



**SG** **Sharing Growth™**

SG Company Società Benefit S.p.A.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2024



Sostenibilità e inclusione non sono scelte accessorie,  
ma pilastri strategici per un progresso duraturo e credibile.



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

NOTA METODOLOGICA

HIGHLIGHTS

1. L'ORGANIZZAZIONE

1.1 LA NOSTRA STORIA: CHI SIAMO

1.2 IL NOSTRO SETTORE E I MERCATI DI RIFERIMENTO

1.3 LA NOSTRA MISSION

1.4 LA NOSTRA GOVERNANCE

1.5 ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

1.6 SISTEMI DI GESTIONE

1.7 LE NOSTRE PERSONE

2. LA SOSTENIBILITÀ PER SG COMPANY

2.1 ANALISI DI MATERIALITÀ E STAKEHOLDER ENGAGEMENT

3. LA RESPONSABILITÀ ECONOMICA E DI GOVERNANCE DI SG COMPANY

4. LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE DI SG COMPANY

4.1 GESTIONE RESPONSABILE DELL'ENERGIA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

5. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI SG COMPANY

5.1 BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI

5.2 SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

5.3 DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

5.4 I NOSTRI FORNITORI

5.5 SICUREZZA DEI DATI

5.6 COMUNITÀ LOCALI

6. INNOVAZIONE E SVILUPPO

7. OBIETTIVI FUTURI

8. ESG DIGITAL GOVERNANCE

9. GRI CONTENT INDEX

10. APPENDICE

11. CONTATTI



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

## GRI 2-22

In SG Company SB S.p.A. crediamo che la sostenibilità rappresenti un pilastro strategico per generare valore nel tempo, contribuendo attivamente a un'economia più equa, responsabile e orientata al futuro. La nostra visione si fonda sull'integrazione tra obiettivi economico-finanziari e l'impegno concreto verso la riduzione degli impatti negativi e il potenziamento di quelli positivi in ambito ambientale, sociale e di governance.

In qualità di Società Benefit, e coerentemente con i principi dell'impresa responsabile e inclusiva, adottiamo un approccio integrato alla sostenibilità, che si traduce in azioni misurabili e trasparenti, capaci di generare impatti positivi sul territorio, sulle persone e sull'ambiente. Ogni anno conduciamo un'analisi interna sulle tematiche ESG più rilevanti per il nostro business, coinvolgendo categorie selezionate di stakeholder al fine di allineare le priorità strategiche della Società con le aspettative esterne. Tali valutazioni guidano la definizione del nostro piano di sostenibilità e orientano le scelte operative e strategiche.

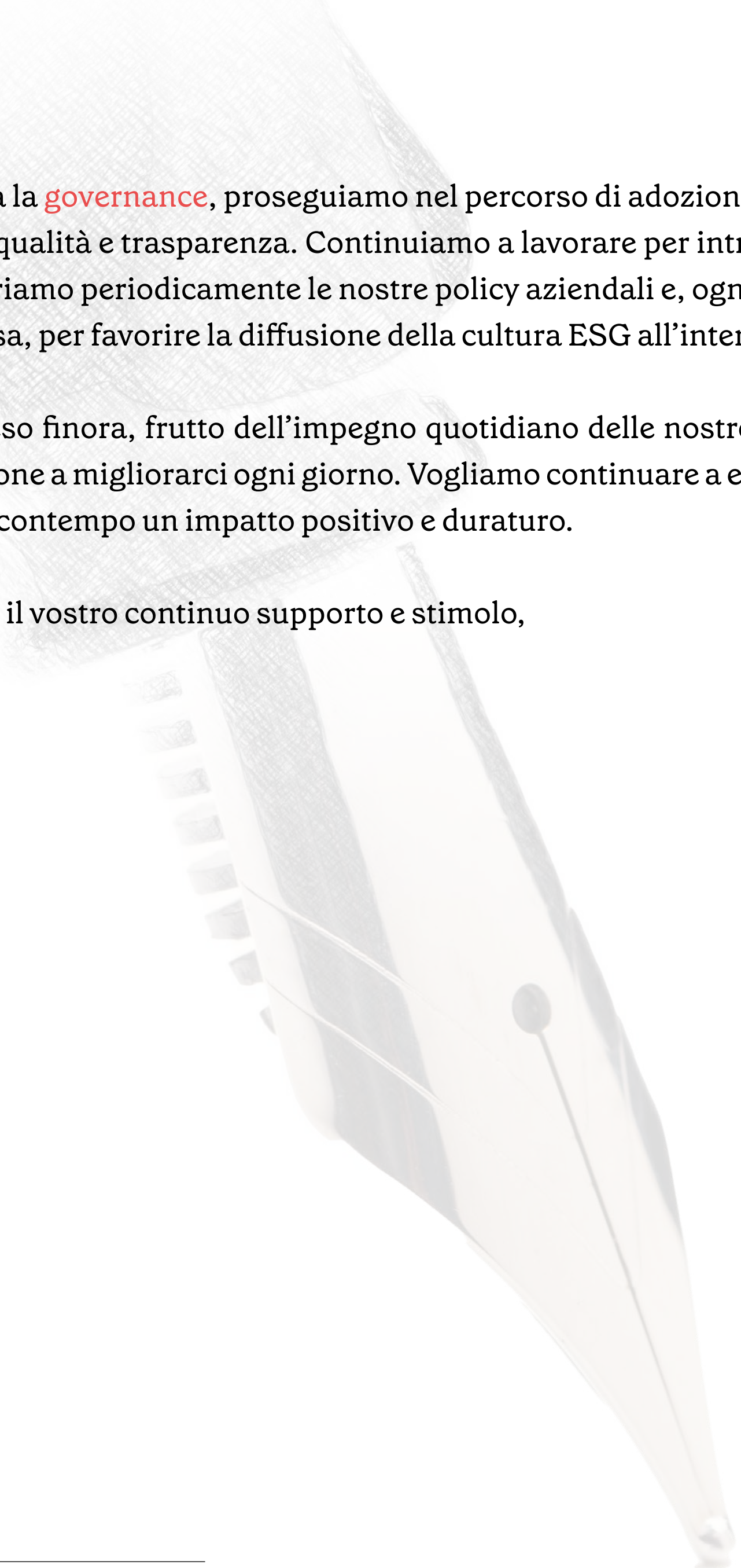
L'attenzione alla dimensione **ambientale** si riflette nella selezione di energia elettrica da fonti rinnovabili per le nostre sedi, nella progressiva riduzione dell'uso di plastica e carta (prediligendo carta riciclata), e nella promozione della mobilità sostenibile, tramite l'adozione di auto ibride o elettriche e convenzioni con il trasporto pubblico. Inoltre, in occasione di eventi e progetti a elevata visibilità – quali format proprietari, eventi o assemblee degli azionisti – attuiamo iniziative di compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, anche in collaborazione con i nostri clienti.

Sul piano **sociale**, crediamo fermamente che il benessere e la valorizzazione delle nostre persone siano elementi fondamentali per la crescita dell'organizzazione. Offriamo condizioni di lavoro flessibili, programmi di formazione continua, iniziative di welfare aziendale, sistemi premianti e attività di volontariato che favoriscano la coesione interna e l'impatto positivo sulla comunità.



LETTERA AGLI STAKEHOLDER





Per quanto riguarda la **governance**, proseguiamo nel percorso di adozione di sistemi di gestione certificati a livello internazionale, che garantiscano elevati standard di qualità e trasparenza. Continuiamo a lavorare per introdurre processi strutturati di valutazione e monitoraggio dei fornitori, aggiorniamo e miglioriamo periodicamente le nostre policy aziendali e, ogni trimestre, pubblichiamo una newsletter interna dedicata alla responsabilità sociale d'impresa, per favorire la diffusione della cultura ESG all'interno del Gruppo.

Il percorso intrapreso finora, frutto dell'impegno quotidiano delle nostre persone e della costante interazione con i nostri stakeholder, rafforza la nostra determinazione a migliorarci ogni giorno. Vogliamo continuare a evolvere come impresa consapevole e rigenerativa, capace di innovare e crescere generando al contempo un impatto positivo e duraturo.

Con gratitudine per il vostro continuo supporto e stimolo,

**Davide Verdesca**  
CEO & Chairman – SG Company SB S.p.A.



NOTA METODOLOGICA

**GRI 2-1 | GRI 2-2 | GRI 2-3 | GRI 2-4 | GRI 2-5**

Il presente Bilancio di Sostenibilità fa riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 e rappresenta lo strumento di rendicontazione non finanziaria di sostenibilità del gruppo SG Company (comprendente la Relazione di Impatto), predisposto con cadenza annuale e in coerenza con i tempi del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato.

La rendicontazione è stata redatta seguendo i GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards 2021), secondo l'opzione "Referenced", adottando l'approccio basato sulla rendicontazione per argomenti materiali. Le informazioni contenute nel presente documento sono state raccolte e rielaborate al fine di assicurare una rappresentazione trasparente delle attività svolte da SG Company e dalle società controllate, della loro evoluzione e dei principali impatti economici, ambientali e sociali generati.

SG Company è una Società Benefit e il percorso di sostenibilità intrapreso mira alla gestione responsabile e strategica del business, considerando i potenziali impatti negativi e positivi delle attività e promuovendo un approccio di medio-lungo termine. In un contesto di continua crescita, basata principalmente su operazioni di acquisizione, l'organizzazione ha definito un criterio metodologico che consente una transizione efficace delle nuove società verso modelli di governance e rendicontazione sostenibili. Per questo motivo, nel definire il perimetro del Bilancio di Sostenibilità, non si considera l'effettivo perimetro aziendale consolidato al 31 dicembre dell'anno di riferimento, ma vengono incluse esclusivamente le società già presenti o acquisite nel corso dell'anno precedente. Questo consente di disporre di un tempo adeguato per l'informazione, la sensibilizzazione e l'integrazione delle società neoacquisite nei processi ESG, così da garantire l'affidabilità e la coerenza dei dati rendicontati.

Per l'anno 2024 sono incluse nel perimetro del Bilancio di Sostenibilità le seguenti società: SG Company SB S.p.A. (holding operativa), Sinergie S.r.l., SG Advisory S.r.l., Mission to Heart S.r.l., Louder S.r.l., FMA S.r.l. e Geotag S.r.l. Le sedi relative alle società appena citate sono ubicate, rispettivamente, a Milano, in Piazza Guglielmo Oberdan 2/A, Via Nino Bixio 8, Via Gallarate 200 (sedi condivise dalle società SG Company, SG Advisory e Sinergie), Viale Brenta 18 (FMA) e Via Cassano d'Adda 27/1 (Geotag), a Roma, in Via Spurio Cassio 7 (Mission to Heart) e a Torino, in Corso Brescia 91 (Louder).

Il presente perimetro di rendicontazione differisce, pertanto:

- a) rispetto al perimetro considerato nel Bilancio di Sostenibilità dello scorso anno, per la fusione per incorporazione avvenuta al termi-

ne del 2024 delle società Double S.r.l., Brainwaves S.r.l. e NET-SG S.r.l. nella società Sinergie e per l'aggiunta delle società FMA e Geotag, acquisite in quota di maggioranza da SG Company nel corso del 2023. Inoltre, si segnala che la società + uno S.r.l. ha cambiato la propria denominazione in SG Advisory S.r.l.;

b) rispetto al perimetro considerato nel bilancio consolidato al 31.12.2024, per la mancanza delle società Knobs S.r.l. e Klein Russo S.r.l., entrambe acquisite in quota di maggioranza da SG Company a luglio del 2024 e che, in coerenza con l'approccio adottato, saranno incluse nel perimetro di rendicontazione del prossimo esercizio;

c) rispetto al perimetro societario alla data di redazione del presente documento, per la mancanza delle società elencate al punto b) e della società K2 Capital S.r.l., acquisita a maggio del 2025.

Si specifica, inoltre, che la società FMA ha finalizzato – sempre al termine del 2024 – un processo di fusione per incorporazione della società FMA Rimini S.r.l. (con sede a Rimini in Viale della Repubblica 100/104). Data la tempistica dell'operazione, non è stato possibile, nel presente report, considerare i dati della sede riminese relativi al consumo energetico in cui operano tre risorse aziendali.

Restano escluse dal presente documento tutte le società in cui SG Company detiene partecipazioni di minoranza e le realtà aziendali controllate – in quota di maggioranza o di minoranza – dalle società a loro volta controllate da SG Company.

Non si sono verificate revisioni rispetto alle informazioni pubblicate nei precedenti esercizi e, inoltre, la rendicontazione non è attualmente soggetta ad assurance esterna indipendente.

Si specifica, infine, che il presente documento include i contenuti della Relazione di Impatto, obbligatoria ai sensi della normativa sulle Società Benefit. All'interno, sono presenti le tabelle che illustrano gli obiettivi perseguiti nel corso del 2024 e quelli prefissati nel prossimo esercizio; tali tabelle consentono di misurare in modo puntuale e trasparente l'impatto del Gruppo sulle diverse tematiche previste dalla normativa.

Il Bilancio di Sostenibilità sarà reso disponibile al pubblico entro e non oltre 15 giorni dalla data di convocazione dell'Assemblea ordinaria per l'approvazione del bilancio, prevista per il 27 giugno 2025. Per agevolare il confronto dei dati nel tempo, ove possibile sono stati forniti indicatori comparabili con quelli dell'esercizio precedente.

Il presente documento è stato redatto con il supporto metodologico di: ESGeo S.r.l.

# RF

HIGHLIGHTS



Incremento fatturato rispetto al 2023  
**+17,3%**



Dipendenti  
**144**



Contratti a tempo indeterminato  
**93%**



Donne  
**75%**



Ore di formazione non obbligatoria  
**2.556**



Ore di volontariato **413**  
Dipendenti coinvolti **32%**



Dipendenti che hanno usufruito  
dello smartworking  
**88%**



Energia proveniente  
da fonti rinnovabili  
**79%**

# 1

L'ORGANIZZAZIONE

GRI 2-1 | GRI 2-6 | GRI 2-28

SG Company SB S.p.A. (di seguito anche “SG Company” o la “Società”) è una **Società Benefit** dalla fine del 2020 e una PMI innovativa, quotata sul segmento Euronext Growth Milan di Borsa Italiana. In qualità di holding, guida un ecosistema di aziende: il gruppo SG Company, che si propone come alleato strategico per lo sviluppo delle imprese, integrando consulenza e gestione completa della comunicazione, con una forte vocazione all’innovazione e alla trasformazione digitale. L’identità del Gruppo si fonda su un’evoluzione costante, che unisce creatività e tecnologia per affrontare le sfide della comunicazione contemporanea. In questo percorso, SG Company si impegna a generare valore non solo economico, ma anche sociale, ponendo al centro le persone e promuovendo la crescita professionale di chi collabora, a vario titolo, con la Società.

Il bilanciamento tra gli obiettivi aziendali e gli interessi degli stakeholder rappresenta un principio guida nell’agire quotidiano del Gruppo.

## 1.1 LA NOSTRA STORIA: CHI SIAMO

### UN’IDEA CHE DIVENTA ECOSISTEMA

Tutto è iniziato più di vent’anni fa, con un’idea semplice ma ambiziosa: trasformare eventi in esperienze, messaggi in relazioni, comunicazione in valore. Oggi quell’idea vive e cresce nel gruppo SG Company, un ecosistema fatto di persone, creatività, innovazione e visione condivisa.

Siamo nati dall’incontro tra agenzie italiane indipendenti, unite dalla volontà di costruire qualcosa di unico nel panorama nazionale. Da allora, abbiamo dato vita a una realtà che integra competenze diverse - live communication, marketing, digital, strategia, eventi, media - in un’offerta coesa, su misura e in continua evoluzione.

Nel 2018, con la quotazione su Euronext Growth Milan, abbiamo compiuto un passo decisivo portando il nostro modello su scala più ampia, senza mai perdere l’agilità delle origini. Successivamente, abbiamo intrapreso un nuovo cammino: con il piano industriale 2021–2023 e la trasformazione in Società Benefit, abbiamo scelto di guardare avanti, abbracciando i temi ESG non come un obbligo, ma come un’opportunità per fare impresa in modo più consapevole.

Nel nostro DNA c’è la volontà di arricchire le nostre competenze attraverso un modello inclusivo. Lo dimostra il percorso degli ultimi anni nonché la

principale strategia di crescita aziendale che prevede lo sviluppo per linee esterne tramite operazioni di M&A. Per questo, negli anni abbiamo integrato nuove realtà come Mission to Heart, Louder, FMA (che, a sua volta, controlla dal 2024 in quota di maggioranza la newco Concreta Promotion S.r.l.), Geotag e, da ultimo, Knobs, Klein Russo e K2 Capital. Ciascuna realtà aziendale ha portato con sé storie, persone, saperi: tasselli che arricchiscono il nostro mosaico di competenze. Allo stesso tempo, abbiamo investito in start-up come Kampaay S.r.l., Pinguando S.r.l. e Urania S.r.l., per restare connessi con le energie del futuro, e deteniamo una quota di minoranza nella società Core S.r.l. (anch'essa acquisita nel 2025).

Nel 2023 abbiamo pubblicato il nostro primo Report di Sostenibilità. Un passo importante, che racconta con trasparenza gli impatti del nostro agire. Nel 2024, grazie a strumenti digitali avanzati come ESGeo, abbiamo digitalizzato la governance dei dati ESG rendendola più fluida, strutturata e tracciabile, agevolando lo scambio di informazioni tra le diverse realtà che compongono il Gruppo.

Oggi SG Company è un gruppo integrato e multidisciplinare, ma resta fedele alla sua origine: un'idea che si evolve, che ascolta, che innova.

## 1.2 IL NOSTRO SETTORE E I MERCATI DI RIFERIMENTO

GRI 2-6 | GRI 2-28

SG Company Società Benefit S.p.A. è la holding di un gruppo attivo nel settore Entertainment & Communication, con attività che coprono l'intera filiera della comunicazione: dalla strategia creativa alla realizzazione operativa. Il Gruppo opera in ambiti quali eventi live e digitali, M.I.C.E., brand activation, retail marketing, contenuti digitali, media planning, geomarketing, tecnologie Web3 e blockchain, oltre a servizi consulenziali in ambito amministrativo, legale, HR, sostenibilità e investor relations. La holding, inoltre, offre servizi di sviluppo commerciale alle società controllate, tramite l'ufficio gare e le divisioni format, new business e marketing e gestisce l'SG Building, sede legale e operativa, ma anche location per eventi.

Le società del Gruppo lavorano nel B2B e nel B2C con una clientela diversificata, multinazionali e PMI, attive in settori come beauty, automotive, finanza, telecomunicazioni, retail e largo consumo. I progetti sono sviluppati attraverso affidamenti diretti o gare pubbliche.

La catena del valore copre tutte le fasi: concept creativo, gestione operativa, esecuzione, misurazione dell'impatto.

## LE SISTER COMPANIES<sup>1</sup>

### SINERGIE

È una società specializzata nell'organizzazione di eventi B2B e nella gestione di progetti M.I.C.E.

*Servizi principali:*

Meeting • Big convention • Exhibition • Cerimonie • Incentive travels • Road show • Live & Digital events • B2B

### LOUDER

È l'agenzia focalizzata sul marketing esperienziale B2C e sulla creazione di format narrativi.

*Servizi principali:*

Road show • Sampling tours • Live & Digital events • Internal communication • Brand activation • Storytelling • B2C

### FMA

È la società del Gruppo specializzata in trade marketing, shopper & brand activation.

*Servizi principali:*

Promozioni in-store • Retail experience • Brand experience (auto, elettrodomestici) • Engagement per servizi (banche, telco, turismo)

### MISSION TO HEART

È l'agenzia integrata che unisce creatività e strategia per progetti di comunicazione su misura.

