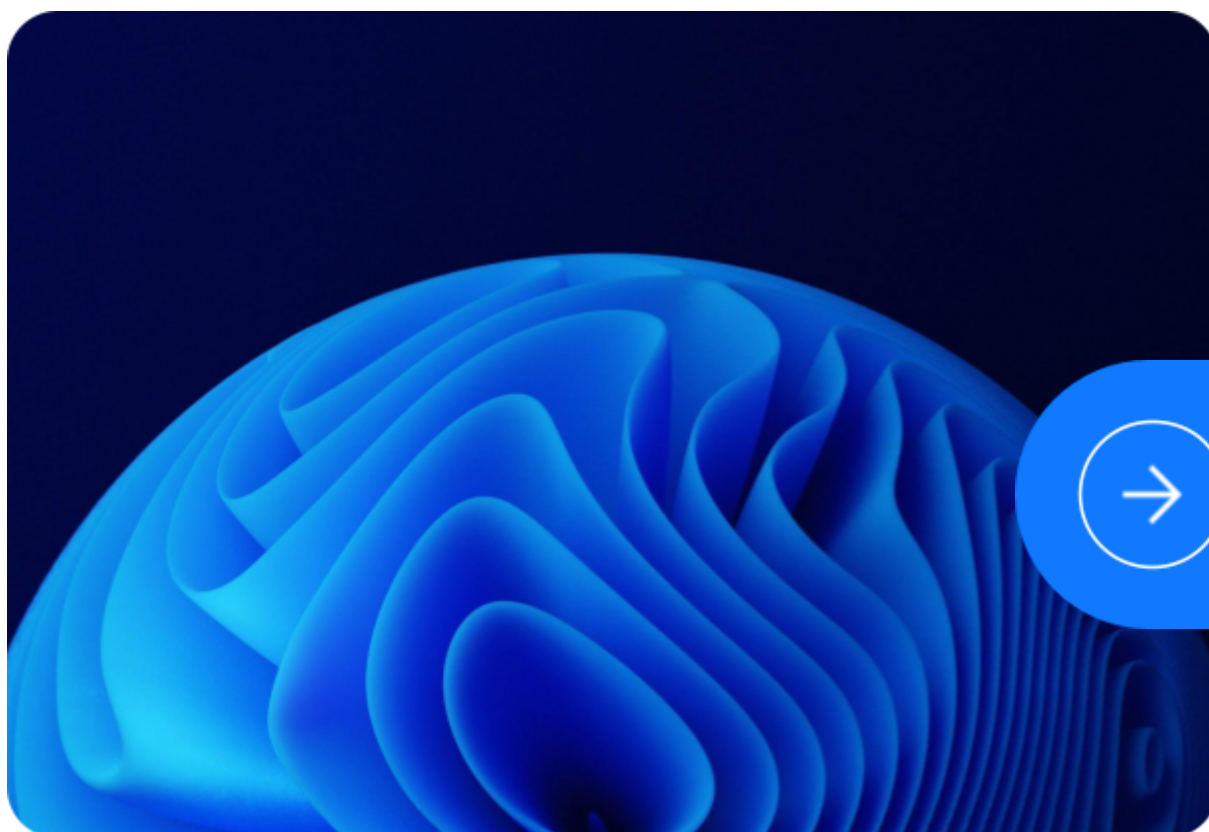


Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2022



Sommario

Lettera agli stakeholder	2
Nota metodologica	3
Standard applicati	3
Perimetro della Dichiarazione	4
Processo di rendicontazione	4
Il Gruppo Mexedia	6
1.1. La struttura di Mexedia e le sue società	7
02. La prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Mexedia	8
2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Mexedia	11
Gli obiettivi prioritari per Mexedia	14
G20: il fondatore di Mexedia Orlando Taddeo diventa membro del B20	14
Il G20 e il B20	15
Trasformazione in Società Benefit – 10 maggio 2022	15
Mexedia Main Sponsor dell’evento Bulli Stop	16
M’illumino di meno	17
2.2. Il dialogo con gli stakeholder	17
03. La Governance del Gruppo Mexedia	19
3.1. Approccio alla fiscalità e governance fiscale	27
3.2. Informativa sulla tassonomia UE per le attività sostenibili	29
Contesto normativo di riferimento	29
Le attività del Gruppo Mexedia	30
04. Gestione responsabile del business di Mexedia	31
4.1. Pilastri identitari	32
4.2. Codice Etico	32
L’attenzione ai diritti umani in Mexedia	33
4.3. Etica del business e lotta alla corruzione	34
05. Le persone Mexedia	37
5.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti	40
5.2. Formazione e sviluppo delle competenze	42
5.3. Remunerazione del personale	44
5.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	44
06. Innovazione	46
6.1. Innovazione tecnologica	47
07. Cybersecurity	48
08. Relazione responsabile con i fornitori	50
09. L’impatto ambientale del Gruppo Mexedia	52
10. Il legame con il territorio	54
10.1. Tabella di raccordo tra i temi materiali e gli aspetti degli Standard GRI	56
11. GRI content index	59
12. Relazione della Società di Revisione	74

Lettera agli stakeholder

Gentili Signori,

con piacere Vi presentiamo la seconda edizione della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria del Gruppo Mexedia.

La società, con delibera dell'Assemblea dei soci, ha modificato la sua denominazione da Airtime Partecipazioni S.p.A. in Mexedia S.p.A. Società Benefit, diventando una Società Benefit.

