

Report di Sostenibilità 2024

Sommario

01	Introduzione	04
	Lettera agli Stakeholder	04
	Nota Metodologica	09
02	La sostenibilità per Open Economics	04
	Analisi di materialità	04
	Allineamento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)	09
03	Identità e valori	04
	La nostra storia	04
	Missione e valori	09
	I nostri stakeholder	09
	Valore economico generato e distribuito	09
04	Rapporto con clienti, fornitori e comunità	04
	La relazione con i clienti	04
	La gestione dei fornitori	09
	Il rapporto con il mondo accademico	09
	Trasformazione e innovazione digitale	09
05	I nostri talenti	04
	La forza lavoro di OpenEconomics	04
	Attrazione dei talenti e sviluppo professionale	09
	Salute, sicurezza e benessere psicofisico	09
	Iniziative e benefit per i dipendenti	09
06	OpenEconomics e l'ambiente	04
	Contributo allo sviluppo	04
	Economia circolare e rifiuti	09
	Energia ed emissioni	09
	Indice dei contenuti	09



01

Introduzione

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

nel 2024 OpenEconomics si è confermata come solida realtà in espansione, rafforzando la propria crescita in termini di struttura organizzativa, portafoglio clienti e sviluppo delle competenze interne.

Questo percorso di consolidamento è andato di pari passo con l'impegno della Società nel promuovere la sostenibilità, l'innovazione e la creazione di valore condiviso, in linea con la propria visione di impresa orientata al progresso.

È dunque con grande soddisfazione che presentiamo il nostro secondo Report di Sostenibilità, proseguo dell'ambizioso cammino intrapreso lo scorso anno, nonché testimonianza concreta di un impegno che si rafforza e si amplia, nell'ottica di una gestione sempre più trasparente e virtuosa.

Il documento in oggetto estende dunque il proprio perimetro oltre le tematiche ambientali, includendo in modo integrato gli aspetti sociali e la responsabilità d'impresa.

Un risultato reso possibile dal progressivo rafforzamento del sistema interno di raccolta dati, che rappresenta oggi una robusta base per il monitoraggio di iniziative mirate alla riduzione del nostro impatto ambientale e alla valorizzazione di quei temi sociali essenziali per garantire un assetto organizzativo equo e responsabile.

OpenEconomics nasce nel 2013 dall'unione di professionisti del settore manageriale e ricercatori del Centre for Economic and International Studies (CEIS) dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". Originariamente focalizzata sulla valutazione d'impatto di progetti di investimento, la Società ha poi ampliato le sue aree di intervento e non ha mai cessato di crescere, superando con successo grandi momenti di crisi quali l'avvento di una pandemia globale.

Negli ultimi sei anni OpenEconomics ha registrato un significativo sviluppo, sia in termini di progetti avviati

sia di aumento del personale, portando all'adozione di modalità di lavoro innovative basate sulla flessibilità e su una crescente digitalizzazione.

A tal proposito, è diventata operativa la piattaforma proprietaria OpenRep™, un avanzato software di gestione progettato per la governance dei fondi pubblici. Esso consente la rendicontazione efficace e affidabile dei progetti seguiti dai nostri team, in ottemperanza agli obblighi normativi.

Inoltre, è ormai da anni attiva Externalytics™, altra importante piattaforma aziendale, che consente ai nostri clienti una consultazione rapida ed intuitiva degli impatti economici, sociali e ambientali delle loro politiche ed investimenti.

Nel corso del 2024 la Società ha avuto all'attivo più di 100 servizi di consulenza, valutando un numero crescente di progetti e registrando un fatturato superiore ai 10 milioni di euro, in crescita di oltre il 40% rispetto all'anno precedente. nello stesso periodo, il numero di clienti serviti è aumentato del 50%, a conferma della sempre maggiore fiducia riposta in OpenEconomics.

Contestualmente, in linea con la crescita economica della Società e con la strategia di espansione messa in atto, si è assistito ad un ulteriore rafforzamento della struttura organizzativa, sia in termini di capitale umano sia attraverso l'introduzione di nuove procedure e sistemi gestionali.

In particolare, la forza lavoro complessiva ha registrato un aumento del 51% rispetto all'anno precedente, raggiungendo oggi un totale di 106 lavoratori tra dipendenti, tirocinanti e collaboratori esterni, ripartiti tra la sede centrale di Roma e la sede di Rende, in provincia di Cosenza.

Sono stati assunti 32 nuovi talenti, per lo più giovani professionisti, che aggiungono valore e arricchiscono il patrimonio di competenze aziendali, contribuendo a preparare la Società verso le sfide del futuro con creatività e determinazione.

OpenEconomics ha, inoltre, adottato un sistema di gestione integrato conforme agli standard UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 45001:2023 che consente di governare con coerenza gli aspetti ambientali e quelli legati alla salute e sicurezza sul lavoro. Questo approccio integrato non solo rafforza il controllo dei rischi e la compliance normativa, ma rappresenta anche un'estensione concreta dell'impegno della Società verso una cultura di promozione della sostenibilità e del benessere delle persone.

A tal proposito riteniamo che una delle componenti fondamentali per la prosperità aziendale nel lungo periodo sia proprio il benessere psicofisico di quanti lavorino o collaborino con la Società.

Dunque, l'attenzione di OpenEconomics alle sue persone si traduce in azioni concrete volte a favorire la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e gratificante, dove ciascuno possa esprimere il suo massimo potenziale. Per tale motivo valorizziamo la diversità, riconoscendo che prospettive ed esperienze diverse sono necessarie per generare soluzioni originali e all'avanguardia. Promuoviamo altresì lo sviluppo professionale e offriamo opportunità di crescita e formazione continua, al fine sostenere il successo individuale e collettivo.


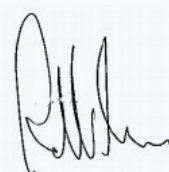
In accordo con i nostri obiettivi di sviluppo, già dal 2023 abbiamo avviato un processo di ampliamento della compagine societaria, poi perfezionato nella prima parte del 2024 con l'ingresso di Algebris Green Transition

Fund. Il fondo di private equity, classificato ex art. 9 del Regolamento SFDR, è gestito da Algebris Investments che investe in aziende con elevato potenziale di crescita, modelli di business resilienti e strategie sostenibili a lungo termine.


Lo scopo è quello di realizzare un ambizioso piano industriale incentrato sulla crescita organica attraverso l'espansione delle funzioni e lo sviluppo di prodotti digitali innovativi.

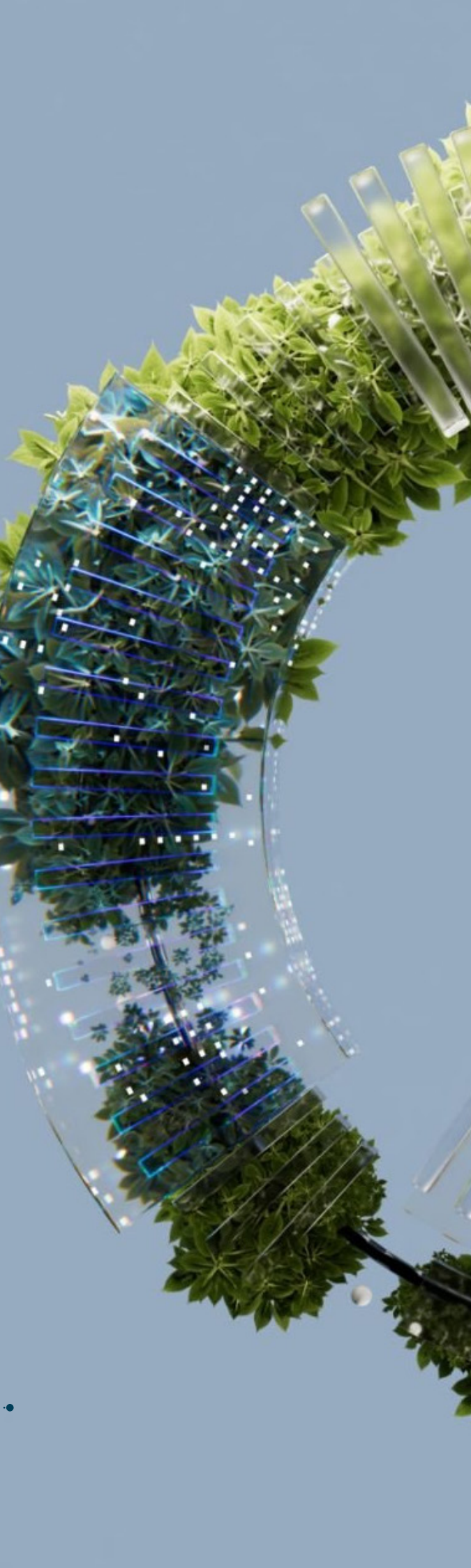
L'ingresso di questo nuovo partner creerà valore non solo per la Società e i suoi investitori, ma soprattutto per clienti e dipendenti, poiché le risorse finanziarie messe a disposizione favoriranno nuove opportunità di sviluppo di modelli, tecnologie e capitale umano.

In conclusione, consapevoli che il nostro successo dipende dalla fiducia e dal supporto dei nostri stakeholder, ci impegniamo a mantenere un dialogo aperto e trasparente con voi. Accogliamo con favore i vostri riscontri e le vostre idee su come migliorare le nostre pratiche per garantire una crescita del business in linea con i principi dello sviluppo sostenibile, che sappia coniugare il risultato economico con quello sociale e ambientale. In conclusione, OpenEconomics desidera ringraziarvi per il continuo sostegno e la collaborazione. Siamo entusiasti di continuare questo viaggio verso la sostenibilità insieme a voi e di fare la nostra parte nella costruzione di un futuro migliore.



**In un mondo instabile ed imprevedibile,
trasformiamo la necessità di adattamento
in forza, la complessità in metodo,
la crescita in impatto che resta.**





Highlights

106

Lavoratori tra Dipendenti,
Stagisti e Collaboratori esterni

+35%

Aumento **lavoratori
dipendenti** rispetto
al 2023

+51%

Aumento **forza lavoro
complessiva** rispetto
al 2023

4

Certificazioni
ESG

+50%

Clienti serviti

+40%

Fatturato

10,4 Mln/€

Valore Economico Generato

Ingresso Fondo

GTF

Nota Metodologica

La presente relazione, redatta su base volontaria, costituisce il secondo Report di Sostenibilità di OpenEconomics S.r.l. (di seguito anche “OE” o “Società”). Esso rappresenta lo strumento attraverso il quale si vuole comunicare a tutti gli stakeholder (di seguito anche “portatori d’interesse” o “PDI”) le performance economiche raggiunte, nonché i risultati del proprio percorso di sostenibilità ambientale e sociale.

Per tale motivo nel documento è riportata una descrizione dell’assetto operativo ed organizzativo della Società, oltre ai principali risultati economici, ambientali e sociali raggiunti nel corso del 2024. Ciò facilita una corretta comprensione per il lettore sia del funzionamento di OE che del suo impegno verso i temi della sostenibilità.

La predisposizione del presente report è stata condotta dal Team di Sostenibilità aziendale, con il supporto dei principali responsabili di funzione nella fase di raccolta dei dati. La scelta degli argomenti trattati è frutto dell’Analisi di Materialità, condotta mediante il coinvolgimento dei principali stakeholder e finalizzata all’individuazione dei temi maggiormente rilevanti (o materiali) per la Società e i propri PDI. Rispetto all’anno precedente, per il 2024, l’analisi è stata ulteriormente rafforzata attraverso l’adozione del principio della doppia materialità, in coerenza con quanto previsto dalla Direttiva Europea “Corporate Sustainability Reporting Directive” (CSRD) e dagli standard di rendicontazione europei “European Sustainability Reporting Standards” (ESRS). Questo approccio ha permesso di valutare sia gli impatti della Società sull’economia, l’ambiente e le persone - materialità d’impatto -, sia i rischi che le opportunità correlati a fattori ambientali, sociali e di governance rilevanti per la performance finanziaria di OE - materialità finanziaria.

Le informazioni raccolte sono state rendicontate facendo riferimento all’ultima versione disponibile dei “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” (Standard GRI), per il periodo che va dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e per entrambe le sedi aziendali di Roma (RM) e Rende (CS). Inoltre, nell’ambito del percorso di transizione verso la futura applicazione degli standard europei, è stato condotto un processo di raccordo tra i contenuti GRI e i requisiti informativi degli ESRS, al fine di avviare un progressivo allineamento nei contenuti dei due standard. Nello specifico, per ogni tema materiale emerso sono state individuate e selezionate le informative presenti negli Standard GRI, mentre nel caso di temi materiali privi di tale corrispondenza sono state riportate le informazioni relative alle modalità di gestione della tematica da parte dell’organizzazione in accordo con il GRI 3: Temi materiali. Infine, ove rilevante, le informazioni sono state integrate con elementi richiesti dagli ESRS. Inoltre, per l’anno in corso, il processo di rendicontazione è stato ulteriormente rafforzato attraverso l’integrazione delle metriche previste dallo standard di settore “Professional & Commercial Services” del “Sustainability Accounting Standards Board” (Standard SASB). Tale scelta ha l’obiettivo di ampliare il livello di dettaglio informativo e favorire un progressivo allineamento alle prassi internazionali di rendicontazione.

La modalità di gestione degli impatti generati da ogni tema materiale insieme con i rischi e le opportunità che essi generano verrà revisionata e valutata periodicamente nell’ambito delle future rendicontazioni di sostenibilità. Come stabilito a partire dal primo report di sostenibilità, la rendicontazione non finanziaria verrà infatti condotta con frequenza annuale, di pari passo con quella finanziaria e per lo stesso periodo di esercizio (1° gennaio-31 dicembre).

Il presente documento non è sottoposto a verifica da parte di un ente terzo indipendente.

Per richiedere maggiori informazioni sul presente Report di Sostenibilità è possibile contattare:
RICCARDO SCIALLA | Senior ESG Expert



02

La sostenibilità per
OpenEconomics

Analisi di materialità

Coerentemente con quanto previsto dagli Standard GRI e integrando i principi stabiliti dagli ESRS, i contenuti del presente report derivano dal processo di aggiornamento dell'Analisi di Materialità di OE. L'edizione 2024 si caratterizza per l'adozione del principio della doppia materialità, scelta che riflette le recenti evoluzioni normative e permette di evidenziare in modo più completo impatti, rischi e opportunità legati alla sostenibilità. Tale approccio integra due prospettive complementari – quella finanziaria e quella degli impatti sull'ambiente e la società – offrendo così una visione più ampia e approfondita delle tematiche materiali.

La **Materialità finanziaria** (prospettiva Outside-In) esamina in che modo i fattori esterni, come i cambiamenti climatici, le evoluzioni normative o le dinamiche sociali, possono incidere sulle performance economico-finanziarie dell'azienda. Questa prospettiva considera i rischi e le opportunità che possono influenzare i risultati economici e la capacità della Società di generare valore nel tempo.

La **Materialità di impatto** (prospettiva Inside-Out) valuta, invece, come le attività e le decisioni aziendali influenzano l'ambiente, la società e i diversi stakeholder, considerando aspetti come la riduzione delle emissioni, la tutela dei diritti umani e la promozione di pratiche responsabili lungo tutta la catena del valore. Questa prospettiva si concentra sugli effetti che la Società genera verso l'esterno, contribuendo al benessere collettivo o, al contrario, generando potenziali impatti negativi.



L'identificazione dei possibili temi materiali è avvenuta attraverso un processo articolato, che ha previsto un'analisi documentale interna - comprendente lo studio di regolamenti, policy, codice etico, strategia e valori della Società -, un'analisi comparativa di settore - volta a identificare le tematiche rilevanti per i principali soggetti operanti nello stesso settore di OpenEconomics (peers) - e un'analisi documentale esterna - svolta su report e documentazione inerente ai macro-trend di settore, alla normativa e alle linee guida nazionali, europee ed internazionali di rendicontazione non finanziaria.

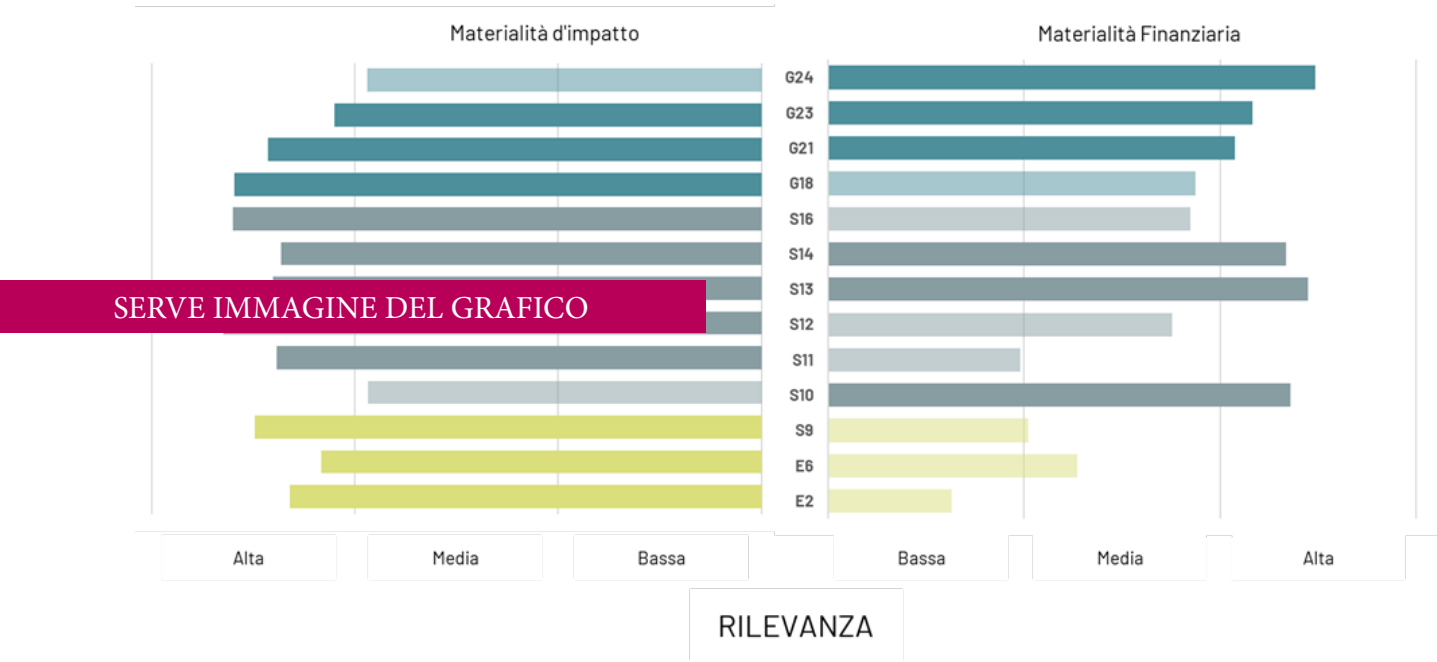


Come risultato delle analisi del contesto interno ed esterno sono stati determinati i temi rilevanti e raggruppati secondo le tre macroaree ESG (Environmental, Social, Governance).

Per assicurare un'analisi il più possibile estesa e rappresentativa, la raccolta dei pareri si è focalizzata sull'entità degli impatti che ciascun tema può generare sull'ambiente e sulla società, così come sugli effetti che tali dimensioni possono esercitare su OE. Tale approccio, fondato sul principio della doppia materialità, **ha coinvolto tutte le principali categorie di stakeholder interni** (membri della governance aziendale, dipendenti e lavoratori non dipendenti) **ed esterni** (clienti e fornitori). Il coinvolgimento, basato sulla somministrazione di un apposito questionario, ha altresì lo scopo di promuovere una comunicazione aperta e continua tra OE e gli attori che, a vario titolo, vi collaborano o interagiscono.

La determinazione dei temi materiali attraverso la partecipazione diretta dei portatori di interesse è, infatti, un elemento chiave per una rendicontazione virtuosa, poiché attraverso un processo di indagine e confronto dimostra l'impegno etico e responsabile della Società nell'identificare le sfide e gli obiettivi prioritari, sia a livello di gestione interna che di contesto esterno.

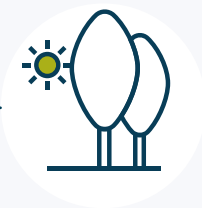
I risultati dell'analisi hanno portato alla costruzione di **due matrici distinte**, corrispondenti alle due dimensioni previste dall'approccio della doppia materialità, calcolate sulla base di modelli matematici che ponderano i giudizi rilevati dal coinvolgimento degli stakeholder ed illustrano la distribuzione dei temi sul piano cartesiano. Le tematiche più rilevanti - cioè materiali - si collocano nel quadrante in alto a destra, nel quale i punteggi assegnati sono più alti per tutti i PDI.



Gli esiti così ottenuti sono stati poi sintetizzati graficamente tramite una doppia serie di **barre orizzontali affiancate**, in cui per ogni tema individuato come materiale è rappresentata una barra sinistra, che indica il livello di rilevanza in termini di impatto e una barra destra, che esprime il livello di rilevanza finanziaria. Infine, i valori sono stati normalizzati e presentati su una scala qualitativa a tre livelli di rilevanza (Alta – Media – Bassa), al fine di garantire una lettura intuitiva e facilitare il confronto tra le due prospettive.

Quest'ulteriore rappresentazione permette di identificare immediatamente i temi prioritari, ovvero quelli caratterizzati da una rilevanza elevata su entrambi i fronti (impatto e rischio/opportunità). Al contempo consente di individuare eventuali disallineamenti, utili per approfondire la gestione di temi che risultano rilevanti da un solo punto di vista (es. alto impatto ma bassa rilevanza finanziaria, o viceversa), con l'obiettivo di orientare azioni strategiche e migliorare la capacità di risposta della Società. Dall'analisi di doppia materialità sono emersi 13 temi materiali (sul totale di 27 temi inizialmente individuati): 2 ambientali, 7 sociali e 4 di governance.

RIEPILOGO DEI TEMI MATERIALI



Sviluppo
sostenibile

E2

Efficientamento e
transizione energetica

E6

Temi Ambientali



Sicurezza dei dati
e delle informazioni

S9

Interesse, cura e
soddisfazione del cliente

S10

Salute e sicurezza
sul lavoro

S11

Benessere psico-fisico e
work-life balance

S12

Valorizzazione dei talenti e
crescita professionale

S13

Formazione e sviluppo delle
competenze

S14

Retribuzione equa e
corretta

S16

Temi Sociali



Etica nella gestione
aziendale

G1

Corruzione e
comportamenti illeciti

G5

Immagine e
reputazione aziendale

G8

Trasformazione e
innovazione digitale

E6

Temi di Governance

E2 Sviluppo Sostenibile

Svolgere le attività in modo compatibile con l’ambiente e la Società, promuovendo sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione una cultura della sostenibilità.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
<p>Promozione di una cultura della sostenibilità ambientale e sociale all’interno e all’esterno dell’organizzazione.</p> <p>Diffusione di pratiche a ridotto impatto presso clienti e stakeholder attraverso servizi di consulenza e supporto alla transizione sostenibile.</p>	<p>Rischio di obsolescenza metodologica o mancato allineamento agli standard ESG emergenti, con conseguente perdita di efficacia e credibilità dell’offerta.</p> <p>Possibili inefficienze nella misurazione degli impatti dei progetti, con ripercussioni reputazionali o legali.</p>	<p>Posizionamento come abilitatore della transizione sostenibile, accesso a fondi e bandi europei, e maggiore creazione di valore per i clienti grazie all’integrazione di metriche ESG nei loro processi decisionali.</p> <p>Crescente domanda di soluzioni ESG da parte di imprese, PA e investitori.</p>

E6 Efficientamento e transizione energetica

Progressiva riduzione della dipendenza da energia prodotta da fonti non rinnovabili e acquisto di una quota sempre maggiore di energia rinnovabile.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
<p>Riduzione del consumo di energia da fonti fossili e incremento dell’impiego di fonti rinnovabili nei processi aziendali.</p> <p>Adozione di tecnologie e attrezzature ad alta efficienza per ridurre l’impatto ambientale diretto delle operazioni.</p>	<p>Mancato aggiornamento su normative, tecnologie e strumenti finanziari per l’efficienza energetica, con perdita di credibilità nella consulenza e rischio di esclusione da progetti o bandi.</p> <p>Riduzione della domanda da parte di clienti che non percepiscono un valore aggiunto concreto nei servizi proposti.</p>	<p>Posizionamento strategico come partner nella decarbonizzazione per clienti pubblici e privati, attraverso l’offerta di servizi di assistenza nell’ottenimento di fondi pubblici (es. PNRR) e redazione di documentazione tecnica per bandi o gare.</p>

S9 Sicurezza dei dati e delle informazioni

Garantire la protezione delle informazioni generate o acquisite all'interno della struttura societaria e/o nella gestione delle relazioni d'affari.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
<p>Protezione dei dati aziendali e di quelli trattati per conto dei clienti, tutela delle relazioni professionali e della riservatezza delle informazioni gestite.</p> <p>Salvaguardia della fiducia degli stakeholder attraverso pratiche di sicurezza digitale robuste e aggiornate.</p>	<p>Rischio di violazioni informatiche con conseguente perdita di fiducia, contenziosi o danni reputazionali.</p> <p>Possibili sanzioni per mancata conformità alla normativa in materia di data protection con costi legati alla gestione di incidenti di sicurezza e alla riparazione dei danni.</p>	<p>Rafforzamento della reputazione come partner affidabile nella gestione sicura dei dati.</p> <p>Opportunità di collaborazioni con esperti di cybersecurity. Vantaggio competitivo basato sulla solidità dei sistemi ICT e sulla compliance normativa.</p>

S10 Interesse, cura e soddisfazione del cliente

Offrire servizi di qualità con efficienza, cortesia e diligenza, avendo cura del cliente e dei suoi interessi.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
<p>Valorizzazione della centralità del cliente attraverso servizi efficienti, attenti e personalizzati.</p> <p>Rafforzamento delle relazioni di fiducia nel tempo, basate sull'ascolto attivo e sull'adattamento delle soluzioni alle reali esigenze del cliente e al contesto di settore.</p>	<p>Perdita di competitività in caso di offerta non in linea con le evoluzioni dei bisogni dei clienti o carente nella personalizzazione.</p> <p>Rischio di calo della soddisfazione e della fidelizzazione, con conseguente perdita di quote di mercato e fatturato.</p>	<p>Sviluppare un'offerta di servizi costruita su misura rispetto alle reali esigenze dei clienti, in grado di generare valore sostenibile e relazioni di lungo periodo.</p> <p>Differenziazione e consolidamento del brand sul mercato, rafforzamento della fidelizzazione e generazione di nuove opportunità di business.</p>

S11 Salute e sicurezza sul lavoro

Rispetto delle procedure e attuazione di tutte le azioni necessarie a garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro sicuri e salubri, in ottica di prevenzione e controllo di eventuali situazioni rischiose.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
Creazione di ambienti di lavoro sicuri e salubri per tutti i dipendenti e collaboratori. Prevenzione dei rischi attraverso formazione, sensibilizzazione e adozione di misure organizzative e tecniche per la tutela della salute.	Perdite dovute a sanzioni legali e contenziosi per violazione delle normative in materia di sicurezza. Le malattie lavoro-correlate (es. stress, burnout) possono generare costi indiretti elevati per assenteismo, calo di produttività e turnover.	Maggiore coinvolgimento e fidelizzazione del personale, con effetti positivi sulla produttività e sulla reputazione aziendale come ambiente di lavoro responsabile e attento alla salute e sicurezza delle persone. Miglioramento del benessere organizzativo e del clima interno.