*Servizi principali:*

Brand strategy • Branded content • ATL • BTL • TTL • Social media management • Brand design • Unconventional marketing

### GEOTAG

È la società esperta in geomarketing e advertising territoriale basato su analisi comportamentale.

*Servizi principali:*

Geomarketing • Location-based advertising • Media planning outdoor

<sup>1</sup> Includere nel perimetro di rendicontazione del report oltre alla holding SG Company.



## SG ADVISORY

È la società di consulenza del Gruppo che offre supporto alle funzioni aziendali chiave.

*Servizi principali:*

Legal & Compliance • Finance & Administration • HR Management • Investor Relations • Sostenibilità • Comunicazione corporate

### GRI 2-28

Il gruppo SG Company partecipa attivamente a diverse associazioni di settore, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo della cultura d'impresa, promuovere l'innovazione e il confronto tra operatori, nonché rafforzare il dialogo con gli stakeholder di riferimento.

A livello di capogruppo, SG Company è membro di:

- *Assolombarda*, associazione che rappresenta le imprese di Milano, Monza e Brianza, promuovendo un contesto favorevole allo sviluppo economico locale;
- *Assonime*, associazione fra le società per azioni che promuove una governance aziendale trasparente ed efficace;
- *Assonext*, che si propone di accompagnare le PMI italiane nel processo di crescita attraverso digitalizzazione, innovazione e apertura al mercato dei capitali. Il CEO di SG Company siede nel Consiglio di Amministrazione dell'associazione.

La società FMA Srl aderisce a:

- *UNA – Aziende della Comunicazione Unite*, associazione nazionale di riferimento per il settore della comunicazione;
- *Retail Institute Italy*, che riunisce oltre 200 soggetti dell'ecosistema retail, tra retailer, aziende del largo consumo e fornitori di soluzioni;
- *Assoconcorsi*, l'associazione degli operatori specializzati in concorsi e operazioni a premio.

Mission to Heart Srl è rappresentata all'interno dell'*Art Directors Club Italiano* (ADCI) attraverso l'affiliazione del proprio CEO, che consente all'agenzia di accedere a eventi, momenti formativi e occasioni di networking nel campo della comunicazione pubblicitaria.

Louder Srl è associata al *Club degli Eventi*, realtà che riunisce le principali agenzie italiane attive nella progettazione e gestione di eventi.

## 1.3 LA NOSTRA MISSION

Siamo una PMI innovativa e una Società Benefit. Ci poniamo accanto a coloro i quali, come noi, si impegnano ogni giorno per cercare soluzioni innovative utili a raggiungere un equilibrio nelle **3P: people, planet, prosperity**.

La nostra **MISSION** è attrarre eccellenze aziendali, creando il clima migliore per la collaborazione, l'innovazione, la crescita e la sostenibilità, valorizzando l'identità di ogni sister company per costruire insieme "The best place to grow".

La nostra **VISION** si esplica in un'azienda italiana in movimento, attenta al mondo che cambia e pronta a cogliere le occasioni di cambiamento e di crescita. Costruiamo il futuro della comunicazione guidati dai nostri valori: distintività, innovazione, crescita continua e collaborazione autentica tra persone, aziende e territori.

Il nostro **SCOPO** è generare valore condiviso attraverso la comunicazione, contribuendo alla crescita sostenibile di aziende, persone e comunità.

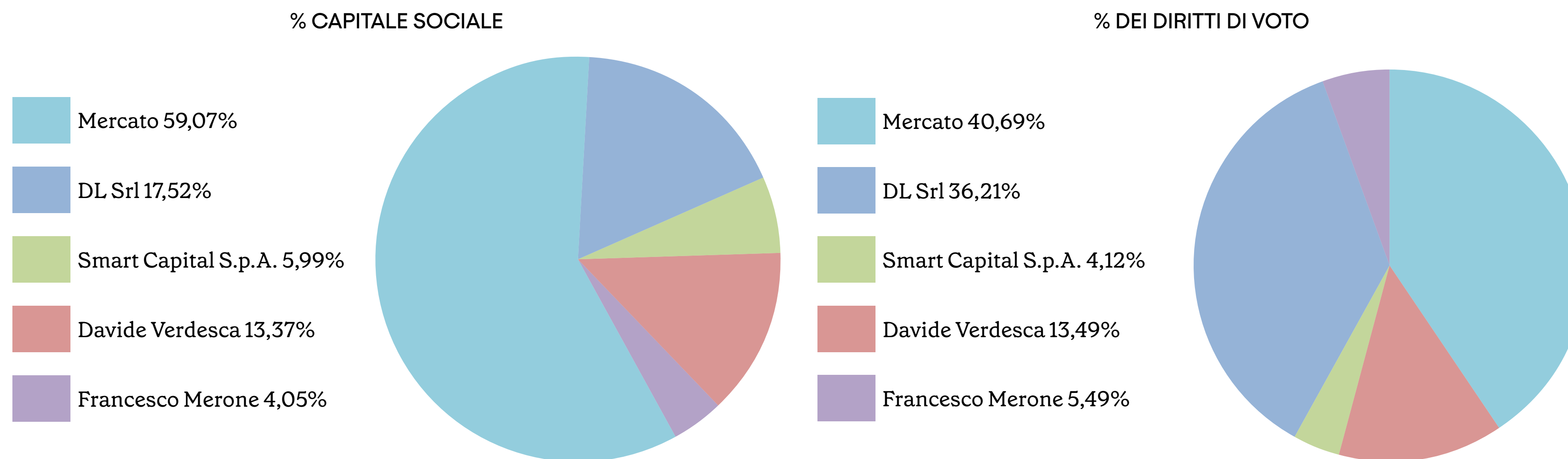
## 1.4 LA NOSTRA GOVERNANCE

**GRI 2-9A | GRI 2-9B | GRI 2-10 | GRI 2-11**

### LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Dal mese di luglio 2018 SG Company risulta quotata sul segmento Euronext Growth Milan di Borsa Italiana. Il capitale sociale della società è pari a € 1.768.991, diviso in n. 35.379.820 azioni, di cui n. 27.386.698 ordinarie e 7.993.122 a voto plurimo, come risultata dalla seguente composizione dell'azionariato:





La governance interna di SG Company riflette i principi di trasparenza, integrità e responsabilità propri di una Società Benefit ed è strutturata per assicurare un equilibrio efficace tra direzione strategica, controllo interno e sostenibilità a lungo termine.

SG Company adotta un sistema di governance tradizionale, articolato nei seguenti organi societari:

- *Assemblea degli Azionisti*, cui spettano le deliberazioni fondamentali per la vita della Società, in conformità allo Statuto e alla normativa vigente.
- *Consiglio di Amministrazione*, composto da tre membri, è guidato da Davide Verdesca in qualità di Presidente, Chairman e CEO. Accanto a lui operano Francesco Merone, Consigliere esecutivo, Amministratore Delegato e CFO e Carlo Altomonte, in qualità di Consigliere indipendente. Il Consiglio esercita un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale e dispone dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società.
- *Collegio Sindacale*, organo di controllo previsto dallo Statuto, è composto da tre membri effettivi: Alessandro Sabolo (Presidente), Ilaria Cinotto e Manuel Mantovani (e da due membri supplenti). L'organo ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza del sistema di controllo interno.

Una volta insediato, il Consiglio di Amministrazione procede alla nomina di alcune figure e comitati fondamentali per il presidio dei temi di trasparenza, controllo e correttezza gestionale. In particolare, vengono nominati:

- il *Soggetto Preposto* ai sensi della Procedura Internal Dealing, responsabile del monitoraggio e della corretta gestione delle operazioni effettuate da soggetti rilevanti su strumenti finanziari emessi dalla Società;
- il *Comitato per le Operazioni con Parti Correlate*;
- il *Comitato per la Remunerazione*.

La descrizione dettagliata di tali comitati e delle ulteriori strutture di governance interna è riportata nella seguente sezione dedicata ai Comitati Aziendali e alla Governance Operativa, dove sono illustrate le rispettive funzioni e i ruoli all'interno del modello organizzativo della Società.

#### COMITATI AZIENDALI E GOVERNANCE OPERATIVA

Oltre ai comitati formalmente nominati dal Consiglio di Amministrazione, SG Company ha istituito una serie di comitati interni con funzioni consultive, propositive e di coordinamento strategico. Questi organismi contribuiscono a garantire una gestione efficace, trasparente e allineata agli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo.

- Il *Comitato per le Operazioni con Parti Correlate* valuta la congruità e la convenienza delle operazioni con soggetti correlati, esprimendo pareri vincolanti in conformità alla procedura adottata dalla Società.
- Il *Comitato per la Remunerazione* definisce e indirizza le politiche retributive rivolte al management e ai ruoli apicali, assicurando coerenza con gli obiettivi strategici e con i principi di equità, merito e sostenibilità di lungo periodo.
- Il *Comitato Investimenti e M&A* si occupa dell'analisi di nuove opportunità di investimento, operazioni straordinarie e operazioni di fusione e acquisizione, supportando il Consiglio di Amministrazione nelle scelte strategiche.
- Il *Comitato ESG* presidia il percorso di sostenibilità della Società, pianificando, monitorando e rendicontando le attività legate agli obiettivi di beneficio comune e agli obblighi normativi. Tra le sue responsabilità rientrano l'aggiornamento periodico al CdA sugli sviluppi in ambito ESG e, di concerto con il Responsabile d'Impatto (anch'esso membro del comitato), la redazione della Relazione d'Impatto e del Bilancio di Sostenibilità.
- Il *Comitato Strategy Growth*, composto da membri permanenti e da altri nominati in base ai progetti specifici, supporta l'attuazione del Piano Industriale 2024–2026, con particolare attenzione all'innovazione tecnologica e allo sviluppo dei servizi del Gruppo.

A questi si affianca la *C-SUITE*, un comitato interno di coordinamento operativo, composto dai CEO delle società rientranti nel perimetro del Gruppo. La *C-SUITE* si riunisce settimanalmente per garantire l'allineamento strategico e commerciale, favorire sinergie tra le società e monitorare l'avanzamento dei progetti e delle strategie condivise.

*(Si precisa che la struttura di governance sopra descritta fa riferimento esclusivamente alla holding SG Company e non include le strutture di governance delle singole società controllate.)*

#### GRI 2-9B

Il *Consiglio di Amministrazione* e il *Collegio Sindacale* della Società restano in carica per un periodo determinato dall'assemblea al momento della nomina, comunque non superiore a tre esercizi, e sono rieleggibili. Il loro mandato termina alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica, fatti salvi i casi di cessazione o decadenza previsti dalla normativa vigente e dallo statuto societario. La composizione dei due sopracitati organi, per l'esercizio 2024, vede la presenza di sei membri, di cui una donna (il 16.67%), quattro membri non esecutivi – di cui uno con requisito di indipendenza – e due esecutivi.

Il *Responsabile d'Impatto*, nominato dal Consiglio di Amministrazione, ha il compito di presidiare il perseguimento degli obiettivi di beneficio comune previsti dallo Statuto, monitorandone l'effettiva attuazione e verificandone i risultati nel tempo.

Il *Responsabile del Comitato ESG*, anch'esso nominato dal Consiglio di Amministrazione, coordina le attività del Comitato con l'obiettivo di garantire la coerenza e l'efficacia delle iniziative intraprese in ambito ambientale, sociale e di governance, in linea con il percorso di sostenibilità aziendale.

#### GRI 2-10

La nomina del Consiglio di Amministrazione di SG Company SB S.p.A. è regolata dallo Statuto e avviene su deliberazione dell'Assemblea dei Soci, sulla base di liste di candidati presentate da uno o più soci che, complessivamente, detengono almeno il 10% del capitale sociale. Le liste devono essere depositate nei termini stabiliti, corredate dalla documentazione necessaria, tra cui: curriculum vitae dei candidati, dichiarazione di accettazione della carica, e attestazione del possesso dei requisiti richiesti.

L'elezione del Consiglio avviene garantendo un meccanismo di rappresentanza delle minoranze: nel caso di presentazione di più liste, la maggior parte dei consiglieri è tratta dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti, mentre almeno un componente proviene dalla seconda lista più votata, a condizione che non sia collegata alla prima.

I criteri utilizzati per la nomina e la selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione vengono altresì descritti all'articolo 20 dello Statuto sociale. In particolare, i candidati devono possedere requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e disponibilità, tali da assicurare un governo societario efficace, competente e responsabile. La composizione dell'organo deve garantire un adeguato bilanciamento tra esperienze manageriali, competenze settoriali, visione strategica e capacità di presidio dei temi ESG. È inoltre richiesto che i candidati siano in grado di dedicare tempo e attenzione allo svolgimento del ruolo, tenendo conto di eventuali altri incarichi assunti.

Una volta insediato, il Consiglio può nominare al proprio interno il Presidente e, se ritenuto opportuno, uno o più Amministratori Delegati. Inoltre, ha facoltà di costituire al proprio interno comitati con funzioni consultive o propositive, determinandone composizione, finalità e poteri in linea con le esigenze strategiche e organizzative della Società.

La possibilità per la Società di incidere sulla diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è limitata dai criteri di eleggibilità e indipendenza dei candidati, nonché dal sistema di nomina tramite liste presentate dagli azionisti.

Ai sensi dell'art. 6-bis del Regolamento Emittenti Euronext Growth Milan, il Consiglio di Amministrazione valuta annualmente, sulla base delle informazioni disponibili, l'indipendenza degli amministratori, verificando eventuali relazioni che possano comprometterne l'autonomia di giudizio. A tal fine, all'inizio del mandato, definisce e comunica i criteri qualitativi e quantitativi di significatività delle relazioni rilevanti.

La procedura di valutazione dell'indipendenza, approvata dal CdA il 27 marzo 2024, è stata redatta secondo le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e validata dall'Euronext Growth Advisor.

In SG Company SB S.p.A., le competenze rilevanti rispetto agli impatti economici, ambientali e sociali dell'organizzazione vengono considerate con crescente attenzione, in coerenza con il ruolo di Società Benefit e con l'impegno a generare valore condiviso per tutti gli stakeholder.

#### GRI 2-11

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di SG Company, azionista rilevante, ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, con responsa-

bilità dirette nella gestione strategica e operativa della Società. Questa scelta organizzativa garantisce coerenza e continuità nella guida del Gruppo. Per prevenire eventuali conflitti di interesse, la Società adotta un sistema strutturato di controlli interni, tra cui il Codice Etico, il Modello 231 con il relativo Organismo di Vigilanza, procedure per la trasparenza e canali di whistleblowing. Inoltre, la presenza di un consigliere indipendente contribuisce a rafforzare l'equilibrio e l'autonomia dell'organo di governo.

## 1.5 ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

GRI 3-3 EIB | GRI 205-2a

L'etica e l'integrità rappresentano un fondamento imprescindibile della cultura aziendale del gruppo SG Company e sono integrate trasversalmente in tutte le attività del Gruppo, contribuendo a generare valore a livello economico, ambientale e sociale. La responsabilità etica si riflette non solo nel rispetto delle normative, ma soprattutto in un approccio strategico orientato alla trasparenza, alla correttezza e alla sostenibilità di lungo periodo. Tale approccio si traduce in una gestione responsabile dell'attività economica, attenta alla creazione di valore condiviso per dipendenti, collaboratori, fornitori e comunità locali, oltre che all'adozione di comportamenti e soluzioni a basso impatto ambientale, come l'utilizzo di fonti rinnovabili e la promozione di pratiche sostenibili.

A livello sociale, particolare attenzione è posta alla tutela dei diritti dei lavoratori, alla salute e sicurezza sul lavoro e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione e molestia. L'impegno in questo ambito si concretizza attraverso politiche interne e strumenti di governance che vanno oltre l'adempimento formale. **SG Company** ha infatti adottato un **Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001** – strumento che mira a garantire correttezza e trasparenza nella gestione degli affari e delle attività di business prevenendo rischi legati a illeciti – esteso nel 2024 anche alle società **Sinergie** e **SG Advisory** ed ha istituito canali ufficiali di whistleblowing accessibili dal sito aziendale, che consentono la segnalazione riservata e circostanziata di comportamenti illeciti o non conformi, garantendo la protezione dell'identità del segnalante e prevedendo sanzioni disciplinari adeguate in caso di violazioni.

Come meglio dettagliato nei paragrafi riferiti alle attività poste in essere nel 2024 e programmate per il 2025, nel corso del 2024, il Gruppo ha rafforzato ulteriormente il proprio impegno attraverso l'elaborazione di una Policy di Sostenibilità di Gruppo, pensata per orientare sia le società già integrate sia quelle di futura acquisizione, e tramite l'aggiornamento del Codice Etico, che riflette in modo coerente l'evoluzione dei valori aziendali.

La pubblicazione del Codice Etico e della Politica di Sostenibilità, condivisi da tutte le società del Gruppo, supporta infatti la diffusione di una cultura della responsabilità e consente a stakeholder interni ed esterni di conoscere i valori aziendali e monitorarne l'attuazione.

I principali valori del Codice Etico e della Politica di Sostenibilità sono:

Integrità

Qualità dei servizi

Sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa

Team work e collaborazione

Trasparenza

Rispetto dei diritti umani

Innovazione

Promozione dell'equità, della diversità e dell'inclusione

A queste iniziative si affianca la pubblicazione trimestrale di una newsletter interna dedicata alla responsabilità sociale, strumento di sensibilizzazione e coinvolgimento delle persone. Parallelamente, sono stati avviati lavori per la strutturazione di un sistema di qualifica e monitoraggio dei fornitori, volto a promuovere l'integrità lungo tutta la catena del valore.

## 1.6 SISTEMI DI GESTIONE

### GRI 3-3 SDG

Il Gruppo SG Company considera i sistemi di gestione uno strumento strategico per rafforzare l'integrazione dei principi ESG all'interno del proprio modello di business, offrendo, al contempo, alle proprie risorse un ambiente di lavoro strutturato e garantendo, ai propri stakeholder, modalità di lavoro corrette ed efficienti e la qualità dei servizi erogati secondo i migliori standard internazionali.

Sebbene alcune certificazioni siano attualmente in capo solo ad alcune società, è obiettivo dichiarato estenderle progressivamente a tutte le affiliate, compatibilmente con la tipicità dei rispettivi business, consolidando un approccio uniforme e responsabile in tutto il Gruppo.

I sistemi di gestione adottati dal Gruppo contribuiscono a generare valore su più fronti, rafforzando la competitività e la reputazione aziendale, migliorando l'efficienza operativa e aprendo nuove opportunità di mercato. Allo stesso tempo, favoriscono un ambiente di lavoro equo e inclusivo, promuovendo il rispetto dei diritti umani e il benessere delle persone. Anche sul piano ambientale, tali strumenti incentivano pratiche a basso impatto, con particolare attenzione alla gestione sostenibile degli eventi e alla riduzione degli sprechi.

Si riportano di seguito i sistemi di gestione implementati dalle società del Gruppo:



**ISO 9001:2015 - Sistema di gestione della qualità:** l'organizzazione si impegna a prevenire ogni eventuale non conformità, ottimizzando la gestione dei servizi e garantendo un costante presidio dei processi e delle attività in qualsiasi modo connesse con la qualità dei servizi. L'ottenimento di questa certificazione sottolinea l'impegno che il Gruppo attua per operare in maniera conforme e ottimale.

SINERGIE | SG ADVISORY | FMA



**ISO: 20121**

**ISO 20121:2013 - Sistema di gestione della sostenibilità degli eventi:** le aziende si impegnano a realizzare eventi sostenibili attraverso una serie di pratiche: selezionare fornitori conformi ai requisiti di sostenibilità, rispettare le normative in materia di sicurezza e diritti dei lavoratori, privilegiare location sostenibili, garantire una comunicazione chiara con clienti e ospiti, optare per catering responsabili e contrastare lo spreco alimentare. Parallelamente, il Gruppo si impegna a compensare l'impatto ambientale degli eventi, adottando misure concrete per ridurre al minimo le emissioni e gli effetti negativi generati.