La scelta di diventare Società Benefit rappresenta uno degli ulteriori tasselli della strategia della Società, che vede fondamentali gli aspetti ambientali, sociali e di governance nella crescita dell'azienda come tech company. Una strategia che vedrà sempre più sviluppare la Società nel corso dei prossimi anni, puntando ad un impegno per un modello di sviluppo sostenibile, supportando e coinvolgendo la supply chain nell'implementazione degli obiettivi di sostenibilità.

La dichiarazione non finanziaria di Mexedia costituisce, dunque, uno strumento volto a soddisfare le esigenze informative degli stakeholder.

Aldilà del costruito normativo a cui ci atteniamo, abbiamo l'ambizioso obiettivo di rappresentare il Gruppo ponendo enfasi sulla responsabilità di impresa nel rispetto di tutte le tematiche di sostenibilità.

Il gruppo Mexedia si prefissa come obiettivo la valorizzazione dei principi etici, nel rispetto della normativa, mediante una costante azione da parte degli organi di controllo e di governo, che possa sempre garantire la parità di genere ed un puntuale sistema di gestione dei rischi.

Siamo consapevoli che Mexedia sviluppa attività a basso impatto ambientale, tuttavia attua quotidianamente indirizzi volti alla riduzione dei consumi energetici, alla differenziazione dei rifiuti e più in generale al rispetto di tutti i temi ambientali ed etici.


Riteniamo, inoltre, che una gestione sostenibile del personale rappresenta un fattore determinante al raggiungimento degli obiettivi. Poniamo, perciò, attenzione alle politiche retributive e alla diversità di genere garantendo pari opportunità di ingresso in azienda e di sviluppo delle carriere.

La relazione non finanziaria che segue a questa lettera è redatta in conformità alle richieste normative di rendicontazione delle informazioni non finanziarie introdotte nell'ambito del Decreto Legislativo 254 del 30 dicembre 2016 (di seguito "Decreto"). La Dichiarazione è intesa come il primo passo verso un percorso in cui la sostenibilità possa essere a supporto della strategia aziendale e creare valore nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholder.

CEO

Orlando Taddeo


Il presidente

Elio Cosimo Catania


Nota metodologica

Standard applicati

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2022 del Gruppo Mexedia (di seguito “DNF”), giunta alla seconda edizione, riferisce sulle performance di Gruppo per l’esercizio chiuso il 31 dicembre 2022, così come previsto dal D.Lgs. 254/2016 e, ai sensi dell’art. 5 dello stesso Decreto, costituisce una relazione distinta contrassegnata da apposita dicitura al fine di ricondurla alla DNF prevista dalla normativa. Il documento contiene informazioni relative ai temi ritenuti rilevanti e previsti dall’art. 3 del suddetto Decreto, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto.

La presente Dichiarazione, pubblicata con periodicità annuale, è stata redatta in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI), alla luce degli ultimi aggiornamenti avvenuti a fine 2022. I dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dai sistemi informativi aziendali del Gruppo e da un sistema di reporting non-finanziario appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D.Lgs. 254/2016 e del GRI Sustainability Reporting Standards. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all’interno del documento, è riportato il GRI Content Index dove viene data evidenza degli indicatori GRI associati ad ogni tematica emersa come materiale. Nello stesso indice e all’interno del presente documento sono indicati eventuali rimandi ad altri documenti aziendali.

La rendicontazione non finanziaria presentata nella Dichiarazione riflette il principio di materialità o rilevanza, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante i GRI Standards: i temi trattati all’interno della Dichiarazione sono quelli che, a seguito di un’analisi e valutazione di materialità, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali, ambientali e di governance delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder.

Nel presente documento sono dunque descritte le principali politiche praticate dall’impresa, i modelli di gestione e i risultati conseguiti dal Gruppo durante il 2022 relativamente ai temi espressamente richiamati dal D.Lgs. 254/2016 (temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva), nonché i principali rischi identificati, generati o subiti, connessi ai suddetti temi e le relative modalità di gestione. Per una corretta rappresentazione delle performance e per garantire l’affidabilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono opportunamente segnalate all’interno del documento. Eventuali riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali.

A valle dell’analisi di materialità, gli aspetti legati alla “Governance” e in generale quelli legati alla conformità normativa e alla performance economica sono stati considerati come prerequisiti e quindi trovano la propria rendicontazione nel presente documento pur non essendo esplicitati in alcun tema materiale.

La Società si è posta l'obiettivo di avviare l'implementazione nel corso del 2023 di una Politica di Sostenibilità nonché di Piano di Sostenibilità integrato al Piano Industriale ed al Piano di Audit in linea con gli SDGs con l'obiettivo di integrare le tematiche di sostenibilità alle strategie del Gruppo anche grazie all'attività che verrà svolta da parte del Comitato Innovazione e Sostenibilità e del Consiglio di Amministrazione. Nel capitolo "2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Mexedia" del presente documento sono esposti gli esiti di una mappatura degli SDGs a cui il Gruppo potrebbe contribuire con le proprie attività.

Perimetro della Dichiarazione

Come previsto dal D.Lgs. 254/2016, art. 4, la presente Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario comprende i dati della società madre (MEXEDIA S.p.A. Società Benefit) e delle sue società figlie consolidate integralmente. In particolare, ai fini della rendicontazione, il perimetro di consolidamento delle informazioni non finanziarie considera quello applicato alle informative finanziarie secondo il metodo dell'integrazione globale, ad eccezione delle società Mexedia Inc in quanto al 31/12/2022 priva di significatività.