S12 Benessere psico-fisico e work-life balance

Promuovere una cultura attenta al benessere dei dipendenti, che favorisca un clima lavorativo positivo, rapporti interpersonali improntati ai principi di rispetto, lealtà e trasparenza e sostenga i propri dipendenti.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
Promozione di un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo. Sostegno attivo all'equilibrio tra vita professionale e privata attraverso iniziative di welfare, flessibilità e cultura aziendale orientata al rispetto e alla valorizzazione della persona.	Carenza di iniziative a favore del benessere organizzativo e della conciliazione vita-lavoro può ridurre l'engagement, aumentando turnover e costi di sostituzione/formazione.	Miglioramento del benessere organizzativo e del clima interno. Maggiore coinvolgimento e fidelizzazione del personale, con effetti positivi sulla produttività e sulla reputazione aziendale come ambiente di lavoro responsabile e attento alle persone.

S13 Valorizzazione dei talenti e crescita professionale

Riconoscere il valore del lavoro svolto dai propri dipendenti e la centralità delle risorse umane quale principale fattore di successo per la Società.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
<p>Creazione di percorsi di carriera trasparenti e opportunità di sviluppo professionale che contribuiscono al benessere organizzativo e alla motivazione delle persone.</p> <p>Valorizzazione delle competenze interne e promozione del merito come leva per la crescita aziendale.</p>	<p>La mancanza di incentivi alla crescita interna riduce l’engagement, rallenta il ricambio generazionale e generare maggiori costi legati al reclutamento, alla formazione e alla perdita di competenze.</p> <p>La difficoltà ad attrarre o trattenere figure qualificate può compromettere i piani di sviluppo aziendale e la capacità di innovazione.</p>	<p>Consolidare relazioni durature, riducendo la mobilità interna e posizionando la Società come luogo attrattivo per chi cerca stabilità, visione e valorizzazione del proprio contributo.</p> <p>Promuovere percorsi di crescita e riconoscimento professionale, rafforzando il senso di appartenenza e il legame delle persone con l’organizzazione.</p>

S14 Formazione e sviluppo delle competenze

Attuare programmi e attività specifiche di formazione in grado di sviluppare e rafforzare le competenze lavorative ed il potenziale di ciascun dipendente.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
<p>Implementazione di programmi formativi mirati allo sviluppo continuo delle conoscenze e delle abilità del personale, con l’obiettivo di valorizzare il potenziale individuale e rispondere in modo proattivo ai cambiamenti del contesto lavorativo.</p>	<p>L’evoluzione rapida delle tecnologie e del mercato può rendere obsoleti ruoli e competenze esistenti, richiedendo investimenti significativi in riqualificazione.</p> <p>Il mancato aggiornamento del personale può generare inefficienze operative, perdita di competitività e aumento dei costi legati all’esternalizzazione o alla sostituzione di figure interne.</p>	<p>Promuovere una cultura dell’apprendimento continuo favorisce l’adozione di mentalità orientate all’innovazione e alla tecnologia, rafforzando la resilienza e la capacità dell’organizzazione di anticipare le evoluzioni future.</p> <p>Investire in percorsi formativi avanzati consente di mantenere la leadership in un mercato in continua trasformazione.</p>

S16 Retribuzione equa e corretta

Garantire che il salario corrisposto sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, nonché eque e uguali opportunità retributive a tutti i dipendenti.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
<p>Promozione dell'equità retributiva e della valorizzazione del merito attraverso politiche trasparenti, inclusive e in linea con gli standard di settore.</p> <p>Sostegno alla soddisfazione e motivazione dei dipendenti, anche in ottica di retention e benessere organizzativo.</p>	<p>Politiche non competitive o percepite come inique possono aumentare il turnover e generare costi significativi di sostituzione, formazione e perdite economiche dovute a rallentamenti nei progetti e difficoltà nel garantire continuità operativa.</p>	<p>Migliore gestione dei costi del personale e adozione di politiche retributive sempre più eque, trasparenti e competitive, volte a favorire la soddisfazione e fidelizzazione delle risorse, contribuendo a una maggiore stabilità interna.</p> <p>Attrazione di profili strategici e consolidamento del posizionamento competitivo.</p>

G18 Etica nella gestione aziendale

Modalità di svolgimento delle attività aziendali improntate sui principi di trasparenza, onestà, lealtà e buona fede, diligenza, impegno e professionalità.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
<p>Adozione di principi di trasparenza, onestà, indipendenza e integrità nella gestione delle attività e dei rapporti professionali.</p> <p>Garanzia di imparzialità nell'offerta dei servizi di analisi e consulenza, svincolati da influenze politiche, economiche o istituzionali.</p>	<p>Condotte non etiche possono comportare sanzioni, contenziosi e danni reputazionali, con perdita di fiducia da parte di clienti, investitori e stakeholder.</p> <p>Eventuali perdite economiche potrebbero derivare anche da esclusione da bandi, finanziamenti o collaborazioni con enti pubblici e privati che richiedono requisiti stringenti in materia di integrità e trasparenza.</p>	<p>Consolidamento della reputazione presso stakeholder attenti all'etica e alla conformità normativa.</p> <p>Rafforzamento del posizionamento come advisor indipendente e credibile in ambito ESG e finanza pubblica.</p> <p>Maggiore attrattività per clienti e finanziatori orientati a principi sostenibili.</p>

G21 Corruzione e comportamenti illeciti

Monitorare e prevenire le problematiche legate alla corruzione, adottando adeguati meccanismi di segnalazione di comportamenti illeciti o poco etici che garantiscano i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione o anche solo sospetta discriminazione o penalizzazione.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
Adozione di un sistema di prevenzione e gestione del rischio corruttivo, attraverso presidi organizzativi, formazione e canali di segnalazione protetti. Promozione di una cultura aziendale fondata sull'integrità, la legalità e la responsabilità.	Violazioni della normativa 231/01 o di altri standard di compliance possono comportare sanzioni, contenziosi, esclusione da bandi pubblici e danni reputazionali. Rischio economico derivante da interruzioni contrattuali o perdita di fiducia da parte di clienti e partner istituzionali.	Rafforzamento dell'affidabilità nei rapporti professionali e maggiore competitività in contesti regolati o ad alta trasparenza. Consolidamento della reputazione presso stakeholder attenti all'etica e alla conformità normativa. Migliore posizionamento della Società come consulente imparziale, credibile e indipendente.

G23 Immagine e reputazione aziendale

Promozione di una cultura basata sull'etica e sull'integrità nelle relazioni e nei comportamenti da parte del management e dei dipendenti.

IMPATTI GENERATI	RISCHI FINANZIARI	OPPORTUNITÀ STRATEGICHE
Promozione di comportamenti etici e professionali da parte di tutta l'organizzazione, finalizzati a tutelare e valorizzare la reputazione della Società nei confronti di clienti, istituzioni, partner e comunità.	Percezioni negative o crisi reputazionali possono compromettere la fiducia del mercato, ridurre la competitività e ostacolare l'accesso a opportunità di business. Ciò può generare perdita e danni economici diretti.	Maggiore attrattività verso nuovi clienti e investitori, e accesso facilitato a incarichi di responsabilità e visibilità nei contesti pubblici e regolati. Rafforzamento del posizionamento come attore autorevole e riconosciuto nel dialogo con istituzioni, imprese e territori.

G24 Trasformazione e innovazione digitale

Processo d'integrazione di tecnologie in ogni area aziendale e creazioni di soluzioni digitali innovative mediante investimenti in ricerca e sviluppo di nuovi strumenti tecnologici.

IMPATTI GENERATI

Integrazione di tecnologie digitali in tutte le Funzioni Aziendali e sviluppo di soluzioni digitali orientate al miglioramento dell'efficienza operativa, della qualità dei servizi e dell'esperienza del cliente.

RISCHI FINANZIARI

Investimenti consistenti in tecnologie e infrastrutture digitali possono non generare ritorni attesi se non allineati con i bisogni del mercato.

Cambiamenti rapidi nelle aspettative dei clienti e nel panorama tecnologico possono rendere obsoleta l'offerta, con perdita di competitività.

OPPORTUNITÀ STRATEGICHE

Posizionamento distintivo come realtà consulenziale i tecnologicamente avanzata e innovativa.

Miglioramento dei processi decisionali e gestionali tramite l'uso di strumenti digitali (es. big data, AI).

Capacità di sviluppare soluzioni integrate digitali in linea con le richieste emergenti dal mercato e dei clienti.



Allineamento agli SDG

In coerenza con il proprio percorso di sostenibilità e miglioramento continuo, OpenEconomics ha avviato un processo strutturato di analisi e **mappatura del contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals – SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. La valutazione si è sviluppata lungo due direttrici complementari: da un lato, l'inserimento degli SDGs nel processo di valutazione della materialità; dall'altro, l'esame delle commesse realizzate nel corso dell'anno, al fine di verificarne la coerenza con i target delineati dall'Agenda.

Questa mappatura ha permesso di rafforzare il legame tra la strategia di sostenibilità dell'azienda e le priorità globali, offrendo un quadro chiaro del contributo potenziale agli obiettivi di sviluppo sostenibile, sia in ottica interna (pratiche aziendali e relazioni con stakeholder) che esterna (progetti e attività di consulenza).

L'integrazione degli SDGs nel processo di valutazione di doppia materialità è stata possibile associando a ciascun tema materiale uno o più obiettivi, in modo coerente con la natura degli impatti, dei rischi e delle opportunità ambientali, sociali e di governance, generati o subiti lungo la catena del valore.

L'analisi evidenzia una particolare concentrazione tematica su alcuni SDGs chiave, in particolare gli obiettivi 9 - Industria, innovazione e infrastrutture -, 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica -, 12 - Consumo e produzione responsabili -, 13 - Lotta al cambiamento climatico - e 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide - che ricorrono con maggiore frequenza, riflettendo l'orientamento della Società verso una crescita responsabile, l'inclusione sociale e la digitalizzazione dei processi. L'allineamento tra SDGs e temi materiali diventa dunque un riferimento operativo per indirizzare le scelte strategiche, definire priorità di azione e rendicontare in modo trasparente il valore generato, in coerenza con i principi dell'Agenda 2030 e con i criteri ESG emergenti nel panorama normativo e finanziario.



Parallelamente, nel quadro delle attività svolte e dei servizi offerti, la mappatura delle commesse del 2024 ha permesso di identificare numerosi punti di contatto rispetto agli stessi SDGs, confermando la coerenza tra la visione strategica della Società e il suo contributo effettivo al raggiungimento degli obiettivi globali di sviluppo sostenibile. L'analisi ha interessato le oltre 100 commesse attive nel corso dell'anno, facendo emergere una significativa concentrazione di contributi attraverso le proprie attività di valutazione di impatto, consulenza tecnica, rendicontazione e accompagnamento ai finanziamenti.

In particolare, si delinea una chiara predominanza del contributo all' **SDG 9**, per le attività afferenti a progetti di pianificazione e implementazione di infrastrutture affidabili, sostenibili e resilienti, rispondenti ai bisogni dei territori e delle filiere industriali. Segue l'apporto all' **SDG 12**, correlato a progetti legati al rispetto del principio DNSH (Do No Significant Harm), alla gestione sostenibile dei rifiuti e alle pratiche di economia circolare e, all' **SDG 7** a interventi che promuovono l'efficienza energetica e l'adozione di fonti rinnovabili.

Il contributo agli **SDG 3 e 8** trova invece riscontro nelle attività di valutazione d'impatto sociale, nei progetti a sostegno del benessere organizzativo e nelle iniziative che favoriscono l'occupazione e lo sviluppo locale. Infine, sono stati identificati contributi anche agli **SDG 5, 10, 11 e 15** a testimonianza del supporto di OE in progettualità con una forte componente sociale e ambientale, che abbracciano la dimensione inclusiva, territoriale ed ecologica della sostenibilità.

Il rilevamento ha dunque confermato la trasversalità dell'azione di OpenEconomics, evidenziando come la sua offerta consulenziale sia orientata a generare valore conformemente con le molteplici dimensioni dello sviluppo sostenibile.

Inoltre, alla luce di questa duplice analisi, l'SDG 9 si configura come prioritario per OpenEconomics, poiché rappresenta il punto di convergenza tra missione aziendale, attività consulenziali e impatti generati.

Il focus su infrastrutture intelligenti, digitalizzazione, innovazione e transizione green è trasversale a molteplici commesse e rappresenta un asse strategico su cui la Società concentra investimenti, know-how e posizionamento competitivo.



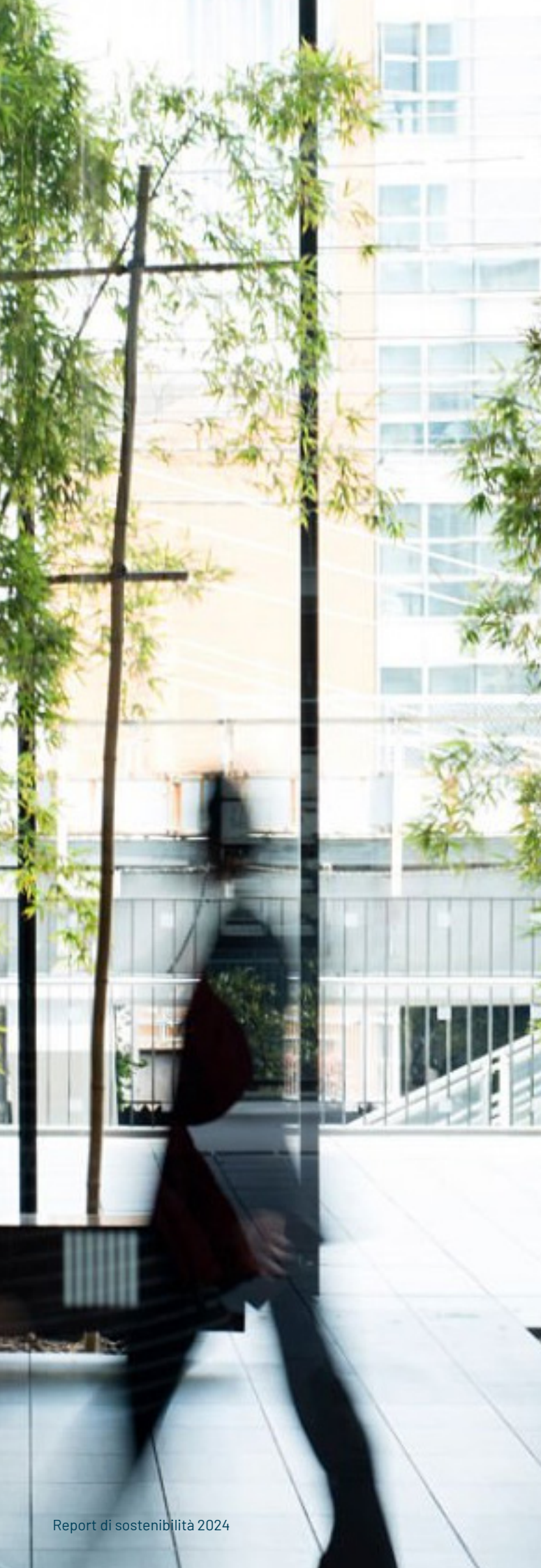


iStock™

Credit: miroslav_1

03

Identità e valori



La nostra storia

OpenEconomics nasce nel 2013 dall'incontro tra un gruppo di professionisti in ambito manageriale ed un team di ricercatori universitari del Centre for Economic and International Studies (CEIS) dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata".

Il **primo nucleo** della Società svolgeva prettamente attività rivolte alla valutazione d'impatto di progetti d'investimento; in seguito - facendo leva sulle professionalità dei soci fondatori - l'ambito di intervento di OE si è gradualmente esteso alle aree di Public Funding, Arrangement e Compliance.

Nel corso degli **ultimi cinque anni**, si è poi verificata una crescita notevole tanto dal punto di vista dei progetti gestiti, quanto del personale dipendente e non dipendente ingaggiato, che ha portato alla realizzazione di processi di lavoro basati su piattaforme digitali dall'alto valore innovativo.

Durante e dopo il periodo pandemico, OpenEconomics ha **sfruttato le potenzialità dei nuovi assetti lavorativi** (smart working) che si sono affermati a livello italiano ed internazionale. È stata, quindi, aperta una nuova sede aziendale lontano da Roma ed è stato concesso - in determinati casi - una modalità di lavoro full remote. Queste scelte non solo hanno rappresentato una soluzione per la collocazione di una forza lavoro in forte espansione, ma hanno anche aperto e facilitato nuove opportunità di collaborazione con professionalità operanti in altre aree geografiche. In tal modo, è ulteriormente aumentata la platea di dipendenti e professionisti a disposizione della Società favorendone la diversificazione.

La scelta di inaugurare nel **2021 il secondo ufficio di OE nella zona di Cosenza** è stata tra l'altro dettata dalla volontà della Società di contribuire in una certa misura allo sviluppo socioeconomico di una regione meridionale come la Calabria e dall'idea di attrarre e promuovere i talenti locali.

Nell'arco della sua storia decennale, OpenEconomics si è **specializzata** nella fornitura di servizi ad alto valore aggiunto, basati sull'utilizzo di modelli economici proprietari molto sofisticati e sull'applicazione delle tecniche e dei principi dell'analisi finanziaria, dell'analisi

dei costi-benefici, della valutazione delle opzioni reali, dei modelli di equilibrio economico generale e delle matrici di contabilità sociale.

Specificamente, il core business dell'azienda si fonda sulla ricerca e lo sviluppo di modelli economici, econometrici, ecologici, sociali, matematici ed informatici per la **valutazione degli impatti economici, sociali ed ambientali** di politiche, programmi e progetti di investimento per soggetti privati e pubbliche amministrazioni.

La Società effettua inoltre **rendicontazione e monitoraggio di investimenti** finanziati da fondi pubblici ed assiste i clienti nell'integrazione di capitale pubblico e privato a supporto della transizione energetica e dello sviluppo inclusivo. In questo senso, OpenEconomics integra competenze scientifiche ed economiche con una conoscenza approfondita dei quadri giuridici e dei meccanismi di programmazione delle istituzioni finanziarie locali e multilaterali.

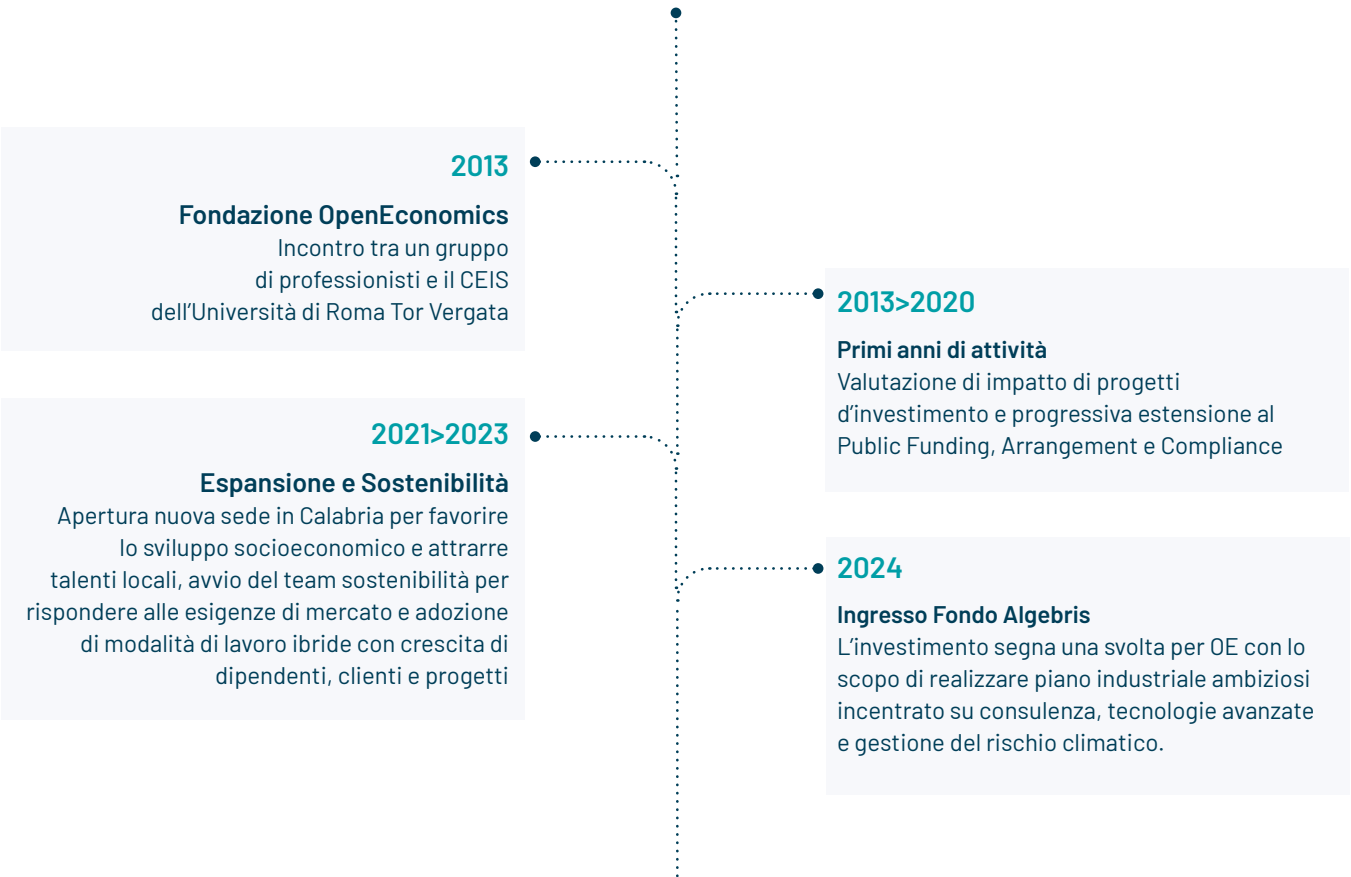
Nel 2024, a conferma della solidità del modello di business e delle prospettive di crescita, OpenEconomics ha accolto l'ingresso nel capitale del fondo Algebris Green Transition Fund, che ha acquisito una partecipazione pari al 40% della Società, attraverso un'operazione mista di acquisto quote e aumento di capitale.

L'investimento rappresenta un importante punto di svolta nella traiettoria evolutiva di OE, ponendo le basi per un ambizioso piano industriale centrato su tre direttrici: l'ampliamento dell'offerta consulenziale, lo sviluppo di strumenti digitali basati su tecnologie di frontiera (machine learning, generative AI) e la creazione di soluzioni avanzate per la gestione del rischio climatico, in particolare per il comparto finanziario.



Questa intesa strategica rafforza la capacità della Società di posizionarsi come **player di riferimento nei percorsi di transizione sostenibile**, in coerenza con i principi dell'Agenda 2030 e con gli obiettivi del Green Deal europeo. Integrando rigore scientifico, innovazione tecnologica e visione sistemica, OpenEconomics ha infatti consolidato il proprio ruolo nel supportare decisioni complesse di investimento e trasformazione, sia nel settore pubblico che in quello privato, contribuendo a orientare politiche, strategie e risorse verso modelli di sviluppo più resilienti, inclusivi ed efficienti.

LA STORIA DI OPENECONOMICS



Missione e valori

Un'impresa che nasce per chi vuole decidere meglio, fare meglio, costruire meglio – perché vede meglio. Il luogo in cui le idee prendono corpo, con originalità, senza compromessi, ma su solide fondamenta, guidati dal seguente paradigma.

In un mondo complesso e instabile, creiamo le condizioni per prendere decisioni consapevoli e generare valore che resta: un **purpose** così sintetizzato: *"enabling adaptation, empowering impact"*. In questo contesto, la nostra **visione** è quella di un mondo in cui dati, metodologie e competenze guidano l'impatto, malgrado l'instabilità: perché non possiamo controllare incertezza e complessità, ma possiamo capirla meglio. Per costruire meglio. Proprio sulla base di queste premesse, la nostra **mission** è supportare le organizzazioni ad affrontare l'incertezza e a mitigare i rischi di contesto – normativi, economici, climatici – trasformando l'adattamento da necessità a leva di innovazione, crescita e impatto positivo, grazie a soluzioni che combinano servizi di consulenza specializzati e piattaforme avanzate. Ci guidano i seguenti valori.



Coraggio

Affrontiamo la complessità senza semplificazioni, ponendo domande scomode e lavorando per generare consapevolezza, anche quando è difficile.



Eccellenza

Applichiamo metodo e rigore in ogni analisi, perché crediamo che la qualità del pensiero determini la qualità dell'impatto.



Invenzione

Cerchiamo strade nuove per rispondere ai bisogni reali, trasformando i limiti in occasioni di innovazione sostenibile.



Autonomia

Promuoviamo responsabilità diffusa, perché ogni persona può generare valore quando lavora con chiarezza, fiducia e direzione.