Questa certificazione supporta le aziende nel mantenere un'attenzione costante verso l'ambiente in cui operano e nel promuovere una cultura della sostenibilità tra tutti i loro stakeholder.

SINERGIE | LOUDER



UNI/PdR 125:2022 N.0107/2023



**Certification**  
SUSTAINABILITY DIRECTION

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM



UNI/PdR 125:2022 N° 0057/2024  
SG Company Società Benefit SPA

**UNI/PdR 125:2022 Sistema di gestione per la parità di genere:** lo scopo di tale certificazione è di promuovere la parità di genere all'interno delle organizzazioni, integrando sia la cultura aziendale che le procedure formalizzate per garantire tali diritti su più livelli, dai processi di assunzione all'equità retributiva. Questa certificazione rappresenta per l'azienda un passo fondamentale per ridurre le disuguaglianze di genere e generare un impatto positivo sull'economia e sul tessuto sociale.

SG COMPANY | SINERGIE

ISO 37001:2016 N.0063/2022



**CERTIFICATION**  
your sustainable revolution

**ISO 37001:2016 - Sistema di gestione anticorruzione:** l'impegno nell'attuare tali politiche di anticorruzione sottolinea la responsabilità dell'impresa nell'operare in maniera etica e trasparente, tutelando il Gruppo da rischi reputazionali e legali.

SINERGIE

## GRI 205-2a

Con riferimento alla certificazione ISO 37001 e alla prevenzione della corruzione, nel 2024 SG Company ha confermato il proprio impegno attraverso la comunicazione capillare delle politiche e procedure aziendali in materia, nonché mediante attività di formazione rivolte al personale e alla governance.

Tutti i membri del massimo organo di governance hanno ricevuto le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione, raggiungendo una copertura del 100%.

Per quanto riguarda i dipendenti, le politiche sono state comunicate al 100% del personale, come di seguito specificato:

- Dirigenti: 2 su 2 (100%)
- Quadri: 13 su 13 (100%)
- Impiegati: 129 su 129 (100%)

In aggiunta alla comunicazione interna, SG Company ha reso pubblicamente accessibili i propri documenti in materia di anticorruzione. La policy anticorruzione è stata pubblicata sui siti ufficiali della Capogruppo e della controllata Sinergie S.r.l., nonché sulla intranet di Gruppo, unitamente alla certificazione ISO 37001:2016 ottenuta da quest'ultima nel giugno del 2022 per il proprio sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

Sul fronte della formazione, nel corso del 2024 è stato avviato un percorso formativo rivolto al personale, con i seguenti livelli di copertura:

- Dirigenti: 2 su 2 (100%)
- Quadri: 11 su 13 (84,62%)
- Impiegati: 70 su 129 (54,26%)

Per garantire l'efficacia e la credibilità di tali sistemi, il Gruppo sottopone le proprie attività a controlli interni regolari, audit di terza parte e aggiornamenti continui delle procedure operative.

## 1.7 LE NOSTRE PERSONE

GRI 2-7A | GRI 2-7B | GRI 2-8 | GRI 2-30

Al 2024, la forza lavoro di SG Company (al netto delle società non ancora incluse nel perimetro di rendicontazione) si compone di 144 dipendenti. La componente femminile risulta nettamente prevalente, con 108 donne e 36 uomini presenti in organico.

I contratti a tempo indeterminato rappresentano la quasi totalità del personale (136 su 144), mentre i restanti 8 sono inquadrati a tempo determinato. Tutti i dipendenti lavorano in Italia e sono regolati da contratti collettivi nazionali, prevalentemente il CCNL Commercio e la maggior parte di loro lavora a tempo pieno (136), mentre 8 persone sono impiegate con contratti part-time.

Oltre ai dipendenti diretti, nel corso del 2024 SG Company ha collaborato con 20 lavoratori non dipendenti (ossia, autonomi, senza rapporto di subordinazione alle dipendenze dell'azienda), tra consulenti con partita IVA e professionisti esterni, attivi in ambiti come consulenza strategica, progettazione creativa, gestione clienti e produzione, a supporto delle attività core delle diverse società del Gruppo.

Inoltre, si riporta di seguito il dettaglio relativo alla diversità negli organi di governance e tra i dipendenti\*

GRI 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (numero e percentuale)

	< 30 ANNI			30 - 50 ANNI			> 50 ANNI			TOTALE		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	2
Quadri	0	0	0	2	5	7	1	5	6	3	10	13
Impiegati	11	26	37	18	46	64	3	25	28	32	97	129
Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>108</b>	<b>144</b>

	< 30 ANNI			30 - 50 ANNI			> 50 ANNI			TOTALE		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	0,69%	0,69%	0,69%	0%	0,69%	0,69%	0,69%	1,39%
Quadri	0%	0%	0%	1,39%	3,47%	4,86%	0,69%	3,47%	4,17%	2,08%	6,94%	9,03%
Impiegati	7,64%	18,06%	25,69%	12,50%	31,94%	44,44%	2,08%	17,36%	19,44%	22,22%	67,36%	89,58%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>TOTALE</b>	<b>7,64%</b>	<b>18,06%</b>	<b>25,69%</b>	<b>13,89%</b>	<b>36,11%</b>	<b>50%</b>	<b>3,47%</b>	<b>20,83%</b>	<b>24,31%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>

\*(Nel totale dei dipendenti sono stati inseriti 2 lavoratori appartenenti a categorie protette ed 1 con disabilità.)

#### GRI 405-2

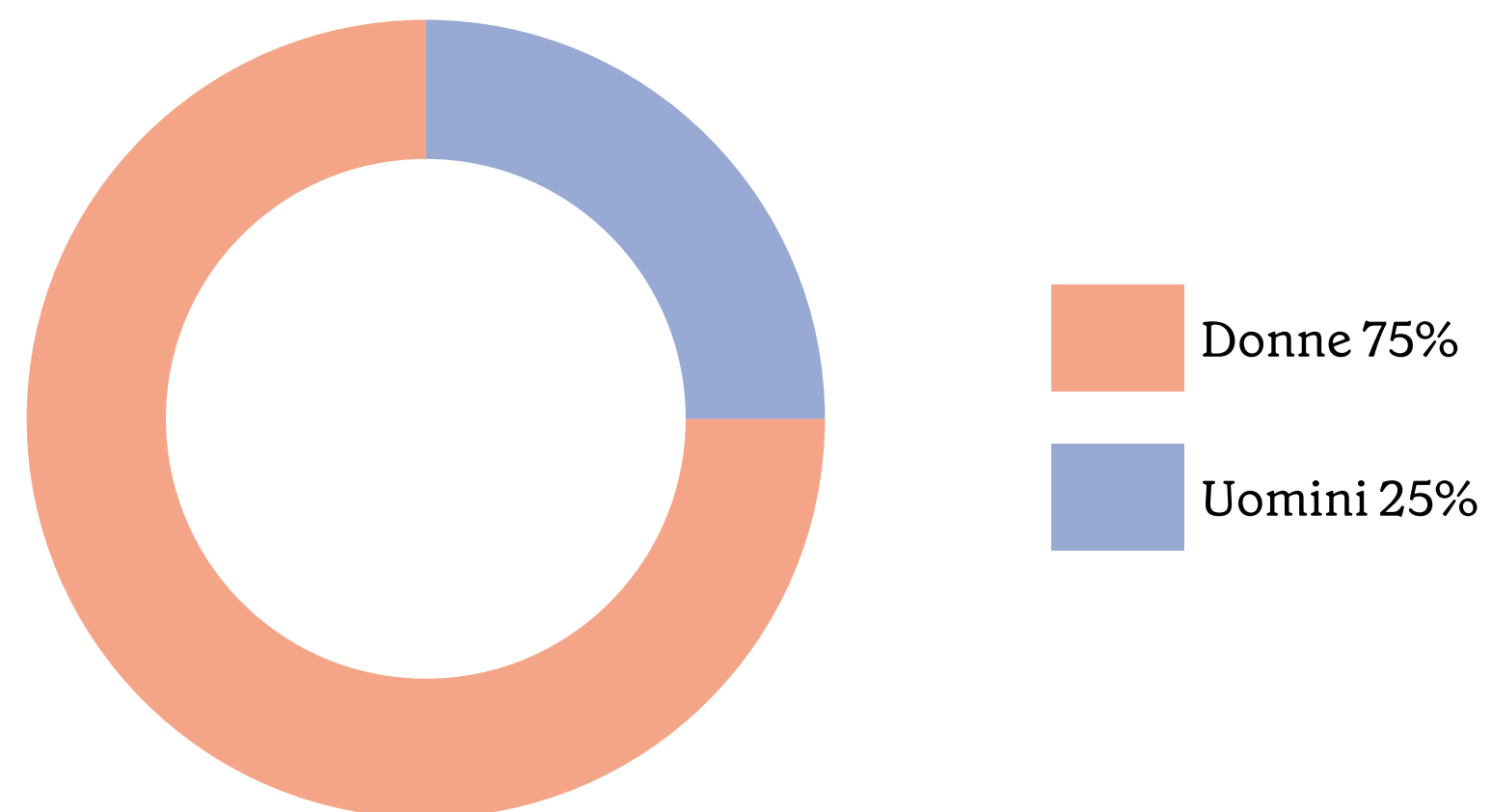
Con riferimento al rapporto tra il salario di base (dato dallo stipendio fisso di inquadramento) e la retribuzione complessiva (data dallo stipendio base più eventuali bonus) delle donne rispetto agli uomini, in linea con quanto previsto dallo standard GRI 405-2, si riportano di seguito le principali evidenze. I dati relativi ai dirigenti non vengono analizzati nel dettaglio, in quanto la numerosità ridotta non consente una divulgazione conforme ai principi di riservatezza. Per la categoria degli operai, invece, non risultano dati disponibili.

Tra i quadri direttivi, il rapporto tra il salario base medio delle donne e quello degli uomini è pari a 0,87, mentre tra gli impiegati il rapporto risulta pari a 1,00, segnalando quindi l'assenza di differenze salariale su questa componente.

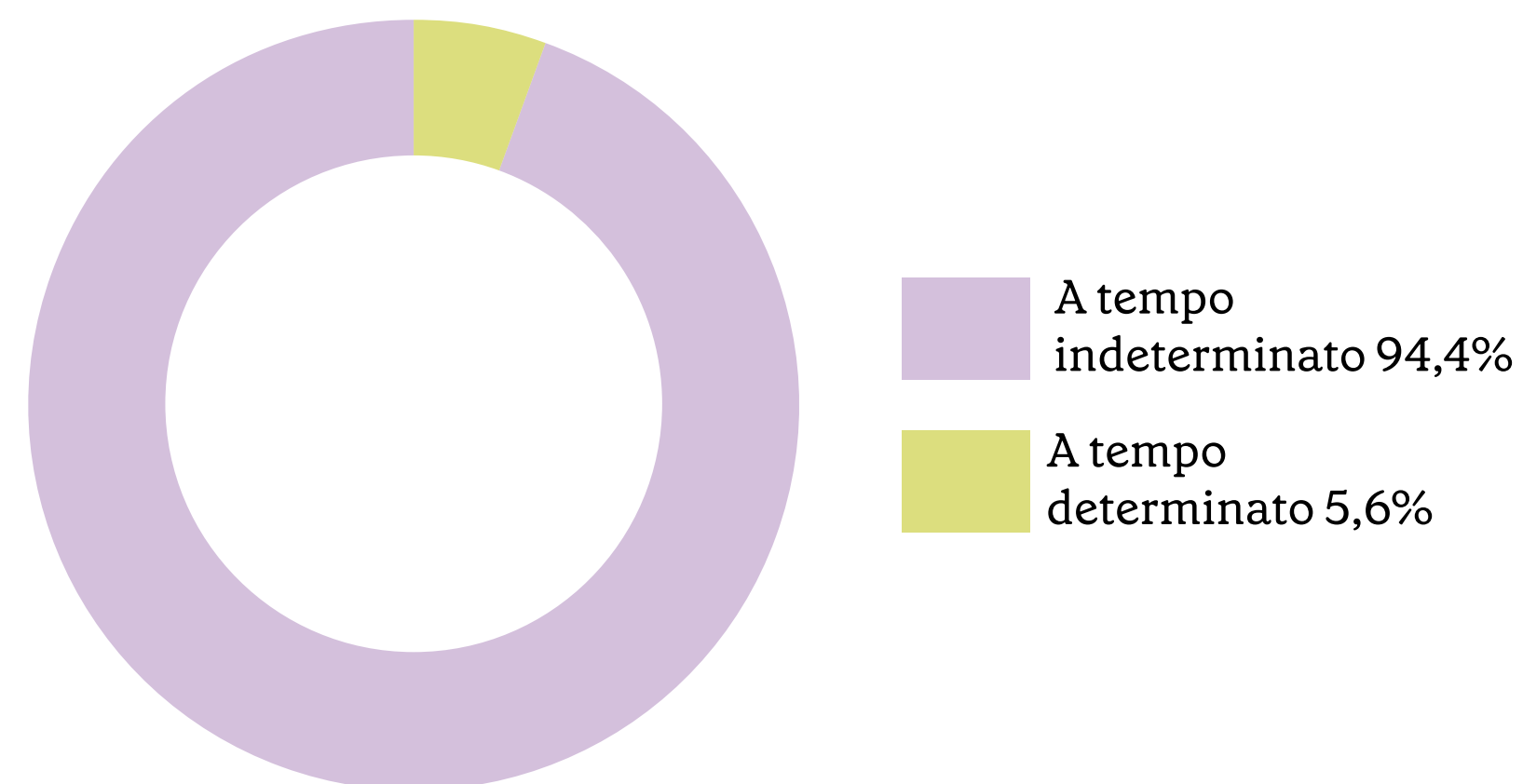
Considerando la retribuzione complessiva, che include anche elementi variabili e benefici accessori, il rapporto è pari a 0,97 per i quadri direttivi e a 0,94 per gli impiegati.

Siamo consapevoli che il tema del gender pay gap rappresenti ancora una sfida cruciale all'interno del mondo del lavoro italiano. Come Gruppo, riconosciamo l'importanza di agire concretamente per ridurre e superare questo divario. Grazie alla certificazione di parità di genere, recentemente ottenuta dalla holding, stiamo cercando di sviluppare iniziative e politiche mirate a ridurre questo soffitto di cristallo e promuovere una maggiore equità e inclusione.

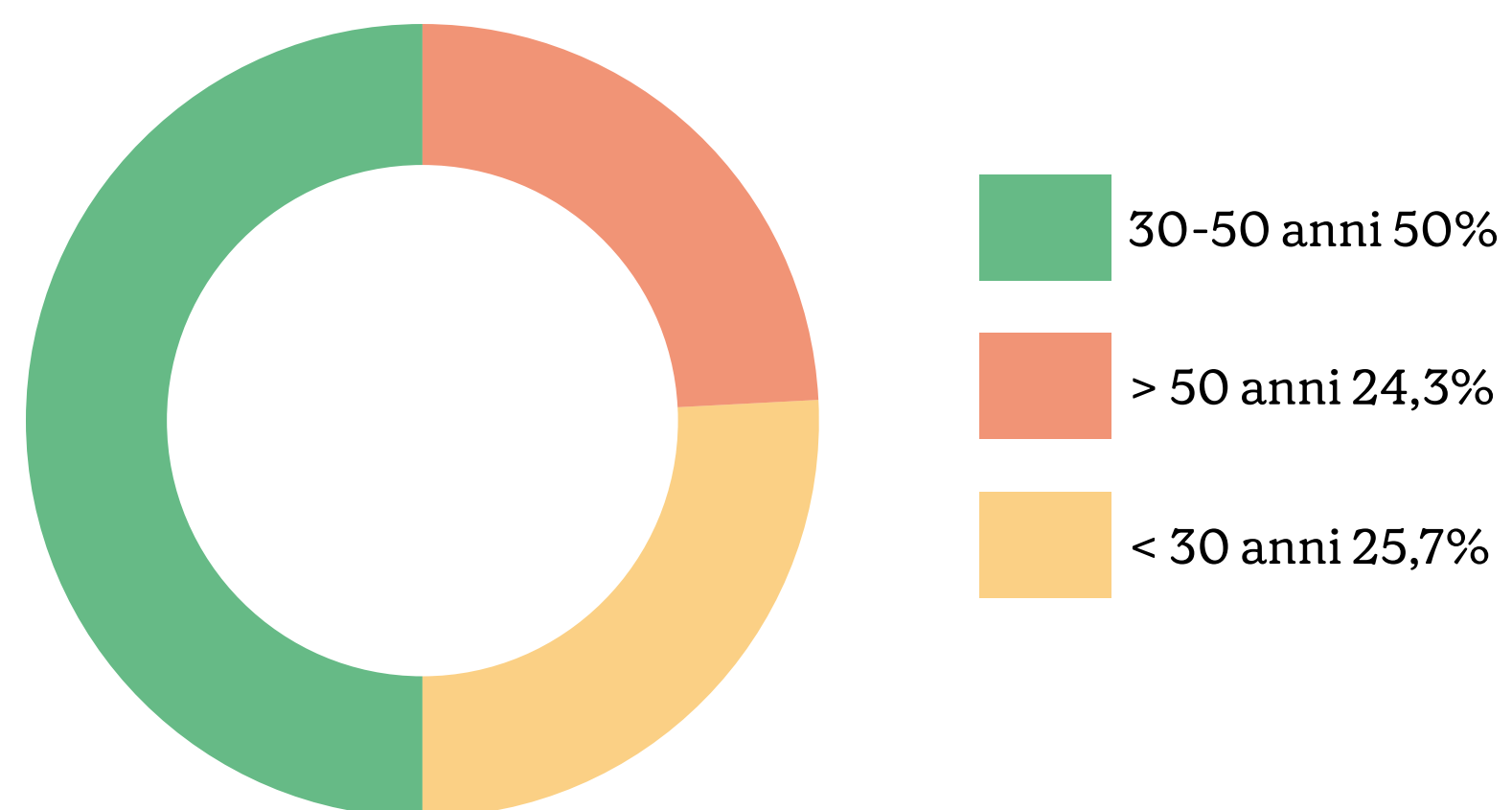
TOTALE DIPENDENTI: 144



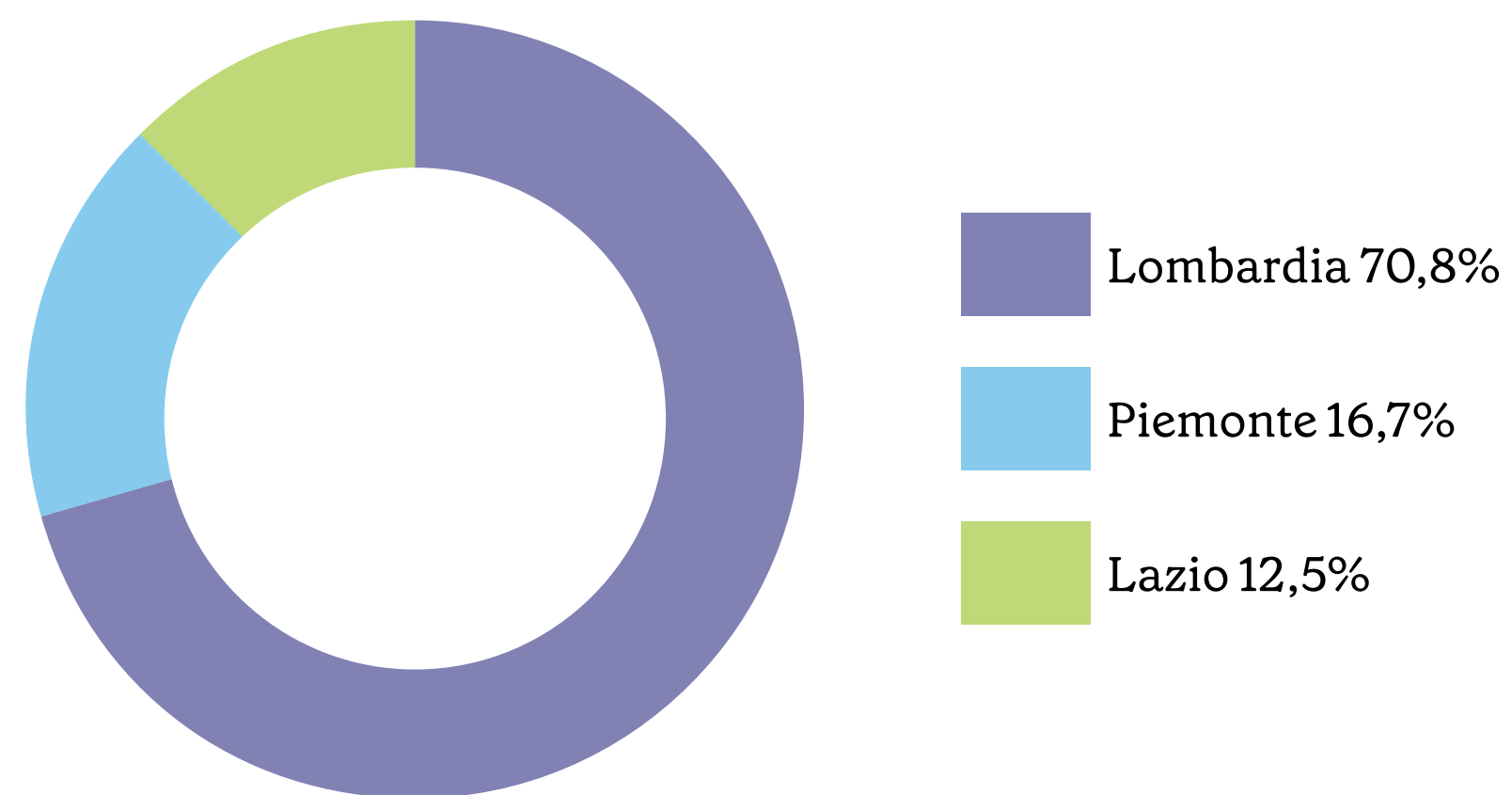
TIPOLOGIA CONTRATTUALE



DIPENDENTI DIVISI PER REGIONE



DIPENDENTI DIVISI PER ETÀ





2

LA SOSTENIBILITÀ  
PER SG COMPANY

GRI 3-1 | GRI 3-2 | GRI 2-29

Per SG Company essere una Società Benefit significa:

- impegnarsi per restituire valore alla società, bilanciando gli interessi degli azionisti (shareholder) con quelli di tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder),
- misurare i nostri risultati in termini di impatto sulla società e sull'ambiente e
- rendicontare in modo trasparente le attività implementate e gli obiettivi futuri.

I nostri obiettivi di beneficio comune inseriti in Statuto, basati sui tre pilastri ESG della sostenibilità:

1. **ENVIRONMENTAL**: implementazione di azioni volte alla riduzione dell'impatto ambientale dell'azienda;
2. **SOCIAL**: sviluppo di attività rivolte alla valorizzazione, alla crescita e al benessere del capitale umano aziendale, nonché all'attrazione di nuovi talenti e realizzazione di attività a supporto di enti no profit che abbiano un impatto sociale;
3. **GOVERNANCE**: adozione di criteri ambientali e sociali nella selezione dei fornitori per una gestione responsabile della catena di fornitura e promozione e diffusione di una cultura aziendale responsabile.

## 2.1 ANALISI DI MATERIALITÀ E STAKEHOLDER ENGAGEMENT

GRI 3-1

Nel corso del 2024 SG Company ha condotto l'analisi di materialità, strumento che si pone l'obiettivo di identificare un set di temi ritenuti rilevanti per il Gruppo in termini di interesse per gli stakeholder e per la tipicità del business. La definizione dei temi materiali si è basata su un approccio strutturato, partecipativo e coerente con i principi dei GRI Standards, integrando anche l'analisi dei processi aziendali e della catena del valore.

Il percorso è iniziato con l'identificazione delle tematiche ESG rilevanti, attraverso tre principali attività:

- **Analisi dei processi e della catena del valore del Gruppo**: condotte attraverso una serie di interviste mirate alle funzioni aziendali maggiormente coinvolte. Questo ha permesso di comprendere in modo approfondito dove e come si generano impatti significativi lungo i processi operativi e nella value chain, includendo attività dirette (come la gestione degli eventi e dei servizi di comunicazione) e indirette (come i rapporti con forn-

tori, partner e stakeholder locali).

- **Benchmarking con aziende del settore e peers di riferimento:** svolto attraverso una mappatura del settore e dei maggiori competitor o società operanti negli stessi settori, al fine di identificare approcci e priorità condivise.
- **Best practices e info providers:** effettuata tramite una revisione dei temi materiali individuati da info provider e framework internazionali (SASB, GRI, MSCI), per integrare le principali tendenze e aspettative di mercato.

Nel processo di determinazione dei temi materiali, la Società ha quindi considerato i temi più rilevanti secondo i processi e le migliori pratiche di mercato e ha tenuto conto dell'analisi dei processi e della value chain.

#### GRI 3-2

L'analisi di materialità ha individuato i seguenti temi materiali:

Riduzione delle emissioni di gas serra

Benessere e sviluppo del capitale umano

Diversità e inclusione

Sistemi di gestione

Relazioni con il territorio e le comunità globali

Sicurezza delle informazioni

Etica e integrità aziendale

Innovazione e sviluppo

## GRI 2-29

Nel corso dell'anno, SG Company ha inoltre avviato per la prima volta il processo di stakeholder engagement, elaborando ed inviando dei questionari a tre categorie di stakeholder interni individuati: top management, dipendenti e collaboratori (a partire dal 2025 – e per gli anni successivi – si intende coinvolgere gradualmente anche ulteriori categorie di stakeholder, tra cui comunità accademiche, clienti e fornitori).

Il Gruppo ha adottato un approccio al coinvolgimento improntato su trasparenza, ascolto e costruzione di relazioni durature. Nei primi anni del percorso di sostenibilità, l'interazione con gli stakeholder si è concentrata principalmente sulla comunicazione istituzionale, attraverso la pubblicazione della Relazione d'Impatto, del Bilancio di Sostenibilità e di altri documenti rilevanti (es. Codice Etico, certificazioni di sistema), disponibili sul sito web aziendale o condivisi direttamente con gli interlocutori. Particolare attenzione è stata riservata ai dipendenti e ai collaboratori, coinvolti in modo più diretto tramite attività di formazione, iniziative solidali e canali di comunicazione interna.

A partire dal 2024, il Gruppo ha rafforzato il proprio impegno introducendo modalità più strutturate di engagement. Tra queste l'avvio di un processo di consultazione tramite un questionario rivolto ad alcune categorie di stakeholder, volto a raccogliere percezioni e priorità sui temi materiali identificati. I risultati hanno permesso di orientare la strategia di sostenibilità coerentemente con l'identità del Gruppo, in linea con il suo modello di business ed inclusiva rispetto alle esigenze e agli interessi dei diversi interlocutori aziendali.

Tale strategia consente al Gruppo di mantenere un dialogo continuo e inclusivo, rafforzare il senso di appartenenza, migliorare la qualità delle relazioni e allineare in modo sempre più efficace le proprie azioni alle aspettative sociali, ambientali e di mercato. Lo scopo principale del coinvolgimento degli stakeholder, infatti, è costruire relazioni solide, trasparenti e collaborative con tutte le parti interessate all'attività dell'organizzazione, in modo da comprendere in modo approfondito bisogni, aspettative e priorità degli stakeholder, favorendone la partecipazione attiva nei processi decisionali più rilevanti e contribuendo così a migliorare la qualità e l'efficacia dei progetti. Attraverso una comunicazione chiara, tempestiva e continua, si genera fiducia reciproca, si anticipano e si gestiscono potenziali criticità o conflitti, riducendo i rischi e rafforzando la coesione.

Individuate le categorie di stakeholder da coinvolgere per l'esercizio 2024, è stato elaborato un questionario strutturato relativo all'interesse di ciascun intervistato rispetto alle tematiche materiali individuate, composto da domande chiuse a cui rispondere tramite una scala di valutazione con un punteggio da 1 a 5 (da irrilevante a strategico). Il questionario è stato inviato tramite e-mail a 218 stakeholder e ha previsto la compilazione in forma anonima. Il tasso di risposta è stato pari al 51%.

Dall'analisi dei risultati è emerso un quadro di interesse medio-alto per tutte le tematiche individuate, con punteggi che superano la soglia di 3 su una scala di valori da 1 a 5.

Inoltre, sulla base dei punteggi attribuiti, sono state individuate tre aree che possono essere considerate di primario interesse:

- Benessere e crescita delle risorse umane;
- Etica ed integrità del business;
- Innovazione e sviluppo.

Questi temi sono risultati prioritari per tutte le categorie di stakeholder coinvolte, dimostrando la loro centralità nel favorire una crescita sostenibile ed inclusiva per l'azienda.

In particolare, il tema del benessere e della crescita delle risorse umane evidenzia l'importanza di investire su iniziative volte a valorizzare le persone, garantendo un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e orientato alla crescita personale e professionale. Parallelamente, l'etica e l'integrità del business si confermano un pilastro imprescindibile per consolidare la fiducia degli stakeholder e rafforzare il posizionamento aziendale. Infine, l'area di innovazione e sviluppo rappresenta un driver strategico per costruire un futuro competitivo, puntando su soluzioni all'avanguardia e sostenibili.

I temi relativi a diversità e inclusione, sistemi di gestione e sicurezza dei dati hanno riscontrato un interesse discreto da parte degli stakeholder. Sebbene infatti non rappresentino le aree di maggiore rilevanza, sono stati comunque identificati come aspetti significativi. Al contrario, argomenti come la relazione con il territorio e le comunità locali, insieme alla riduzione delle emissioni di gas serra, hanno ottenuto punteggi più bassi. In particolare con riferimento alla riduzione delle emissioni di gas serra, questa percezione può essere in parte spiegata dalla natura del settore operativo di SG Company che, essendo una società di servizi, ha un impatto ambientale diretto meno evidente e significativo rispetto ad altre tipologie di imprese, caratterizzate dalla presenza di impianti produttivi.

Nonostante ciò, tali tematiche non verranno trascurate. Il minore interesse riscontrato riflette una gestione temporanea delle priorità, volta a concentrare gli sforzi sulle questioni più rilevanti per gli stakeholder. L'obiettivo strategico a lungo termine rimane quello di garantire un miglioramento continuo, con un focus prioritario sulle tre aree di maggiore interesse, senza perdere di vista l'importanza di una gestione equilibrata degli altri ambiti materiali.

3

LA RESPONSABILITÀ  
ECONOMICA E DI GOVERNANCE  
DI SG COMPANY

### GRI 201-1 | GRI 204-1

Nel 2024, il gruppo SG Company ha generato un valore economico diretto pari a 32.990.674,00 euro, integralmente derivante dai ricavi netti da vendite e prestazioni. Il valore economico distribuito, pari a 30.873.338,00 euro, rappresenta circa l'93,58% del totale generato ed è stato redistribuito tra i principali stakeholder del Gruppo secondo riportiamenti o componenti di fiscalità anticipata o differita. Tale quota rappresenta il valore che il Gruppo reinveste o conserva per garantire solidità patrimoniale, resilienza finanziaria e continuità operativa.

### GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

	VALORE	PERCENTUALE
Valore Economico Generato	32.990.674,00 €	100%
Ricavi	32.990.674,00 €	10%
Valore Economico Distribuito	30.873.338,00 €	93,58%
Costi operativi	24.592.062,00€	74,58%
Salari e Benefit dei dipendenti	5.747.731,00€	17,42%
Pagamenti a fornitori di capitale	440.726,00€	1,34%
Pagamenti ai governi	89.819,00€	0,27%
Investimenti nella comunità	3.000,00€	0,01%
Valore Economico Trattenuto	2.117.336,00€	6,42%

### GRI 204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali

	VALORE
Quota del bilancio preventivo utilizzato per sedi delle attività significative <sup>1</sup> che viene spesa a favore di fornitori locali in relazione a tali attività	20.815.735,00€
Bilancio preventivo utilizzato per sedi delle attività significative che viene spesa a favore di fornitori	27.718.829,46€
Percentuale del bilancio preventivo utilizzato per sedi delle attività significative che viene spesa a favore di fornitori locali in relazione a tali attività	75,10%

Con il fine di perseguire la crescita aziendale, si specifica che nel mese di febbraio 2024 è stato pubblicato un nuovo Piano Industriale per il biennio 2024-2026, in cui abbiamo definito in modo previsionale le tempistiche e l'impatto finanziario della capacità del gruppo SG Company di implementare – in ottica di sviluppo – le proprie strategie e i ricavi attesi.

Sul fronte della governance, in linea con la relativa finalità di beneficio comune (che riportiamo di seguito per facilità di lettura), il Gruppo ha posto in essere nel corso del 2024 le seguenti iniziative:

#### OBIETTIVO DI BENEFICIO COMUNE

***“Adozione di criteri ambientali e sociali nella selezione dei fornitori per una gestione responsabile della catena di fornitura e promozione e diffusione di una cultura aziendale responsabile.”***

<sup>1</sup> Ai fini del presente report, per “sedi delle attività significative” si intendono tutti i luoghi fisici in cui il Gruppo svolge operazioni rilevanti per la propria attività economica, inclusi gli uffici principali, le sedi operative delle società controllate, gli spazi dedicati alla progettazione, alla produzione e all'erogazione dei servizi, nonché le sedi in cui si concentrano un numero significativo di dipendenti o si realizzano impatti materiali in termini ambientali, sociali o economici.



AZIONE	DESCRIZIONE	OBIETTIVO E KPI	RISULTATI OTTENUTI
Adozione del Modello Organizzativo definito in accordo al D. Lgs. 231/2001 anche da parte di altre società del Gruppo SG Company	Espandere l'adozione del modello 231 anche ad altre società controllate da SG Company	Obiettivo: adozione del Modello da parte di almeno un'altra società  KPI: N° di sister company che hanno adottato il Modello 231	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> 2 Sister company hanno adottato il Modello 231.  SINERGIE SG ADVISORY
Realizzazione di un nuovo Codice Etico	Aggiornare l'attuale codice etico con i nuovi valori e principi di SG Company	Obiettivo: aggiornamento e pubblicazione del Codice Etico	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> Elaborazione del Codice etico, condiviso da tutte le sister company e pubblicato sul sito aziendale
Elaborazione del Report di Sostenibilità	Elaborare annualmente il Report di Sostenibilità, per comunicare in modo trasparente agli stakeholder le iniziative e gli impatti ESG legati all'attività del Gruppo.	Obiettivo: continuare a rendicontare gli impatti ESG del Gruppo attraverso il Report di Sostenibilità  KPI: Elaborazione e condivisione del Report di Sostenibilità 2024	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  Pubblicazione di: RELAZIONE D'IMPATTO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ VOLONTARIO
Elaborazione di una policy di sostenibilità trasversale a tutto il gruppo SG Company	Redigere una politica condivisa che riassume i valori e le attività di base messe in atto dal Gruppo	Obiettivo: elaborare una policy di sostenibilità da parte del Gruppo	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> Elaborazione della politica di sostenibilità, condivisa da tutte le sister company e pubblicato sul sito
Redazione di una newsletter interna per la sensibilizzazione su tematiche di responsabilità sociale d'impresa	Pubblicare una newsletter trimestrale condivisa con tutti i dipendenti e gli organi amministrativi	Obiettivo: pubblicare ogni anno almeno 4 edizioni della newsletter  KPI: N° newsletter pubblicate	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b> Redazione di 4 edizioni della newsletter interna
Definizione di un sistema di selezione e valutazione dei fornitori attraverso criteri ambientali, sociali e di governance	Mappare i fornitori chiave e qualificarli	Obiettivo: implementazione di un sistema di selezione e valutazione dei fornitori  KPI: % fornitori valutati secondo criteri sociali, ambientali e di governance	<b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>  N° nuovi fornitori: 523 N° addendum firmati: 34 6,50% dei fornitori valutati secondo criteri ESG

I principi di correttezza, integrità e trasparenza rappresentano dei pilastri fondamentali per il nostro Gruppo. Questi elementi costituiscono non solo la base per la solidità del nostro business, ma anche un presupposto essenziale per tutelare la reputazione del nostro brand e consolidare il rapporto di fiducia con tutti i nostri stakeholder.

Pertanto, una governance ben strutturata, allineata ai valori aziendali e che preveda dei sistemi di gestione riconosciuti da certificazioni internazionali, rappresenta un punto strategico per garantire la continuità delle nostre attività. Nel corso del 2024, il Gruppo ha rafforzato significativamente il proprio sistema di governance attraverso azioni strutturali e concrete, volte a garantire trasparenza, etica e responsabilità.

- **Adozione del Modello 231 da parte delle società del gruppo:** due sister company (Sinergie e SG Advisory) hanno adottato il Modello Organizzativo 231, con l'obiettivo di uniformare i presidi di legalità e responsabilità amministrativa. Questo rappresenta un traguardo rilevante in termini di diffusione della cultura della compliance all'interno del Gruppo. (Sinergie ha adottato il Modello 231 in data 22/10/2024, SG Advisory in data 20/11/2024).
- **Nuovo Codice Etico:** nel 2024 abbiamo aggiornato e approvato il nuovo Codice Etico, che rappresenta la dichiarazione formale dei valori che guidano il nostro operato. Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato sul sito aziendale per garantirne l'accessibilità a tutti. Tutte le sister company hanno visionato tale Codice.
- **Politica di sostenibilità di Gruppo:** abbiamo elaborato una Politica di Sostenibilità condivisa e approvata dal Consiglio di Amministrazione. Tale documento rappresenta un passo decisivo e fondamentale per integrare la sostenibilità in tutte le decisioni aziendali. La Politica riporta le nostre finalità di beneficio comune e definisce gli impegni e le azioni da perseguire in ambito ambientale, sociale e di governance, costituendo una guida strategica nelle decisioni aziendali e favorendo la conoscenza dell'impegno aziendale a livello esterno nei confronti dei nostri stakeholder e a livello interno per tutte le risorse delle società che anno dopo anno entrano a far parte del gruppo SG Company.
- **Reportistica ESG:** oltre ad essere un obbligo di legge, ogni anno ci impegniamo a redigere la nostra Relazione d'Impatto dove dichiariamo in maniera trasparente il nostro impatto verso la società e l'ambiente. Dall'anno scorso abbiamo effettuato un passo ulteriore pubblicando il nostro primo Bilancio di Sostenibilità volontario dove spieghiamo più approfonditamente i nostri obiettivi, risultati e impatti ESG. L'intento della società è quello di uniformarsi alle migliori prassi di reportistica a livello internazionale e favorire la comparabilità delle attività poste in essere.