Per approfondimenti sugli accadimenti rilevanti avvenuti nel corso dell'anno 2022 si rimanda al Bilancio Consolidato.

Processo di rendicontazione

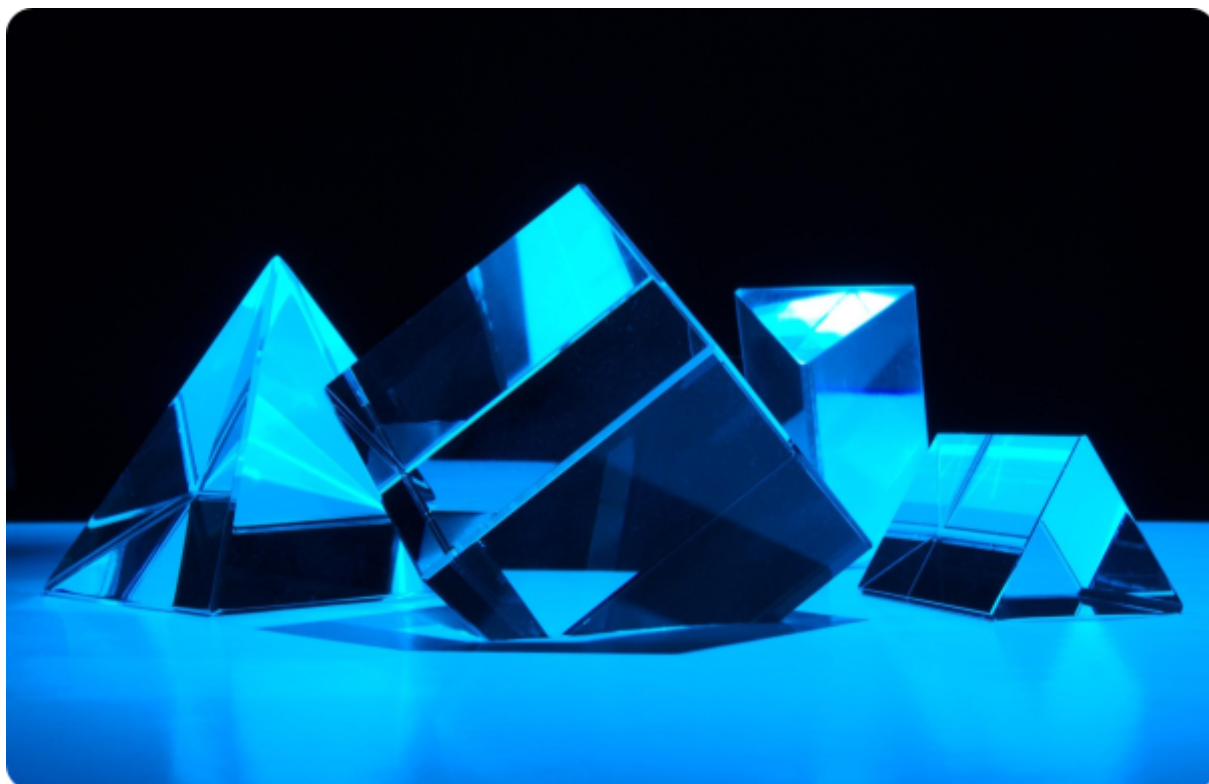
La predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Mexedia per il 2022 si è basata su un processo di reporting strutturato, previsto nella "Procedura per la redazione della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario", composta dalle seguenti fasi:

- pianificazione, raccolta, controllo e attestazione dei dati, attraverso il coinvolgimento di tutte le strutture/Direzioni aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto della Dichiarazione. Una volta individuati i temi materiali, i progetti e le iniziative più significative da descrivere nella Dichiarazione, vengono raccolti e consolidati i dati quantitativi e le informazioni qualitative. La raccolta dei dati e delle informazioni avviene attraverso un apposito sistema di reporting non finanziario, composto da schede raccolta dati, costruite per soddisfare i requisiti del D.Lgs. 254/2016 e dei GRI Standards;
- definizione della prima bozza di Dichiarazione Non Finanziaria, da parte della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo, sulla base delle informazioni quali-quantitative raccolte nelle schede raccolta dati.
- approvazione della DNF da parte del Consiglio di Amministrazione di Mexedia S.p.A. Società Benefit, convocato in data 28 marzo 2023 per l'approvazione del

Bilancio d'Esercizio e Consolidato al 31.12.2022, previo parere favorevole del Comitato Innovazione e Sostenibilità;

- pubblicazione della Dichiarazione sul sito internet corporate e deposito nel registro delle imprese, al fine di renderla disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder.

La Dichiarazione è, inoltre, stata oggetto di un esame limitato (“limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte della società di revisione RB Audit Italia Srl, che, al termine del lavoro svolto, ha rilasciato un’apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2022 redatta dal Gruppo Mexedia ai sensi del D.Lgs. 254/2016.



01.

Il Gruppo Mexedia

Mexedia S.p.A. Società Benefit è una Società di investimenti quotata all'Euronext Growth Paris.

La sua missione è quella di sviluppare opportunità di business con un'alta componente di innovazione e sostenibilità, con un particolare focus sulle aziende operanti nell'ambito tecnologico.