Fiducia

Il fondamento dell'agire. All'interno, significa responsabilità diffusa e autonomia consapevole; all'esterno, costruzione di relazioni solide e durature, capaci di generare impatto reale.

I nostri stakeholder

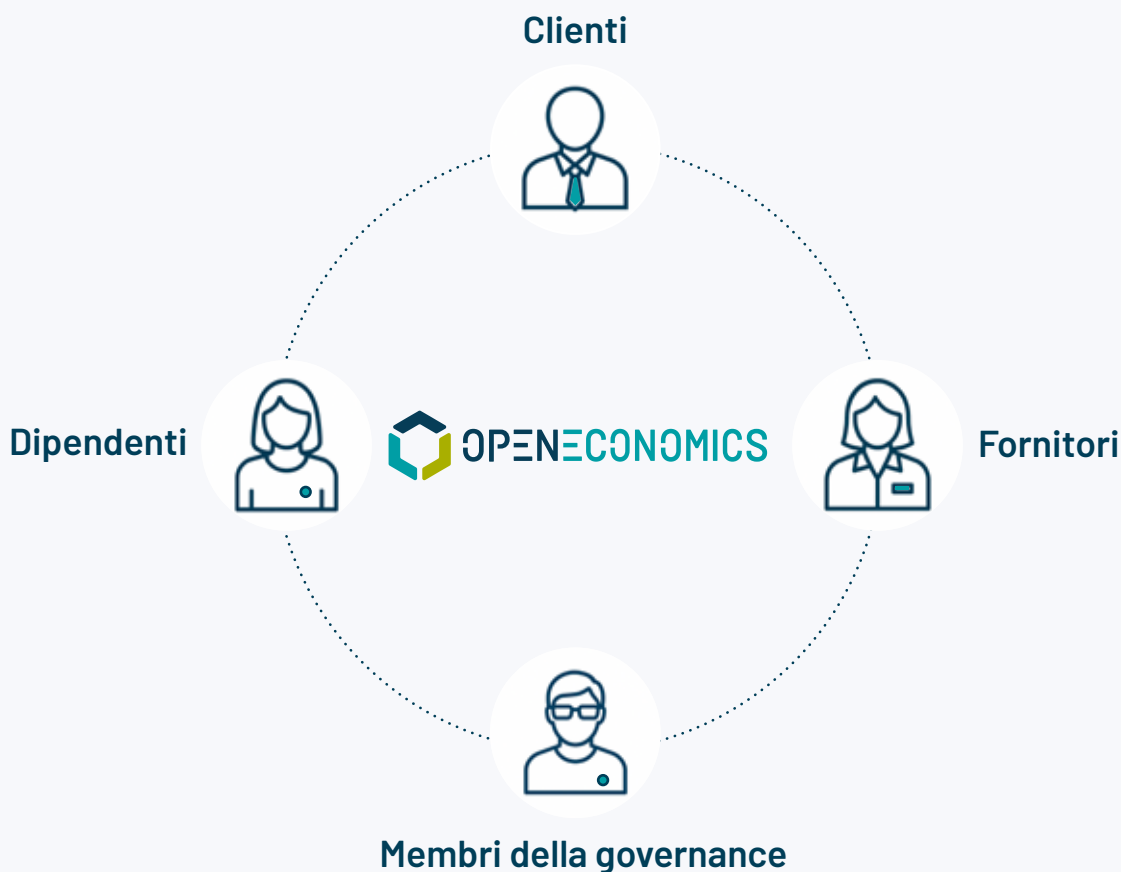
Tutti gli stakeholder che, a vario titolo, interagiscono con OE vengono tenuti in considerazione nella definizione dei piani aziendali e degli obiettivi strategici da raggiungere. Il coinvolgimento dei PDI è infatti un fattore fondamentale per il successo della Società, che contribuisce alla creazione di valore non solo per quanti sono coinvolti attivamente nelle vicende aziendali, ma anche per tutti quei soggetti esterni che possono essere influenzati dalle sue scelte ed attività.

Sulla base di tali presupposti, OE ha avviato un **processo di Stakeholder Engagement** basato sull'identificazione dei soggetti da coinvolgere in via prioritaria, sulla gestione della raccolta delle opinioni dei PDI e su adeguati metodi di elaborazione dei risultati ottenuti dall'attività di coinvolgimento.

Un tale approccio consente di **intercettare i bisogni e le aspettative degli stakeholder**, permettendo di adottare adeguate modalità di interazione con gli stessi, che risultino specifiche in considerazione della particolare categoria di riferimento.

Per tale motivo, sebbene nella conduzione della revisione dell'Analisi di Materialità la Società abbia optato per lo strumento comune della survey, sia interna che esterna, durante l'anno vengono promosse una serie di **iniziative proattive di coinvolgimento degli stakeholder**: attività di team-building non solo per i dipendenti, ma anche per i collaboratori e gli stagisti; invio di newsletter ai propri clienti; diffusione di comunicazioni sul sito web della Società. All'interno dell'azienda è l'Assemblea dei Soci l'organismo incaricato di esaminare l'efficacia dei processi di Stakeholder Engagement con frequenza annuale.

ECOSISTEMA DEGLI STAKEHOLDER DI OPENECONOMICS



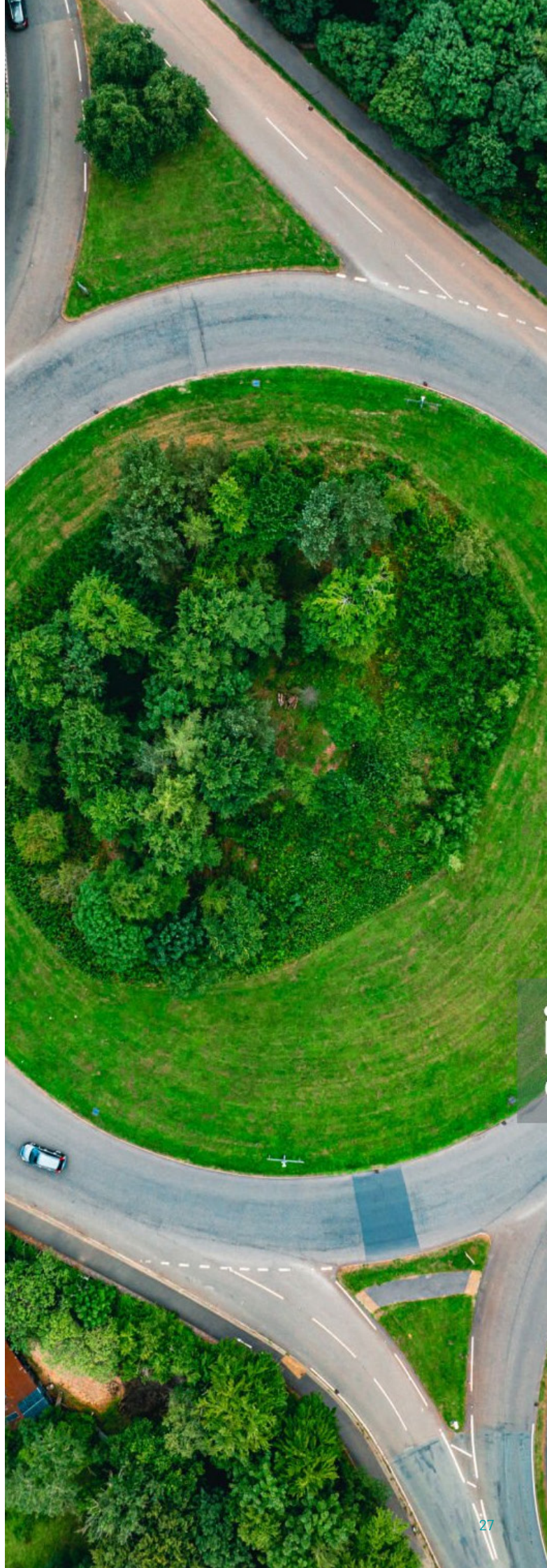
Altri strumenti volti a rafforzare le relazioni e il commitment con i vari stakeholder sono rappresentati dalle rassegne stampa quotidiane, dalla predisposizione di una complaint box per i dipendenti, dalle pubblicazioni sui canali social di OE (principalmente LinkedIn) e la programmazione di incontri ed eventi culturali, partnership o sponsorizzazioni.

Per quanto riguarda il **coinvolgimento della comunità e delle organizzazioni della società civile**, esso avviene mensilmente tramite la diffusione di informazioni riguardo le aree di business dell'azienda sia sul proprio sito web sia sui canali social aziendali. Inoltre, periodicamente, si tengono anche dei webinar con potenziali clienti.

In conclusione, l'approccio seguito dalla Società allo Stakeholder Engagement si fonda sul presupposto che un **ascolto attivo**, attraverso una comunicazione aperta e bidirezionale tra l'azienda e tutti i suoi PDI, sia fondamentale per costruire relazioni durature e significative.

Pertanto, **OE si impegna a mantenere e migliorare questo dialogo**, assicurando che ogni voce venga ascoltata e che le proprie strategie di sostenibilità rispecchino le esigenze di tutti i suoi stakeholder, contribuendo così a un futuro più sostenibile per tutti.

**Ascolto strutturato
e iniziative mirate:
così si snoda il
dialogo continuo
con tutti gli
stakeholder.**



Valore economico generato e distribuito

Al fine di garantire la massima trasparenza sulle performance economiche e su come la ricchezza creata sia poi redistribuita tra gli stakeholder, si riporta di seguito un'analisi del Valore Economico Generato e Distribuito (VEG & D) da OpenEconomics, redatto in conformità allo standard GRI 201: Performance economiche.

Tale approfondimento consente da un lato di analizzare quanta parte della ricchezza prodotta (**Valore Economico Generato - VEG**) sia stata ridistribuita agli stakeholder (**Valore Economico Distribuito - VED**) e quanta parte sia stata, invece, trattenuta nell'organizzazione per incrementarne il valore (**Valore Economico Trattenuto - VET**).

Al 31 dicembre 2024 il VEG è stato di circa 10,4 milioni di euro, imputabile perlopiù ai ricavi derivanti dalle prestazioni di servizi. L'incremento, generalizzato in tutte le aree di business, è frutto sia del consolidamento della posizione della Società presso i clienti storici, che dell'attivazione di nuovi progetti con altre controparti.

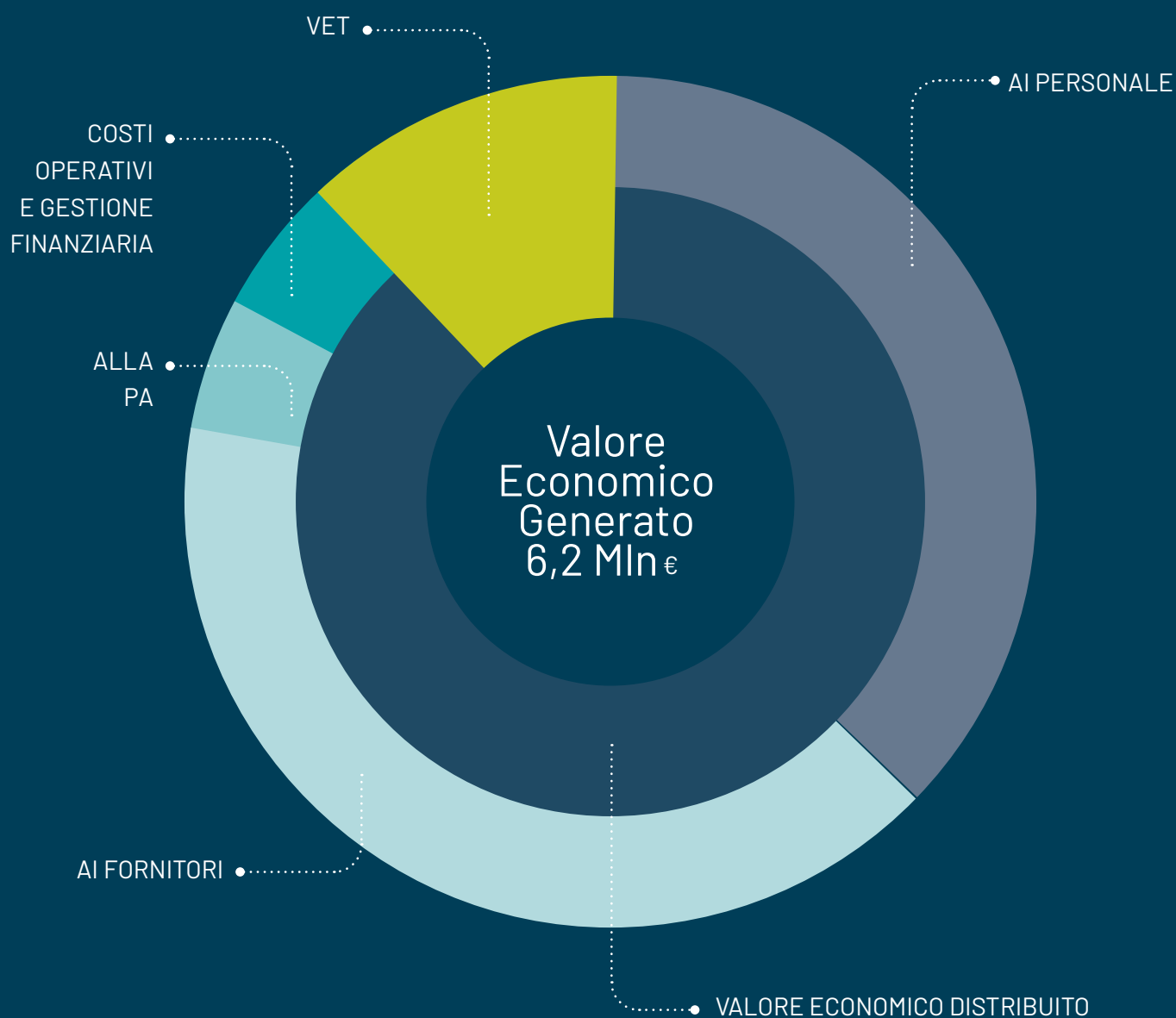
Come si evince dalla rappresentazione grafica del VEG & D, nel 2024 la quasi totalità del valore realizzato è stato distribuito agli stakeholder (86%) per un valore di circa 9 milioni di euro. Nello specifico, il 43% di questo VED è stato distribuito ai dipendenti, sotto forma di salari e stipendi, circa il 41% ai fornitori di beni e servizi, mentre una quota di poco superiore al 7% è stata destinata alla Pubblica Amministrazione per la corresponsione di imposte e tasse e altri tributi allo Stato. Infine, la percentuale residua, quasi il 9%, è stato rappresentato dai costi operativi. Nel corso del 2024 una porzione del VEG (circa il 14%), pari a 1,4 milioni di euro, ha costituito il VET, quota parte non distribuita agli stakeholder e mantenuta nell'organizzazione sotto forma di riserve di capitale e accantonamenti.

In aggiunta, è stata condotta un'analisi volta a stimare l'impatto macroeconomico diretto, indiretto e indotto generato dalle attività svolte dalla Società sul tessuto economico nazionale e regionale in termini di contributo al Prodotto Interno Lordo (PIL) e all'occupazione. Tale studio prende il nome di "Footprint macroeconomico".

Gli input del modello (SAM - Social Accounting Matrix) utilizzato per stimare tale impatto sono rappresentati dai costi sostenuti per il corretto esercizio delle attività della Società per l'anno 2024; essi costituiscono lo shock per i settori produttivi attivati, in grado di produrre effetti quantificabili sui principali indicatori economici.

Il **primo e più importante risultato viene ottenuto in termini di PIL**, ossia la misura tipica del valore aggiunto creato attraverso la produzione di beni e servizi. L'impatto diretto - generato sulla domanda di beni e servizi da parte dei settori produttivi coinvolti nella realizzazione delle attività -, indiretto - determinato dall'aumento di domanda e offerta nelle catene di fornitura attivate - e indotto - la re-immissione nel sistema economico dei redditi da lavoro e capitale percepiti dagli agenti economici - è pari a 12,7 milioni di euro. Gli **effetti occupazionali** derivanti dalle attività aziendali in termini di lavoratori Equivalenti a Tempo Pieno (ETP) sono invece pari a circa 149 nuovi posti di lavoro creati, considerando l'arco temporale di analisi (intero anno 2024). Tale risultato tiene conto non solo delle persone direttamente coinvolte nelle attività di OE, ma anche di tutti i lavoratori impiegati per soddisfare la domanda di beni e servizi su tutta la catena del valore dei settori coinvolti, nonché in quelle attività economiche in cui i percettori di reddito effettuano i loro acquisti.

IL VALORE ECONOMICO DI OE



DATI DA AGGIORNARE

17,8 **PIL**
Mln€ Contributo totale
al valore aggiunto

254 **OCCUPATI**
ETP Diretti, indiretti e indotti
a tempo pieno

Conduzione del business e governance trasparente

Principi guida delle attività aziendali


L'etica nella conduzione del business e una governance trasparente sono il riflesso dell'adozione di valori morali e principi guida su cui si fonda la nostra cultura aziendale caratterizzata dal rispetto dei diritti, dalla promozione della diversità, dall'inclusione e dal dialogo. Essi costituiscono i requisiti fondamentali per garantire la reputazione e la sostenibilità della Società a lungo termine e lo svolgimento del lavoro in un ambiente sereno e stimolante, oltre che per mitigare il rischio di comportamenti scorretti o fraudolenti.

L'operato di OE si basa su **solidi principi etici** che consentono all'azienda di attuare una condotta ispirata ai principi generali di trasparenza, onestà, lealtà, buona fede e diligenza. Ciascuno è chiamato a svolgere la propria attività lavorativa utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti, in conformità alla normativa vigente. Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti nello svolgimento della funzione o dell'incarico affidato rispettano peraltro le procedure interne e la correttezza nei rapporti personali e professionali.


OE si impegna a **garantire il rispetto della riservatezza delle informazioni generate o acquisite** all'interno della struttura societaria e/o nella gestione delle relazioni d'affari costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività svolta. Si impegna inoltre a proteggerle, evitandone un uso improprio e stabilendo che quanti operino per conto della Società non le utilizzino a fini personali.

Il **trattamento dei dati personali** avviene in modo lecito e secondo correttezza, vengono raccolte e registrate solo informazioni necessarie per scopi determinati, espliciti e legittimi e la loro conservazione avviene per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta. In ogni caso, il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle strutture aziendali avviene nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

La Società si impegna inoltre a adottare idonee e preventive **misure di sicurezza per tutte le banche dati** nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o trattamenti non consentiti.



Adottiamo una governance improntata a trasparenza, etica e compliance, a partire dalla riservatezza delle informazioni, generate o acquisite.



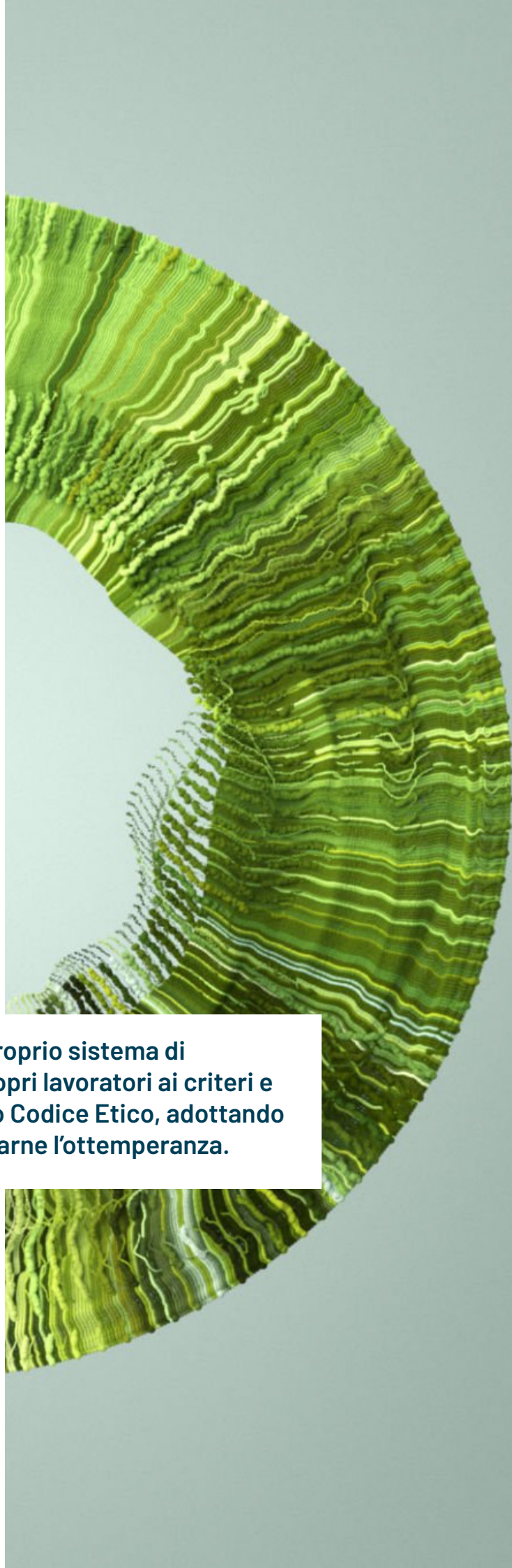
Particolare attenzione è poi dedicata a mettere in atto tutte le misure necessarie a **prevenire e risolvere potenziali conflitti d'interesse**. Sebbene ad oggi la Società non sia dotata di un processo formalizzato di prevenzione e mitigazione di tali rischi a livello del più alto organo di governo, OE esige il più rigoroso rispetto della disciplina in materia di conflitto di interessi contenuta in leggi e regolamenti.

I lavoratori devono informare senza indugio i propri superiori delle situazioni nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società, ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza. I lavoratori sono peraltro tenuti a rispettare le decisioni che in proposito sono assunte da OE, astenendosi dal compiere operazioni in conflitto di interessi. Inoltre, OE si riserva di richiedere periodicamente dichiarazioni che autocertifichino assenza o presenza di situazioni di conflitto d'interesse. I membri del Consiglio di Amministrazione (CdA) sono tenuti a comunicare tempestivamente agli altri componenti e all'Assemblea dei soci eventuale interesse, proprio o di terzi, in una specifica operazione di competenza della Società.

Detta comunicazione deve essere precisa e puntuale, ovvero specificare la natura, i termini, l'origine e la portata dell'interesse dichiarato. OE è inoltre attenta ad assumere comportamenti etici nei confronti dei propri competitor, al fine di mantenere alta la qualità della consulenza offerta ai clienti. La Società riconosce infatti che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo dell'azienda.

OE si impegna, dunque, a vincolare sia il proprio sistema di governance aziendale che l'operato dei propri lavoratori ai criteri e alle regole di condotta stabilite nel proprio Codice Etico, adottando idonei strumenti di attuazione per assicurarne l'ottemperanza.

Il compito di vigilare sul rispetto del Codice Etico è demandato all'Organismo di Vigilanza (OdV), al quale deve pervenire qualsiasi segnalazione riguardante violazioni, reali o presunte, delle disposizioni e dei principi presenti nel documento stesso. Nonostante in OE non siano stati ancora erogati specifici corsi di formazione sull'anticorruzione, a tutti i membri dell'organo di governance, così come a tutti i dipendenti sono state comunicate e rese disponibili le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione.



Certificazioni e compliance normativa

Il possesso di certificazioni e la compliance normativa risultano elementi cruciali per la Società, migliorano la credibilità e la reputazione, offrono un vantaggio competitivo, riducono i rischi legali e finanziari e promuovono l'efficienza operativa. L'ottemperanza alle disposizioni di legge e il rispetto di standard internazionali dimostrano, inoltre, l'impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, contribuendo al successo a lungo termine dell'azienda.

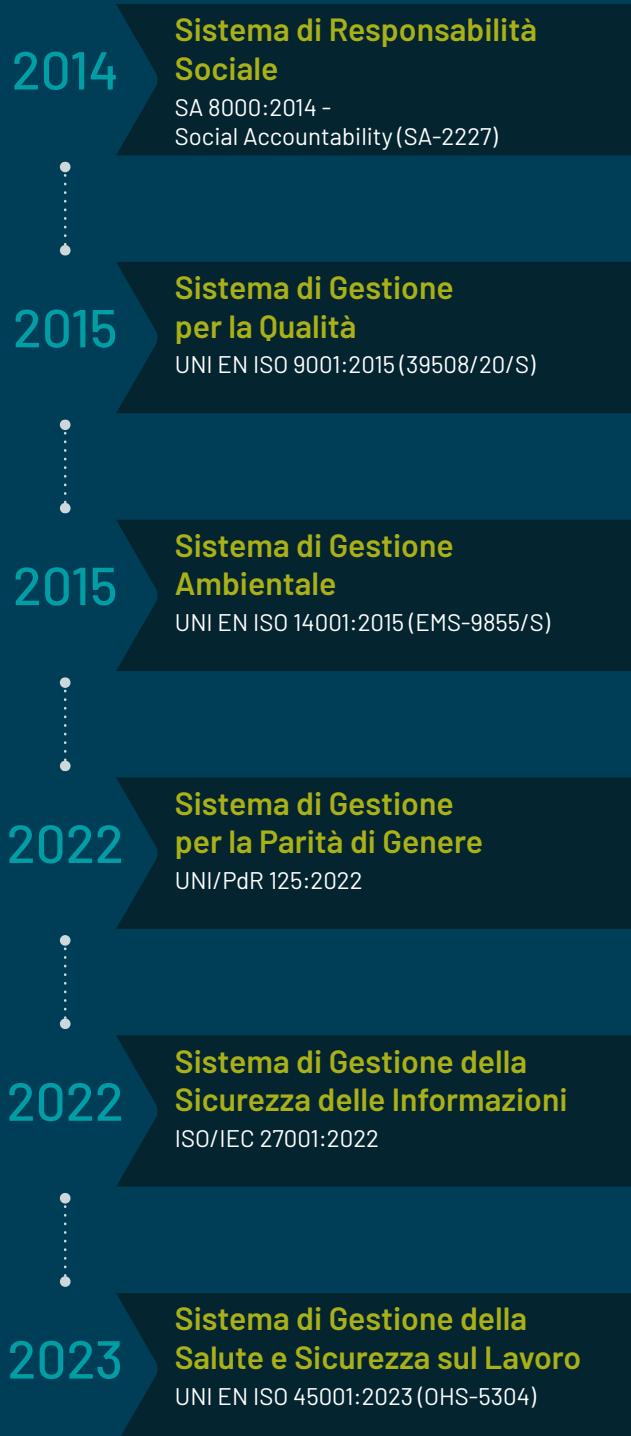
Al fine di agevolare l'acquisizione di segnalazioni da parte dell'OdV e in ottemperanza con la normativa vigente, la Società ha predisposto un apposito modulo di segnalazione whistleblowing. Tramite questo canale, disponibile sul sito web aziendale, è possibile esprimere qualsiasi preoccupazione o sospetto e dare informazione riguardante potenziali illeciti, condotte inappropriate o comportamenti contrari all'etica all'interno di OE. **Il modulo di whistleblowing** è pensato per garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni aperte, anonime e riservate, offrendo così un modo sicuro e protetto per evidenziare qualsiasi problema sospettato, riscontrato o osservato, e per definire le attività necessarie alla sua corretta gestione da parte dell'OdV. In alternativa alla modalità informatica fornita dal portale aziendale dedicato, la possibilità di effettuare le segnalazioni è garantita anche attraverso un apposito indirizzo di posta elettronica e il canale postale tradizionale presso la sede della Società.