- **Newsletter interna:** anche quest'anno abbiamo continuato a pubblicare trimestralmente le nostre newsletter per rafforzare la sensibilizzazione interna su temi di sostenibilità, governance e responsabilità d'impresa, contribuendo a costruire una cultura aziendale condivisa. Le tematiche affrontate quest'anno sono state:



- **Sistema di selezione e valutazione dei fornitori:** è stato avviato un percorso volto a integrare i criteri ESG nella valutazione dei fornitori. Sebbene il processo sia ancora in fase di sviluppo, tale attività rappresenta un tassello fondamentale per rafforzare la sostenibilità lungo tutta la catena del valore. Attualmente, il Gruppo ha introdotto l'utilizzo di addendum contrattuali destinati ai fornitori principali, con i quali si richiede la presa visione e l'allineamento ai valori aziendali e ai principi di sostenibilità adottati da SG Company. Nel corso del 2024, su circa 523 nuovi fornitori,

sono stati firmati 34 addendum. Si tratta di un obiettivo parzialmente raggiunto, segnale di un impegno concreto ma ancora in fase di consolidamento. Consapevoli della complessità legata alla struttura del Gruppo, stiamo attualmente lavorando alla mappatura completa dei fornitori, affinché ogni società del Gruppo possa identificare quelli prioritari ed effettuare un'adeguata qualifica. L'obiettivo è aumentare la copertura valutativa ed estendere il numero di fornitori formalmente allineati ai nostri criteri di sostenibilità. Questo percorso richiederà un lavoro graduale ma sistematico, volto a costruire relazioni commerciali basate sulla responsabilità, la trasparenza e il rispetto dei principi ESG.

Le nostre principali azioni in ambito governance hanno lo scopo di implementare una cultura solida, basata sulla trasparenza, eticità e sostenibilità. Riteniamo, infatti che una governance strutturata sia la base per costruire un'impresa responsabile, capace di integrare la sostenibilità in ogni ambito aziendale, promuovendo un modello di crescita che coniughi performance e impatto positivo a tutela e garanzia di tutti gli stakeholder. Per questo, continueremo a investire in strumenti, pratiche e policy che rafforzino il nostro impegno verso la responsabilità sociale, ampliando le azioni concrete e misurabili in grado di generare valore condiviso e duraturo.





4

LA RESPONSABILITÀ  
AMBIENTALE DI SG COMPANY

GRI 3-3 REG | GRI 302-1 | GRI 302-3 | GRI 305-1a | GRI 305-2 | GRI 305-4

Sebbene il nostro settore presenti un'impronta ambientale contenuta rispetto a quello manifatturiero, siamo consapevoli delle responsabilità che ci competono nella lotta al cambiamento climatico. I principali impatti derivano dalla gestione delle nostre sedi aziendali e, in misura più significativa, dall'organizzazione di eventi, che rappresentano il cuore del nostro business.

Negli ultimi anni abbiamo iniziato a porre attenzione anche agli impatti ambientali indiretti legati alle attività digitali, come le videoconferenze o le campagne di comunicazione online. Riteniamo, infatti, che ogni ambito della nostra operatività possa essere reso più sostenibile attraverso scelte consapevoli.

L'impegno verso la sostenibilità ambientale è formalizzato all'interno della nostra Politica di Sostenibilità e si traduce in azioni concrete, orientate alla riduzione e compensazione delle emissioni climalteranti. Questo approccio si inserisce nella più ampia visione di beneficio comune che guida il nostro modo di fare impresa.

Inoltre, come per la tematica relativa alla governance, in linea con la relativa finalità di beneficio comune (che riportiamo di seguito per facilità di lettura), il Gruppo ha posto in essere nel corso del 2024 le seguenti iniziative in ambito ambientale:

#### **OBIETTIVO DI BENEFICIO COMUNE**

*“Implementazione di azioni volte alla riduzione dell'impatto ambientale dell'azienda.”*



AZIONE	DESCRIZIONE	OBIETTIVO E KPI	RISULTATI OTTENUTI
Neutralizzare le emissioni di CO <sub>2</sub> relative ad attività aziendali interne o esterne	Calcolare le emissioni di specifiche attività aziendali (es. campagne di comunicazione, riunioni interne con i soci ecc.) e compensare le stesse tramite progetti certificati (secondo gli standard "Verified Carbon Standard" e "Gold Standard")	Obiettivo: realizzare almeno 1 progetto carbon neutral  KPI: N° attività carbon neutral gestite	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  1 attività carbon neutral realizzata: Evento digital: Assemblea degli azionisti del 29/04/2024
Offerta di eventi Carbon Neutral	Calcolare le emissioni degli eventi e compensare le stesse tramite progetti certificati (secondo gli standard "Verified Carbon Standard" e "Gold Standard")	Obiettivo: realizzare almeno 1 progetto carbon neutral  KPI: N° eventi carbon neutral gestiti	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  1 evento carbon neutral realizzato: Evento fisico: "SHARING. GROWTH. FUTURE" del 16/05/2024
Consumo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili e certificate	Attivare contratti di fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili al 100% (coperto da Certificati di Garanzia di Origine)	Obiettivo: consumare almeno l'80% di energia elettrica proveniente da fonti 100% rinnovabili.  KPI: % di energia da fonti rinnovabili	<b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>  79% di energia elettrica consumata proveniente da fonti rinnovabili
Fornire auto aziendali ibride e/o elettriche	Adeguare gradualmente il parco auto aziendali con vetture di tipo ibrido e/o elettrico	Obiettivo: almeno il 70% della flotta aziendale composto da vetture ibride/elettriche  KPI: N° di vetture ibride/elettriche presenti flotta aziendale sul totale delle vetture	<b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>  7 vetture ibride – elettriche 44% del totale della flotta aziendale
Green Mobility per i dipendenti	Facilitare lo spostamento dei dipendenti e disincentivare l'uso di mezzi propri tramite la possibilità di usufruire della navetta elettrica di proprietà della Società	Obiettivo: Continuare con l'utilizzo della navetta elettrica per favorire la mobilità dei dipendenti  KPI: km percorsi con mezzi a basse emissioni di CO <sub>2</sub>	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  9.686 km (+10% rispetto al 2023) percorsi con mezzi a basse emissioni di CO <sub>2</sub>
Acquisto di carta 100% riciclata	Ridurre dell'uso della carta e acquistare risme di carta 100% riciclata	Obiettivo: estendere la politica a tutte le società del Gruppo SG e acquistare solo carta 100% riciclata  KPI: N° risme di carta 100% riciclata acquistata	<b>OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO</b>  95 risme di carta riciclata certificata acquistata

- **Eventi carbon neutral:** nella gestione di eventi e attività puntiamo a ridurre al minimo le emissioni di CO<sub>2</sub> e compensare, ove possibile, quelle prodotte. Quest'anno abbiamo compensato le emissioni prodotte sia da un evento - il format SHARING. GROWTH. FUTURE - sia dell'Assemblea degli azionisti, tenutasi in modalità ibrida tra partecipanti in presenza e online. Le emissioni generate da entrambi gli eventi sono state calcolate e compensate attraverso progetti certificati secondo VCS/Gold Standard, grazie alla collaborazione intrapresa dalla società Up2You Srl SB. Con riferimento al format, l'evento ha previsto la partecipazione di cinque speaker di eccezione tutte al femminile, ed è stato un vero e proprio talk in cui si sono scambiate informazioni, visioni e tendenze rispetto alla sostenibilità come driver di crescita e impegno per il futuro a livello aziendale (link al sito ufficiale del format: <https://sgfuture.it/>).
- **Flotta aziendale e mobilità sostenibile:** l'obiettivo che ci siamo posti è quello di fornire nel tempo esclusivamente auto ibride e/o elettriche. Si specifica che, in linea con la strategia aziendale di crescita per linee esterne, ogni anno il Gruppo acquisisce diverse società, alcune delle quali possiedono già un proprio parco auto. Pertanto, tale azione, prevede da una parte l'adeguamento progressivo della flotta aziendale già in essere e, dall'altro, l'eventuale nuova fornitura di sole auto ibride o/e elettriche per ridurre il nostro impatto negativo verso l'ambiente. Quest'anno abbiamo raggiunto la soglia del 44% di auto "green", risultato abbastanza discreto anche se ancora lontano dal nostro obiettivo. Le criticità attualmente riscontrate risiedono nella presenza di vincoli contrattuali pluriennali per l'utilizzo delle auto attualmente presenti, che rendono il raggiungimento del presente obiettivo come difficilmente raggiungibile in un lasso di tempo ristretto. Tuttavia, la società continuerà a lavorare su tale componente nel medio lungo periodo. Sempre con riferimento alla mobilità, promuoviamo l'uso di una navetta elettrica di proprietà per lo spostamento delle risorse aziendali dalla fermata della metropolitana ad una delle sedi aziendali (sede operativa della società Sinergie), acquistata per disincentivare l'utilizzo di mezzi propri e favorire l'impiego di mezzi pubblici.
- **Energia rinnovabile:** per ridurre le emissioni legate ai consumi elettrici, abbiamo stipulato nella maggior parte delle sedi aziendali contratti che prevedono la fornitura di energia 100% rinnovabile. Nel 2024, il 79% dell'energia consumata dal Gruppo risulta rinnovabile, risultato appena sotto l'80% di obiettivo prefissato. Pur non avendo raggiunto in pieno l'obiettivo, questo risultato testimonia l'impegno di quasi tutte le nostre società nel migrare verso soluzioni a minor impatto ambientale. Specificiamo che nel calcolo sono stati inclusi i consumi energetici di sette sedi aziendali presenti sul territorio milanese, romano e torinese, escludendo dalla rendicontazione l'ulteriore sede di Rimini. La motivazione sottostante a tale scelta risiede nel fatto che la sede riminese - in cui lavorano tre dipendenti - è stata incorporata da una delle società incluse nel perimetro di rendicontazione a seguito di un processo di fusione formalizzato a fine del 2024. Data la tempistica dell'operazione non è stato possibile includere tali valori nel calcolo complessivo.

- **Politica paperless:** infine, per ottimizzare l'uso di risorse, abbiamo esteso a tutto il Gruppo la politica "paperless", che mira alla riduzione delle stampe e all'acquisto di carta 100% riciclata. Su circa 115 risme acquistate - in ottica non solo di consumo ma anche di scorta per i prossimi anni - 95 sono riciclate al 100% e certificate FSC e Steinbeis. Con una percentuale di 82% di carta acquistata riciclata sul totale, possiamo considerare un ottimo risultato, pur riconoscendo che l'obiettivo non sia ancora stato raggiunto pienamente. Per gli anni a seguire, intendiamo impegnarci ad acquistare esclusivamente carta riciclata, in attesa di ridurre ulteriormente il consumo grazie alla progressiva digitalizzazione dei processi.

Queste azioni vogliono rappresentare il nostro impegno per ridurre l'impatto ambientale del Gruppo e allinearci alla nostra finalità di beneficio comune ambientale dichiarata. Pur riconoscendo che alcune azioni non abbiano raggiunto l'obiettivo atteso, il Gruppo conferma la volontà di continuare a migliorarsi. Per l'anno seguente, vogliamo coinvolgere sempre di più le nostre sister company, cercando di ridurre ulteriormente il nostro impatto negativo e incrementare il livello di consapevolezza e di responsabilità ambientale.

## 4.1 GESTIONE RESPONSABILE DELL'ENERGIA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

### EMISSIONI DI GAS SERRA

Come anticipato nel precedente paragrafo, anche quest'anno abbiamo continuato a lavorare per ridurre le nostre emissioni di gas a effetto serra e, in questa sezione, presentiamo nel dettaglio le principali fonti di emissione relative allo Scope 1 e allo Scope 2.

- Lo Scope 1 rappresenta le emissioni provenienti direttamente dall'azienda o dalle società controllate.
- Lo Scope 2, invece, comprende le emissioni indirette derivanti dalle attività che l'azienda non controlla in maniera diretta, ma di cui è comunque responsabile in quanto legate ai processi aziendali.

Nel 2024, le emissioni dirette (Scope 1) legate al consumo di carburante sono risultate pari a 28,73 tCO<sub>2</sub>e, in aumento rispetto all'anno precedente. Questo incremento è spiegabile dall'aumento della flotta aziendale, dovuto all'acquisizione di diverse società durante l'anno. Tuttavia, per allinearci alla nostra Politica sostenibile, che prevede la conversione della flotta in veicoli ibridi o elettrici, abbiamo riscontrato alcune difficoltà legate a vincoli contrattuali e alla mancanza di dati storici delle auto precedenti.

Inoltre, per quanto riguarda alcune auto ibride ed elettriche, abbiamo adottato una stima prudenziale per eccesso, calcolando i consumi come se fossero stati interamente coperti da benzina o gasolio. Questa stima si basa sui chilometri percorsi nell'anno, utilizzando un consumo medio pari a 13 km/l per la benzina e 16 km/l per il gasolio.

In merito ai dati relativi allo Scope 2, le emissioni indirette risultano pari a 22,55 tCO<sub>2</sub>e, registrando un aumento rispetto all'anno precedente. Questo incremento è giustificabile in quanto il perimetro di rendicontazione delle attività è aumentato, sia in termini di numero di dipendenti, sia di sedi delle società del Gruppo. Si portano di seguito i dettagli relativi alle emissioni di gas a effetto serra (GHG):

GRI 305-1a Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

	QUANTITÀ	QUANTITÀ (tCO <sub>2</sub> e)
Emissioni derivanti da combustibile da fonti non rinnovabili - flotta aziendale	-	28,73 tCO <sub>2</sub> e
di cui Benzina	5,59 t	15,70
di cui Gasolio	4,32 t	13,03
<b>TOTALE SCOPE 1</b>	-	28,73 tCO <sub>2</sub> e



GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)

	2024	2023
	QUANTITÀ (tCO <sub>2</sub> e)	QUANTITÀ (tCO <sub>2</sub> e)
Totale Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e) energia elettrica acquistata - Location Based	94,75	8,10
Totale Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e) energia elettrica acquistata - Market Based	22,55	NA
Totale Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e) - Location Based	94,75	8,10
Totale Scope 2 (tCO <sub>2</sub> e) - Market Based	22,55	NA

GRI 305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)

	VALORE
Numero dei dipendenti	141 <sup>1</sup>
Scope 1 + Scope 2 (Location Based)	123,48 tCO <sub>2</sub> e
Intensità delle emissioni - Scope 1 + Scope 2 (Location Based)	0,88
Scope 1 + Scope 2 (Market Based)	51,28 tCO <sub>2</sub> e
Intensità delle emissioni - Scope 1 + Scope 2 (Market Based)	0,36

<sup>1</sup> Ai fini del calcolo dell'intensità delle emissioni, il numero di dipendenti considerato è pari a 141. Sebbene il totale dei dipendenti al 31.12.2024 sia pari a 144, sono stati esclusi i 3 dipendenti della sede di Rimini, incorporata formalmente a fine 2024 con effetti fiscali retroattivi al 01.01.2024, in quanto non sono disponibili dati di consumo energetico relativi a tale sede. È stata quindi mantenuta coerenza tra perimetro emissivo e base occupazionale di riferimento.

## CONSUMO ENERGETICO

Di seguito si riportano, invece, i dettagli relativi al consumo energetico interno all'organizzazione e all'intensità energetica:

### GRI 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione

	VALORE	GJ
<b>CONSUMO TOTALE DI COMBUSTIBILE DA FONTI NON RINNOVABILI</b>		426,21 GJ
Benzina	7.486,11 L	241,6 GJ
Per flotta aziendale (mezzi uso promiscuo)	7.846,11 L	241,6 GJ
Gasolio	5.187,79 L	184,61 GJ
Per flotta aziendale (mezzi uso promiscuo)	5.187,79 L	184,61 GJ
<b>CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA</b>	219.756,00 KWh	791,12 GJ
Acquisto di energia elettrica	219.756,00 KWh	791,12 GJ
di cui energia elettrica rinnovabile certificata da terze parti	174.711,00 KWh	628,96 GJ
di cui energia elettrica non certificata da terze parti	45.045,00 KWh	162,16 GJ
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA</b>		1217,33 GJ

## GRI 302-3 - Intensità energetica

	VALORE
Numero dei dipendenti	141 <sup>1</sup>
Consumo di energia interno all'organizzazione	1.217,33 GJ
Intensità energetica	8,63

### CERTIFICAZIONI E GESTIONE SOSTENIBILE DEGLI EVENTI

In termini ambientali, una specifica viene fatta in relazione all'attività di organizzazione di eventi. Tale servizio, infatti, risulta ad oggi l'attività a maggiore intensità operativa per SG Company e, di conseguenza, anche la principale area di attenzione in termini di sostenibilità. Proprio per questo, come accennato in precedenza, il Gruppo ha scelto di adottare un approccio strutturato e certificato alla gestione degli impatti ambientali, sociali ed economici generati da questa attività.

Le due società del Gruppo direttamente coinvolte nella progettazione e realizzazione di eventi mantengono attiva da diversi anni la certificazione ISO 20121, lo standard internazionale per la gestione sostenibile degli eventi. Questo sistema di gestione permette di integrare criteri ESG in ogni fase del ciclo di vita dell'evento: dall'ideazione alla produzione, dal coinvolgimento degli stakeholder alla chiusura del progetto.

L'adozione della ISO 20121 non è soltanto un adempimento tecnico, ma riflette una scelta strategica: quella di posizionarsi come partner di riferimento per brand e organizzazioni che vogliono coniugare efficacia comunicativa e responsabilità sociale e ambientale.

Attraverso questa certificazione, SG Company si impegna a prevenire e ridurre gli impatti negativi degli eventi, valorizzando al contempo gli aspetti positivi generabili in termini di inclusione, partecipazione, consapevolezza ambientale e innovazione sostenibile.

<sup>1</sup> Ai fini del calcolo dell'intensità energetica è stato adottato lo stesso perimetro utilizzato per l'intensità delle emissioni, considerando 141 dipendenti, per garantire coerenza metodologica.



LA RESPONSABILITÀ  
SOCIALE DI SG COMPANY

La Responsabilità Sociale di SG Company si concretizza nell'impegno costante per generare valore per clienti, collaboratori, comunità e ambiente. In un contesto economico in evoluzione, che si sta progressivamente spostando da logiche transazionali a relazionali, SG Company interpreta il proprio ruolo come facilitatore di connessioni autentiche tra brand, persone e territori. Gli eventi e i servizi offerti assumono così una valenza sociale strategica: diventano occasioni per costruire dialogo, promuovere inclusione, sensibilizzare su temi di impatto e rafforzare il senso di appartenenza a una comunità. Questa capacità di creare esperienze significative, sostenibili e orientate al benessere collettivo è parte integrante della cultura aziendale e dell'impegno di SG Company verso uno sviluppo responsabile e condiviso.