Mexedia Limited, subsidiary operativa di diritto irlandese partecipata al 100% da Mexedia Spa, ha rivoluzionato il mercato delle telecomunicazioni grazie all'innovativa piattaforma Exchange che permette agli operatori di scambiare minuti e messaggi in tempo reale senza rischio di credito, grazie a un sistema integrato di liquidity pool.

1.1 La struttura di Mexedia e le sue società

Heritage Ventures

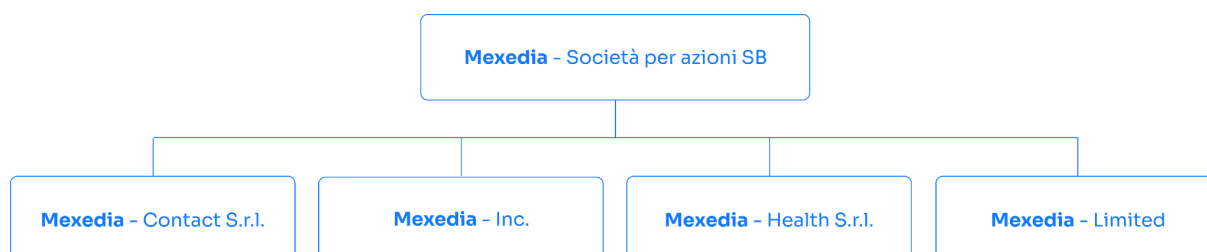
77,66%

Investors

14,34%

Employees

8%



02.

La prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Mexedia

Da sempre, il Gruppo Mexedia ritiene la Responsabilità Sociale parte integrante dei propri valori e della strategia di Gruppo, nonché il pilastro base sulla quale costruire la fiducia e la credibilità nei confronti degli stakeholder di riferimento. Il Gruppo Mexedia è consapevole di quanto sia importante individuare i temi rilevanti per i propri stakeholder e ai fini della rendicontazione della presente Dichiarazione, con l'obiettivo di assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dagli stessi, anche in considerazione dei principi dei GRI Standards di rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità e completezza. Per tale motivo, a partire dallo scorso anno, anno della prima rendicontazione della DNF ed annualmente, il Gruppo si impegna a svolgere un processo di analisi di materialità, volto a identificare gli ambiti in cui le attività di Mexedia possono incidere maggiormente sul territorio in cui opera, nonché sul benessere delle comunità, delle persone e di tutti gli stakeholder del Gruppo.

In applicazione dello standard per la rendicontazione di sostenibilità definito dal Global Sustainability Standard Board del GRI, gli aspetti materiali di sostenibilità sono stati valutati rispetto alla loro capacità di influenzare significativamente le decisioni e l'opinione degli stakeholder, nonché in relazione al loro impatto sulle performance del Gruppo.

L'analisi effettuata nel 2022 dalla Direzione Amministrazione Finanza e Controllo, attraverso un processo strutturato ed in linea con quanto richiesto da GRI, ha visto coinvolto sia il Management del Gruppo sia un gruppo di stakeholder esterni. Il processo di analisi di materialità ha previsto quattro fasi:

- identificazione degli aspetti materiali per Mexedia, individuati attraverso l'analisi di documentazione aziendale (Codice Etico, Relazione Finanziaria Annuale, Piano Industriale, Modello ex D.Lgs. 231, Codice Anticorruzione ecc.), documenti esterni sui cambiamenti di scenario, questionari di valutazione delle società di rating di sostenibilità e confronto con il settore di riferimento;
- coinvolgimento di rappresentanti del top management aziendale e di stakeholder esterni in un processo di predisposizione della matrice di materialità;
- approvazione da parte del Comitato Innovazione e Sostenibilità;
- presentazione dell'analisi al Consiglio di Amministrazione e conseguente approvazione della stessa.

Con lo scopo di assicurare la comprensione delle proprie attività aziendali, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto grazie alla comunicazione di informazioni relative ai cinque ambiti del Decreto (ambiente, diritti umani, gestione del personale, impatti sociali e lotta alla corruzione attiva e passiva), Mexedia ha condotto alcune analisi per individuare i temi ritenuti materiali per il Gruppo ed i suoi principali stakeholder. Per comprendere le principali aspettative dei propri stakeholder e individuare le priorità aziendali, la società ha avviato un processo volto all'identificazione dei temi

materiali attraverso l'analisi del contesto di operatività interno ed esterno al Gruppo, con il coinvolgimento del management aziendale. In particolare, vengono considerati "materiali" gli aspetti in grado di riflettere gli impatti economici, ambientali e sociali significativi delle attività del Gruppo e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. Tali aspetti sono importanti anche per la gestione dei rischi e per la strategia e costituiscono la base del reporting non finanziario. I risultati dell'analisi svolta hanno condotto alla definizione degli aspetti non finanziari maggiormente rilevanti e oggetto di rendicontazione all'interno della DNF di Mexedia. Questi aspetti, riportati di seguito, sono stati condivisi con i referenti interni del Gruppo e sottoposti alla valutazione e successiva validazione rispettivamente da parte del Comitato Innovazione e Sostenibilità e dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Mexedia.