È bene notare che le inadempienze e gli illeciti sono, inoltre, considerati violazioni del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (di seguito anche "MOG 231" o "Modello"), adottato dalla Società nel luglio 2023 ai sensi del

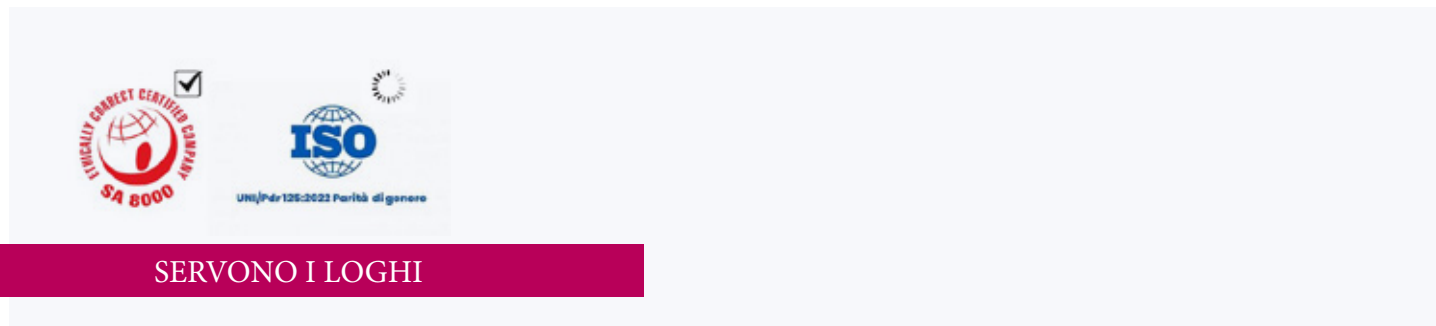


D.lgs. 231/2001 (di seguito anche “Decreto”). L’adozione del MOG 231 manifesta la volontà di OE di presidiare e contrastare in maniera efficace i rischi connessi ad una gestione non corretta e non trasparente delle attività aziendali, nonché contro il rischio del verificarsi di possibili comportamenti illeciti ed episodi di corruzione. Il Modello adottato da OE analizza e disciplina tutte le possibili fattispecie di illecito, tenuto conto del contesto aziendale, dell’attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato. Mediante il MOG 231 si delinea l’informativa da adottare per evitare e prevenire episodi in conflitto con la normativa prevista dal Decreto, riducendo al minimo i rischi di esposizione a sanzioni legali, danni reputazionali e perdite economiche dovuti a comportamenti illeciti. OE si è quindi dotata di specifici protocolli di prevenzione e controllo al fine di salvaguardarsi dal verificarsi degli illeciti previsti dal Decreto nell’esecuzione delle proprie attività aziendali. Le valutazioni dei rischi legati alla corruzione riguardano tutte le sedi aziendali e coinvolgono quanti, nell’esercizio dell’attività di propria competenza a favore della Società, intrattengono rapporti con le Amministrazioni Pubbliche e con i privati.

Oltre ad impiegare il MOG 231 – con lo scopo di rafforzare il sistema di prevenzione dei rischi e l’impegno della Società verso una piena ed integrata compliance normativa – OE aggiorna o introduce nuove procedure aziendali che consentono di essere in linea con i requisiti previsti dai principali standard di gestione aziendale. In tal senso, è conforme al **Sistema di Responsabilità Sociale** secondo lo standard **SA 8000:2014 - Social Accountability (SA-2227)**, tra i più rilevanti in materia di responsabilità sociale d’impresa. Questa attestazione riconosce l’impegno dell’organizzazione nel garantire condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose dei diritti umani lungo tutta la propria catena del valore. Dal punto di vista organizzativo, la Società possiede la certificazione del **Sistema di Gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001:2015 (39508/20/S)**, che definisce i requisiti per un efficace sistema di gestione della qualità, orientato alla soddisfazione del cliente e all’efficienza dei processi. Il rispetto di tale standard consente di garantire l’affidabilità dei servizi offerti e l’allineamento con le best practice internazionali. In aggiunta, nel marzo 2024 OE ha adottato un sistema di gestione integrato conforme agli standard internazionali per il **Sistema di**



Gestione Ambientale UNI EN ISO 14001:2015 (EMS-9855/S) e per il **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro UNI EN ISO 45001:2023 (OHS-5304)**. L'integrazione tra i due sistemi consente di governare in maniera sinergica sia gli aspetti ambientali sia quelli relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori attraverso un unico sistema coerente e armonizzato, che permette di ottimizzare i processi interni e migliorare il controllo sui rischi. Attraverso questa certificazione integrata, OpenEconomics dimostra la volontà di consolidare una cultura aziendale attenta sia alla sostenibilità ambientale sia al benessere delle persone, valorizzando la compliance normativa, la prevenzione e l'adozione di comportamenti virtuosi nei confronti di tutti i portatori di interesse.



Nel 2024 la Società ha altresì formalizzato il proprio impegno verso l'adozione, per l'anno a venire, di un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, avviando un percorso strutturato per la riduzione del divario di genere e la valorizzazione delle diversità in ogni ambito organizzativo. Tale scelta si inserisce in una più ampia visione strategica ispirata ai principi di imparzialità, inclusione, trasparenza e valorizzazione del merito, e mira a promuovere condizioni di lavoro eque, accesso paritario alle opportunità di crescita, conciliazione vita-lavoro e prevenzione di ogni forma di discriminazione. Parallelamente, alla luce della crescente rilevanza della gestione e protezione dei dati, la Società prosegue il proprio percorso di rafforzamento delle misure di cybersecurity e protezione delle informazioni, con l'obiettivo di conseguire la certificazione **ISO/IEC 27001:2022**, standard internazionale che definisce i requisiti per un efficace **Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni**. In continuità con tale approccio, OE garantisce anche la piena ottemperanza agli adempimenti normativi richiesti dal **GDPR**, il **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali**, assicurando trasparenza, tracciabilità e sicurezza nel trattamento delle informazioni, in particolare di quelle afferenti ai propri clienti istituzionali e partner di progetto.



Modello di business

OpenEconomics ha progressivamente ampliato il proprio raggio d'azione, diversificando l'offerta di servizi e consolidando il portafoglio clienti. Questo percorso di crescita ha reso necessario un potenziamento della struttura organizzativa, oggi articolata in Funzioni altamente specializzate, suddivise in team dedicati, in grado di garantire un presidio efficace e integrato delle diverse aree operative.

L'organizzazione interna si fonda su un modello funzionale, pensato per garantire una gestione integrata e coerente delle attività aziendali, attraverso una chiara definizione di ruoli, responsabilità e ambiti operativi. Nello specifico, le Funzioni Aziendali si articolano tra quelle a diretto riporto del Presidente del Consiglio di Amministrazione (CdA) – preposte alla definizione degli indirizzi strategici, alla promozione del posizionamento e consolidamento sul mercato e alla gestione delle relazioni ad alto livello – e quelle in capo all'Amministratore Delegato (AD) – che si occupano dell'attuazione operativa dei servizi, della gestione delle risorse e del coordinamento delle attività aziendali.

Funzioni a diretto riporto gerarchico del Presidente del CdA (in staff)

Segreteria di Direzione

Fornisce supporto strategico e operativo al Presidente del CdA, relativamente alla gestione della propria agenda, nonché alla pianificazione e organizzazione di viaggi, appuntamenti e incontri di lavoro.

Business Development

Presidia lo sviluppo commerciale su scala regionale, nazionale ed europea, traducendo le direttive del board in termini di budget, mercati e settori in azioni concrete, che catalizzino la crescita aziendale, attraverso analisi di mercato e sviluppo strategico, gestione di clienti e partnership, monitoraggio dei progetti, collaborazione interdipartimentale e reporting sulle performance.

Media Relations

Gestisce le attività di comunicazione interna ed esterna della Società, curando le relazioni con i media coerentemente con la strategia comunicativa aziendale. In particolare, gestisce i rapporti con giornalisti e redazioni, coordina la redazione e diffusione di comunicati stampa e contenuti editoriali, organizza eventi mediatici e conferenze stampa, monitora la copertura mediatica e predispone la rassegna stampa. Supporta inoltre il posizionamento istituzionale di OE e l'agenda della Presidenza, assicurando la coerenza dei messaggi con i valori, i principi e gli obiettivi strategici di OpenEconomics.

Funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato

Segreteria Societaria

Assicura il supporto operativo e formale agli organi sociali, occupandosi della convocazione, organizzazione e verbalizzazione delle riunioni, nonché della gestione degli adempimenti connessi al loro regolare funzionamento.

Arrangement

Offre servizi di consulenza relativi al public funding, garantendo un supporto specialistico nella valutazione e candidatura di progetti di investimento a strumenti di finanziamento pubblici (europei, nazionali e regionali). L'attività è svolta attraverso due team specializzati: uno dedicato alla gestione operativa del processo di candidatura, dalla selezione delle misure alla stipula dei contratti di finanziamento – **Team Finanza Agevolata** – e uno incaricato della redazione di modelli economico-finanziari a supporto delle richieste di contributo – **Team Corporate Finance** –.

Compliance

Eroga servizi di consulenza tecnica e giuridica relativi alla gestione e rendicontazione dei progetti finanziati con fondi pubblici, garantendo la conformità ai requisiti normativi e agli obblighi previsti dalle piattaforme pubbliche dedicate. L'attività è svolta attraverso due team specializzati: il primo che affianca i clienti in tutte le fasi di rendicontazione, assicurando un supporto costante nella gestione documentale, nella risoluzione di problematiche operative e nella verifica del rispetto dei requisiti previsti dai bandi e dalle normative di riferimento – **Team Compliance** – e il secondo che verifica la conformità dei progetti al principio DNSH (Do No Significant Harm) attraverso un'analisi tecnico-documentale approfondita, garantendo che le iniziative finanziate non arrechino impatti negativi significativi sull'ambiente – **Team DNSH** –.

Evaluation

Sviluppa e applica modelli scientificamente avanzati per supportare pubbliche amministrazioni e privati nella valutazione degli impatti economici, sociali e ambientali di politiche, programmi e progetti di investimento. L'attività è svolta attraverso tre team specializzati in: analisi macroeconomica degli effetti su PIL, occupazione, redditi e fiscalità – **Team Analisi Macro-Economiche** –; valutazioni della redditività socio-economica di progetti d'investimento attraverso metodologie consolidate di analisi CBA (Cost-Benefit Analysis) – **Team Analisi Costi-Benefici** –; misurazione delle performance ESG (Environmental, Social, Governance) di progetti, eventi e organizzazioni, garantendo coerenza metodologica con i principali standard europei ed internazionali – **Team Analisi di Sostenibilità** –. Ciascun team lavora in coordinamento tecnico con la funzione Innovation, a garanzia dell'allineamento metodologico e dell'aggiornamento continuo degli strumenti utilizzati.

Product Development

È responsabile della progettazione e dello sviluppo dei prodotti digitali e delle tecnologie aziendali, traducendo le esigenze di mercato e le indicazioni metodologiche in soluzioni innovative e coerenti con gli standard qualitativi attesi. La funzione cura l'intero ciclo di vita del prodotto, dalla raccolta dei requisiti alla definizione delle funzionalità, fino al rilascio finale, coordinando aspetti tecnici, comunicativi ed esperienziali. L'attività si articola in quattro Unità Organizzative (UO) specializzate in: sviluppo dell'identità del brand, raccolta degli insight di mercato e definizione delle strategie di posizionamento e lancio dei

prodotti, oltre a presidiare le attività di comunicazione aziendale – **UO Marketing & Communication** –; traduzione dei requisiti di business in specifiche tecniche, assicurando che le soluzioni sviluppate rispondano efficacemente alle necessità degli utenti – **UO Product Technologies** –; presidio delle attività di sviluppo software, supporto di tutte le Funzioni Aziendali nella diffusione delle migliori pratiche tecnologiche e garanzia della sicurezza dei sistemi e dei dati – **UO Information and Communications Technology (ICT)** –; progettazione dell’esperienza utente e contribuzione alla definizione della Brand Identity, in coordinamento con le funzioni operative e l’area comunicazione – **UO User Experience/User Interface (UX/UI) Design** –.

Innovation

Cuore della ricerca e sviluppo aziendale, è responsabile della progettazione, sperimentazione e applicazione di metodologie, modelli analitici e soluzioni tecnologiche a supporto delle attività valutative, digitali e consulenziali della Società. Per via della sua natura trasversale, opera in stretto coordinamento con le funzioni Product Development ed Evaluation e, ove necessario, con le funzioni Compliance e Arrangement. La struttura è articolata in sei team altamente specializzati che: sviluppano modelli e analisi macroeconomiche e di scenaristica – **Team Macro Modelling** –; elaborano modelli di analisi costi-benefici, valutazioni finanziarie e analisi regolatorie e di mercato – **Team CBA** –; presidiano i framework normativi e metodologici in materia ESG, climate policy e DNSH, curando anche gli strumenti di reporting non finanziario – **Team Sostenibilità** –; progettano e aggiornano le procedure per la rendicontazione dei fondi pubblici, in linea con le normative vigenti – **Team Reporting** –; sviluppano architetture dati, algoritmi e tecniche matematico-statistiche per l’analisi avanzata dei dati – **Team Data Science** –; si occupa dell’addestramento e dell’implementazione di soluzioni di intelligenza artificiale, con focus sull’automazione dei processi e il supporto tecnico alla funzione Product Technologies – **Team AI** –.

Amministrazione, Finanza e Controllo – AFC

Cura le attività amministrative, finanziarie e di controllo gestionale, assicurando l’adempimento degli obblighi contabili e fiscali, la pianificazione economico-finanziaria, il supporto alla partecipazione a gare e bandi e la gestione operativa delle sedi aziendali. L’organizzazione interna della funzione si articola in quattro team che si occupano di: gestire la contabilità generale, la tesoreria e gli adempimenti civilistici e fiscali, assicurando supporto agli organi di controllo – **Team Amministrazione e Finanza** –; pianificazione economica, gestione del budget, contabilità analitica e supervisione delle performance economiche – **Team Pianificazione e Controllo di Gestione** –; gestire e monitorare le opportunità di gara, cura la predisposizione della documentazione amministrativa per le candidature e si occupa dei contratti e dei processi di approvvigionamento di beni e servizi – **Team Gare d’Appalto & Acquisti** –; garantire il funzionamento operativo delle sedi, inclusa la manutenzione degli spazi e la gestione delle forniture e della corrispondenza aziendale – **Team Facility & General Affairs** –.

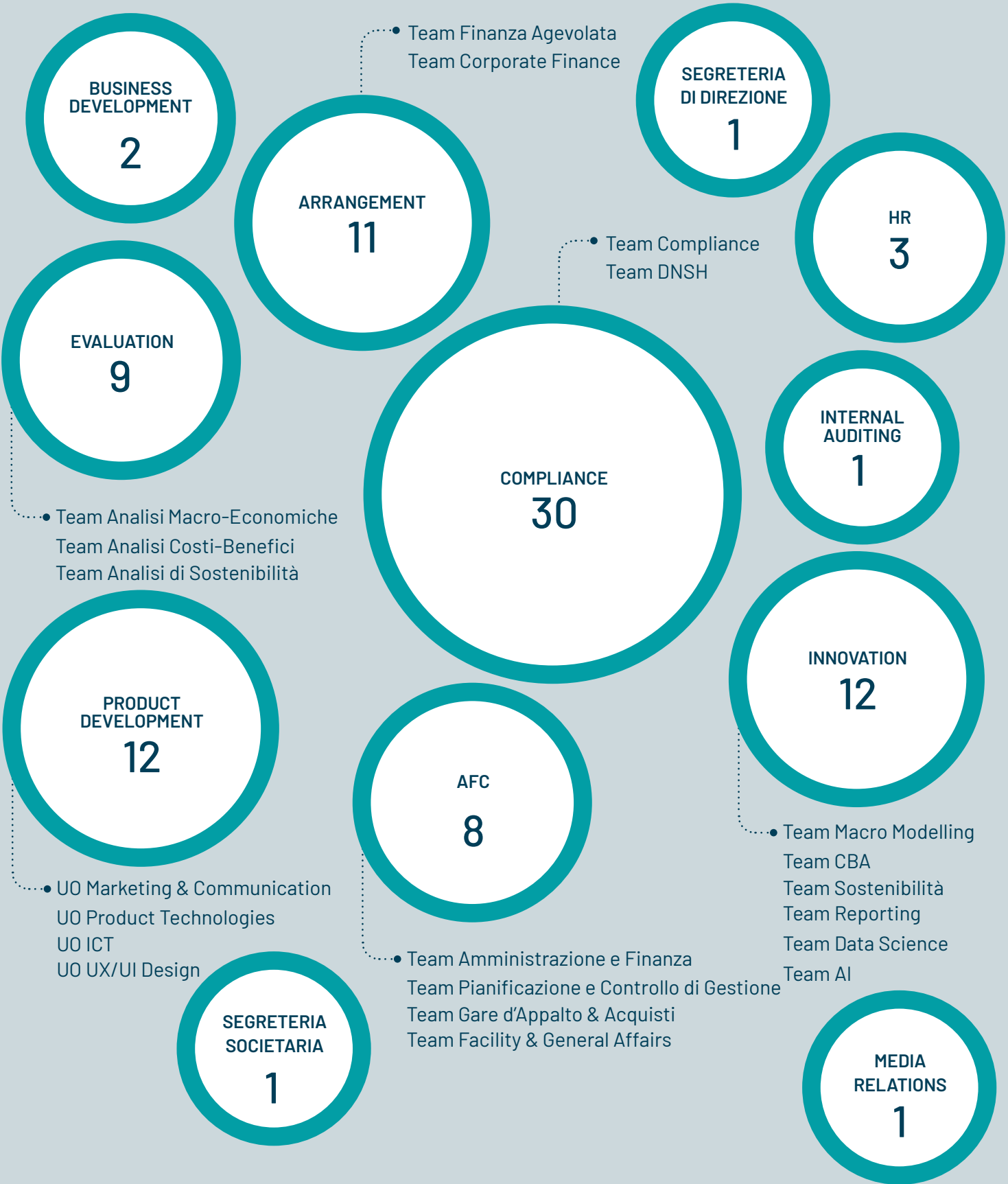
Human Resources – HR

Gestisce e valorizza il capitale umano della Società, concorrendo alla definizione e attuazione delle politiche del personale in coerenza con gli indirizzi dell’AD. In particolare, coordina i processi di selezione, assunzione e amministrazione del personale, supporta la gestione delle relazioni interne e il monitora il clima organizzativo, promuove iniziative di formazione e sviluppo professionale e cura i rapporti con enti e fornitori esterni a supporto delle attività della funzione.

Internal Auditing

Rappresenta il terzo livello di controllo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR). È incaricata di valutare l'efficacia, l'efficienza e l'adeguatezza dei presidi interni, fornendo alla direzione della Società elementi oggettivi di analisi e raccomandazioni utili a orientare le decisioni e promuovere azioni di miglioramento continuo.

COMPOSIZIONE FORZA LAVORO AL 31/12 PER FUNZIONE E TEAM

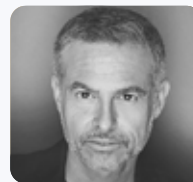


Modello di governance

Il modello di governance di OpenEconomics e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti. La struttura di OE, infatti, è stata creata per garantire flessibilità, efficienza ed efficacia operativa, prevedendo una chiara distinzione tra funzioni decisionali, esecutive e di controllo, in coerenza con i principi della buona governance.

Nel 2024, a seguito dell'ingresso del fondo Algebris nella compagine societaria, OpenEconomics ha modificato il proprio assetto di governance. La Società è passata da un modello tradizionale con Amministratore Unico ad un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, fondato sulla presenza di un Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo, investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, opera secondo principi di trasparenza esercitando funzioni di indirizzo strategico e supervisione. Il CdA è composto da tre membri – il Presidente che condivide con l'Amministratore Delegato la rappresentanza legale della Società e un Consigliere – ed ha dunque l'obiettivo di assicurare la congruità dell'azione aziendale con i valori fondanti e gli obiettivi di OE.

Il CdA è supportato da un sistema di controllo a garanzia dell'integrità e della trasparenza della gestione societaria. Tale insieme comprende un Sindaco Unico, che vigila sull'operato degli amministratori, sulla corretta tenuta della contabilità e sulla conformità dell'azione aziendale alle normative vigenti. Un'unità di Internal Auditing, ossia una funzione indipendente di terzo livello incaricata di valutare l'efficacia del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, fornendo supporto al CdA nell'individuazione di eventuali azioni correttive. Infine, da due organismi esterni quali l'Organismo di Vigilanza (OdV), che presidia la compliance al D.Lgs. 231/01 e dunque l'adeguatezza del Modello 231 e la Società di Revisione, incaricata della verifica della regolarità contabile e amministrativa. La Società è inoltre controllata da un'Assemblea dei Soci costituita da un Socio Unico, a garanzia di una governance pienamente allineata agli interessi di lungo periodo.



Gianluca Calvosa

Presidente

Ingegnere informatico con una vasta esperienza in digital transformation e nell'analisi economica a supporto della mitigazione dei rischi di investimento in contesti ad elevata incertezza.



Raffaele Nardone

Amministratore Delegato

Analista economico specializzato nella valutazione di progetti complessi per l'accesso a misure di finanziamento pubblico e la compliance con i framework normativi comunitari.



04

Rapporto con
clienti, fornitori e
comunità

La relazione con i clienti

Da sempre, OpenEconomics pone al centro della sua attività l'interesse, la cura e la soddisfazione del cliente. La Società riconosce che la fiducia e l'apprezzamento di chi richiede le sue prestazioni è di primaria importanza per il successo, che persegue attraverso l'offerta di servizi di consulenza di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza leale.

OE si impegna, dunque, ad osservare rigorosamente le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti, applicando con efficienza e cortesia i principi generali presenti nel Codice Etico.

L'approccio di OE nella gestione dei clienti implica una **collaborazione attiva e sinergica** con gli stessi, mediante la quale si valorizza l'esperienza e il punto di vista della controparte, coinvolgendola nel percorso verso il raggiungimento degli obiettivi comuni. Costruire partnership solide e durature diventa così fondamentale; ciò implica non solo offrire soluzioni immediate alle esigenze dei clienti, ma anche comprendere a fondo i loro bisogni e lavorare per soddisfarli nel corso del tempo. In questo modo, si favorisce la creazione di un legame fiduciario che va al di là di una singola prestazione, trasformandosi in una collaborazione continuativa.

In tale contesto, inoltre, OE investe nello sviluppo di un know-how distintivo nei settori in cui è specializzata, tramite un processo costante d'innovazione che consente l'adattamento alle mutevoli esigenze del mercato e dei clienti stessi.

Nello specifico, OE eroga servizi di consulenza rivolti ad aziende e istituzioni. In particolare, i principali clienti della Società sono grandi imprese di servizi partecipate dallo Stato, aziende dalla forte impronta innovativa operanti soprattutto in ambito energetico e numerose istituzioni pubbliche.

Per il 2024 sono stati 74 i clienti di OE serviti durante il periodo di rendicontazione (il 50% in più rispetto al periodo precedente) distribuiti in prevalenza sul territorio nazionale, ma anche clienti esteri con sedi in Germania, Stati Uniti, Svizzera e Regno Unito.

Una parte dei rapporti di business instaurati ha avuto natura contrattuale di lungo termine, implicando dunque una collaborazione continuativa e stabile per i prossimi periodi. Altri rapporti invece sono stati basati su singoli progetti o su eventi specifici ed hanno richiesto un impegno temporaneo e mirato, volto a rispondere a esigenze particolari.

La Società ha offerto nel complesso più di 100 servizi di consulenza (il 60% in più rispetto all'anno precedente), che hanno portato ad oltre 10 milioni di euro di fatturato per la Società (con un aumento del 40% rispetto al 2023).

74

Clienti Totali

+50%

102

Servizi Totali Offerti

+60%

10 Mln

Fatturato

+40%

La gestione dei fornitori

OpenEconomics si avvale di forniture di prodotti e servizi di supporto alle proprie attività operative, che ne consentono il corretto ed ottimale svolgimento nel rispetto dei requisiti previsti in materia di sicurezza, sostenibilità e responsabilità sociale.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto si fondano su una valutazione preliminare strutturata che tiene conto della qualità e del prezzo dei beni o servizi offerti, oltre che basata su criteri oggettivi e documentati riguardanti le competenze tecniche, organizzative e finanziarie, l'affidabilità operativa, il rispetto dei requisiti normativi e l'eventuale possesso di certificazioni ambientali, sociali e/o di governance (es. ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000, UNI/PdR 125). Un ulteriore criterio di selezione riguarda la capacità dei fornitori di garantire continuità operativa, tempestività nell'erogazione delle prestazioni e un adeguato livello di assistenza, a supporto della qualità complessiva dei servizi aziendali.

Nella gestione dei rapporti con i fornitori, OE adotta un approccio improntato a criteri di trasparenza, responsabilità e conformità normativa, in linea con i principi espressi nel MOG 231.