Come per le tematiche relative alla governance e all'ambiente, in linea con la relativa finalità di beneficio comune (che riportiamo di seguito per facilità di lettura), il Gruppo ha posto in essere nel corso del 2024 le seguenti iniziative in ambito sociale:

#### **OBIETTIVO DI BENEFICIO COMUNE**

*“Sviluppo di attività rivolte alla valorizzazione, alla crescita e al benessere del capitale umano aziendale, nonché all'attrazione di nuovi talenti e realizzazione di attività a supporto di enti no profit che abbiano un impatto sociale.”*



AZIONE	DESCRIZIONE	OBIETTIVO E KPI	RISULTATI OTTENUTI
Agevolazione delle modalità di lavoro in Smart working	Promuovere lo Smart working in tutte le società del Gruppo	Obiettivo: continuare ad adottare la politica di smartworking per tutte le società del Gruppo  KPI: N° beneficiari N° ore di lavoro da remoto	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  N° dipendenti che hanno usufruito dello smartworking: 127 Percentuale sul totale dei dipendenti: 88% Ore totale di smartworking: 53.347
Erogazione di formazione non obbligatoria per i dipendenti	Fornire corsi di formazione non obbligatoria	Obiettivo: Fornire almeno 400 ore di formazione non obbligatoria  KPI: N° ore di formazione non obbligatoria erogata	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  N° ore di formazione non obbligatoria: 2.556
Elaborazione di un sistema premiante e incentivante per i dipendenti	Adottare un sistema premiante e incentivante per i dipendenti (ad esempio tramite welfare, work for equity, ecc.)	Obiettivo: erogazione dei premi ai dipendenti  KPI: N° dipendenti beneficiari e importo dei premi	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  N° dipendenti beneficiari: 72 Importo premi: 65.748 €
Creazione di un sistema di gestione della parità di genere secondo la UNI PdR 125:2022 da parte di SG Company SB S.p.A.	Conseguire la certificazione di parità di genere	Obiettivo: ottenimento della certificazione sulla parità di genere	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  La holding SG COMPANY ha ottenuto la certificazione di parità di genere in data 04/04/2024
Creazione di network e collaborazioni a vario titolo con aziende, università e altri partner istituzionali	Stipulare accordi/relazioni con università e altri partner istituzionali	Obiettivo: stipulare accordi con università o enti istituzionali  KPI: N° collaborazione attivate	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  Stage curriculari attivati con le università: 3 3 professionisti, inoltre, hanno tenuto corsi accademici o workshop in alcuni prestigiosi istituti accademici
Coinvolgimento dei dipendenti in attività di volontariato e/o benefiche	Organizzare attività per sensibilizzare e coinvolgere i dipendenti verso le necessità della comunità, tramite progetti con associazioni del terzo settore	Obiettivo: Coinvolgere almeno il 25% dei dipendenti del Gruppo  KPI: % dei dipendenti coinvolti	<b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b>  percentuale dipendenti coinvolti: 32% N° ore dedicate: 413

In linea con la nostra finalità di beneficio comune, investiamo costantemente sulle nostre persone e sul territorio per creare un ambiente di lavoro flessibile e inclusivo orientato al benessere e alla valorizzazione del capitale umano e per apportare valore positivo nella comunità in cui operiamo. Proponiamo lo Smart working e modalità di lavoro flessibili, la formazione non obbligatoria e un sistema di premi annuali, tutte iniziative volte a sostenere la crescita professionale delle risorse e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

Crediamo che mantenere relazioni con enti e istituzioni virtuose presenti sul nostro territorio sia importante per l'azienda e per i nostri stakeholder, con il fine di amplificare l'impatto positivo delle nostre azioni. Le società del Gruppo si impegnano annualmente ad attivare stage curriculari ed extra curriculari con le università per incentivare i giovani e avvicinarli al mondo del lavoro, e alcuni imprenditori dell'azienda portano avanti rapporti di collaborazione e di docenza con i principali atenei del territorio. Per sensibilizzare le risorse e avere un impatto concreto, anche quest'anno abbiamo effettuato iniziative di volontariato e di beneficenza.

I risultati che abbiamo ottenuto nel 2024 sono:

- **Formazione non obbligatoria:** abbiamo erogato 2556 ore di corsi di formazione non obbligatori, superando di gran lunga l'obiettivo di 400 ore attese. Un risultato significativo e molto sorprendente che ci stimola nel far crescere le nostre risorse, valorizzando l'apprendimento continuo come leva di competitività e benessere. La formazione è stata tenuta sia da professionisti esterni, sia attraverso il coinvolgimento diretto dei colleghi più esperti, che hanno condiviso le proprie competenze con altri colleghi sul fronte dei sistemi operativi, favorendo così la diffusione interna del know-how e il rafforzamento del lavoro di squadra. Di seguito elenchiamo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le principali tematiche affrontate durante i corsi:

**Corsi Finanziati tenuti da professionisti esterni:**

- › Corso di Project Management;
- › Corso di Inglese (con classi diverse sulla base dei livelli di conoscenza di partenza più o meno avanzati);
- › Corso IA per Events e Meetings Industry.

**Corsi interni tenuti da colleghi:**

- › Pacchetto Office (Excel - PPT- Office);
- › Corso tecnico Project Manager.

- Smart working: continuiamo a portare avanti la politica di Smart working, cercando di rendere il lavoro più flessibile al fine di riuscire a conciliare al meglio vita lavorativa e privata. L'88% dei dipendenti (127 persone) ha potuto usufruire di tale modalità operativa, lavorando da remoto per un totale di 53.347 ore.
- Incentivi e premi: rispetto allo scorso anno abbiamo ampliato il sistema premiante e incentivante e, nel corso dell'anno, circa 72 dei nostri dipendenti hanno ricevuto riconoscimenti, per un valore complessivo di 65.748 €. Si evidenzia che l'importo del premio erogato, di competenza del 2024, risulta parziale in quanto vi saranno da erogare importi aggiuntivi dopo l'approvazione del bilancio civilistico 2024, da calcolare sulla base dei risultati economici raggiunti dal Gruppo. Questa misura rappresenta uno degli strumenti per rafforzare il senso di appartenenza e di valorizzazione del lavoro.
- Network territoriali: il legame con il contesto territoriale è parte integrante della nostra visione e, tali iniziative, rafforzano in primis il nostro ruolo di attore sociale attivo e, inoltre, favoriscono l'inserimento e l'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro. Anche nel 2024 abbiamo proseguito le collaborazioni con il mondo accademico attivando 3 stage curriculari e alcuni dei nostri professionisti collaborano e hanno rapporti con atenei, istituti o altre aziende a titolo di docenza e/o di formazione. Nel dettaglio: Naba, Ied, Università di Pavia, Retail Hub, Fondazione Giacomo Brodolini e Carrefour.
- Parità di genere: dopo la validazione del sistema per la parità di genere da parte della società Sinergie nel 2023, a conferma del nostro impegno nel voler creare una cultura inclusiva e equa, anche la holding SG Company ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022, in data 04/04/2024, che mira a eliminare ogni forma di discriminazione e a supportare l'equità e l'inclusione nel contesto aziendale.
- Volontariato e beneficenza aziendale: anche quest'anno abbiamo portato avanti varie iniziative di volontariato aziendale e di beneficenza, per fornire supporto a realtà del terzo settore. Il 33% dei dipendenti (per 413 ore complessive dedicate) ha partecipato a iniziative solidali. Le attività intraprese hanno riguardato:
  - › Volontariato presso il centro di raccolta di Opera San Francesco per attività di raccolta e smistamento di abiti usati.  
(<https://operasanfrancesco.it/>)  
Risorse coinvolte: 14  
Ore complessive dedicate (turni da 3,5 ore): 49

- › Volontariato presso l'Ente Nazionale Protezione Animali (ENPA), in attività di trasporto di animali bisognosi di supporto medico e aiuto nella pulizia e nel riordino dei materiali utilizzati dall'ente (gabbie, trasportini, ciotole ecc.) (<https://enpa.org/>)  
Risorse coinvolte: 24  
Ore complessive dedicate (turni da 4 ore): 96
  
- › Payroll Giving: l'attività in questione consente ai dipendenti di devolvere volontariamente una parte del proprio stipendio (donando il corrispettivo di una o più ore lavorative) a organizzazioni del terzo settore direttamente tramite la propria busta paga. Le associazioni coinvolte, selezionate sulla base di un'analisi interna condotta nel 2023 in merito all'interesse e alla sensibilità delle risorse aziendali, sono state 5:
  - Associazione Croce Rossa Italiana: organizzazione di volontariato che ha per scopo l'assistenza sanitaria e sociale sia in tempo di pace che in tempo di conflitto; (<https://cri.it/>);
  - Lega del Filo d'oro: ente filantropico, punto di riferimento per l'assistenza, l'educazione, la riabilitazione, il recupero e la valorizzazione delle potenzialità residue e il sostegno alla ricerca della maggiore autonomia possibile delle persone sordocieche e pluriminorate psicosensoriali; (<https://www.legadelfilodoro.it/it/>);
  - Associazione Onlus Pro Tetto: Onlus che ha l'obiettivo sociale di voler aiutare i senza fissa dimora e le famiglie in difficoltà a reddito zero, e tutte quelle persone che per vicissitudini contingenti vivono in uno stato di grande precarietà; (<http://www.associazioneprotetto.it/>);
  - ENPA – Ente Nazionale Protezione Animali: organizzazione di volontariato che promuove campagne di informazione e di sensibilizzazione sul benessere e sulla protezione degli animali, contro gli abbandoni ed i maltrattamenti; (<https://enpa.org/>);
  - MAREVIVO: fondazione ambientalista che lavora per la tutela del mare e dell'ambiente, contro l'inquinamento e la pesca illegale, per lo studio della biodiversità, la promozione e valorizzazione delle aree marine protette, l'educazione nelle scuole e nelle università per lo sviluppo sostenibile e la sensibilizzazione su tutti i temi legati al mare. (<https://marevivo.it/>);  
Risorse coinvolte: 6  
Ore complessive donate: 86

- Donazione uova di Pasqua al Centro Accoglienza Ambrosiano Onlus (<https://www.centroaccoglienzaambrosiano.org/>): SG Company ha donato 45 uova di Pasqua ai bambini ospitati nelle case-famiglia del Centro. L'attività ha coinvolto 4 dipendenti e l'utilizzo della navetta elettrica aziendale per il trasporto; la donazione è avvenuta di persona e le madri e i bambini ospitati hanno organizzato per le risorse una piccola festa per l'occasione. L'attività ha richiesto un totale impegno di ore lavorative pari a 4.



- Donazione materiali di cancelleria per Natale al Centro Accoglienza Ambrosiano Onlus: la Società ha acquistato un regalo di Natale per ciascuno dei bambini ospitati nelle case-famiglia, donando 37 sacche contenenti materiale vario di cancelleria (pennarelli, matite, gomme, portacolori ecc.) e 9 libricini tattili, sulla base dell'età dei bimbi presenti. L'attività ha visto il coinvolgimento di 5 risorse e l'utilizzo della navetta elettrica aziendale per il trasporto; diversamente dall'attività di Pasqua, in questo caso i regali sono stati portati al Centro, che si è poi occupato di consegnare i regali ai bambini il giorno di Natale. L'attività ha richiesto un totale impegno di ore lavorative pari a 4.
- Evento pro bono e donazione al Centro Accoglienza Ambrosiano Onlus: la società del gruppo Sinergie, attiva nell'organizzazione di eventi, ha realizzato pro bono un evento per il Centro, tenutosi il 25 settembre presso una delle location di loro gestione, dedicato ai dipendenti e ai volontari. Sono state coinvolte 8 risorse interne tra la programmazione e la concreta realizzazione dell'evento (per un totale di ore complessive dedicate pari a 174) e si è ricevuto il supporto di diversi fornitori: la società di catering ha offerto un prezzo calmierato (pagato dal Centro), mentre i fornitori di allestimenti, arredi, luci e audio sono intervenuti a titolo gratuito. A supporto della realizzazione dell'evento, oltre a non far pagare al Centro il lavoro delle risorse del Gruppo, SG Company ha effettuato una donazione di Euro 3.000.

La dimensione sociale rimane, insieme a quella di governance, la principale area di interesse per lo sviluppo del percorso sostenibile del Gruppo. Tramite le nostre azioni possiamo confermare di essere riusciti a raggiungere tutti gli obiettivi prefissati e di rispettare la nostra finalità di beneficio comune sociale dichiarata. Questo risultato conferma l'efficacia del nostro approccio integrato alla responsabilità sociale d'impresa, ma non rappresenta un punto di arrivo. Al contrario, costituisce uno stimolo a rafforzare ulteriormente il nostro impegno, anche in considerazione del continuo ampliamento del perimetro aziendale. Vogliamo continuare a creare un ambiente inclusivo ed equo in tutte le nostre aziende, aumentare la formazione dei nostri dipendenti per rimanere sempre aggiornati con le innovazioni e per rimanere competitivi. Vogliamo promuovere il benessere dei nostri dipendenti aumentando gli incentivi e il welfare aziendale. Continueremo ad effettuare volontariato e beneficenza, con l'intento di coinvolgere sempre più persone.

L'obiettivo finale è quello di aumentare il nostro contributo a livello sociale sia per l'azienda che per la comunità in cui operiamo in quanto riteniamo che la responsabilità sociale non sia solo un dovere morale ma anche una leva strategica per generare valore.

## 5.1 BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI

GRI 3-3 BCR | GRI 401-1a | GRI 401-1b | GRI 401-2 | GRI 401-3 | GRI 404-1a | GRI 404-1b

Come affermato, SG Company attribuisce un ruolo centrale alle proprie persone, ritenendole il principale valore per la qualità dei servizi offerti, promuove un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e rispettoso della dignità individuale, favorendo al contempo il benessere e lo sviluppo professionale delle risorse. Le risorse, inoltre, vengono periodicamente ascoltate in modo individuale tramite colloqui one-to-one, volti a comprendere esigenze, aspirazioni e benessere delle persone, in ottica di miglioramento continuo. A fronte della crescita dell'organico, SG Company ha rafforzato le politiche per la stabilità occupazionale: il 98% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato, regolato dal CCNL Commercio. L'adozione dello smart working e della flessibilità oraria contribuisce inoltre a un migliore equilibrio vita-lavoro e a una riduzione dell'impatto ambientale. Si riporta di seguito il dettaglio relativo alle assunzioni di nuovi dipendenti e all'avvicendamento dei dipendenti.

GRI 401-1a Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti (per genere)

	< 30 ANNI			30 - 50 ANNI			> 50 ANNI			TOTALE		
	UOMINI	DONNE	TOTALE*	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Nuove assunzioni	5	8	13	0	13	13	0	8	8	5	29	34
Nuove uscite	1	7	8	8	5	13	1	5	6	10	17	27
Tasso di assunzione	45,5%	30,8%	35,1%	-	25%	18,1%	-	26,7%	22,9%	13,9%	26,9%	23,6%
Tasso di turnover	9,1%	26,9%	21,6%	40%	9,6%	18,1%	20%	16,7%	17,1%	27,8%	15,7%	18,7%

\* (Nessuna risorsa ha espresso il desiderio di non dichiarare l'identità sessuale o si è classificata come altro).

#### GRI 401-1b Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti (area geografica)

	LOMBARDIA	LAZIO	PIEMONTE	TOTALE
Nuove assunzioni	23	8	3	34
Nuove uscite	22	2	3	27
Tasso di assunzione	22,55%	44,44%	12,50%	23,61%
Tasso di turnover	21,57%	11,11%	12,50%	18,75%

Di seguito, invece, un focus relativo alle coperture assicurative e ai benefici per i dipendenti:

#### GRI 401-2

A livello di Gruppo, l'accesso a coperture assicurative e benefici legati al benessere dei dipendenti varia in base alle previsioni contrattuali e alle specificità aziendali, mantenendo comunque una coerenza generale con quanto previsto dai rispettivi CCNL.

**Assicurazione sulla vita:** attualmente non è prevista per i dipendenti, né full-time né part-time. Tale copertura è attivata unicamente per i soci amministratori.

**Assistenza sanitaria:** la maggior parte delle società del Gruppo garantisce l'accesso all'assistenza sanitaria integrativa tramite il Fondo EST per tutti i dipendenti a tempo indeterminato, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale applicato. Sono esclusi dalla copertura i lavoratori con contratto a tempo determinato, come da disposizioni del CCNL. Alcune società applicano unicamente le coperture minime previste dal contratto collettivo, mentre in altre non sono presenti dipendenti a termine e quindi tutti risultano coperti.

**Copertura assicurativa per disabilità o invalidità:** è generalmente limitata alla copertura assicurativa per responsabilità civile (RCT e RCO) derivante dall'esercizio dell'attività lavorativa, senza integrazioni ulteriori.

**Congedo parentale:** viene erogato conformemente alle disposizioni del contratto collettivo nazionale, con applicazione estesa sia ai lavoratori full-time che part-time nei casi previsti dalla normativa vigente.

Nel complesso, l'approccio del Gruppo si allinea alle previsioni contrattuali, garantendo la tutela minima prevista e, ove possibile, integrando strumenti di welfare aggiuntivi coerenti con la struttura e la composizione della forza lavoro.

Con riferimento al congedo parentale, si riporta di seguito il dettaglio:

**GRI 401-3 Congedo parentale**

	UOMINI	DONNE	ALTRO	NON COMUNICAT	TOTALE
Dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	7	16	0	0	23
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	6	0	0	7
Dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale	1	4	0	0	5
Dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro	0	4	0	0	4
Dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti	0	4	0	0	4
Tasso di rientro al lavoro	100%	66,67%	0%	0%	71,43%
Tasso di fidelizzazione	0%	100%	0%	0%	100%

La formazione delle risorse, obbligatoria e non, come detto in precedenza, rimane uno dei principali punti di attenzione del Gruppo SG Company. Di seguito riportiamo alcuni dettagli relativi al:

Numero totale di ore di formazione all'anno:

**GRI 404-1a Numero totale di ore di formazione all'anno**

	ORE UOMINI	ORE DONNE	ORE TOTALI
Dirigenti	4,5 h	1 h	5,5 h
Quadri	131,5 h	242 h	373,5 h
Impiegati	776 h	2.167 h	3.393 h
Operai	0 h	0 h	0 h
<b>TOTALE</b>	<b>912 h</b>	<b>2860 h</b>	<b>3.772 h</b>

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

	ORE MEDIE UOMINI	ORE MEDIE DONNE	ORE MEDIE TOTALI
Dirigenti	4,5 h	1 h	2,75 h
Quadri	43,83 h	24,2 h	28,73 h
Impiegati	24,25 h	26,98 h	26,3 h
Operai	0 h	0 h	0 h
<b>TOTALE</b>	<b>25,33 h</b>	<b>26,48 h</b>	<b>26,19 h</b>

Collegato alle tematiche relative al benessere dei dipendenti, nelle sedi di Milano e Roma – per le società SG Company SB SpA, Sinergie Srl, SG Advisory Srl e Mith Srl – in continuità con l'anno precedente, mettiamo a disposizione spazi di aggregazione e relax per favorire la conoscenza reciproca e creare un ambiente lavorativo sereno e collaborativo. A Milano, questi spazi includono postazioni per riscaldare il proprio pasto e l'erogazione di acqua naturale e frizzante.

Crediamo che mettere a disposizione questi spazi contribuisca a creare un ambiente di lavoro sereno e piacevole, dove le persone possano sentirsi accolte, ascoltate e stimolate a dare il meglio di sé. Questo approccio rientra nella nostra visione di benessere aziendale, che non si limita solo alla produttività, ma punta a mettere al centro le persone e il loro equilibrio complessivo.

## 5.2 SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

GRI 403-1 | GRI 403-10 | GRI 403-3 | GRI 403-5 | GRI 403-9

La salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori rappresentano elementi centrali nella gestione aziendale del Gruppo SG Company. In linea con il D.Lgs. 81/2008, è stato adottato un approccio strutturato e integrato, che combina misure preventive, protettive e organizzative per ridurre i rischi professionali e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo.

Nel 2024, non si sono verificati infortuni né sono stati registrati casi di malattia professionale, a fronte di 192.887 ore lavorate. Nel calcolo degli infortuni sul lavoro, ai sensi dello standard GRI 403-9, sono stati considerati esclusivamente i lavoratori dipendenti poiché per i lavoratori non dipendenti, non è stato possibile riportare le ore lavorate in quanto il dato disponibile risulta incompleto. In particolare, non sono stati inclusi i tirocini curricolari ed extracurricolari, gli amministratori e i lavoratori autonomi a partita IVA, in quanto non assimilabili né monitorabili attraverso sistemi strutturati di rilevazione delle presenze. Si segnala, in ogni caso, che nel periodo di rendicontazione non si sono verificati infortuni relativi a tali categorie.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), aggiornato al 2024, costituisce il riferimento operativo per l'individuazione e la gestione dei pericoli. Include valutazioni approfondite su rischi trasversali, come lo stress lavoro-correlato e la tutela delle lavoratrici in gravidanza. La redazione del DVR è stata condotta in collaborazione con il medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, tenendo conto delle condizioni operative reali e utilizzando strumenti tecnici standardizzati.