Gli aspetti rilevanti per il Gruppo Mexedia sono i seguenti:

Temi materiali	Definizione
Consumi energetici ed emissioni	Attività per migliorare ulteriormente l'efficienza energetica e ridurre le emissioni dirette e indirette di CO2 e di altre sostanze nella gestione e manutenzione degli edifici.
Formazione e sviluppo delle competenze	Attività di formazione e sviluppo delle competenze per il consolidamento e il trasferimento di competenze sempre più ampie al fine di garantire un processo continuo di valorizzazione e crescita del capitale umano.
Gestione e retention dei talenti	Attività e iniziative finalizzate ad aumentare la capacità dell'azienda di attuare strategie e politiche per attrarre dipendenti talentuosi e trattenerli a lungo nel Gruppo, garantendo un posto di lavoro composto da dipendenti competenti, motivati e soddisfatti.
Pari opportunità	Adozione di programmi e progetti volti ad assicurare le pari opportunità e promuovere la diversità in azienda.
Remunerazione del personale	Adozione di un sistema di remunerazione e valutazione delle performance volto a valorizzare il contributo e l'impegno dimostrato dai dipendenti.
Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti e diritti umani	Gestione delle iniziative sulla salute e sicurezza e di programmi di formazione e prevenzione, oltre che di monitoraggio dei tassi di infortunio, delle malattie professionali e degli incidenti. Impegno nella tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro delle persone a vario titolo coinvolte nelle attività del Gruppo.
Legame con il territorio	Coinvolgimento delle comunità e degli enti locali attraverso iniziative mirate e donazioni aziendali a sostegno dello sviluppo della collettività.

Cybersecurity	Iniziative volte a garantire la sicurezza dell'infrastruttura informatica, prevenendo tentativi illegali di accesso fisico o remoto a informazioni sensibili che potrebbero compromettere la competitività proveniente dall'attività di ricerca e sviluppo della proprietà intellettuale e rendere obsoleti prima del tempo i prodotti e i servizi offerti.
Relazione responsabile con i fornitori	Gestione trasparente della catena di fornitura attraverso la promozione di un dialogo costante con i fornitori e lo svolgimento di iniziative di coinvolgimento.
Innovazione	Attività volte a mantenere e sviluppare la capacità del Gruppo di favorire una cultura dell'innovazione e lo sviluppo di nuovi prodotti, tecnologie, materiali e servizi che aumentino la competitività del Gruppo sul mercato.
Prevenzione della corruzione	Attività legate a sistemi di controllo mirati alla prevenzione di corruzione attiva e passiva.

Sulla base delle interazioni che intercorrono con i principali portatori di interesse, Mexedia ha identificato le categorie di stakeholder che possono incidere ragionevolmente sulla capacità dell'azienda di attuare la propria strategia e che possono essere influenzati, in maniera significativa, dalle attività aziendali. In considerazione delle loro diverse esigenze e peculiarità, a livello di Gruppo, gli stakeholder rilevanti includono: dipendenti, azionisti, autorità di vigilanza e controllo, clienti, business partner, fornitori e subfornitori, media, mondo accademico. Il Gruppo si relaziona ai propri stakeholder attraverso modalità di coinvolgimento e comunicazione differenti per ciascuna categoria, ai fini di rilevarne bisogni e aspettative. Con l'obiettivo di affinare l'attuale individuazione delle tematiche materiali per il Gruppo e monitorare la loro validità, Mexedia intende strutturare un processo che coinvolga periodicamente stakeholder interni ed esterni in specifiche attività, come incontri e/o workshop dedicati, volte a definire una matrice di materialità condivisa da aggiornare nel tempo. Tale percorso consentirà al Gruppo di raccogliere puntualmente gli interessi degli stakeholder sulle tematiche Environmental, Social & Governance, nonché di adeguare i contenuti della propria DNF in relazione ai mutamenti di contesto aziendale, governativo, ambientale e sociale.

L'analisi di materialità sottolinea come il Gruppo sia fortemente impegnato ad assicurarsi un vantaggio competitivo nel settore di riferimento, mirando a garantire prodotti e servizi di qualità che nascono da un processo di innovazione costante favorito dalla sicurezza ed efficacia dei processi interni nonché dalla capacità di Mexedia di valorizzare e sviluppare le persone che lavorano nel Gruppo.

2.1 Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Mexedia

L'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile, programma approvato nel Settembre 2015, da parte di 193 paesi membri delle Nazioni Unite, ha l'obiettivo di motivare e richiedere a tutti i Paesi Membri uno sforzo al fine di portare il mondo su un sentiero sostenibile a beneficio delle persone, del pianeta e della prosperità.

I Sustainable Development Goals (SDGs) che compongono l'Agenda 2030 includono diversi ambiti, tra cui quello di agire per le persone, sradicando la povertà in tutte le sue forme, agire per il pianeta, mediante un consumo ed una produzione consapevoli e agire per la prosperità, assicurando che tutti gli esseri umani possano beneficiare del progresso economico, sociale e tecnologico. La definizione di 17 obiettivi comuni di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs), declinati in 169 target da raggiungere entro l'anno 2030 implica che tutti i Paesi e tutti gli individui sono chiamati a contribuire a tale scopo, definendo una propria strategia di sviluppo sostenibile e coinvolgendo tutte le componenti della Società.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Questo ruolo attivo è richiesto, quindi, anche alle imprese che, con le proprie risorse e competenze, possono offrire un contributo fondamentale al raggiungimento degli SDGs. In tale ambito, il potenziale del Settore Information Technology nel supportare gli SDG è molto ampio: a partire dalle innumerevoli applicazioni IT nella gestione delle risorse ambientali e degli effetti locali del cambiamento climatico, alla facilitazione delle telecomunicazioni e della gestione logistica, alle applicazioni IT utilizzati per monitorare le coltivazioni, efficientando la produzione ed i consumi. In questo senso, la vera sfida, al momento, è quella di utilizzare le tecnologie esistenti in modi innovativi che possano meglio rispondere agli obiettivi degli SDGs.