Richiede inoltre a tutti i soggetti coinvolti nei processi di approvvigionamento di beni e servizi - incluse le consulenze esterne - di agire nel rispetto dei principi di economicità, qualità e liceità, nonché in coerenza con i valori e le disposizioni contenute nel proprio Codice Etico. Una volta stipulati i contratti, la Società effettua monitoraggi periodici dei fornitori per verificare la conformità rispetto ai principi e agli standard aziendali. In tale ambito è stato dunque adottato un sistema strutturato di classificazione basato su tre livelli di rischio - basso, medio, alto -, ciascuno dei quali comporta il soddisfacimento di specifici requisiti documentali e differenti modalità di controllo, eventualmente anche

in corso d'opera. Tutti i fornitori storici e/o abituali sono considerati qualificati, fermo restando l'obbligo di aggiornare la documentazione prescritta in occasione di ogni nuova fornitura. Ciascuno è inoltre dotato di una scheda di qualifica che ne riporta, oltre ai dati identificativi, eventuali reclami o non conformità riscontrate in relazione a precedenti incarichi.

La qualifica può decadere in presenza di violazioni accertate delle disposizioni contenute nel MOG 231, nel Codice Etico o nei contratti sottoscritti. Analogamente, il superamento di soglie predeterminate di non conformità, definite in funzione della tipologia di servizio, può determinare la sospensione o la revoca della qualifica, anche qualora sussistano particolari certificazioni. Infine, per i fornitori classificati a rischio medio o alto, possono essere attivate, a discrezione della Società, misure di rafforzamento del controllo o ulteriori azioni proporzionate alla valutazione di rischio.

In linea con quanto previsto dalla nuova procedura formalizzata di qualifica dei fornitori adottata nel 2024, che disciplina in maniera sistematica le modalità di selezione, monitoraggio e rivalutazione dei partner esterni, la Società si impegna a osservare i seguenti principi.

Osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;

Non precludere ad alcuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la Società, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;

Ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti di OE in termini di qualità, costo e tempi di consegna in misura almeno pari alle loro aspettative;

Mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

Nel corso del 2024 OE si è servita di **245 tra piccoli e grandi fornitori**, tutti di primo livello e localizzati prevalentemente nelle regioni di Lazio e Calabria. Essi svolgono servizi di consulenza specialistica, manutenzione ed erogazione di utenze per le due sedi operative della Società e forniscono materiali di consumo e beni strumentali. I rapporti contrattuali di business intrattenuti con i fornitori sono principalmente di lungo termine, ad eccezione dei servizi di consulenza contrattualizzati a breve termine o legati ad una determinata commessa o progetto (con i cosiddetti collaboratori a p. IVA). Il valore monetario stimato dei **pagamenti effettuati ai fornitori per il 2024 è di oltre 3,65 milioni di euro**.



245

Piccoli/Grandi Fornitori

tutti di primo livello e localizzati prevalentemente nelle regioni di Lazio e Calabria



€3,65 Mln

Pagamenti effettuati ai fornitori

tutti di primo livello e localizzati prevalentemente nelle regioni di Lazio e Calabria



iStock™
Credit: mediaphotos

Il rapporto con il mondo accademico

La collaborazione sinergica con il mondo della ricerca accademica riveste un ruolo cruciale nel favorire la crescita e il successo complessivo della Società attraverso la valorizzazione e formazione di nuovi talenti.

Il piano di OE per supportare imprese ed istituzioni prevede lo sviluppo di una metodologia che integri l'analisi dei rischi fisici e di transizione in ambito finanziario con i relativi meccanismi di trasmissione all'interno dell'economia reale, basando gli stessi su un modello di equilibrio economico generale. Tale approccio ha lo scopo di irrobustire le metodologie di analisi, permettendo all'azienda di fornire un servizio più puntuale, che sia di guida per le organizzazioni nel riconsiderare le proprie strategie di investimento o di policy in modo da garantire una transizione ordinata verso un'economia a emissioni zero.

In quest'ottica, nel 2023 la Società ha deciso di co-finanziare un posto con borsa di studio nell'ambito del Dottorato di ricerca in Economics presso la Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli (Luiss) della durata di 4 anni, a partire dall'anno accademico 2023/2024. Inoltre, OpenEconomics è lieta di annunciare una nuova partnership con l'Università della Calabria (UniCal) per il 2024, che rafforzerà ulteriormente la sua rete di collaborazioni accademiche, consentendo una maggiore condivisione di conoscenze e un'ulteriore crescita delle sue capacità di ricerca e sviluppo.



Trasformazione e innovazione digitale

Nell'attuale contesto competitivo, l'integrazione di tecnologie innovative e soluzioni digitali avanzate rappresenta un fattore determinante per il miglioramento della qualità dei servizi offerti, l'ottimizzazione delle attività interne e l'aumento dell'efficienza operativa.

In tale prospettiva, OpenEconomics ha dimostrato una spiccata capacità di evoluzione, rispondendo con tempestività alle trasformazioni tecnologiche richieste dal mercato. Questo è stato possibile grazie a un costante impegno in attività di ricerca e sviluppo, che ha favorito una progressiva digitalizzazione dei processi in tutti gli ambiti aziendali.


Nel corso del 2024, OpenEconomics ha consolidato il proprio impegno nello sviluppo di applicativi informatici all'avanguardia e "su misura", proseguendo la collaborazione con l'Istituto per il Credito Sportivo e Culturale (ICSC) attraverso l'evoluzione della **piattaforma DELTA**.

Il software, originariamente concepito per la valutazione dei progetti relativi agli impianti sportivi, è oggi uno strumento operativo stabile e determinante per

analizzare con profondità la sostenibilità e l'impatto sociale dei settori Sport e Cultura.

Questo applicativo viene utilizzato sia internamente da ICSC sia in modalità self-provisioning da parte dei suoi clienti, consentendo l'analisi del ritorno sociale dell'investimento (Social Return on Investment - SROI), il calcolo del rating ESG e la verifica dei rischi fisici legati ai progetti, con allineamento ai temi materiali dell'Istituto.

In parallelo, nel 2024 è stato ufficialmente lanciato il sito **Goaleconomy.org**, un'iniziativa congiunta promossa dalla Fédération Internationale de Football Association (FIFA) e dal World Trade Organization (WTO), sviluppata con il supporto di OpenEconomics. Il portale si configura come un osservatorio indipendente sull'intersezione tra sport, inclusione e sviluppo sostenibile, offrendo una narrazione fondata su dati strutturati e analisi empiriche. Attraverso un racconto interattivo e visivamente coinvolgente, illustra dunque l'evoluzione e l'impatto economico e sociale del calcio a livello globale.



Entriamo in una nuova fase: le piattaforme diventano strumenti chiave per abilitare i nostri clienti.

Ma soprattutto, la Società ha abbracciato le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie, **sviluppando software e applicazioni innovative**, divenute soluzioni chiave per rispondere con successo alle esigenze aziendali interne e dei clienti. Una tecnologia proprietaria, nonché punto di forza distintivo per OE, è **Externalytics™**, un software che rende fruibile ai clienti l'analisi non finanziaria di organizzazioni, progetti e politiche. Questo strumento si distingue per la sua capacità di rendere comprensibili e facilmente accessibili metodologie di analisi avanzate che tradizionalmente richiederebbero un elevato livello di competenza specifica.

I modelli offerti dalla piattaforma comprendono infatti un **ampio ventaglio di strumenti valutativi**, concepiti per supportare decisioni strategiche complesse in ambito pubblico e privato, tra cui: **Analisi di impatto, Footprint economico, ESG Rating e Analisi Costi Benefici Economica (ECBA)**. L'**Analisi di impatto** permette agli utenti di valutare l'effetto complessivo di un'iniziativa o un progetto sulle principali variabili macroeconomiche quali l'occupazione, il prodotto interno lordo, i redditi delle famiglie e il gettito fiscale. Il footprint economico misura l'impatto di organizzazioni pubbliche o private sul territorio e sugli stakeholder di riferimento.

L'**ESG Rating** si concentra sugli aspetti ambientali, sociali e di governance, fornendo alle organizzazioni una valutazione complessiva della loro sostenibilità. Infine, l'**analisi ECBA** offre una misurazione del

valore socioeconomico generato da un progetto, supportando gli utenti nella scelta tra alternative di investimento e impatto regolatorio.

Externalytics™ si propone come uno strumento intuitivo e user-friendly, adatto ad utenti con diversi livelli di esperienza e competenza. Attraverso una piattaforma agile e facilmente navigabile, gli utenti possono accedere a questi modelli di analisi, inserire i dati necessari e avviare l'elaborazione delle informazioni. In risposta, la piattaforma genera i risultati dettagliati e riassuntivi delle analisi effettuate.

Questo dossier analitico fornisce una visione chiara ed esauriente dell'impatto di un'organizzazione, progetto o politica, arricchendo il processo decisionale con dati non finanziari critici. Il valore aggiunto dello strumento risiede nell'utilizzo di fonti dati referenziate e costantemente aggiornate, nell'adozione di metodologie analitiche allineate alle prassi consolidate di settore, nell'impiego di metriche coerenti con gli standard internazionali e nella costruzione di modelli complessi, caratterizzati da un'elevata granularità settoriale e geografica. A ciò si affianca un'esperienza di fruizione fluida e funzionale, supportata da strumenti avanzati di produttività, e un continuo aggiornamento dei dataset, delle metodologie e della regolazione di riferimento.

300+

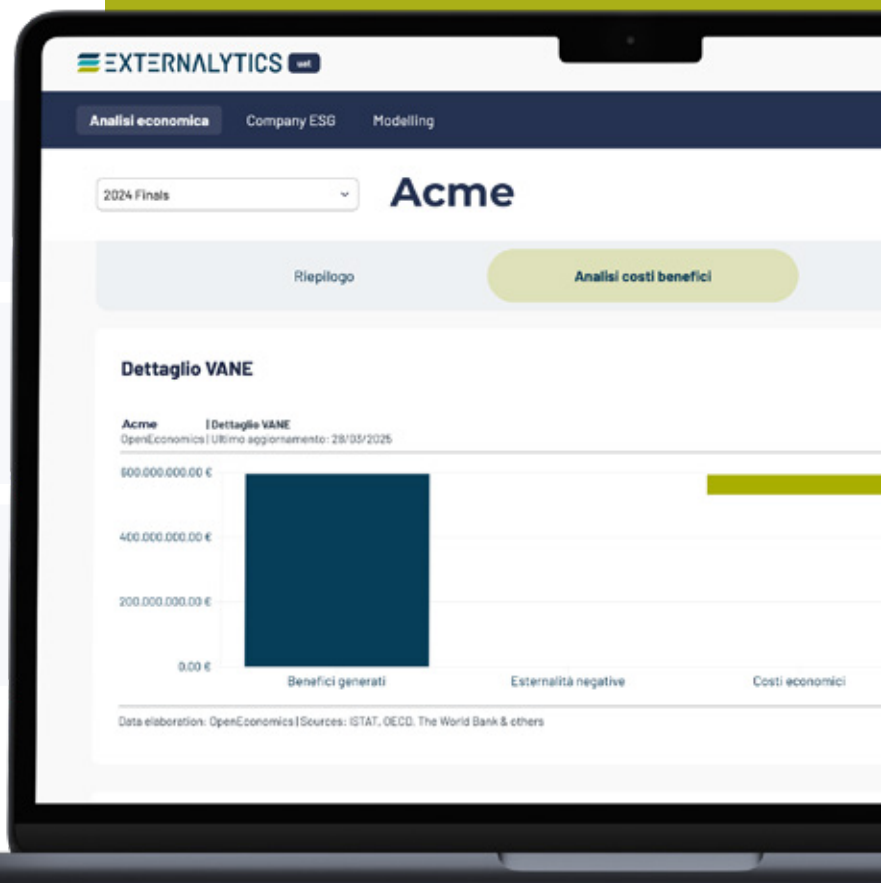
Miliardi / € Investimenti analizzati

500+

Progetti

30

La geografia delle analisi svolte



La seconda piattaforma proprietaria di OE è **OpenRep™**, un avanzato software di gestione del workflow, specificamente progettato per ottimizzare la governance dei dati e il processo di monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati con fondi pubblici.

Pensato per supportare le esigenze delle amministrazioni e delle imprese beneficiarie di sovvenzioni, questo strumento digitale mira a introdurre un sistema di autocontrollo efficace, in grado di garantire la conformità normativa, la tracciabilità delle attività e la correttezza documentale lungo tutto il ciclo di vita progettuale. La piattaforma consente una rilevazione dettagliata e tempestiva dei dati relativi a procedure di affidamento, stati di avanzamento fisico, procedurale e finanziario, assicurando la raccolta sistematica delle evidenze probatorie richieste dai sistemi di controllo.

OpenRep™ si afferma sempre più come strumento di riferimento per medie e grandi organizzazioni, supportandole nell'ottenere con successo, rendicontare in modo efficiente e incassare tempestivamente fondi pubblici, sia a gestione diretta (come CEF, Innovation Fund, Horizon) sia a gestione indiretta (come PNRR e Programmazione 2021-2027). Ciò è possibile grazie all'integrazione in piattaforma di una vasta gamma

di funzionalità che includono processi guidati, dashboard dinamiche, pianificazione finanziaria, strumenti per la gestione del personale, moduli di autocontrollo, reportistica analitica e repository documentale.

A ciò si aggiungono automatismi supportati da intelligenza artificiale, aggiornamenti normativi continui e piena interoperabilità con altri sistemi, favorendo l'efficienza operativa e una piena compliance agli strumenti di finanziamento pubblico.

L'adozione della piattaforma consente dunque di affrontare la complessità della rendicontazione pubblica con maggiore sicurezza, tempestività ed efficacia.

L'affidabilità dei controlli automatici, la coerenza nella raccolta dati e la trasparenza delle procedure supportano il rafforzamento delle capacità amministrative, riducono il rischio di errori o non conformità e migliorano l'accesso e l'utilizzo delle risorse pubbliche.

In questo modo, OpenRep™ diventa non solo uno strumento gestionale, ma anche un alleato strategico nella realizzazione di progetti ad alto impatto.

4,7M€

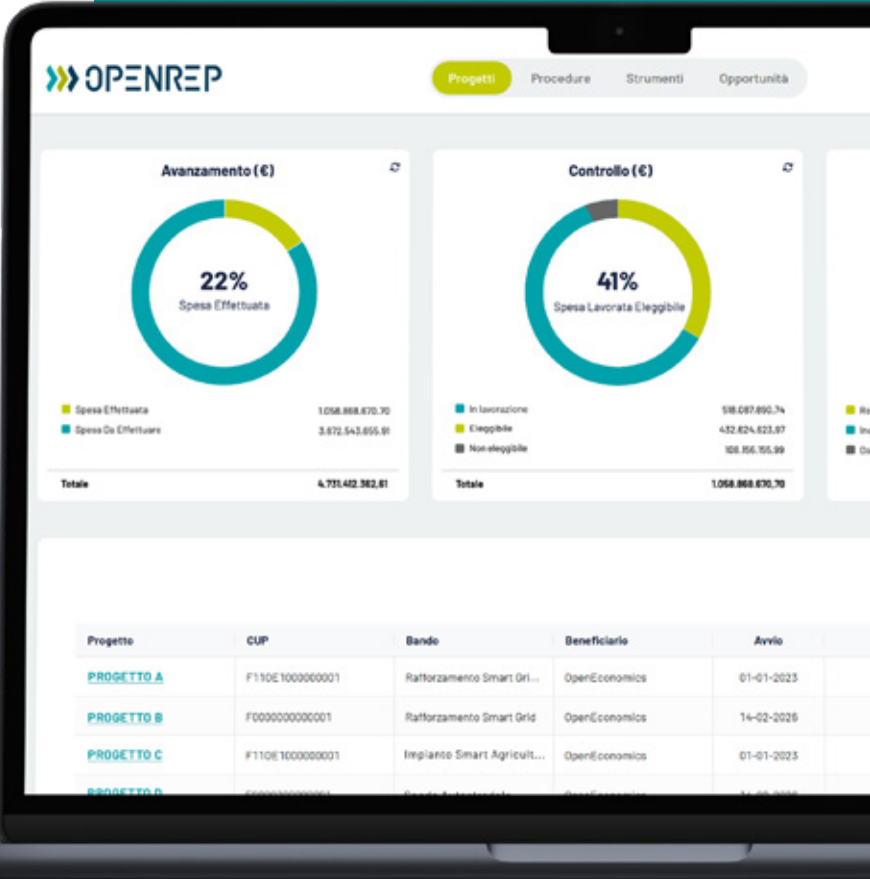
Valore dei progetti finanziati gestiti

87

Progetti gestiti con OpenRep

19

Bandi censiti nella piattaforma





05

I nostri talenti

La forza lavoro di OpenEconomics

Alla crescita dei clienti e del business si è accompagnato anche il naturale incremento delle risorse umane, non solo dal punto di vista numerico, ma anche sotto il profilo delle competenze e della professionalità. Lo sviluppo del capitale umano si conferma come leva strategica per sostenere l'espansione e accrescere la competitività della Società.

A partire dal periodo post-pandemico, in un mercato sempre più imprevedibile, complesso e caratterizzato da un'offerta di servizi variegata e multimodale, OE ha scelto di puntare con decisione sulle persone.

L'investimento nelle competenze e nella specializzazione del know-how viene visto come la chiave per rispondere in modo più efficace e mirato alle esigenze dei clienti di oggi. Per questi motivi, la Società ha progressivamente rafforzato le proprie politiche di reclutamento, formazione e sviluppo professionale, proseguendo con un consistente programma di assunzioni.

85

Numero
dipendenti

+48%

Aumento numero
dipendenti

64%

Giovani
under 36

70%+

Neoassunti
under 36

90%

tasso di conversione
stage in opportunità

97%

Remunerazione
donne rispetto alla
remunerazione uomini

Il **numero medio di dipendenti** è aumentato in modo significativo, passando dalle 50 unità del 2023 alle 74 del 2024 (+48%), con una crescita del personale superiore del 30%, distribuita tra le due sedi di Roma e Rende(CS). **L'apertura della sede nella provincia di Cosenza nel 2021, seguita dal suo ampliamento nel 2023, si è confermata una scelta di successo.** Nel 2024, tale iniziativa ha portato alla creazione di ulteriori 11 nuovi posti di lavoro, rafforzando l'integrazione operativa con la sede di Roma e valorizzando le competenze locali in un'ottica di sviluppo territoriale e coesione interna.

Al 31 dicembre 2024 i lavoratori dipendenti di OpenEconomics risultano pari ad 85, perlopiù **giovani under 36 che rappresentano il 64% del totale del personale.** In linea con le politiche nazionali di promozione dell'occupazione giovanile stabile, **oltre il 70% dei neoassunti nell'anno di rendicontazione risulta avere meno di 36 anni.** Per quanto riguarda la distribuzione in base al genere, si registra una lieve riduzione del divario tra il numero di lavoratori e lavoratrici: nel 2024 le donne rappresentano il 36% dell'organico, rispetto al 35% dell'anno precedente. Sebbene il gap permanga (64% uomini), la Società conferma il proprio impegno a promuovere una maggiore equità di genere all'interno della forza lavoro.

Per quanto riguarda il **divario retributivo**, calcolato come rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini, full-time e tutti coperti da CCNL Settore Commercio Terziario, i dati evidenziano che le donne impiegate percepiscono in media il 97% della remunerazione dei colleghi uomini appartenenti alla medesima categoria. Tra i quadri, il rapporto risulta invece favorevole alle lavoratrici, che percepiscono in media il 121% del compenso spettante agli uomini di pari grado. Non è stato possibile effettuare il confronto per la qualifica dirigenziale, in quanto attualmente in OE non sono presenti donne che ricoprono tale ruolo.

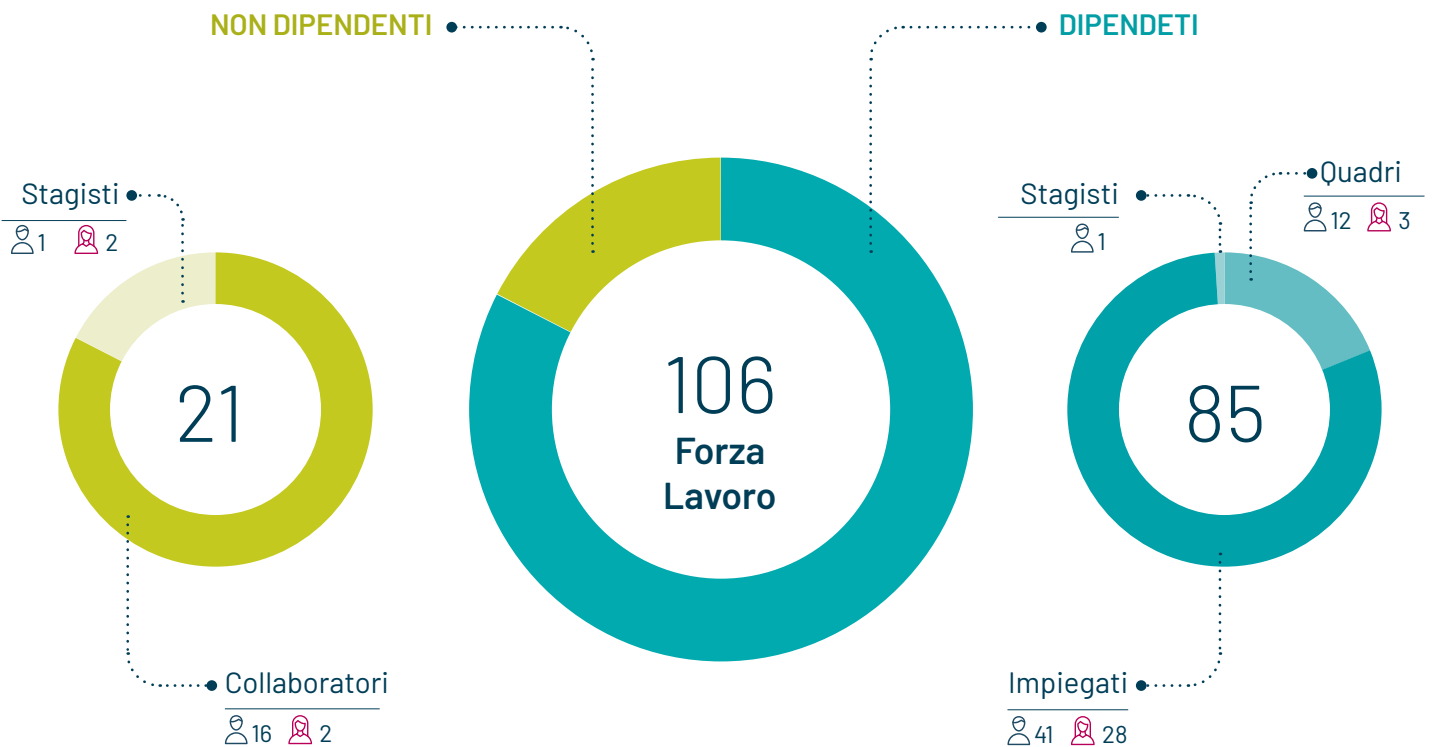
Nel complesso, laddove disponibili, i risultati non evidenziano disparità retributive sistemiche a vantaggio delle donne che, in alcuni casi, si attestano su livelli retributivi mediamente superiori. Contestualmente, il calcolo dell'**unadjusted Gender Pay Gap**, ovvero il divario retributivo medio complessivo tra i generi, indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica ricoperta, evidenzia una RAL media annua pari a 32.564,55 € per le donne e 35.584,20 € per gli uomini, da cui deriva un gap del 9% a sfavore delle lavoratrici.

Questo scostamento riflette fattori strutturali interni, quali una diversa distribuzione tra le qualifiche, una maggiore incidenza maschile in posizioni apicali e

un'anzianità media inferiore tra le donne. In generale, OpenEconomics garantisce che il salario corrisposto venga calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, anche per i lavoratori neoassunti con poca o senza esperienza, e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore.

Relativamente alla quota di lavoratori non dipendenti ma che cooperano ed intrattengono relazioni professionali a vario titolo con OE, quelle di stagista e di collaboratore esterno sono le tipologie più comuni impiegate dalla Società. Al 31 dicembre 2024 risultano attivi **3 percorsi di stage**.

I tirocini, rivolti principalmente a studenti, laureandi e neolaureati, sono contrattualizzati indirettamente tramite una terza parte (il centro per l'impiego) e prevedono il coinvolgimento degli stagisti in attività di supporto generalista, con finalità formative e di acquisizione di competenze professionalizzanti. Tali risorse affiancano dunque le diverse Funzioni Aziendali contribuendo allo svolgimento di attività operative, di ricerca e di valutazione. Nel **2024, il numero di percorsi di tirocinio attivati è più che raddoppiato rispetto**



all'anno precedente, registrando un tasso medio di successo pari a quasi il **90%**, **inteso come percentuale di conversione degli stage in contratti di lavoro**.

I collaboratori, pari a **18 figure professionali** nel 2024, sono ingaggiati mediante contratti di **consulenza esterna** sia in forma diretta come liberi professionisti, sia attraverso incarichi affidati a società terze di consulenza. Le attività svolte riguardano principalmente servizi specialistici in ambito Public Funding, nonché lo sviluppo e la manutenzione di soluzioni informatiche, con competenze distribuite tra front-end, back-end e integrazione di sistema.

La **distribuzione dei lavoratori della Società rispecchia quanto richiesto dallo standard SA 8000:2014** a cui l'azienda si è conformata, unitamente all'allegato indicatori di performance, alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti.

90%

percentuale di conversione degli stage in contratti di lavoro

OpenEconomics si impegna anche a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU e le indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale del proprio settore di riferimento. All'interno di questa cornice normativa e per favorire oltretutto una certa diversificazione della forza lavoro aziendale, nel team di OE sono presenti 6 dipendenti appartenenti alle categorie protette (artt. 1 e 18 della legge 68 del 1999).