La valutazione ha riguardato tutte le sedi operative del Gruppo, identificando i principali fattori di rischio legati a potenziali patologie professionali,

tra cui:

- movimentazione manuale di carichi pesanti;
- esposizione a agenti chimici, biologici, fisici e cancerogeni;
- lavoro prolungato ai videoterminali, con potenziali effetti su vista, postura e benessere psicofisico;
- condizioni microclimatiche degli ambienti di lavoro.

A fronte dei rischi rilevati, sono state attuate misure di prevenzione e protezione coerenti con la gerarchia dei controlli, tra cui:

- eliminazione o riduzione del rischio alla fonte, ove tecnicamente possibile;
- progettazione ergonomica dei posti di lavoro e scelta di attrezzature conformi agli standard;
- limitazione dell'esposizione a sostanze pericolose, privilegiando materiali alternativi meno nocivi;
- priorità alle protezioni collettive rispetto a quelle individuali;
- monitoraggio sanitario periodico e possibilità di ricollocamento per motivi sanitari;
- formazione continua e informazione mirata per tutte le figure aziendali coinvolte nella sicurezza;
- manutenzione regolare di ambienti, impianti e dispositivi di sicurezza;
- adozione di codici di condotta e buone prassi, con pianificazione di azioni migliorative nel tempo.

Tutte le sedi del Gruppo sono dotate di attrezzature ergonomiche e conformi agli standard di sicurezza. La gestione è affidata a figure chiave quali l'RSPP, l'RLS, i preposti e i Medici Competenti, che svolgono controlli regolari e partecipano attivamente al miglioramento continuo.

Il Servizio di Medicina del Lavoro è operativo in ogni società del Gruppo e garantisce prestazioni sanitarie in linea con la normativa, nel rispetto della riservatezza dei lavoratori. In aggiunta, Louder Srl ha attivato un servizio di supporto psicologico per il benessere mentale dei dipendenti.

SG Company Group promuove inoltre una solida cultura della prevenzione attraverso percorsi formativi obbligatori, gratuiti e svolti durante l'orario di lavoro, progettati in base al ruolo e ai rischi specifici. I contenuti spaziano dalla formazione generale (diritti e doveri, gestione delle emergenze) a quella specialistica (videoterminali, muletti, primo soccorso, antincendio), con verifica finale dell'apprendimento da parte di enti accreditati).

## 5.3 DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

GRI 3-3 D&I | GRI 405-1a | GRI 405-1b | GRI 405-1c | GRI 405-1d | GRI 405-2

In SG Company consideriamo la diversità – in tutte le sue forme – un autentico valore aggiunto e uno dei principali fattori abilitanti per l'innovazione, la motivazione delle persone e la costruzione di relazioni solide con stakeholder e territorio. Le persone che fanno parte del nostro Gruppo rappresentano il vero vantaggio competitivo e il motore del nostro sviluppo.

L'uguaglianza di genere è per noi un principio irrinunciabile, fondato sul rispetto dei diritti umani e sulla promozione della dignità di ogni individuo. Per questo ci impegniamo a garantire pari opportunità e trattamento a tutte le persone, in ogni fase della vita aziendale, adottando politiche inclusive nei processi di selezione, formazione, sviluppo e retribuzione.

Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e accessibile è per il Gruppo una responsabilità etica, ma anche una scelta strategica capace di generare valore per l'organizzazione, per le sue persone e per i clienti.

Come detto, sia la società Sinergie che SG Company, rispettivamente nel 2023 e nel 2024, hanno ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 sul sistema di gestione per la parità di genere istituendo un Comitato Guida e destinando risorse dedicate allo sviluppo delle attività previste nel triennio di validità della certificazione.

Il Gruppo ha inoltre adottato un Piano Strategico per la parità di genere, articolato in sei aree di intervento:

- selezione e assunzione,
- gestione della carriera e formazione,
- equità retributiva,
- genitorialità e cura,
- conciliazione vita-lavoro,
- prevenzione di molestie e discriminazioni.

L'impegno per l'inclusione si traduce anche in azioni concrete messe in atto dalle diverse società del Gruppo, come la promozione della leadership

inclusiva, la formazione sui bias inconsci e sull'intelligenza emotiva, l'adozione di linguaggio non discriminatorio e la creazione di ambienti di lavoro liberi da ogni forma di esclusione.

Lo stakeholder engagement ha evidenziato l'importanza attribuita al tema della diversità, equità e inclusione (DEI), confermando la centralità di questi valori nella costruzione di una cultura aziendale evoluta, capace di generare valore condiviso e sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

## 5.4 I NOSTRI FORNITORI

GRI 308-1 | GRI 414-1

La tipicità del business prevalente del Gruppo, ossia l'organizzazione di eventi (prevalentemente sul territorio nazionale) comporta per natura l'utilizzo di numerosi fornitori esterni sulla base della località dell'evento e delle diverse esigenze dei clienti. Nel corso del 2024, infatti, come evidenziato in tabella (a pagina 38) il gruppo SG Company ha attivato 523 nuovi fornitori. Di questi, il 6,5% è stato selezionato anche sulla base di criteri ambientali e il 6,3% secondo criteri sociali. Il dato aggregato comprende le società SG Company, Sinergie, SG Advisory, Mith, FMA e Geotag. Alcune società, come Louder, non hanno avviato nuove collaborazioni nel 2024, mentre altre (come FMA) hanno privilegiato fornitori attenti alla sostenibilità, ad esempio nel settore dei trasporti ibridi.

## 5.5 SICUREZZA DEI DATI

GRI 3-3 SDD | GRI 418-1

La sicurezza dei dati rappresenta un ambito materiale rilevante per SG Company, in considerazione della natura digitale delle attività del Gruppo e della responsabilità che ne deriva nel trattamento delle informazioni. La gestione strutturata della sicurezza dei dati consente all'organizzazione di tutelare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni, garantendo la conformità normativa e rafforzando la fiducia degli stakeholder.

Il Gruppo ha definito un approccio sistemico alla gestione di questo tema, formalizzato nella Policy di Protezione dei Dati Personali (PPD/CC), applicata a tutte le società del perimetro e aggiornata nel 2024 in linea con il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). La policy individua misure tecniche

e organizzative di prevenzione e protezione stabilisce responsabilità operative e integra i principi fondamentali di trasparenza, liceità, limitazione della finalità e minimizzazione del trattamento.

Sul piano operativo, SG Company adotta misure fisiche e digitali per mitigare i rischi legati al trattamento dei dati: tra queste, firewall avanzati, antivirus EDR, segmentazione della rete, crittografia, backup automatici, protezione delle postazioni e controllo degli accessi. A queste si affiancano policy interne sull'utilizzo sicuro dei sistemi, l'adozione di piattaforme cloud certificate (Office365, GSuite), procedure di gestione degli incidenti e un sistema di whistleblowing anonimo conforme al D.Lgs. 24/2023.

Particolare attenzione è dedicata alla formazione e sensibilizzazione del personale, affinché ogni risorsa sia consapevole dei propri obblighi e dei comportamenti corretti in materia di sicurezza informatica. Il Gruppo svolge inoltre attività regolari di audit interni e Data Protection Impact Assessment (DPIA) per analizzare e mitigare i rischi effettivi e potenziali, anche in relazione a guasti tecnici, accessi non autorizzati e vulnerabilità organizzative.

Nel corso del 2024, non sono state registrate violazioni comprovate della privacy né perdite di dati. Questo risultato conferma l'efficacia delle misure implementate e riflette l'impegno continuo del Gruppo nel garantire un presidio evoluto del rischio informatico.

La protezione dei dati è riconosciuta da SG Company come una leva chiave della propria strategia ESG. L'ascolto strutturato degli stakeholder, condotto nel 2024, ha contribuito a rafforzare la consapevolezza organizzativa su questo tema, consolidando il presidio delle informazioni come componente essenziale di un modello di governance responsabile, digitale e orientato alla trasparenza.

## 5.6 COMUNITÀ LOCALI

### GRI 3-3 RTC

Pur non risultando una delle tematiche ritenute come prioritarie per le categorie di stakeholder indagate nel corso dell'esercizio 2024, le relazioni con le comunità locali, a vario titolo, rimangono un punto di attenzione da parte del Gruppo SG Company.

In relazione al tema, oltre alle attività benefiche e/o di volontariato che la Società si impegna a sviluppare anno dopo anno – già precedentemente dettagliate all'interno del presente documento (a pagina 53, 54 e 55) – alcune società del Gruppo amplificano il proprio impatto nella comunità attraverso ulteriori forme relazionali: FMA, ad esempio, attiva nello sviluppo di concorsi a premio e campagne di shopper marketing, instaura relazioni

continuative con realtà produttive e logistiche locali, valorizzando le filiere di prossimità per la realizzazione di materiali promozionali e la consegna dei premi. Le attività digitali consentono di ridurre l'impatto ambientale, mentre la selezione di premi sostenibili e campagne legate al territorio favoriscono la promozione di stili di vita più responsabili e il supporto all'economia circolare locale. Inoltre, l'Amministratore Delegato di FMA effettua docenze presso l'Università di Pavia, nel Retail HUB e in Fondazione Giacomo Brodolini.

Mission to Heart contribuisce attivamente alla diffusione della cultura e del sapere attraverso un impegno costante nel mondo della formazione: infatti il CEO dell'agenzia, insieme ad altri collaboratori, è coinvolto in attività di docenza presso istituzioni accademiche come NABA e IED, portando nei percorsi didattici esperienze concrete e competenze specialistiche. Accanto a questo, l'agenzia partecipa alla realizzazione di progetti culturali e sociali, come la campagna gratuita sulla Costituzione Italiana promossa insieme ad ASviS e Pubblicità Progresso, che ha unito comunicazione, creatività e cittadinanza attiva.

In linea con questo approccio, anche Louder adotta un'impostazione attenta al contesto sociale e territoriale in cui opera. L'impegno per il benessere collettivo si riflette nella scelta di privilegiare fornitori locali, rafforzando le connessioni economiche con il tessuto produttivo circostante e contribuendo allo sviluppo socioeconomico delle comunità. In quest'ottica si inserisce anche l'attività del CEO, che, come nel caso delle sister companies menzionate sopra, tiene docenze presso lo IED di Torino.

Anche Geotag condivide questo orientamento, sostenendo attivamente l'imprenditoria locale attraverso collaborazioni mirate e iniziative in grado di generare valore diffuso.

Le azioni volte a valorizzare gli impatti positivi includono, dunque, la collaborazione con istituzioni formative, la diffusione delle competenze professionali e il sostegno a progetti ad alto valore sociale. Parallelamente, il Gruppo privilegia fornitori locali e adotta pratiche di approvvigionamento responsabile.



GRI 3-3 I&S | GRI 418-1 | GRI 417-3

In un contesto economico e sociale sempre più digitale e interconnesso, l'innovazione rappresenta un fattore strategico per la competitività del Gruppo SG Company, incidendo in modo significativo su economia, ambiente e persone, anche in relazione ai diritti umani. Pertanto, le società del Gruppo adottano un approccio proattivo all'innovazione tecnologica, con l'obiettivo di offrire soluzioni all'avanguardia, ottimizzare i processi interni e rispondere efficacemente alle esigenze dei clienti e degli stakeholder. La holding del Gruppo, classificata come PMI innovativa, ha consolidato nel tempo il proprio posizionamento nel settore tecnologico anche attraverso il mantenimento e l'evoluzione della piattaforma proprietaria KIT (Keep In Touch), strumento digitale per la gestione di eventi e convegni.

Nel 2024, due iniziative hanno rafforzato ulteriormente la traiettoria innovativa del Gruppo: l'acquisizione della tech company Knobs Srl, specializzata in soluzioni Web3 e blockchain, e l'attivazione del Comitato Strategy Growth, organo consultivo strategico incaricato di guidare gli investimenti e lo sviluppo tecnologico, incluso un progetto pilota sull'applicazione dell'intelligenza artificiale.

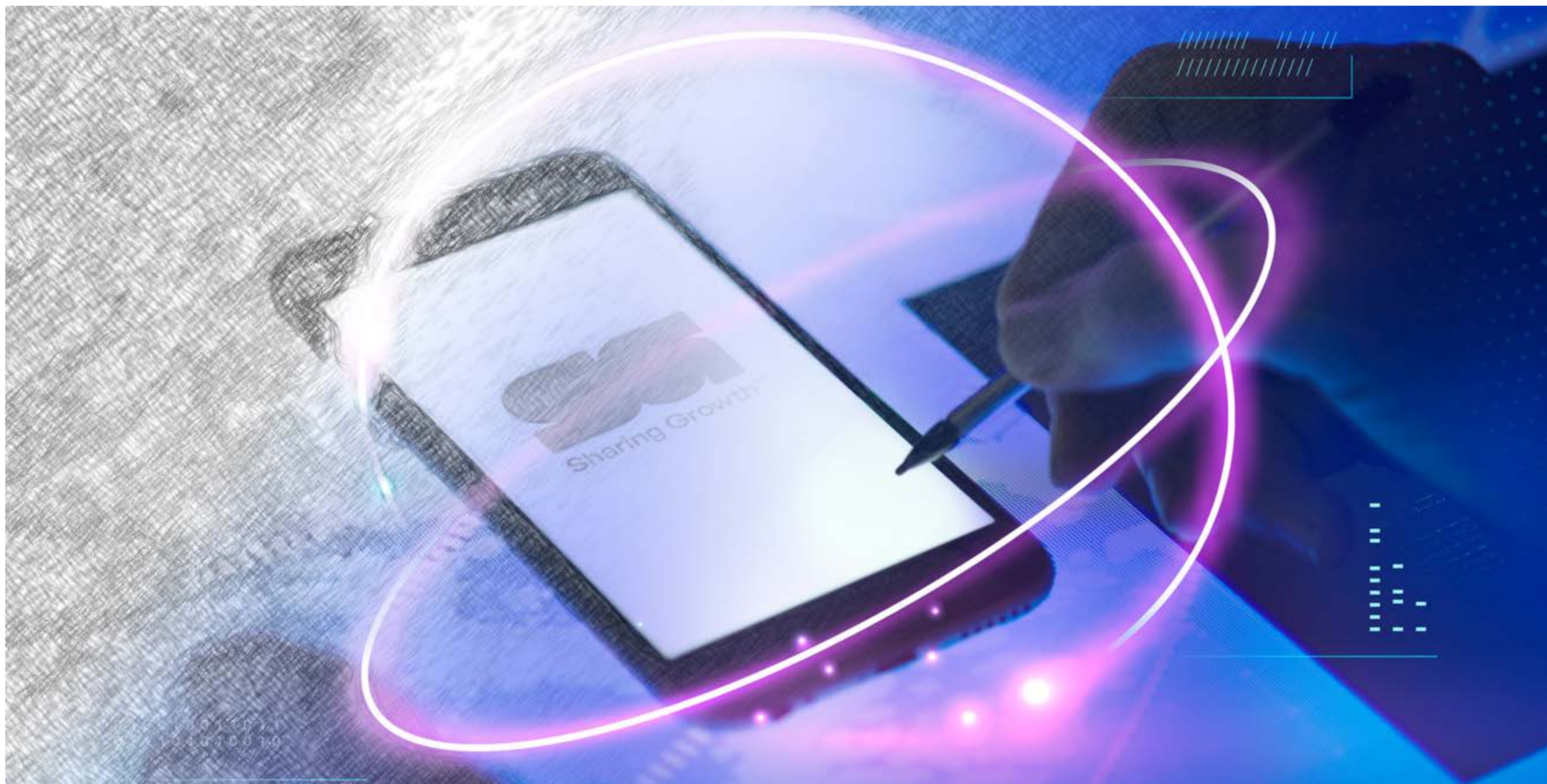
Anche FMA Srl contribuisce attivamente all'innovazione nel settore delle manifestazioni a premio, sviluppando format digitali interattivi e meccanismi di partecipazione innovativi che migliorano l'engagement, riducono l'impatto ambientale e favoriscono una gestione più efficiente dei dati. L'introduzione di elementi di gamification, piattaforme sostenibili e strumenti di analisi avanzata consente di generare valore sia per i clienti sia per i partecipanti, pur affrontando sfide legate a costi tecnologici, obsolescenza ed inclusività digitale.

A livello ambientale, l'adozione di soluzioni digitali ha favorito la riduzione dell'utilizzo di carta e l'ottimizzazione della logistica, sebbene si riconoscano impatti negativi connessi al consumo energetico e alla produzione di rifiuti elettronici. Per quanto riguarda le persone, l'innovazione ha ampliato l'accessibilità e semplificato la partecipazione, migliorando l'esperienza dell'utente, pur presentando potenziali rischi legati alla sicurezza dei dati e all'esclusione di fasce meno digitalizzate.

Tra le azioni intraprese dalle società del Gruppo per promuovere una cultura dell'innovazione, Mission to Heart ha investito nella formazione dei dipendenti sull'intelligenza artificiale, riconoscendola come leva chiave per mantenere la competitività. Analogamente, Louder ha avviato percorsi di aggiornamento sulle tecnologie emergenti.

Il confronto con gli stakeholder ha confermato la rilevanza strategica del tema "Innovazione e Sviluppo", spingendo il Gruppo a orientare le proprie

attività verso soluzioni sempre più sostenibili e tecnologicamente evolute. A conferma dell'attenzione verso un'innovazione responsabile e conforme alle normative di riferimento, si evidenzia che nel 2024 non si sono registrati casi di non conformità relativi a comunicazioni di marketing, né segnalazioni di violazioni della privacy o perdite di dati personali da parte dei clienti.





7

OBIETTIVI FUTURI

Nel 2025 continueremo a lavorare in un'ottica sostenibile, impegnandoci a ridurre la nostra impronta ecologica, rafforzare il nostro impegno sociale e operare nel rispetto dei principi di trasparenza ed eticità.

Proseguiremo con le azioni già implementate nel corso dell'anno, con l'obiettivo di compiere le azioni che abbiamo raggiunto parzialmente e migliorare ulteriormente i KPI relativi agli obiettivi già raggiunti. L'intento è quello di estendere ulteriormente ed in modo sempre più integrato l'approccio del Gruppo a tutte le sister company, sensibilizzandole sui temi della sostenibilità e promuovendo una cultura condivisa e responsabile.

Crediamo fermamente che, come azienda e come gruppo, siamo attori direttamente e indirettamente responsabili nei confronti delle persone, della comunità e del territorio in cui operiamo e che le nostre azioni possono fare la differenza.

Nel concreto, abbiamo deciso di mantenere alcune azioni già intraprese per raggiungere gli obiettivi prefissati dove, nel 2024, non sono stati pienamente conseguiti. Allo stesso tempo, amplieremo e rafforzeremo le iniziative che hanno già dato risultati positivi, nella convinzione che la continuità sia fondamentale per consolidare la nostra strategia di sostenibilità e proseguire nel nostro percorso.

Si specifica che nella definizione delle attività per l'esercizio 2025, alcune azioni sono state ridefinite rispetto agli anni precedenti per migliorarne l'efficacia e si riporta di seguito il dettaglio in modo da favorirne la lettura e la comparabilità rispetto a quando effettuato nel corso del 2024:

#### **Ambito governance**

In termini di governance abbiamo aggiornato alcune azioni ed inserito nuove iniziative. Intendiamo mantenere le certificazioni già ottenute e puntare all'ottenimento di nuove, come parte integrante della nostra crescita etica e organizzativa: inoltre, puntiamo all'elaborazione di nuove politiche interne, in diversi ambiti, per rafforzare il nostro impegno verso la responsabilità d'impresa e strutturare sempre di più le nostre prassi operative.