Trasformare le imprese e i mercati in cui operano grazie allo sviluppo e l'adozione di nuove tecnologie creando valore per gli azionisti e gli stakeholders.

In questo contesto globale, Mexedia ha avviato un percorso volto a contribuire in modo concreto all'Agenda Globale 2030 attraverso azioni ed iniziative che sono parte integrante della strategia del Gruppo e che orbitano intorno a tre aree principali: la promozione di una cultura orientata all'innovazione ed alla ricerca, lo sviluppo delle proprie persone e della qualità dell'educazione e la valorizzazione del rispetto della tutela dell'Ambiente.

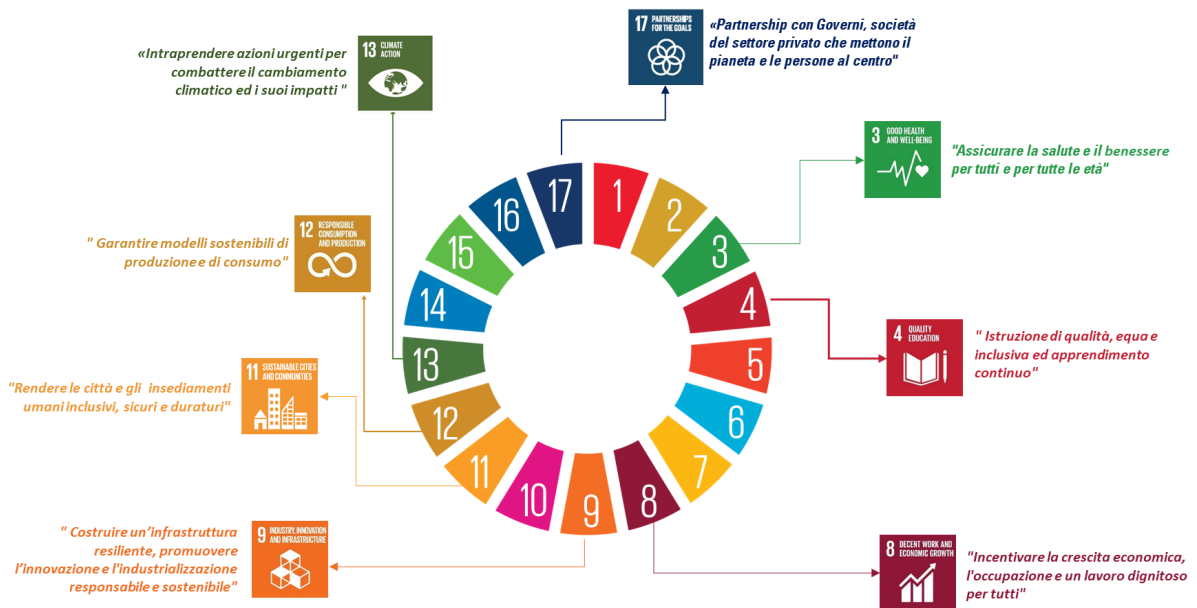
Il Gruppo Mexedia ha valutato come obiettivo quello di contribuire all'Agenda globale UN 2030 attraverso l'implementazione - per il 2023 - di un Piano della Sostenibilità integrato con il Piano Industriale strategico di Mexedia e con il Piano di Audit prevedendo degli specifici audit sulle diverse tematiche di sostenibilità nonché prevedere parte della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato legato a criteri ESG.

Nel corso del 2023 la Società provvederà ad elaborare una Politica di Sostenibilità quale driver per l'implementazione di un Piano di Sostenibilità sempre più integrato.

Il tema del cambiamento climatico e il contributo che i diversi operatori possono dare a mitigarne i rischi stanno assumendo una connotazione sempre più centrale anche nelle strategie degli attori nel settore Information Technologies, così come anche di altri settori. In tal senso, Mexedia è consapevole del ruolo che può svolgere nella lotta al cambiamento climatico. A tal riguardo, nel corso del 2023 la Società, provvederà ad inserire nella propria strategia progetti atti a garantire un contributo alla riduzione del cambiamento climatico.

Il Gruppo Mexedia ha individuato, pertanto, degli obiettivi che possono essere considerati prioritari.

Gli obiettivi prioritari per Mexedia



Il Gruppo, inoltre, si impegna a rafforzare l'attività di coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder stimolando e partecipando ad occasioni di confronto con diversi portatori di interesse sui temi dello sviluppo sostenibile.

G20: il fondatore di Mexedia Orlando Taddeo diventa membro del B20

In data 4 gennaio 2022 è stato reso noto che il fondatore ed Amministratore Delegato di Mexedia è entrato a far parte della Task Force Trade & Investment del B20 (www.b20indonesia2022.org), la business community globale del forum ufficiale del G20 che si è svolto nel 2021 in Italia sotto la guida di Confindustria presieduto da Emma Marcegaglia e che nel 2022 si è tenuto in Indonesia.

“Mexedia - dichiara Taddeo- ha nel suo dna il rendere più competitive le aziende grazie ai servizi di telecomunicazione e all'innovazione. Nel B20 proveremo a dare il nostro contributo affinché il G20 possa creare le condizioni per dare a tutte le imprese del mondo la possibilità di cogliere le grandi opportunità che vengono in questo momento dall'innovazione.”