Inoltre, nelle sue attività operative e nell'applicazione dei suoi impegni in termini di policy per una condotta aziendale responsabile, **OpenEconomics agisce nei confronti dei suoi dipendenti e collaboratori nel rispetto e nella difesa dei diritti fondamentali definiti nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro** – proibizione del lavoro forzato e del lavoro minorile, libertà sindacale, diritto di associazione e di contrattazione collettiva, pari retribuzione per mansioni di pari valore ed eliminazione di ogni discriminazione nell'accesso al lavoro.



iStock
Credit: piranka

Attrazione dei talenti e sviluppo professionale

Nel 2024 OpenEconomics ha confermato il proprio impegno nel proseguire le buone prassi, già adottate in passato, nel campo dell'attrazione dei migliori talenti, affiancando a queste un significativo rafforzamento del proprio capitale umano.



Partecipazione ai career day universitari

Come per i precedenti anni, anche nel periodo di rendicontazione in oggetto, sono stati predisposti stand e svolte presentazioni aziendali in occasione dei Career Day delle università con cui la Società collabora al fine di interagire direttamente con studenti e neolaureati interessati a conoscere più da vicino la realtà di OE e a farne parte. In particolare, dal 2021, OE ha preso parte a due Career Day digitali e quattro Career Day presenziali organizzati principalmente presso le Università Luiss, UniCalabria e Tor Vergata.

Campagne di marketing ed employer branding su LinkedIn

OpenEconomics utilizza il suo profilo aziendale su LinkedIn come canale strategico per rafforzare la propria presenza digitale e promuovere la cultura della Società, i valori identitari e le opportunità di carriera. Attraverso una comunicazione chiara e mirata OE stimola il dialogo con le community di riferimento, alimenta la propria brand reputation e sostiene le attività di employer branding, raggiungendo un ampio pubblico di professionisti in cerca di nuove sfide.

Passaparola locale

Specialmente nella realtà della sede calabrese, OpenEconomics valorizza le reti relazionali interne ed esterne, facendo leva sul passaparola tra i dipendenti e la comunità locale. Questo approccio, informale ma strategicamente efficace, consente alla Società di rafforzare e diffondere la propria reputazione come datore di lavoro attento e affidabile. Ne deriva una maggiore capacità di attrarre profili motivati e qualificati, alimentando una cultura aziendale fondata sulla fiducia, sul riconoscimento del merito e sulla continuità delle relazioni professionali.

Valutazione della crescita professionale

Nell'ottica di verificare le conoscenze e competenze apprese tramite i corsi di formazione offerti e nello svolgimento del lavoro ordinario, OE attua prevalentemente due procedure di valutazione periodica delle prestazioni e dello sviluppo professionale, che mirano anche a monitorare l'efficienza e la soddisfazione dei dipendenti.

679

Ore totali di formazione finalizzate allo sviluppo volontario delle competenze professionali, sia tecniche che trasversali

Formazione obbligatoria erogata a tutti i dipendenti



Salute Sicurezza sul Lavoro



Normativa sulla privacy



MOG 231

8

Ore di formazione medie per dipendente

+16%

Rispetto al 2023

Percorsi di formazione e di carriera personalizzati

OE offre specifici programmi di formazione e di sviluppo professionale su misura per ciascun dipendente, dimostrando che ha a cuore il loro successo e il loro progresso di carriera all'interno della Società.

Lo sviluppo professionale del capitale umano di OpenEconomics viene favorito, per l'appunto, tramite **svariati corsi di formazione e sviluppo delle conoscenze e competenze** fatti su misura in base alle esigenze generali del business, all'area di intervento e al grado di expertise delle persone coinvolte. Al fine di garantire una maggiore flessibilità per i fruitori e in linea con la politica di lavoro ibrido implementata dalla Società, tutti i corsi sono tenuti in modalità virtuale.

Lo sviluppo professionale del capitale umano di OpenEconomics viene favorito, per l'appunto, tramite **svariati corsi di formazione e sviluppo delle conoscenze e competenze** fatti su misura in base alle esigenze generali del business, all'area di intervento e al grado di expertise delle persone coinvolte. Al fine di garantire una maggiore flessibilità per i fruitori e in linea con la politica di lavoro ibrido implementata dalla Società, tutti i corsi sono tenuti in modalità virtuale.

Al di là della formazione obbligatoria erogata ai lavoratori, ai dirigenti, ai preposti e ai rappresentanti dei lavoratori – con riferimento alle misure generali di tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro, alla normativa sulla privacy e al Modello Organizzativo 231 – la Società promuove **un'offerta articolata di percorsi formativi a libera adesione**. Nello specifico, si tratta di corsi finanziati tramite fondi interprofessionali, corsi e minicorsi di formazione tematici e percorsi di sviluppo personalizzati, costruiti sulla base delle richieste dei dipendenti, purché coerenti con gli obiettivi strategici aziendali. Nel ventaglio di alternative proposto si annoverano corsi di lingua, formazione sull'utilizzo avanzato di Excel, percorsi dedicati all'applicazione dell'intelligenza artificiale, moduli sul PNRR e approfondimenti sull'uso di strumenti digitali come Elementor. Nel corso del 2024, le ore di formazione medie per dipendente, finalizzate allo sviluppo volontario delle competenze professionali – dunque al netto dei corsi obbligatori previsti per legge – sono state pari a 8, in aumento rispetto al 2023 (+ 16%).

OpenEconomics promuove un'offerta articolata di percorsi formativi a libera adesione.

La **prima metodologia** viene attivata in occasione dell'inserimento di una nuova risorsa e durante il suo periodo di prova; essa consiste in un processo di osservazione strutturato, nel quale il dipartimento HR esamina i progressi e le eventuali difficoltà che il nuovo dipendente potrebbe riscontrare.

Questa tipologia di valutazione a 360 gradi viene effettuata al fine di monitorare la situazione nel dettaglio e di intervenire prontamente su eventuali problematiche che potrebbero presentarsi in fase di adattamento della risorsa al nuovo ruolo ed ambiente lavorativo.

Consente inoltre di accompagnare il processo di onboarding con attenzione mirata, favorendo l'integrazione efficace all'interno del team e della Società. Nell'operativo, tale procedura si finalizza al termine del periodo di prova nel seguente modo: valutazione di sé stesso (dei propri limiti e delle proprie capacità) da parte del neoassunto, valutazione dei colleghi appartenenti alla stessa funzione, valutazione del proprio responsabile dell'area e/o referente, e al contempo ricezione di un feedback da parte del proprio responsabile dell'area e/o referente, il tutto con la mediazione dell'unità Human Resources.

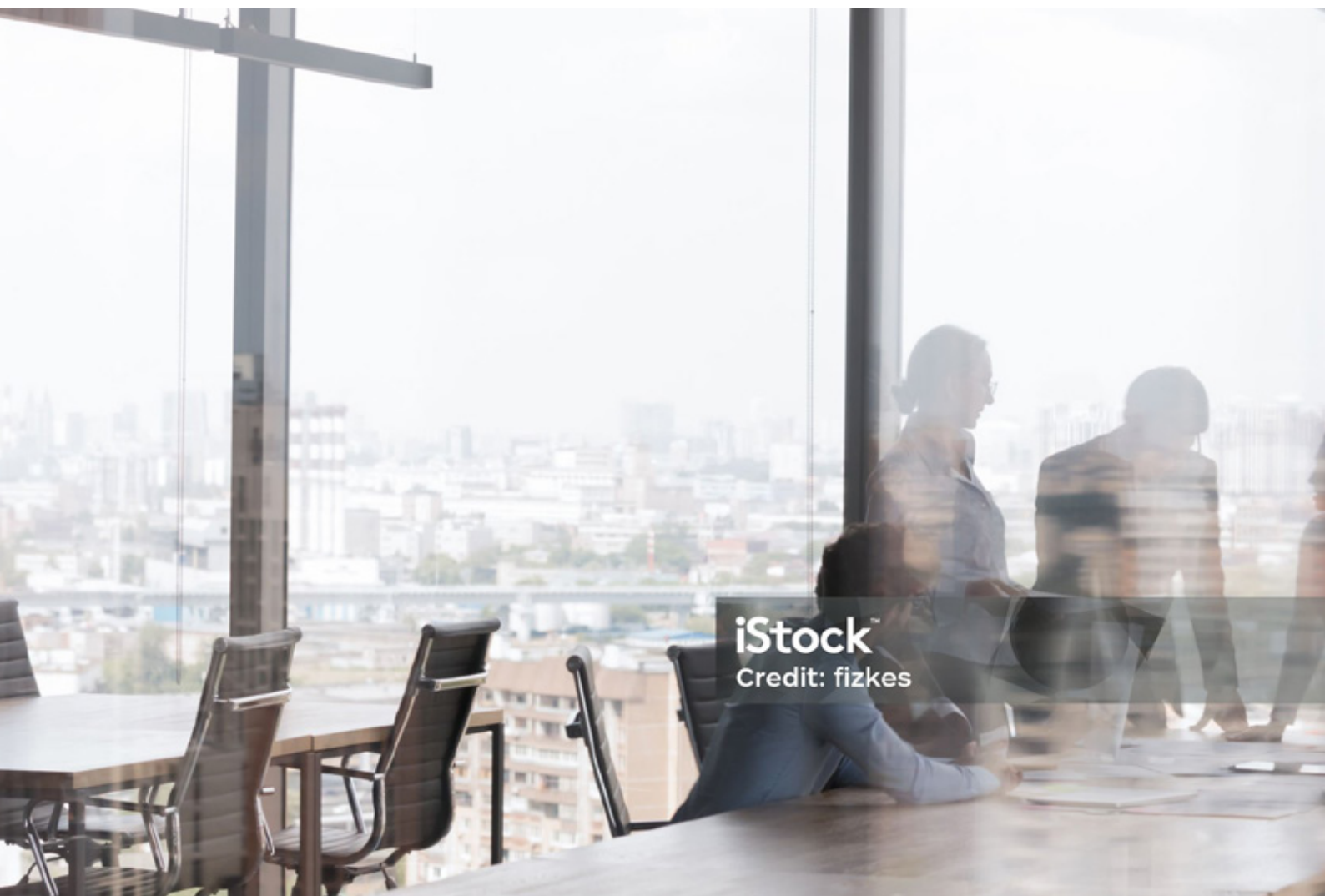
La **seconda metodologia** di valutazione dei lavoratori di OpenEconomics è, invece, rivolta a tutti ed è di tipo complessivo.

Nel corso del 2024 sono stati condotti due cicli di performance review, rispettivamente a metà e a fine anno.

Tali momenti si sono svolti attraverso colloqui strutturati tra ciascun dipendente, il proprio Responsabile di Funzione e il Manager HR, con l'obiettivo di analizzare i risultati raggiunti, riflettere sull'andamento complessivo delle attività svolte e valutare l'allineamento rispetto agli obiettivi aziendali.

Queste valutazioni consentono inoltre di verificare se le eventuali proposte di passaggio di livello, incremento di RAL e pagamento dei bonus (da contratto e non) sono accettabili e, di conseguenza, possono essere confermate.

Per il futuro, la Società intende rafforzare ulteriormente questo sistema, strutturandolo in maniera più formale e sistematica, con l'obiettivo di consolidare un modello di valutazione chiaro, continuativo e trasparente.



Salute, sicurezza e benessere psicofisico

La Società si impegna a garantire elevati standard di salute, sicurezza e benessere psicofisico dei propri lavoratori, attuando tutte le procedure e le azioni necessarie affinché le attività si svolgano in ambienti sicuri e salubri e a prevenire eventuali situazioni rischiose, mediante l'adozione di politiche e pratiche per minimizzare la probabilità di infortuni e malattie professionali.

Nel 2024 OpenEconomics ha concretizzato il proprio impegno a conformarsi alla norma internazionale ISO 45001:2018, implementando un Sistema di Gestione integrato nel cui ambito è prevista la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Tale documento viene aggiornato periodicamente dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), in collaborazione con il Medico Competente (MC) e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Le finalità prioritarie del DVR sono quelle **di tracciare i rischi connessi alle attività lavorative e di identificare opportuni piani di intervento**, al fine di ridurre al minimo gli impatti sui propri dipendenti e garantire agli stessi il massimo livello di tutela.

Il DVR di OpenEconomics recepisce le misure generali di tutela previste dalla normativa vigente, tra cui la valutazione sistematica e la riduzione dei rischi, l'applicazione di principi ergonomici nell'organizzazione, nella concezione dei posti e nella scelta delle attrezzature di lavoro, la sostituzione di sostanze pericolose con alternative meno nocive, la priorità alla protezione collettiva e la sorveglianza sanitaria. Il documento affronta inoltre rischi specifici, quali lo stress lavoro-correlato, il microclima negli ambienti moderati e le molestie sul luogo di lavoro, per cui sono previste misure preventive dedicate. A completamento, sono pianificati interventi di miglioramento continuo e attività di manutenzione ordinaria e straordinaria su ambienti, impianti e dispositivi di sicurezza.

Il DVR consente all'azienda di tracciare, in via precauzionale, i rischi connessi alle attività lavorative e identificare opportuni piani di intervento, al fine di ridurre al minimo i possibili impatti negativi sulla salute e sicurezza dei propri dipendenti.

OE attua il principio di precauzione come strategia di gestione del rischio nei casi in cui si evidenzino indicazioni di effetti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori. In particolare, sulla base di quanto riportato nel DVR, le condizioni di rischio sono identificate tramite l'analisi dell'andamento negli ultimi 3 anni dei cosiddetti eventi sentinella (o indicatori aziendali) strutturata in schemi e criteri. In aggiunta a ciò, è prevista anche l'analisi della percezione soggettiva dei lavoratori, utile all'identificazione e caratterizzazione del rischio da stress lavoro-correlato e delle sue cause.

A tutti i lavoratori vengono periodicamente erogati dei corsi di primo ingresso e successivi corsi di aggiornamento in materia di salute e sicurezza. Questi sono obbligatori, vengono tenuti da un ingegnere esterno e, al loro termine, ai partecipanti vengono sottoposti dei questionari per valutarne l'efficacia in termini sia di conoscenze trasmesse, che di gradimento della metodologia di erogazione delle informazioni.

Inoltre, per quanto riguarda la sicurezza delle attrezzature di lavoro messe a disposizione, i lavoratori dispongono di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevono una formazione adeguata sulle condizioni di un loro corretto impiego e di gestione delle situazioni anomale prevedibili. In ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa vigente, vengono inoltre svolte periodicamente le visite mediche per i dipendenti. I certificati e le cartelle cliniche personali sigillati in forma cartacea al fine di garantire la loro privacy e conservati dalla Società in un luogo protetto, pertanto nessuna informazione sanitaria del lavoratore può essere in alcun modo utilizzata per ottenere trattamenti di favore/vantaggiosi.

OpenEconomics non dedica soltanto una costante attenzione al miglioramento del livello di salute e sicurezza dei lavoratori, ma promuove anche una cultura aziendale orientata al benessere complessivo delle proprie persone.

Tale approccio si traduce nella costruzione di un ambiente lavorativo positivo, nel quale i rapporti interpersonali sono improntati ai principi di rispetto, lealtà e trasparenza, nonché nel sostegno concreto alla conciliazione tra vita lavorativa e privata. In quest'ottica, **la policy aziendale prevede 10 giorni minimi mensili di lavoro in presenza, lasciando ai dipendenti la completa libertà di scegliere come distribuirli nell'arco dell'intero mese.** Inoltre, per taluni lavoratori **con specifiche esigenze di equilibrio vita-lavoro** è stata consolidata la possibilità di lavorare in full remote o di ridurre sostanzialmente i giorni di presenza in ufficio, in coerenza con una logica di flessibilità personalizzata.

Inoltre, con l'intento di mantenere un monitoraggio costante sul benessere organizzativo, OpenEconomics ha introdotto la somministrazione periodica di **questionari anonimi** rivolti a tutto il personale. Tali strumenti permettono di raccogliere in modo strutturato le **percezioni dei dipendenti** su temi sociali rilevanti all'interno dell'azienda, come la **parità di genere**, la **conciliazione vita-lavoro**, il **clima aziendale** e altri aspetti correlati alla **cultura organizzativa**. Le evidenze emerse rappresentano una risorsa preziosa per indirizzare eventuali azioni correttive e rafforzare ulteriormente l'inclusività, l'equità e il coinvolgimento interno.



La possibilità di lavorare in full remote o ridurre i giorni in presenza significa abilitare una flessibilità reale e personalizzata.

Iniziative e benefit per i dipendenti

In quanto realtà dinamica e in costante evoluzione, OpenEconomics rinnova di anno in anno il proprio impegno nell'adozione di politiche retributive eque, competitive e coerenti con gli standard di mercato. Parallelamente, la Società sta progressivamente rafforzando il proprio sistema di iniziative e benefit per i dipendenti, con l'obiettivo di costruire un impianto solido, inclusivo e capace di offrire tutele concrete e vantaggi tangibili a favore dell'intera forza lavoro.

Nell'anno di rendicontazione in oggetto, OpenEconomics ha dato piena attuazione a importanti iniziative volte al rafforzamento delle politiche di welfare e delle procedure di gestione delle risorse umane, già pianificate nel periodo precedente. In particolare, è stato introdotto il **nuovo software gestionale per il personale "People Smart"** di Zucchetti, che consente un'amministrazione più efficiente e trasparente dei dipendenti, semplificando l'accesso degli stessi a informazioni, documentazione e servizi. Contestualmente, è stato aumentato il valore nominale dei buoni pasto elettronici **Ticket Restaurant Edenred**, portandolo da 7 a 8 euro giornalieri cadauno.

Nel biennio 2023-2024, la Società ha rafforzato le proprie politiche volte al consolidamento di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, nonché alla costruzione di relazioni professionali coese e collaborative.

Il trattamento economico e contrattuale dei nuovi dipendenti è definito in considerazione tanto dei livelli retributivi del mercato di riferimento e delle soglie minime stabilite dal **CCNL Terziario Confcommercio** cui si basa la Società, quanto dell'esperienza pregressa del candidato. Inoltre, la scelta della retribuzione finale è determinata e calibrata anche sul livello retributivo dei componenti della funzione del nuovo dipendente.



Per le figure con seniority molto elevata è prevista una retribuzione fissa e, in aggiunta, una parte variabile sotto forma di premio di risultato o **Management By Objectives (MBO)**, sottoposta al raggiungimento degli obiettivi di redditività, efficienza e professionalità dimostrata e pari al massimo al 10% di RAL del dipendente. È importante sottolineare che nelle fasi del processo di assegnazione di una retribuzione il consulente del lavoro di OE, indipendente dal massimo organo di governo e dai senior manager, viene coinvolto solo in relazione agli eventuali aggiornamenti del CCNL di riferimento e della legislazione vigente in materia. OE tiene a garantire determinati **benefit di qualità a tutti i suoi lavoratori dipendenti, sia full-time che part-time**. I benefici comprendono l'assistenza sanitaria integrativa, la copertura assicurativa in caso di disabilità o invalidità, il congedo parentale, i contributi pensionistici e il lavoro da remoto (smart work).

Per accrescere ulteriormente la fidelizzazione dei propri dipendenti e per premiare sforzi profusi e risultati raggiunti, OpenEconomics mette a disposizione anche **una serie di altri benefici extra-salariali**, di natura monetaria e non (i cosiddetti "fringe benefits"): ticket compliments erogati ogni anno su decisione aziendali a tutti i dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi collettivi societari (fringe benefits per una soglia di 1.000 euro); premi di risultato ad personam; automobile aziendale, per gli impiegati di primo livello (manager) e per i quadri che durante l'anno hanno dimostrato eccellenti capacità produttive; convenzioni con centri sportivi adiacenti all'ufficio di Roma. In aggiunta, nel biennio 2023-2024, la Società ha rafforzato le proprie politiche volte al consolidamento di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, nonché alla costruzione di relazioni professionali coese e collaborative.

In concreto, questo impegno si è tradotto in una pluralità di iniziative di **team building** rivolte a tutti i dipendenti, tra cui si annoverano per la sede di Roma un'esperienza di orienteering nella riserva naturale del litorale romano, pensata per sviluppare abilità di comunicazione efficace, gestione delle difficoltà, leadership e cooperazione, e un laboratorio di meditazione olistica guidato da un'operatrice specializzata, volto a stimolare il benessere psicofisico, la consapevolezza individuale e la qualità delle relazioni professionali.

In parallelo, presso la sede di Cosenza sono state organizzate **esperienze mirate sia allo sviluppo delle soft skill**, con attività formative su comunicazione, problem solving, gestione efficace delle riunioni e processi decisionali, sia alla valorizzazione del contesto territoriale, mediante visite guidate al Castello Svevo e al Museo Diocesano.

Tali attività, così come l'**escursione a Villa d'Este per i Team di Roma**, hanno rappresentato momenti significativi di compartecipazione, conoscenza culturale e rafforzamento del legame tra colleghi e con il territorio. Infine, l'annuale evento natalizio costituisce un appuntamento di particolare rilevanza per la compattezza organizzativa, poiché consente di riunire in presenza l'intero organico, compresi i dipendenti operanti in modalità full remote.

L'iniziativa si configura non solo come occasione di convivialità ma contribuisce anche al rafforzamento dell'identità organizzativa, favorendo la socializzazione tra colleghi di sedi e funzioni diverse. Durante l'evento, vengono inoltre condivisi i risultati raggiunti e gli obiettivi strategici futuri, promuovendo una cultura aziendale improntata alla trasparenza, al coinvolgimento e alla partecipazione attiva di tutto il personale.

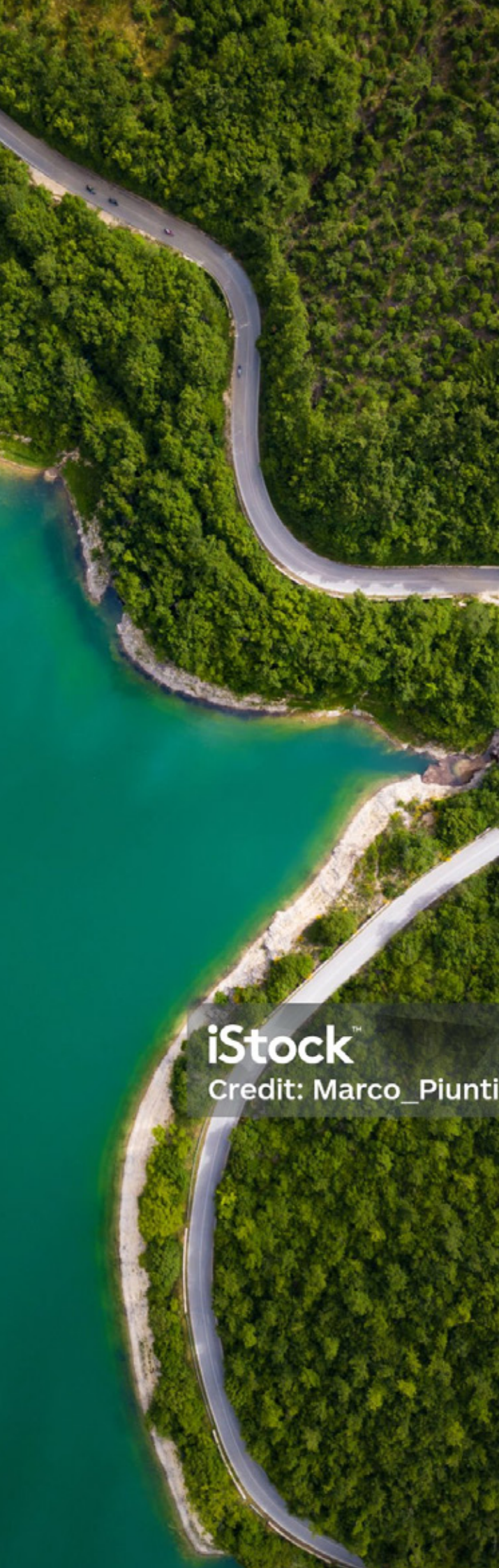
1 Ticket Restaurant
Edenred

2 Benefici
extra-salariali

3 Team
Building

4 Sviluppo
Soft Skills

5 Escursione
a Villa d'Este



iStock™

Credit: Marco_Piunti

05

OpenEconomics
e l'ambiente

Contributo allo sviluppo sostenibile

Consapevole dell'importanza crescente dell'agire per uno sviluppo sostenibile, OE rinnova il proprio impegno nel condurre le attività aziendali in modo responsabile e compatibile con l'ambiente e la società, promuovendo una cultura della sostenibilità che incoraggi abitudini e comportamenti a minor impatto ambientale.

La Società opera tenendo conto delle strategie di gestione dei rischi fisici e di transizione derivanti da un clima in continuo mutamento. Allo stesso tempo, promuove la consapevolezza tra dipendenti e clienti, incoraggiandoli a integrare le tematiche climatiche nei propri processi decisionali. Ciò si concretizza principalmente nella fornitura di servizi e strumenti di analisi in grado di supportare clienti e partner nel miglioramento dei propri approcci alla sostenibilità e nella gestione dei rischi ambientali.

In un contesto normativo e di mercato in rapida evoluzione, OE riconosce l'importanza di mantenere allineati i propri servizi agli standard ESG emergenti, aggiornando costantemente le proprie metodologie e i propri sistemi di misurazione degli impatti, al fine di garantirne l'aderenza alle best practice, l'affidabilità scientifica e l'efficacia operativa. Tale approccio consente all'azienda di rafforzare la propria posizione come abilitatore della transizione sostenibile, cogliendo le crescenti opportunità legate alla domanda di soluzioni ESG da parte di imprese, pubbliche amministrazioni e investitori.

A conferma del proprio impegno verso la sostenibilità ambientale, OE adotta da sempre un approccio responsabile nell'impiego delle risorse naturali, limitandone l'utilizzo al minimo indispensabile. Pur partendo da una base di consumi già molto contenuti, la società ha implementato ulteriori misure volte a ridurre gli sprechi, attraverso il monitoraggio attento dei consumi idrici e l'ottimizzazione delle prestazioni energetiche degli edifici.

Verso la fine del 2024 la sede di Cosenza ha completato il processo di transizione verso una fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, mentre per la sede di Roma la Società ha fissato come obiettivo il perfezionamento di un contratto analogo entro il 2025, con l'intento di rendere pienamente sostenibile l'approvvigionamento energetico delle sedi operative.