#### **Ambito ambientale**

Per affinità delle tematiche e degli obiettivi sottostanti, abbiamo deciso di unificare le azioni relative:

- a) alla riduzione e la compensazione dell'impatto ambientale, prima separate distinguendo le attività interne dagli eventi, con l'intenzione di continuare a ridurre le nostre emissioni negative e compensare quelle prodotte collaborando con aziende specializzate nella compensazione, estendendo questa possibilità anche alle nostre sister company, a prescindere dalla natura interna o esterna dell'attività da compensare;
- b) alla Green Mobility e alla composizione della flotta aziendale, in una visione integrata di mobilità aziendale sostenibile a basse emissioni.

### Ambito sociale

Su questo fronte abbiamo mantenuto anche per l'esercizio 2025 le azioni già intraprese, ma aumentiamo i valori dei KPI nelle attività in cui abbiamo constatato margini di miglioramento. In particolare, continueremo a investire nella formazione non obbligatoria, ritenendola fondamentale per lo sviluppo del nostro capitale umano e per restare competitivi in un settore in costante evoluzione. Inoltre, ci impegneremo a coinvolgere un numero crescente di dipendenti in attività benefiche e di volontariato con l'obiettivo di rafforzare il nostro contributo sociale e generare un impatto positivo nella comunità.



## DIMENSIONE DI GOVERNANCE

AZIONE	DESCRIZIONE	OBIETTIVO E KPI
Implementazione e mantenimento dei sistemi di certificazione e modelli organizzativi	Implementare e mantenere le certificazioni internazionali e i modelli organizzativi	Obiettivo: implementare e mantenere le certificazioni e i modelli organizzativi KPI: N° di nuove certificazioni ottenute e/o modelli organizzativi N° Certificazioni mantenute e/o modelli organizzativi
Elaborazione di adeguate politiche aziendali	Sviluppare politiche volte a strutturare ulteriormente le prassi aziendali e per promuovere trasparenza e coerenza operativa	Obiettivo; elaborazione di almeno una nuova politica interna aziendale
Elaborazione del Report di Sostenibilità	Elaborare annualmente il report di sostenibilità, per comunicare in modo trasparente agli stakeholder le iniziative e gli impatti ESG legati all'attività del Gruppo	Obiettivo: continuare a rendicontare gli impatti ESG del Gruppo attraverso il Report di Sostenibilità  KPI: Elaborazione e condivisione del Report di Sostenibilità 2025
Redazione di una newsletter interna per la sensibilizzazione su tematiche di responsabilità sociale d'impresa	Publicare una newsletter trimestrale condivisa con tutti i dipendenti e gli organi amministrativi	Obiettivo: Publicare ogni anno almeno 4 edizioni della newsletter  KPI: N° newsletter pubblicate
Definizione di un sistema di selezione e valutazione dei fornitori attraverso criteri ambientali, sociali e di governance	Mappare i fornitori chiave e qualificati	Obiettivo: implementazione di un sistema di selezione e Valutazione dei fornitori  KPI: % fornitori valutati secondo criteri sociali, ambientali e di governance

## DIMENSIONE AMBIENTALE

AZIONE	DESCRIZIONE	OBIETTIVO E KPI
Compensazione di CO <sub>2</sub>	Compensare le emissioni di specifiche attività aziendali e/o eventi tramite progetti certificati (secondo gli standard "Verified Carbon Standard" e "Gold Standard")	Obiettivo: compensare almeno 2 attività e/o eventi KPI: N° attività e/o eventi compensati
Consumo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili e certificate	Attivare contratti di fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili al 100% (coperto da Certificati di Garanzia di Origine)	Obiettivo: consumare almeno l'80% di energia elettrica proveniente da fonti 100% rinnovabili. KPI: % di energia da fonti rinnovabili
Green Mobility	Convertire la flotta aziendale in veicoli ibridi e/o elettrici e facilitare la mobilità sostenibile dei dipendenti	Obiettivo: almeno il 70% della flotta aziendale composto da vetture ibride e/o elettriche, facilitare la mobilità dei dipendenti KPI: N° vetture KPI: % di vetture ibride o/e elettriche sul totale della flotta KPI: Km con mezzi a basse emissioni di CO <sub>2</sub>
Acquisto di carta 100% riciclata	Estendere la politica interna che prevede la riduzione dell'uso della carta e l'acquisto di carta 100% riciclata	Obiettivo: estendere la politica a tutte le società del Gruppo SG Company e acquistare solo carta 100% riciclata KPI: N° risme di carta 100% riciclata su totale di risme acquistate. KPI: % Percentuale di risme riciclate sul totale

## DIMENSIONE SOCIALE

AZIONE	DESCRIZIONE	OBIETTIVO E KPI
Agevolazione delle modalità di lavoro in Smart working	Promuovere lo Smart working in tutte le società del Gruppo	Obiettivo: continuare a promuovere lo Smart working in tutte le società del Gruppo  KPI: N° beneficiari N° ore di lavoro da remoto
Erogazione di formazione non obbligatoria per i dipendenti	Fornire corsi di formazione non obbligatoria	Obiettivo: erogare almeno 600 ore di formazione non obbligatoria  KPI: N° ore di formazione non obbligatoria erogate
Elaborazione di un sistema premiante e incentivante per i dipendenti	Adottare un sistema premiante e incentivante per i dipendenti (ad esempio tramite welfare, work for equity, ecc.)	Obiettivo: erogazione dei premi e/o incentivi ai dipendenti  KPI: N° dipendenti beneficiari e importo dei premi
Creazione di network e collaborazioni a vario titolo con aziende, università e altri partner istituzionali	Stipulare accordi e/o relazioni con università e altri partner istituzionali	Obiettivo: stipulare accordi con università e/o enti istituzionali  KPI: N° collaborazioni attivate
Coinvolgimento dei dipendenti in attività di volontariato e/o benefiche	Organizzazione di attività per sensibilizzare e coinvolgere i dipendenti verso le necessità della comunità, tramite progetti con associazioni del terzo settore	Obiettivo: Coinvolgere almeno il 30% dei dipendenti del Gruppo  KPI: % dei dipendenti coinvolti N° ore



8

ESG  
DIGITAL GOVERNANCE

Nel contesto attuale, caratterizzato da una crescente complessità normativa, da una maggiore attenzione da parte degli stakeholder e da un'evoluzione continua degli standard internazionali, SG Company ha intrapreso un percorso di rafforzamento della propria governance ESG attraverso l'adozione di strumenti digitali avanzati.

Il concetto di *ESG Digital Governance* non si limita alla raccolta di informazioni, ma si traduce nella capacità dell'organizzazione di presidiare in modo strutturato, trasparente e integrato tutti i processi legati alla sostenibilità, rendendo i dati ESG un vero asset strategico per il business.

In questa prospettiva, SG Company ha implementato la piattaforma ESGeo, una soluzione tecnologica integrata progettata per supportare le aziende nella raccolta, gestione, validazione e rendicontazione dei dati ESG. L'introduzione di ESGeo ha rappresentato un passaggio chiave nel percorso di digitalizzazione del sistema di sostenibilità del Gruppo, permettendo di centralizzare le informazioni provenienti da tutte le società del perimetro, garantendo coerenza, affidabilità e tracciabilità lungo l'intero ciclo di reporting. Il sistema consente di monitorare in modo continuo le performance non finanziarie, supportando l'allineamento agli standard GRI e facilitando l'analisi dei dati per scopi decisionali, strategici e di compliance.

Grazie all'automazione di molte fasi del processo di data collection, alla disponibilità di funzionalità di controllo interno e alla possibilità di gestire flussi approvativi digitali, la piattaforma ha reso più efficiente e tempestiva la produzione delle informazioni ESG, riducendo il rischio di errori e favorendo una maggiore integrazione tra le diverse funzioni aziendali coinvolte.

Questo approccio ha inoltre consentito di ampliare significativamente la copertura informativa, con un incremento di circa il 30% dei codici GRI rendicontati rispetto all'anno precedente, dimostrando l'efficacia dell'infrastruttura digitale adottata.

La governance digitale dei dati ESG rappresenta per SG Company non solo uno strumento operativo, ma anche un abilitatore strategico di valore. L'adozione di soluzioni come ESGeo risponde infatti alla necessità di costruire una cultura della sostenibilità fondata su dati solidi e misurabili, in grado di alimentare un processo decisionale consapevole, orientato al lungo termine e pienamente coerente con gli obiettivi di beneficio comune previsti dallo statuto. In un ecosistema sempre più interconnesso, digitalizzare il presidio ESG significa porre le basi per un'evoluzione organizzativa capace di affrontare con resilienza e responsabilità le sfide ambientali, sociali e di governance del futuro.



# 9

GRI CONTENT INDEX

SG Company Società Benefit S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2023 – 31.12.2024 con riferimento agli Standard GRI.

## L'ORGANIZZAZIONE E LE PROCEDURE DI RENDICONTAZIONE

- 2-1: Dettagli organizzativi..... pag. 8, 13
- 2-2: Entità incluse nel reporting della sostenibilità dell'organizzazione..... pag. 8
- 2-3: Periodo di segnalazione, frequenza e punto di contatto..... pag. 8
- 2-4: Revisioni delle informazioni..... pag. 8
- 2-5: Assurance esterna..... pag. 8

## ATTIVITÀ E LAVORATORI

- 2-6: Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali..... pag. 13, 14
- 2-7: Dipendenti..... pag. 27, 29, 89, 90
- 2-8: Lavoratori non dipendenti..... pag. 27, 29, 91

## GOVERNANCE

- 2-9: Struttura e composizione della governance..... pag. 18, 20, 86
- 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo..... pag. 18, 20
- 2-11: Presidente del massimo organo di governo..... pag. 17, 21

## STRATEGIA, POLITICHE E PROCEDURE

- 2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile..... pag. 5
- 2-28: Adesioni ad associazioni..... pag. 13, 14, 16

## COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

- 2-29: Approccio al coinvolgimento degli stakeholder..... pag. 33
- 2-30: Contratti collettivi..... pag. 27, 91

## INFORMATIVA SUI TEMI MATERIALI

- 3-1: Processo per determinare i temi materiali..... pag. 31
- 3-2: Lista dei temi materiali..... pag. 32

## GESTIONE DEI TEMI MATERIALI

- 3-3: Etica ed integrità del business..... pag. 22
- 3-3: Sistemi di gestione..... pag. 23
- 3-3: Riduzione delle emissioni di gas serra..... pag. 43
- 3-3: Benessere e crescita delle risorse umane..... pag. 59
- 3-3: Diversità ed inclusione..... pag. 65
- 3-3: Sicurezza dei dati..... pag. 66
- 3-3: Relazione con il territorio e le comunità locali..... pag. 67
- 3-3: Innovazione e Sviluppo..... pag. 70

## 201: PERFORMANCE ECONOMICHE

- 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito..... pag. 36

## 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO

- 204-1: Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali..... pag. 37

## 205: ANTICORRUZIONE

- 205-2: Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione..... pag. 22, 26, 87, 88

## 302: ENERGIA

- 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione..... pag. 43, 49
- 302-3: Intensità energetica..... pag. 43, 50

### **305: EMISSIONI**

- 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)..... pag. 43, 47
- 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)..... pag. 43, 48
- 305-4: Intensità di emissioni di GHG..... pag. 43, 48

### **401: OCCUPAZIONE**

- 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti..... pag. 59, 60
- 401-2: Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time.... pag. 59, 60
- 401-3: Congedo parentale..... pag. 59, 61

### **403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

- 403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro..... pag. 63
- 403-3: Servizi per la salute professionale..... pag. 63
- 403-5: Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro..... pag. 63
- 403-9: Infortuni sul lavoro..... pag. 63, 92
- 403-10: Malattia professionale..... pag. 63, 93

### **404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE**

- 404-1: Numero totale e ore medie di formazione annua per dipendente..... pag. 59, 62

### **405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**

- 405-1: Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti..... pag. 27, 29, 65, 94, 95
- 405-2: Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini..... pag. 28, 65, 96

### **308: VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI**

- 308-1: Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali..... pag. 66, 97

#### 414: VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI

- 414-1: Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali.....pag. 66, 97

#### 417: MARKETING ED ETICHETTATURA

- 417-3: Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing..... pag. 70, 98

#### 418: PRIVACY DEI CLIENTI

- 418-1: Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati..... pag. 66, 70, 98



# 10 APPENDICE

La seguente appendice raccoglie le Tabelle di sintesi relative ai contenuti illustrati nel testo in forma discorsiva, con riferimento puntuale agli standard GRI applicabili.

GRI 2-9B - Struttura e composizione della governance

	NUMERO				PERCENTUALE			
	DONNE	UOMINI	ALTRO	TOTALE	DONNE	UOMINI	ALTRO	TOTALE
Numero totale di membri	1	5	0	6	16,67%	83,33%	0%	100%
Membri non esecutivi	1	3	0	4	16,67%	50%	0%	66,67%
Membri esecutivi	0	2	0	2	0%	33,33%	0%	33,33%
Membri con requisito di indipendenza	0	1	0	1	0%	16,67%	0%	16,67%
Membri che appartengono a gruppi sociali sottorappresentati	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%
Membri con competenze importanti riguardo agli impatti dell'organizzazione	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%

GRI 205-2a - Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione (Consiglio di Amministrazione)

	VALORE
Numero totale di membri dell'organo di governance a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	6
Percentuale di membri dell'organo di governance a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	100%
Numero totale di membri dell'organo di governance che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	2
Percentuale di membri dell'organo di governance che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	33,33%
Totale dei membri dell'organo di governance	6



GRI 205-2b - Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione (dipendenti)

	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Numero totale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	2	13	129	0
Percentuale di dipendenti a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	100%	100%	100%	0%
Numero totale di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	2	11	70	0
Percentuale di dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione	100%	84,62%	54,26%	0%
Totale dei dipendenti per categoria	2	13	129	0
	PARTNER AZIENDALI			
Numero totale di partner aziendali a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	0			
Totale dei partner aziendali	0			
Percentuale di partner aziendali a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione	0%			

GRI 2-7A - Dipendenti (per genere)

	DONNE	UOMINI	ALTRO	TOTALE
Numero totale dipendenti	108	36	0	144
A tempo indeterminato	101	35	0	136
A tempo determinato	7	1	0	8
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0
Totale dipendenti (full time + part time)	108	36	0	144
Dipendenti a tempo pieno	100	36	0	136
Dipendenti a tempo parziale	8	0	0	8



GRI 2-7B - Dipendenti (per regione)

	LOMBARDIA	LAZIO	PIEMONTE	TOTALE
Numero totale dipendenti	102	18	24	144
A tempo indeterminato	98	15	23	136
A tempo determinato	4	3	1	8
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0
Totale dipendenti (full time + part time)	102	18	24	144
Dipendenti a tempo pieno	95	17	24	136
Dipendenti a tempo parziale	7	1	0	8



### GRI 2-8 - Lavoratori non dipendenti

	VALORE
Numero totale di lavoratori che non sono dipendenti e le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione	20

### GRI 2-30 - Contratti collettivi

	VALORE
Dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi	144
Numero totale dipendenti	144
Percentuale di dipendenti totali inquadrati in contratti collettivi	100%



GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

	DIPENDENTI			
	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0	0
Numero di ore lavorative svolte	54.858 h	138.029,50 h	0	192.887,50 h
Tasso di decessi per infortuni sul lavoro	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0	0



GRI 403-10 - Malattia professionale

		VALORE
Dipendenti	Numero di decessi dovuti a malattia professionale	0
	Numero di casi di malattia professionale registrabili	0
Lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione	Numero di decessi dovuti a malattia professionale	0
	Numero di casi di malattia professionale registrabili	0



GRI 405-1a - Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (organi di governance)

	< 30 ANNI	30 - 50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE
<b>NUMERO</b>				
UOMINI	0	1	4	5
DONNE	0	0	1	1
ALTRO	0	0	0	0
TOTALE	0	1	5	6
<b>PERCENTUALE</b>				
UOMINI	0%	16,67%	66,67%	83,33%
DONNE	0%	0%	16,67%	16,67%
ALTRO	0%	0%	0%	0%
TOTALE	0%	16,67%	83,33%	100%

GRI 405-1d - Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (categorie protette)

	CATEGORIE PROTETTE	DISABILITÀ	ALTRO (spiegare)	TOTALE
	NUMERO			
DIRIGENTI	0	0	0	0
QUADRI	0	0	0	0
IMPIEGATI	2	1	0	3
OPERAI	0	0	0	0
TOTALE	2	1	0	3
	PERCENTUALE			
DIRIGENTI	0%	0%	0%	0%
QUADRI	0%	0%	0%	0%
IMPIEGATI	66,67%	33,33%	0%	100%
OPERAI	0%	0%	0%	0%
TOTALE	66,67%	33,33%	0%	100%

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

		UOMINI	DONNE	RAPPORTO DONNA / UOMO
SALARIO BASE	DIRIGENTI	150.000,00 €	80.000,00 €	0,53
	QUADRI	51.702,00 €	45.000,00 €	0,87
	IMPIEGATI	20.846,00 €	20.846,00 €	1
	OPERAI	0 €	0 €	0
RETRIBUZIONE MEDIA	DIRIGENTI	150.000,00 €	80.000,00 €	0,53
	QUADRI	59.239,00 €	57.176,00 €	0,97
	IMPIEGATI	34.021,00 €	31.829,00 €	0,94
	OPERAI	0 €	0 €	0



GRI 308-1 - Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali

	VALORE
Numero di nuovi fornitori	523
Numero di nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	34
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	6,50%

GRI 414-1 - Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali

	VALORE
Numero di nuovi fornitori	523
Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	33
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	6,31%



GRI 417-3 - Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing

	VALORE
Numero totale di episodi di non conformità a regolamenti e/o codici volontari concernenti le comunicazioni di marketing, comprese pubblicità, promozioni e sponsorizzazioni	0
Episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato una sanzione o una penale	0
Episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato un avviso	0
Episodi di non conformità a codici volontari	0

GRI 418-1 - Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati

	VALORE
Numero totale di fondati reclami ricevuti riguardo a violazioni della privacy dei clienti	0
Fondati reclami ricevuti da terze parti e comprovati dall'organizzazione	0
Fondati reclami da organi normativi	0
Numero totale di episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti	0



Per ulteriori informazioni in merito ai contenuti del presente documento è possibile contattare la Responsabile d’Impatto, Dott.ssa Roberta Sferrazza Papa, all’indirizzo e-mail (oppure cliccando su):

[r.sferrazza@sg-company.it](mailto:r.sferrazza@sg-company.it)





Sharing Growth™

## SG Company Società Benefit S.p.A.

Piazza Guglielmo Oberdan 2/A - 20129 Milano

<https://sg-company.it/>

*Il contenuto del progetto è di proprietà esclusiva e riservata di SG Company Società Benefit S.p.A. I testi, i marchi, i loghi, la grafica, le idee e le proposte contenute nel presente progetto sono protette dalle vigenti norme nazionali ed internazionali in materia di tutela dei diritti di Proprietà Intellettuale e/o Industriale. Fatta salva l'espressa autorizzazione, in forma scritta, di SG Company Società Benefit S.p.A., è fatto divieto di riprodurre e/o utilizzare e/o modificare, anche parzialmente, il contenuto del presente progetto.*

*The content of this project is property of SG Company Società Benefit S.p.A. The texts, the trademarks, the logos, the graphics, the ideas and the proposals within this project are protected by national and international laws regarding the protection of Intellectual and/or Industrial Property rights. Without written authorization on behalf of SG Company Società Benefit S.p.A., it is forbidden to reproduce and/or use and/or modify, even partially, the content of this project.*