Il G20 e il B20

Il G20 è il principale e indiscusso Forum decisionale di cooperazione economica e regolamentazione finanziaria a cui partecipano i leader dei grandi paesi industrializzati.

Dalla creazione nel 1975 del G7, che riuniva i Capi di Stato e di Governo dei sette maggiori Paesi industrializzati (Stati Uniti, Giappone, Germania, Francia, Italia, Regno Unito e Canada), allargato alla Russia dal 1998, il Forum si è sempre più ampliato al fine di includere, nel dialogo sulle questioni di maggior rilievo a livello globale per la stabilità economica e finanziaria, a partire dal 1999, anche i nuovi Paesi emergenti quali Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasile, Cina, Corea del Sud, India, Indonesia, Messico, Sudafrica e Turchia, oltre all'Unione Europea.

Il Forum è stato formalizzato ufficialmente in G20 a partire dal 2008. Di pari passo con l'allargamento del Gruppo ai nuovi protagonisti della scena economica attuale, in considerazione del loro crescente contributo al PIL mondiale, il G20 ha mostrato anche una maggiore apertura nei confronti del settore privato dell'economia, quale riconoscimento del suo ruolo di motore per la crescita economica, fonte di risorse per gli investimenti e stimolo per l'occupazione. Gli stessi leader del G20, nelle loro dichiarazioni conclusive, hanno ribadito negli ultimi anni la necessità di una maggiore cooperazione dei Governi con il settore privato attraverso partnership pubblico-private e misure volte a rafforzare il ruolo di tale settore a beneficio delle economie di tutto il mondo.

La sinergia della business community con il G20 è nata nel 2010 nel corso del Summit ospitato dal Canada, quando questa fu invitata per la prima volta a far sentire la sua voce dando voce al Business 20 (B20). Oggi il B20 è il Forum attraverso cui le imprese e loro associazioni, tra cui la ICC, producono raccomandazioni di indirizzo per l'incontro annuale del G20, rappresenta oggi oltre 6,5 milioni di imprese di tutti i settori e tutte le dimensioni. Da allora, il B20 è divenuto un appuntamento fisso annuale nonché canale privilegiato del settore privato per veicolare il punto di vista delle imprese ai Governi impegnati nel rafforzamento delle misure per la ripresa economica.

Il B20 rappresenta la voce del settore privato e dell'imprenditoria all'interno della comunità del G20, fornendo prospettive pratiche e generando nuove idee sui temi da quest'ultimo individuati come sfide globali.

L'operato del B20 si caratterizza per l'impegno alla cooperazione nello sviluppo di proposte concrete di policy, con l'obiettivo di generare innovazione e occupazione, sostenere la crescita e lo sviluppo economico. Il processo avviene attraverso la formazione di task force di imprenditori e manager che, dopo un percorso di dialogo di circa 7 mesi, rilasciano un piano di "Recommendation" indirizzato ai leader del G20.

Trasformazione in Società Benefit – 10 maggio 2022

L'azienda opera nel mercato delle telecomunicazioni attraverso una piattaforma innovativa che gestisce le terminazioni di servizi elettronici nel mercato voce e sms

Airtime Partecipazioni cambia nome in Mexedia e diventa Società Benefit. Il cambio di nome è stato approvato all'unanimità dall'assemblea dei soci, che ha dato il via libera anche al bilancio del 2021 e alla prima Dichiarazione non finanziaria della tech company quotata in Francia sul listino su Euronext Growth Paris. La società opera nel mercato delle telecomunicazioni attraverso una piattaforma innovativa che gestisce le terminazioni di servizi elettronici nel mercato voce e sms.

Mexedia è stata fondata nel 2017 dall'imprenditore di telecomunicazioni e tecnologia Orlando Taddeo. Con sede a Roma, Mexedia è presente anche in Irlanda e negli Stati Uniti. «La scelta di diventare Società Benefit e la prima Dichiarazione non finanziaria - dichiara Taddeo - sono ulteriori tasselli della nostra strategia che vede fondamentali gli aspetti ambientali, sociali e di governance nella crescita dell'azienda come tech company. Una strategia che ci vedrà sviluppare nel corso dei prossimi anni un impegno per un modello di sviluppo sostenibile supportando e coinvolgendo la supply chain nell'implementazione degli obiettivi di sostenibilità».

«Il cambio di nome da Airtime Partecipazioni in Mexedia - spiega il CBO di Mexedia, Paolo Bona - rientra in una strategia che ci vede sempre più come tech company ed in prima linea nel rendere le aziende e le organizzazioni più performanti e vicine al cliente, grazie a soluzioni che operano mediante tutti i canali di comunicazione. L'azienda propone tecnologie innovative e strumenti consolidati racchiusi in un unico ecosistema tecnologico integrato che permette di gestire tutte le attività di comunicazione con il cliente».

Mexedia Main Sponsor dell'evento Bulli Stop

Mexedia ha stipulato una convenzione con l'Associazione Centro Nazionale Contro il Bullismo, rappresentando il main sponsor dell'evento "Bulli Stop - Christmas Show", edito da Luca Tommassini, tenutosi il 19 dicembre all'Auditorium Conciliazione di Roma. Il progetto è in collaborazione con il Centro Nazionale Contro il Bullismo, a cui sono stati devoluti tutti i proventi, presieduto dalla Prof.ssa Giovanna Pini.