Mediante tale scelta OpenEconomics potrà ridurre significativamente l'impatto ambientale legato ai propri consumi energetici, a dimostrazione del concreto contributo nel processo di transizione ecologica. La volontà di integrare le tematiche ambientali nella cultura aziendale insieme con la determinazione nel mettere in atto iniziative per contenere le emissioni atmosferiche, hanno dunque rappresentato fattori determinanti nel conseguimento, a marzo del 2024, della Certificazione Ambientale ISO 14001:2015. Rispetto alla gestione dell'acqua, sebbene questa venga amministrata a livello condominiale, è possibile monitorare l'utilizzo che ne fa OE in termini di destinazioni d'uso. Esso è legato principalmente alla fruizione dei servizi igienici, all'irrigazione del verde presente negli edifici (a tal proposito si sono scelte piante sempreverdi che non necessitano di essere annaffiate frequentemente) e al lavaggio delle stoviglie (bicchieri, piatti e posate). Entrambe le sedi aziendali di OE utilizzano scarichi dei wc a doppio pulsante e a basso consumo idrico.



Economia circolare e rifiuti

I rifiuti generati nelle sedi aziendali sono tipicamente correlati ad attività di ufficio e includono principalmente imballaggi alimentari, prodotti di cartoleria, cartucce per stampanti, batterie, etc. La loro gestione avviene secondo criteri di responsabilità, privilegiando la raccolta differenziata, la riduzione degli sprechi e il ricorso a materiali riutilizzabili o biodegradabili, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto sull'ambiente e favorire comportamenti sostenibili.

La digitalizzazione dei processi e la gestione informatizzata dei documenti interni, inclusi i dati di ingresso e uscita, i permessi, le ferie e le buste paga, ha permesso di ridurre notevolmente l'uso della carta, così come il ricorso alle stampanti e dunque ai toner.

Nel corso del 2024, il consumo di carta è stato contenuto al punto da non richiedere alcuna sostituzione di toner per stampanti. Di conseguenza, la produzione di rifiuti pericolosi da parte di OE nel periodo di rendicontazione in oggetto è risultata nulla. La Società si serve poi di piattaforme di condivisione cloud per le sue attività operative di consulenza (Microsoft Office 365) e i risultati dei lavori vengono condivisi con il cliente in formato prevalentemente elettronico.

Nelle aree comuni degli uffici sono predisposti appositi contenitori per la raccolta differenziata di umido e scarti organici, carta e cartone, plastica ed indifferenziato/materiali di scarto, corredati da una breve descrizione del tipo di rifiuti da destinare ad ogni categoria, al fine di accrescere la coscienza ecologica dei dipendenti e di quanti frequentano le sedi aziendali. Perseguendo gli obiettivi di economia circolare di limitazione del consumo di materie prime e della produzione di scarti e rifiuti, nei luoghi di lavoro di OE viene limitato il più possibile l'uso di bicchieri e bicchierini per il caffè e di piatti e posate in plastica, favorendo invece l'utilizzo di articoli in materiale biodegradabile nel primo caso e in ceramica e metallo nel secondo.



Raccolta differenziata

predisposta in tutte le sedi aziendali



Riduzione uso della carta

grazie alla gestione informatizzata dei documenti



Utilizzo dispositivi in leasing

con possibilità di riutilizzo/ reimmersione sul mercato



Erogatore d'acqua e borracce

ad uso del personale negli uffici

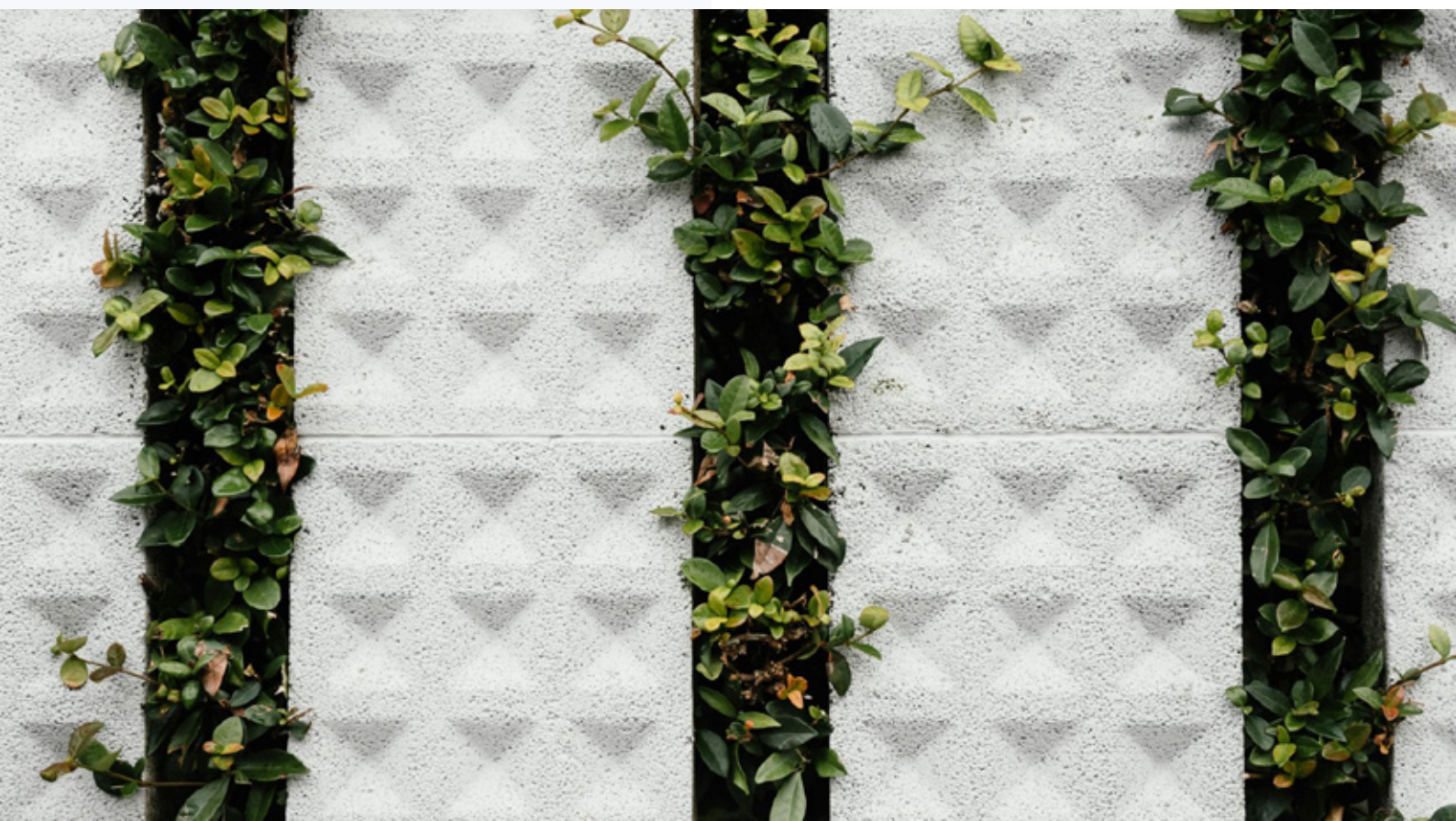


Utilizzo stoviglie lavabili

e/o in materiali biodegradabili

Per di più, come manifestazione di un'attenzione particolare alla lotta allo spreco di articoli monouso come i bicchieri e le bottiglie d'acqua, a partire dal 2021 a tutti i dipendenti - compresi i neoassunti e gli stagisti - viene fornita una borraccia in metallo ad uso personale ed entrambi gli uffici sono stati dotati di erogatori di acqua con allaccio diretto alla rete idrica. In questo modo, all'interno delle sedi è stato calcolato un minor utilizzo durante l'anno di oltre 8.700 bottigliette e più di 26.800 bicchieri di plastica, con un risparmio complessivo stimato di 170 kg di rifiuti plastici.

La Società, inoltre, non predilige l'acquisto di laptop aziendali o apparecchiature informatiche, ma li detiene perlopiù in noleggio operativo (leasing). Al termine del periodo di noleggio prestabilito (circa 3 anni), l'azienda fornitrice effettua un dataerase o cancellazione dei dati, per eliminare in modo sicuro e definitivo i dati memorizzati sui dispositivi, con annesso certificato, per poi provvedere al loro adeguato smaltimento o, in alternativa, al loro riutilizzo con reimmersione nel mercato, oppure ancora alla loro donazione. Nel caso invece di apparecchiature direttamente acquistate da OE, una volta l'anno viene effettuato lo smaltimento di Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE); in particolare, vengono conferiti negli appositi centri di raccolta pc obsoleti, monitor, materiale elettrico, computer fissi, stampanti senza toner e cartucce, tastiere e cuffie.



Energia ed emissioni

Con l'intento di garantire una gestione sempre più responsabile dei consumi energetici e nell'ottica di una riduzione degli impatti ad essi connessi, OE ha proseguito l'impegno nel rafforzare il sistema di monitoraggio energetico. Particolare attenzione è stata dedicata alla verifica della provenienza dell'elettrica acquistata, in coerenza con il proposito di orientare l'approvvigionamento verso fonti rinnovabili.

Tutti i dispositivi elettronici in uso sono dotati di etichette ambientali di tipo I, classificate secondo la norma UNI EN ISO 14024:2018 (quali TCO Certified, EPEAT 2018, Blue Angel, TÜV Green Product Mark o etichette equivalenti), oppure recano l'etichetta EPA ENERGY STAR e/o una dichiarazione del produttore che attesta che il consumo tipico di energia elettrica (ETEC), calcolato per ciascun dispositivo, non supera il valore massimo di Total Energy Consumption (ETEC-max) previsto.

All'interno degli uffici si privilegia l'utilizzo di corpi illuminanti a LED, che garantiscono un consumo energetico ridotto, una maggiore durata utile, una minore emissione di calore e una maggiore flessibilità nella regolazione del colore e dell'intensità luminosa. Sono inoltre presenti sensori di presenza in specifiche aree, come i servizi igienici, che attivano l'illuminazione artificiale solo in caso di effettiva presenza, riducendo così in modo significativo lo spreco energetico legato all'illuminazione in ambienti non occupati.

85%

Degli spostamenti
per viaggi di lavoro

28,47 CO2

Risparmiata grazie
allo smart working

52%

Riduzione emissioni
generate dai dipendenti



iStock
Credit: zhongguo



Le emissioni dirette di gas a effetto serra (GHG-greenhouse gases) di Scope 1 risultano assenti, in quanto in entrambe le sedi di OpenEconomics non si fa uso di combustibili fossili per il riscaldamento o il raffrescamento degli ambienti. Entrambi gli uffici sono infatti dotati di pompe di calore fisse alimentate esclusivamente da energia elettrica, che non producono emissioni dirette di CO₂ né altre sostanze inquinanti. Inoltre, la gestione delle temperature interne è oggetto di costante monitoraggio e regolazione, con un'impostazione massima di 22°C nei mesi invernali e minima di 24°C in quelli estivi, al fine di garantire un adeguato comfort ambientale ed evitare un uso superfluo della risorsa energia.

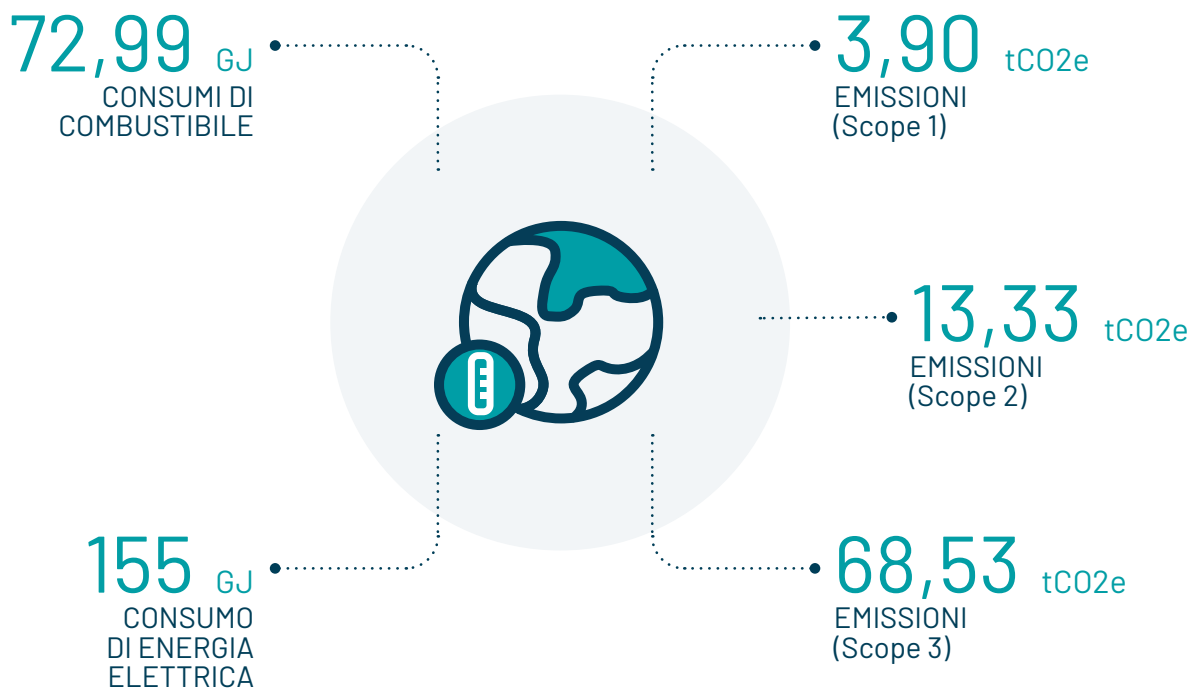
Nel 2024, il consumo energetico complessivo di OpenEconomics è stato pari a 50.645 kWh, registrando un incremento del 17% rispetto all'anno precedente ed è interamente imputabile all'utilizzo di energia elettrica nelle sedi aziendali. Tale aumento è riconducibile alla crescita dell'organico aziendale e all'espansione delle attività operative. Le relative emissioni indirette di GHG Scope 2 sono stimate in 11,97 tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e).

SMART WORKING E SPOSTAMENTI

Tra le politiche che la Società continua a mettere in atto per la riduzione delle emissioni di gas serra, si conferma l'integrazione strutturale dello smart working. Nel 2024, il ricorso sistematico al lavoro da remoto ha consentito di evitare oltre il 50% delle emissioni di CO₂ che si sarebbero generate in uno scenario privo di smart working. La limitazione degli spostamenti di lavoro riguarda anche le riunioni e gli incontri con i vari clienti, che si svolgono prevalentemente a distanza tramite appositi tool. Dove non fosse possibile, nel caso di distanze brevi si cerca di favorire il car sharing tra colleghi, mentre per le lunghe distanze si prediligono gli spostamenti in treno. Nel 2024, più del 90% degli spostamenti è avvenuto proprio con queste modalità di trasporto.



Nel complesso, i dati sui consumi energetici sono influenzati dal massivo ricorso allo smart working previsto dalle politiche aziendali, che comporta una indubbia riduzione sia dei consumi energetici degli uffici, che delle emissioni rispetto a uno scenario in cui tutti i dipendenti fossero presenti in sede ogni giorno. Ciò è particolarmente vero per quanto riguarda le emissioni



indirette di GHG imputabili in Scope 3 e derivanti dal pendolarismo, OE ha infatti registrato un totale di 34,13 tCO₂ emessa, a fronte delle 62,60 tCO₂e che si sarebbero generate in assenza di una tale misura. L'adozione dello smart working produce dunque un impatto ambientale positivo, in termini di diminuzione della CO₂ in atmosfera, comportando una riduzione pari a quasi il 52% delle emissioni generate dai dipendenti che si recano a lavoro (una riduzione di quasi 2 punti percentuali rispetto al periodo di rendicontazione precedente).

Altre politiche che la Società adotta al fine di ridurre le emissioni di gas serra prodotte riguardano, ove possibile, la limitazione degli spostamenti di lavoro, che alimentano il computo Scope 3 di 25,61 tCO₂e. Dove non strettamente necessarie per esigenze particolari o richieste avanzate dal cliente, le riunioni lavorative si svolgono a distanza tramite il tool di Microsoft Teams. Qualora invece ciò non fosse possibile, nel caso di distanze brevi si favorisce il car sharing tra colleghi, mentre per le lunghe distanze si prediligono gli spostamenti in treno.

Nel corso del 2024, l'85% degli spostamenti per viaggi di lavoro è avvenuto proprio tramite questi mezzi di trasporto, meno inquinanti e dunque più ecologici rispetto all'aereo o allo spostamento individuale in automobile. Rimane inoltre pratica comune fornire automobili aziendali in noleggio a lungo termine, con una tendenza alla scelta di veicoli ibridi o totalmente elettrici (rappresentanti quasi il 90% del parco auto). Questo approccio contribuisce alla riduzione dell'impatto ambientale della flotta aziendale, il cui ammontare per l'anno di rendicontazione in oggetto è pari a 4,91 tCO₂e, interamente attribuibile alle emissioni Scope 3, riflettendo l'impegno verso la sostenibilità tramite l'adozione di soluzioni di mobilità eco-friendly.

In aggiunta, a fronte dell'aumento dimensionale registrato dalla Società e del conseguente ampliamento della rete di fornitori coinvolti, OpenEconomics ha ulteriormente affinato il calcolo delle emissioni Scope 3. In accordo con le linee guida del GHG Protocol e nell'ottica di un miglioramento continuo nella rendicontazione degli impatti non finanziari, sono state infatti incluse per la prima volta le emissioni legate al trasporto dei beni e delle merci acquistate, che risultano pari a 0,55 tCO₂e. Pur operando esclusivamente in ambito d'ufficio, con acquisti di materiali limitati allo stretto necessario, questo approfondimento testimonia la volontà di OE di ampliare progressivamente la mappatura della propria catena del valore, rendendo il monitoraggio degli impatti indiretti sempre più completo e trasparente.

Indice dei contenuti GRI

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO

OpenEconomics S.r.l. ha predisposto le informazioni rendicontate nel presente Report di sostenibilità facendo riferimento agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024.

GRI 1 UTILIZZATI

GRI 1: Principi di rendicontazione (2021)

STANDARD GRI SETTORIALI
APPLICABILI

N/A

GRI STANDARD	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. DI PAGINA	NOTE	ESRS
GRI 2: Informativa	2-1 Dettagli sull'organizzazione	IDENTITÀ E VALORI		OpenEconomics S.r.l è una società a responsabilità limitata di proprietà privata. Opera in Italia e la sede principale si trova a Roma.	Vedere i requisiti della direttiva 2013/34/UE.
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione	NOTA METODOLOGICA		Le entità incluse nel report di sostenibilità sono gli uffici operativi di Roma e Rende (CS).	ESRS 1 – 5.1 ESRS 2 – BP-1 – RA 1
	2-3 Periodo, frequenza di rendicontazione e contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	NOTA METODOLOGICA		Il periodo di rendicontazione coincide con il periodo di riferimento del bilancio di esercizio, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024. La frequenza della rendicontazione è annuale. I contatti per il presente report sono: riccardo.scialla@openeconomics.eu	ESRS 1-6.1
	2-4 Restatement delle informazioni	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE		Non c'è stato restatement delle informazioni	ESRS 2 – BP-2
	2-5 Assurance esterna			Il Report di sostenibilità 2024 non è stato sottoposto ad un assurance esterna, poiché si tratta di una rendicontazione volontaria e non obbligatoria per la Società.	Vedere i requisiti di garanzia esterna della Direttiva (UE) 2022/2464.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	IDENTITÀ E VALORI; RAPPORTO CON CLIENTI, FORNITORI E COMUNITÀ		-	ESRS 2 SBM-1

2-7 Dipendenti	ALLEGATI	-	ESRS 2 SBM-1; ESRS S1 S1-6
2-8 Lavoratori non dipendenti	ALLEGATI	-	ESRS S1 S1-7
2-9 Struttura e composizione della governance	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE; ALLEGATI	-	ESRS 2 GOV-1 ESRS G1-5 Si vedano anche i requisiti della dichiarazione sul governo societario della direttiva 2013/34/UE per gli enti di interesse pubblico.
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	-	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR 16.
2-11 Presidente del massimo organo di governo	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	-	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR 16.
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti		Il CdA, insieme con l'Assemblea dei Soci e i senior manager, detta l'indirizzo degli obiettivi di sostenibilità che deve porsi l'azienda e le timeline per il loro raggiungimento. Inoltre, è impegnato in prima persona a revisionare l'efficacia dei processi di Stakeholder Engagement con frequenza annuale	ESRS 2 GOV-1; GOV-2 26); SBM-2; ESRS G1-5
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	-	ESRS 2 GOV-1; ESRS G1 G1-3
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Il CdA, insieme con l'Assemblea dei Soci supervisiona l'attività di redazione del Report di Sostenibilità affidata al Team di Sostenibilità interno all'area Innovation	ESRS 2 GOV-1 AR 3; ESRS 2 IRO-1
2-15 Conflitti d'interesse	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	Ad oggi l'organizzazione non è dotata di un processo formalizzato di prevenzione e mitigazione dei conflitti d'interesse a livello del più alto organo di governo, tuttavia, i membri del CdA sono tenuti a rendere noto all'Assemblea dei Soci qualunque interesse, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione dalla società sulla quale è chiamato a decidere.	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR §16.

2-16 Comunicazione delle criticità		Ad oggi l'organizzazione non è in possesso di un meccanismo di comunicazione delle criticità al massimo organo di governo.	ESRS 2 GOV-2; ESRS G1 G1-1 AR 1; G1-3
2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo		Ad oggi l'organizzazione non attua misure volte al rafforzamento delle competenze del massimo organo di governo in tema di sviluppo sostenibile.	ESRS 2 GOV-1
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo		Ad oggi nell'organizzazione non è in funzione alcuna procedura di valutazione delle prestazioni del massimo organo di governo.	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR 16.
2-19 Politiche retributive	I NOSTRI TALENTI		ESRS 2 GOV-3; ESRS E1 13 Si veda anche la relazione sulla remunerazione requisiti della Direttiva (UE)
2-20 Processo di determinazione della retribuzione	I NOSTRI TALENTI		ESRS 2 GOV-3 Si vedano anche i requisiti della relazione sulla remunerazione della direttiva (UE) 2017/828 per le imprese quotate
2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	ALLEGATI		ESRS S1 S1-16
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	LETTERA AGLI STAKEHOLDER		ESRS 2 SBM-1
2-23 Impegni assunti tramite policy		Gli impegni assunti tramite policy sono approvati dall'CdA ed espressi in maniera chiara e trasparente nel Codice Etico e nella Politica di Responsabilità Sociale SA 8000:2014. Essi vengono comunicati a tutto il personale e ai soci per tramite mail e vengono letti, accettati e firmati per "Presa Visione e Accettazione".	ESRS 2 GOV-4; MDR-P; ESRS S1 S1-1, and AR 14; ESRS S2 S2-1, and AR 16; ESRS S3 S3-1and AR 11;
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy		Il CdA è responsabile dell'attuazione degli impegni assunti tramite policy e supervisiona la loro applicazione nelle attività del business. I Business Unit Manager (BUM), l'anello di raccordo tra i livelli direzionali e i livelli operativi, si adoperano affinché le policy assunte vengano declinate nelle aree aziendali. Le risorse umane hanno la responsabilità di implementare l'impegno a rispettare i diritti dei lavoratori in tutti i livelli del business e a riportarne gli eventuali abusi ai livelli superiori dell'organizzazione.	ESRS 2 GOV-2; MDR-P; ESRS S1 S1-4 AR 35; ESRS S2 S2-4 AR 30; ESRS S3 S3-4 AR 27; ESRS S4 S4-4 AR 27; ESRS G1 G1-1

2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi		La Società si impegna a rimediare agli eventuali impatti negativi causati attraverso la pianificazione e l'attuazione di verifiche ispettive interne e la definizione e il monitoraggio di appositi indicatori di processo, analizzati in occasione dell'annuale riesame del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Tutto il personale è a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, e OpenEconomics ha predisposto una procedura scritta per la risoluzione dei reclami ai sensi della norma SA 8000:2014. Tale procedura viene richiamata durante gli eventi di formazione insieme con i recapiti dei responsabili verso i quali ci si può rivolgere sono resi pubblici.	ESRS S1 S1-1; AR 17; S1-3, AR 31; ESRS S2 S2-1; S2-3, AR 26; S2-4; ESRS S3 S3-1; S3-3, AR 23; S3-4; ESRS S4 S4-1; S4-3, AR 23; S4-4
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	IDENTITÀ E VALORI; CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE		ESRS S1 S1-3 AR 32; ESRS S2 S2-3 AR 27; ESRS S3 S3-3 AR 24; ESRS S4 S4-3 AR 24; ESRS G1 G1-1; G1-3
2-27 Conformità a leggi e regolamenti		Per l'anno 2024, OpenEconomics non ha rilevato casi di non conformità alle leggi e/o alle normative nazionali ed internazionali all'interno dell'organizzazione.	ESRS 2 SMB-3; ESRS E2 E2-4 AR 25; ESRS S1 S1-17; ESRS G1 G1-4
2-28 Adesione ad associazioni		OpenEconomics non aderisce ad alcuna associazione.	L'adesione ad associazioni" è una questione di sostenibilità per G1, coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa informativa GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 11 e in conformità all'MDR-M.
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	IDENTITÀ E VALORI		ESRS 2 SMB-2; ESRS S1 S1-1; S1-2; ESRS S2 S2-1; S2-2; ESRS S3 S3-1; S3-2; ESRS S4 S4-1; S4-2
2-30 Accordi di contrattazione collettiva	I NOSTRI TALENTI	OpenEconomics opera applicando a tutti i suoi dipendenti i contratti collettivi nazionali (CCNL COMMERCIO - TERZIARIO - CONFCOMMERCIO e successivi accordi sottoscritto tra la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO, DEL TURISMO, DEI SERVIZI, DELLE PROFESSIONI E DELLE P.M.I. e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL).	ESRS S1 S1-8

GRI STANDARD	INFORMATIVA	CAPITOLO	N. DI PAGINA	NOTE	ESRS
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Processo per determinare i temi materiali	NOTA METODOLOGICA			ESRS 2 BP-1 AR 1; IRO-1
	3-2 Elenco di temi materiali	LA SOSTENIBILITÀ PER OPENECONOMICS			ESRS 2 SBM-3; BP-2

LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO E CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE			ESRS E4 E4-1 AR 1; E4-2, E4-3, AR 19, AR 20; E4-4 ESRS E5 AR 7 ; E5-1; E5-2; E5-3 ESRS E2 AR 9; E2-1; E2-2; E2-3; ESRS E3 E3 1; E3-2; E3-3
GRI 304: Biodiversità	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità			OpenEconomics nel 2024 non ha prodotto nessun impatto rilevante sulla biodiversità.	ESRS E4 E4-5
GRI 306: Rifiuti	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE			ESRS 2 SBM-3; ESRS E5 AR 7; E5-4
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE			ESRS E5 E5-2; E5-5 and AR 33
	306-3 Rifiuti prodotti	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE		OpenEconomics nel 2024 non ha prodotto nessun rifiuto pericoloso	ESRS E5 E5-5
GRI 303: Acqua e scarichi idrici	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE			ESRS 2 SBM-3; MDR-T; ESRS E3; AR 15; E3-2, AR 20; E3-3
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE		OpenEconomics rispetta la normativa sugli scarichi idrici.	ESRS E2 E2-3

ENERGIA RINNOVABILE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	ESRS E1 E1-2; E1-3; E1-4
GRI 302: Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	ESRS E1 E1-5
	302-3 Intensità energetica	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	ESRS E1 E1-5

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	ESRS E1 E1-2; E1-3; E1-4 ; E1-7; AR 61; AR 62;
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	ESRS E1 E1-4; E1-6; AR 25; AR 39; AR 40; AR 43
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	ESRS E1 E1-4; E1-6; AR 25; AR 39; AR 40; AR 45
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	ESRS E1 E1-4; E1-6; 51; AR 25; AR 39; AR 46
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	OPENECONOMICS E L'AMBIENTE	ESRS E1 E1-6; AR 39

SICUREZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	ESRS S4; S4-1; S4-2; S4-4, AR 30, AR 33; S4-5
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel corso del 2024 non è stata registrata alcuna denuncia comprovata riguardante violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati degli stessi.	ESRS S4 S4-3 AR 23; S4-4

INTERESSE, CURA E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	RAPPORTO CON CLIENTI, FORNITORI E COMUNITÀ	ESRS S4; S4-1; S4-2; S4-4; 35, AR 30, AR 33; S4-5
------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------------	---------------------------------------------------

SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE PSICOFISICO DEI LAVORATORI

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	I NOSTRI TALENTI	ESRS S1 S1-1; S1-2; S1-4; AR 33; AR 40; S1-5; S1; ESRS S2; S2-1; S2-2; S2-4; AR 33; AR 36; S2-5; ESRS S1 S1-1; S1-2; S1-4; AR 33, AR 40; S1-5; S1; ESRS S2; S2-1; S2-2; S2-4; AR 33; AR 36; S2-5
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	I NOSTRI TALENTI	ESRS S1 S1-1
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	I NOSTRI TALENTI	ESRS S1 S1-3 §32 (b) and §33
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	I NOSTRI TALENTI	ESRS S1 S1-1 AR 17
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	I NOSTRI TALENTI	Salute e sicurezza" e "Formazione e sviluppo delle competenze sono temi di sostenibilità per S1 coperti da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
GRI 403: Salute e sicurezza	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	I NOSTRI TALENTI	-

	403-6 Promozione della salute dei lavoratori		OpenEconomics non offre servizi e/o prevede programmi volontari volti ad affrontare i principali rischi sanitari non collegati al lavoro.	La "protezione sociale" è una questione di sostenibilità per S1 coperta da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		Tutti i lavoratori dipendenti e non dipendenti (Collaboratori e Stagisti) di OpenEconomics sono coperti da un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro in entrambe le sedi (Roma e Cosenza). Inoltre, nel corso del 2024 è stato istituito un sistema di internal auditing	ESRS S1 S1-14
	403-9 Infortuni sul lavoro		Nel corso dell'anno 2024, non si sono verificati casi di decessi per infortuni sul lavoro, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze e infortuni sul lavoro registrabili, con riferimento sia ai lavoratori dipendenti che non dipendenti (Collaboratori e Stagisti).	ESRS S1 S1-4; S1-14; AR 82
	403-10 Malattie professionali		Nel corso dell'anno 2024, non si sono verificati casi di decessi derivanti da malattie professionali e casi di malattie professionali registrabili, con riferimento sia ai lavoratori dipendenti che non dipendenti (Collaboratori e Stagisti).	ESRS S1 S1-4; S1-14; AR 82
GRI 401: Occupazione	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	I NOSTRI TALENTI		ESRS S1 S1-11; AR 75
	401-3 Congedo parentale		Tutti i dipendenti hanno diritto a forme di congedo parentale disciplinate dalla Legge italiana e dal CCNL di riferimento.	ESRS S1 S1-15
GRI 201: Performance economiche	201-3 Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento		OpenEconomics non attua specifici piani o fondi pensionistici, ma aderisce al sistema previdenziale nazionale.	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR §16.

VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E CRESCITA PROFESSIONALE

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	I NOSTRI TALENTI	ESRS S1 S1-1; S1-2; S1-4; AR 33; AR; S1-5; S1; ESRS S2; S2-1; S2-2; S2-4; AR 33; AR 36; S2-5
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	ALLEGATI	ESRS S1 S1-13
GRI 404: Formazione e istruzione	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	I NOSTRI TALENTI	ESRS S1 S1-1 AR 17
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	ALLEGATI	ESRS S1 S1-13

NON DISCRIMINAZIONE, RISPETTO DEI DIRITTI UMANI ED EQUE OPPORTUNITA' DI RETRIBUZIONE

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	I NOSTRI TALENTI	ESRS S1 S1-1; S1-2; S1-4; AR 33; AR 40; S1-5; S1 17; ESRS S2 §11(c); S2-1; S2-2 S2-4; AR 33; AR 36; S2-5 ESRS S3 §9(b); S3-1; S3-2; S3-4; AR 31, AR 34; S3-5 ESRS S4 §10 (b); S4-1; S4-2; S4-4; AR 30; AR 33; S4-5
	202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	ALLEGATI	ESRS S1 S1-10 and AR 72 to 73

GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	ALLEGATI		ESRS 2 GOV-1;
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ALLEGATI		ESRS S1 S1-6; S1-9; S1-12 ESRS S1 S1-16
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Nel corso del 2024, non sono stati registrati episodi di discriminazione all'interno dell'azienda.	ESRS S1 S1-17), AR 103
GRI 410: Pratiche per la sicurezza	410-1 Personale addetto alla sicurezza formato sulle politiche o procedure riguardanti i diritti umani		Nelle sedi di OpenEconomics non è presente personale addetto alla sicurezza formato su politiche o procedure riguardanti i diritti umani	Gli "impatti relativi alla sicurezza" sono una questione di sostenibilità per la S3 coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.

ATTRAZIONE E VALORIZZAZIONE DEI TALENTI

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	I NOSTRI TALENTI		ESRS 2 SBM-1 §40 (e); SBM-3 §48 (c) i and (c) iv; MDR-P §62, §65 (a); MDR-A; MDR-M; MDR-T; BP-2; ESRS S1 S1-2; S1-4 and AR 40; S1-5; ESRS S2 S2-2; S2-4, AR 33 and AR 36; S2-5; ESRS S3 S3-2; S3-4, AR 31, AR 34; S3-5; ESRS S4 S4-2, S4-4, AR 30, and AR 33; S4-5
------------------------------	---------------------------------	------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CONDUZIONE DELLE ATTIVITA' AZIENDALI

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	
GRI 201: Performance economiche	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	IDENTITÀ E VALORI	ESRS 2 SBM-1
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso del 2024 non sono state registrate azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR 16.

ANTICORRUZIONE E PREVENZIONE DEI COMPORTAMENTI ILLECITI

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	ESRS G1 G1-1; G1-3; G1-4
	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE	ESRS G1 G1-3 AR 5
GRI 205: Anticorruzione	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	A tutti i dipendenti, membri della governance e non dipendenti sono state opportunamente comunicate le politiche e procedure anticorruzione ed è stata loro impartita una formazione apposita.	ESRS G1 G1-3) and AR 7 and 8
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2024, non sono stati registrati episodi di corruzione accertati all'interno dell'azienda.	ESRS G1 G1-4

TRASFORMAZIONE E INNOVAZIONE DIGITALE

GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	RAPPORTO CON CLIENTI, FORNITORI E COMUNITÀ	ESRS 2 SBM-1; SBM-3 48; MDR-P; MDR-A; MDR-M; MDR-T; BP-2; ESRS S1 S1-2; S1-4 and AR 40; S1-5; ESRS S2 S2-2; S2-4); S2-5; ESRS S3 S3-2; S3-4; S3-5; ESRS S4 S4-2, S4-4, AR 30, and AR 33; S4-5
------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicatori economici

GRI 201: Performance economiche

Informativa 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO*	TOTALE ANNO 2023	TOTALE ANNO 2024
Valore economico direttamente generato	6.233.112,00 €	10.448.383,00 €
Valore economico distribuito	5.520.616,00 €	9.030.865,00 €
Costi operativi	315.856,00 €	811.113,00 €
Costi del personale	2.595.251,00 €	3.904.249,00 €
Fornitori di beni e servizi	2.233.613,00 €	3.652.698,00 €
Gestione finanziaria	13.350,00 €	21.656,00 €
Imposte e soprattasse	362.546,00 €	641.149,00 €
Valore economico non distribuito	712.496,00 €	1.417.518,00 €

* "TOTALE ANNO 2024" deriva da una riclassificazione dello schema di conto economico del bilancio d'esercizio di OpenEconomics S.r.l. al 31 dicembre 2024.

Indicatori sulla governance

GRI 405: Diversità e Pari Opportunità

Informativa 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

DIVERSITÀ NELL'ORGANO DI GOVERNO* - ANNO 2023			DIVERSITÀ NELL'ORGANO DI GOVERNO* - ANNO 2024		
AMMINISTRATORI	ASSEMBLEA DEI SOCI	TOTALE	AMMINISTRATORI	ASSEMBLEA DEI SOCI	TOTALE
Donne					
0%	0%	n.a.	0%	-	n.a.
Uomini					
100%	100%	n.a.	100%	-	n.a.
< 30 anni					
0%	0%	n.a.	0%	-	n.a.
30 – 50 anni					
0%	33%	n.a.	33%	-	n.a.
> 50 anni					
100%	67%	n.a.	67%	-	n.a.

* Al 31/12/2023 l'organo di governo della Società è composto da un Amministratore Unico e dall'Assemblea dei Soci.

* Al 31/12/2024 l'organo di governo della Società è composto da un Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea dei Soci rappresentata da un Socio Unico con personalità giuridica.

Indicatori sulla forza lavoro

GRI 2: Informativa generale Informativa 2-7 Dipendenti

DIPENDENTI PER GENERE AL 31/12/2023			DIPENDENTI PER GENERE AL 31/12/2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero totale personale dipendente					
22	41	63	31	54	85
A tempo indeterminato					
21	36	57	30	47	77
A tempo determinato					
1	5	6	1	7	8
A tempo pieno					
21	40	61	27	53	80
A tempo parziale					
1	1	2	4	1	5

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA AL 31/12/2023			DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA AL 31/12/2024		
ROMA	COSENZA	TOTALE	ROMA	COSENZA	TOTALE
Numero totale personale dipendente					
22	41	63	56	29	85
A tempo indeterminato					
21	36	57	51	26	77
A tempo determinato					
1	5	6	5	3	8
A tempo pieno					
21	40	61	53	27	80
A tempo parziale					
1	1	2	3	2	5

Informativa 2-8 Lavoratori non dipendenti

LAVORATORI NON DIPENDENTI AL 31/12/2023			LAVORATORI NON DIPENDENTI AL 31/12/2024		
COLLABORATORI	STAGISTI	TOTALE	COLLABORATORI	STAGISTI	TOTALE
N. totale personale non dipendente					
4	3	7	18	3	21
Rapporto contrattuale					
Collaborazione	Tirocinio		Collaborazione	Tirocinio	

Informativa 2-21 Rapporto retribuzione totale annua

RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA (RTA) - ANNO 2023			RAPPORTO RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA (RTA) - ANNO 2024		
RTA più alta	Valore mediano della RTA ad esclusione del valore più alto	RAPPORTO	RTA più alta	Valore mediano della RTA ad esclusione del valore più alto	TOTALE
56.356,44 €	28.755,83 €	1,96	120.000,00 €	28.826,84 €	4,16

GRI 202: Presenza sul mercato

Informativa 202-1 Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale

RAPPORTI TRA SALARIO STANDARD E MINIMO LOCALE* - ANNO 2023		RAPPORTI TRA SALARIO STANDARD E MINIMO LOCALE* - ANNO 2024	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Salario di un neoassunto			
1.653,60 €	1.653,60 €	1.723,90 €	1.723,90 €
Salario minimo locale			
1.653,60 €	1.653,60 €	1.716,68 €	1.716,68 €
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale			
1	1	1	1

* I rapporti restano invariati sia per la sede di Roma che per la sede di Rende (CS).

GRI 401: Occupazione

Informativa 401-1 Nuove assunzioni e turnover

ASSUNZIONI PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2023			ASSUNZIONI PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero totale nuovi dipendenti assunti					
11	23	34	12	20	32
< 30 anni					
4	6	10	6	8	14
30 – 50 anni					
7	16	23	4	9	13
> 50 anni					
0	1	1	2	3	5
Sede di Roma					
6	11	17	8	13	21
Sede di Rende (CS)					
5	12	17	4	7	11

TASSO DI ASSUNZIONI* PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2023			TASSO DI ASSUNZIONI* PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tasso nuovi dipendenti assunti					
30%	64%	94%	19%	32%	51%
< 30 anni					
11%	17%	28%	9%	13%	22%
30 – 50 anni					
19%	44%	63%	7%	14%	21%
> 50 anni					
0%	3%	3%	3%	5%	8%
Sede di Roma					
17%	30%	47%	13%	21%	33%
Sede di Rende (CS)					
14%	33%	47%	6%	11%	17%

* Calcolato sul numero di dipendenti al 01/01/2024.

DIMISSIONI PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2023			DIMISSIONI PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero totale dipendenti dimessi					
4	3	7	3	6	9
< 30 anni					
0	0	0	2	2	4
30 – 50 anni					
4	3	7	1	4	5
> 50 anni					
0	0	0	0	0	0
Sede di Roma					
2	2	4	3	3	6
Sede di Rende (CS)					
2	1	3	0	3	3

TASSO DI TURNOVER* PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2023			TASSO DI TURNOVER* PER GENERE, ETÀ E AREA GEOGRAFICA - ANNO 2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tasso nuovi dipendenti assunti					
8%	6%	14%	4%	8%	12%
< 30 anni					
0%	0%	0%	3%	3%	6%
30 – 50 anni					
8%	6%	14%	1%	5%	6%
> 50 anni					
0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sede di Roma					
4%	4%	8%	4%	4%	8%
Sede di Rende (CS)					
4%	2%	6%	0%	4%	4%

* Calcolato sul numero medio di dipendenti nel 2024.

Informativa
401-3
Congedo parentale

CONGEDO PARENTALE* – ANNO 2023			CONGEDO PARENTALE** – ANNO 2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero di dipendenti con diritto a congedo parentale					
4	4	8	5	6	11
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale					
2	2	4	2	0	2
Numero di dipendenti ritornati al lavoro dopo il congedo parentale nel periodo di rendicontazione					
2	2	4	2	0	2
Numero di dipendenti ritornati al lavoro dopo il congedo parentale e ancora alle dipendenze 12 mesi dopo essere rientra- ti a lavoro					
-	-	-	2	2	4
Tasso di rientro al lavoro					
100%	100%	n.a.	100%	-	n.a.
Tasso di fidelizzazione					
-	-	n.a.	100%	100%	n.a.

* Restatement delle informazioni nel periodo precedente.
 Relativamente all'anno 2023 il numero di dipendenti ritornati al lavoro dopo il congedo parentale e ancora alle dipendenze 12 mesi dopo essere rientrati a lavoro e il tasso di fidelizzazione non erano disponibili. Il tracciamento di queste informazioni è iniziato a partire dal 2024.

** Il Tasso di rientro al lavoro è espresso come il rapporto in percentuale tra Numero totale di dipendenti che sono effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale e Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale.
 Il Tasso di fidelizzazione è espresso come il rapporto in percentuale tra Numero totale di dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale e Numero totale di dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti.

GRI 404: Formazione e istruzione

Informativa 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

FORMAZIONE E ISTRUZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE – ANNO 2023			FORMAZIONE E ISTRUZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE – ANNO 2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Ore medie di formazione erogate ai dipendenti					
4	8	7	9	8	8
Dirigenti					
-	-	-	-	1	1
Quadri					
0	13	9	0,3	9	7
Impiegati					
5	8	7	10	8	8

Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

PERCENTUALE* DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE – ANNO 2023			PERCENTUALE* DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE – ANNO 2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenti					
-	-	-	-	1%	1%
Quadri					
3%	8%	11%	4%	14%	18%
Impiegati					
32%	57%	89%	33%	48%	81%

* In accordo con il GRI è calcolata sul totale dei dipendenti. La valutazione è basata su criteri noti al dipendente e al suo superiore e viene svolta almeno una volta l'anno. Essa può comprendere un giudizio da parte del diretto superiore del dipendente, di pari grado o di una serie più ampia di dipendenti, e può coinvolgere anche il dipartimento risorse umane.

GRI 405: Diversità e Pari Opportunità

Informativa 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI PER CATEGORIA DI DIPENDENTE – ANNO 2023				DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI PER CATEGORIA DI DIPENDENTE – ANNO 2024			
DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	TOTALE
Donne							
-	3%	32%	35%	0%	3%	33%	36%
Uomini							
-	8%	57%	65%	1%	14%	48%	64%
< 30 anni							
–	2%	35%	37%	0%	2%	26%	28%
30 – 50 anni							
-	8%	49%	57%	0%	11%	49%	60%
> 50 anni							
-	1%	5%	6%	1%	5%	6%	12%
Non appartenenti a categorie vulnerabili							
-	11%	84%	95%	0%	17%	75%	93%
Appartenenti a categorie vulnerabili							
-	0%	5%	5%	0%	1%	6%	7%

Informativa 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI PER CATEGORIA DI DIPENDENTE – ANNO 2023				DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI PER CATEGORIA DI DIPENDENTE – ANNO 2024			
DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	TOTALE
Donne							
-	3%	32%	35%	0%	3%	33%	36%
Uomini							
-	8%	57%	65%	1%	14%	48%	64%
< 30 anni							
–	2%	35%	37%	0%	2%	26%	28%
30 – 50 anni							
-	8%	49%	57%	0%	11%	49%	60%
> 50 anni							
-	1%	5%	6%	1%	5%	6%	12%
Non appartenenti a categorie vulnerabili							
-	11%	84%	95%	0%	17%	76%	93%
Appartenenti a categorie vulnerabili							
-	0%	5%	5%	0%	1%	6%	7%

Indicatori ambientali

GRI 302: Energia

Informativa 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

CONSUMI ENERGETICI – ANNO 2023			CONSUMI ENERGETICI – ANNO 2024		
TIPOLOGIA	kWh	GJ	TIPOLOGIA	kWh	GJ
Consumo di combustibile proveniente da fonti non rinnovabili *					
-	-	-	-	-	-
Consumo di combustibile proveniente da fonti rinnovabili					
-	-	-	-	-	-
Consumo di energia elettrica acquistata da rete					
Da fonti non rinnovabili	23.800	85,68	Da fonti non rinnovabili	37.056	133,40
Da fonti rinnovabili	19.353	69,67	Da fonti rinnovabili	13.589	48,92
TOTALE CONSUMI ENERGETICI	43.153	155,35	TOTALE CONSUMI ENERGETICI	50.645	182,32

* Nel 2024 si è proceduto ad un restatement delle informazioni riguardanti i consumi energetici del 2023, a seguito di affinamento nei modelli di calcolo e raccolta dati interna.

Informativa
302-3
Intensità energetica

RAPPORTO DI INTENSITÀ ENERGETICA* – ANNO 2023		RAPPORTO DI INTENSITÀ ENERGETICA* – ANNO 2024	
TIPOLOGIA	TOTALE	TIPOLOGIA	TOTALE
Intensità energetica (GJ/ Dipendenti a tempo pieno) **	2,55	Intensità energetica (GJ/ Dipendenti a tempo pieno)	133,40
Intensità energetica (GJ/ m2)**	0,18	Intensità energetica (GJ/ m2)	48,92

* I rapporti d'intensità energetica sono forniti per numero di dipendenti a tempo pieno (indica l'energia utilizzata per dipendente) e per dimensioni, (indica l'energia utilizzata per m2 di spazio a pavimento).

**Nel 2024 si è proceduto ad un restatement delle informazioni riguardanti i consumi energetici del 2023, a seguito di affinamento nei modelli di calcolo e raccolta dati interna.

GRI 305: Emissioni
Informativa
305-1
Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

EMISSIONI DIRETTE – ANNO 2023		EMISSIONI DIRETTE – ANNO 2024	
TIPOLOGIA	tCO2e	TIPOLOGIA	tCO2e
Consumo auto aziendali	–*	–	–
Rabbocco gas refrigerante e/o estintore	0	Rabbocco gas refrigerante e/o estintore	0
TOTALE	0	TOTALE	0

* Nel 2024 si è proceduto ad un restatement delle informazioni riguardanti il calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) del 2023, a seguito di affinamento nei modelli di calcolo e raccolta dati interna i consumi delle auto aziendali sono stati computati in altre emissioni indirette (Scope 3), poiché non di proprietà della Società.

Informativa
305-2
Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)

EMISSIONI DIRETTE – ANNO 2023		EMISSIONI DIRETTE – ANNO 2024	
TIPOLOGIA	tCO2e	TIPOLOGIA	tCO2e
Consumo di energia elettrica	13,33	Consumo di energia elettrica	11,97
TOTALE	13,33	TOTALE	11,97

Informativa 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)

ALTRE EMISSIONI IDIRETTE – ANNO 2023		ALTRE EMISSIONI IDIRETTE – ANNO 2024	
TIPOLOGIA	tCO2e	TIPOLOGIA	tCO2e
Pendolarismo dipendenti	67,19	Pendolarismo dipendenti	34,13
Viaggi di lavoro	1,34	Viaggi di lavoro	25,61
Consumo auto aziendali	3,90*	Consumo auto aziendali	4,91
Acquisto beni	–**	Acquisto beni	0,55
TOTALE	72,43	TOTALE	65,20

* Nel 2024 si è proceduto ad un restatement delle informazioni riguardanti il calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) del 2023, a seguito di affinamento nei modelli di calcolo e raccolta dati interna i consumi delle auto aziendali sono stati computati in altre emissioni indirette (Scope 3), poiché non di proprietà della Società.

** Nel 2023 le emissioni derivanti dall’acquisto di beni da parte della Società non sono state calcolate.

Informativa 305-4 Intensità di GHG

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI* DI GHG DI SCOPE 1 E 2 – ANNO 2023		INTENSITÀ DELLE EMISSIONI* DI GHG DI SCOPE 1 E 2 – ANNO 2024	
TIPOLOGIA	TOTALE	TIPOLOGIA	TOTALE
Intensità delle emissioni di GHG (tCO2e/Dipendenti a tempo pieno)**	0,22	Intensità delle emissioni di GHG (tCO2e/Dipendenti a tempo pieno)	0,15
Intensità delle emissioni di GHG (tCO2e/m2)**	0,02	Intensità delle emissioni di GHG (tCO2e/m2)	0,01

* I rapporti d’intensità delle emissioni sono forniti per numero di dipendenti a tempo pieno (indica le tCO2e emessa per dipendente) e per dimensioni, (indica le tCO2e per m2 di spazio a pavimento).

**Nel 2024 si è proceduto proceduto ad un restatement delle informazioni riguardanti il calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) del 2023, a seguito di affinamento nei modelli di calcolo e raccolta dati interna.

Riferimenti secondo il SASB Standards – “Professional & Commercial Services”

Temi e metriche di rendicontazione di sostenibilità

TEMA	METRICA	CODICE	CAPITOLO	CATEGORIA	NOTE
Sicurezza dei dati	Descrizione dell'approccio all'identificazione e alla gestione dei rischi legati alla sicurezza dei dati	SV-PS-230a.1	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE		
	Descrizione delle politiche e delle pratiche relative alla raccolta, all'uso e alla conservazione delle informazioni dei clienti	SV-PS-230a.2	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE		
	(1) Numero di violazioni dei dati, (2) percentuale che (a) coinvolge informazioni riservate dei clienti e (b) riguarda dati personali, (3) numero di (a) clienti e (b) individui coinvolti	SV-PS-230a.3	-		Nel 2024 non sono state registrate violazioni dei dati.
Diversità e coinvolgimento	Percentuale di rappresentanza per (1) genere e (2) gruppi di diversità tra (a) dirigenti esecutivi, (b) dirigenti non esecutivi e (c) tutti gli altri dipendenti	SV-PS-330a.1	ALLEGATI		Il riferimento è alle tabelle GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
	Tasso di turnover (1) volontario e (2) involontario dei dipendenti	SV-PS-330a.2	ALLEGATI	Tasso di turnover volontario	Per il tasso di turnover volontario il riferimento è alla tabella GRI 401 – Occupazione. Il tasso di turnover involontario è pari a 0%.
	Coinvolgimento dei dipendenti espresso in percentuale	SV-PS-330a.3	SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE PSICOFISICO		La percentuale di coinvolgimento dei dipendenti in attività e sondaggi interni è pari al 100%.
Integrità professionale	Descrizione dell'approccio volto a garantire l'integrità professionale	SV-PS-510a.1	CONDUZIONE DEL BUSINESS E GOVERNANCE TRASPARENTE		
	Totale delle perdite monetarie derivanti da procedimenti legali connessi all'integrità professionale	SV-PS-510a.2	-		Non si sono registrate perdite monetarie derivanti da procedimenti legali connessi all'integrità professionale.
Metriche di attività	Numero di dipendenti suddivisi per: (1) tempo pieno e part-time, (2) temporanei e (3) contrattuali	SV-PS-000.A	ALLEGATI		Il riferimento è alla tabella GRI Informativa 2-7 – Dipendenti.