Lo spettacolo si è svolto con la partecipazione, in ordine alfabetico, di Francesca Barra, Raoul Bova, Giancarlo Commare, Maria Grazia Cucinotta, Elena D'Amario, Famiglia De Florio, Alex Di Giorgio, Maurizio Di Maio, Beppe Fiorello, Katia Follesa, Leo Gassmann, Paolo Genovese, Claudia Gerini, Giggs K Gole, Jago, Karma B, Achille Lauro, Marco Lodola, Vladimir Luxuria, Milena Mancini, Vinicio Marchioni, Alessia Marcuzzi, Simone Nolasco, Ferzan Ozpetek, Giulia Pauselli, Moreno Porcu, Alessandro Preziosi, Angelo Recchia, Renzo Rubino, Paolo Ruffini, Marcello Sacchetta, Carolyn Smith, Francesco Sole, Tommaso Stanzani, Luca e Alba Trapanese, Matteo Valentini, Michelangelo Vizzin.

M'illumino di meno

In data 16 febbraio 2023 la società Mexedia ha aderito al programma “M'illumino di meno”, giornata nazionale del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili, lanciata da Rai Radio 2 con Caterpillar. Ciò ha rappresentato un'ulteriore importante occasione per il Gruppo di rinnovare l'impegno verso le iniziative di sostenibilità, come già dimostrato nel corso dell'anno.

2.2. Il dialogo con gli stakeholder

Mantenere un dialogo attivo ed improntato sulla fiducia con i propri stakeholder è uno degli obiettivi di Mexedia, che considera fondamentale mantenere una relazione continua e solida con tutti i propri interlocutori.

Infatti, un rapporto basato sul dialogo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce. Gli stakeholder rappresentano, infatti, un'ampia gamma di interessi diversi: stabilire e mantenere relazioni stabili e durature sono due elementi cruciali per una creazione di valore condiviso e di lungo periodo.

Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, Mexedia è in grado di gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi degli stakeholder. Il punto di partenza per impostare un efficace processo di engagement consiste nell'identificazione puntuale dei propri stakeholder e nell'organizzazione dei canali più efficaci, attraverso un monitoraggio continuo delle aspettative, bisogni e opinioni delle diverse categorie di portatori di interesse.

Il Gruppo, attraverso funzioni dedicate, persegue un approccio proattivo nei confronti dei propri interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo, promuovendo il dialogo costante e recependone le esigenze. Mexedia è consapevole, infatti, che questi momenti di confronto costituiscano occasioni di crescita e arricchimento.

La tabella di seguito riporta l'elenco degli stakeholder chiave per l'organizzazione e le principali modalità di coinvolgimento e comunicazione con cui il Gruppo attualmente vi si relaziona.

Categoria di stakeholder	Modalità di coinvolgimento e comunicazione
Dipendenti e sindacati	Diffusione del Codice Etico, Codice Anticorruzione, Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, momenti di formazione, sito internet, incontri dedicati, newsletter
Azionisti	Relazioni finanziarie periodiche, Assemblea degli azionisti, road show, Partecipazione a Investor Conference
Autorità di vigilanza e controllo	Tavoli tecnici, incontri specifici, ispezioni
Clienti e Business Partners	Sito web aziendale, incontri dedicati, brochure
Fornitori e subfornitori	Sito web aziendale, incontri dedicati, brochure
Media	Social Network, comunicati stampa
Mondo accademico	Collaborazioni, convegni, incontri dedicati
Comunità locali	Organizzazione di eventi, partnership

03.

La Governance del Gruppo Mexedia

Il sistema di governo societario di Mexedia S.p.A. Società Benefit è strutturato secondo il modello tradizionale di amministrazione e controllo e si caratterizza per la presenza degli organi di seguito indicati:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

Ai sensi dello Statuto, sono previsti ruoli e responsabilità distinti dei vari organi sociali all'interno di tale modello: l'Assemblea, quale espressione dell'interesse della generalità degli azionisti, esprime, attraverso le proprie deliberazioni, la volontà sociale; il Consiglio di Amministrazione, è l'organo investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, fatta eccezione per quelli riservati all'Assemblea dalla legge; il Collegio Sindacale vigila sul processo di informativa finanziaria, revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo attualmente in carica, in qualità di più alto organo di governo, è composto da cinque membri¹, di cui 2 amministratori indipendenti. Come riportato di seguito ed in un'ottica di diversity and inclusion, si segnala la presenza del genere meno rappresentato all'interno del Consiglio di Amministrazione nonché di diversità da intendersi sia con riferimento alle skills variegate dei membri del Consiglio di Amministrazione nonché in termini di età. Con riferimento a tale aspetto, si segnala la presenza di un membro del Consiglio di Amministrazione under 40 anni.

Il Consiglio di Amministrazione di Mexedia S.p.A. Società Benefit al 31.12.2022 è composto come segue:

Nome	Ruolo
Elio Cosimo Catania	Presidente
Orlando Taddeo	Amministratore Delegato
Paolo Bona	Consigliere Delegato

¹ Tra loro, al 31 dicembre 2022, un membro del Consiglio di Amministrazione è under 40, un altro membro è under 50 mentre gli altri hanno oltre 50 anni.

Letizia Macrì	Amministratore Indipendente
Antonio Pisanelli	Amministratore Indipendente

Ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale di Mexedia S.p.A. Società Benefit, i membri del Consiglio di Amministrazione, anche non soci, restano in carica per un periodo non superiore a 3 (tre) esercizi e fino all'approvazione del bilancio relativo alla loro ultima carica e sono rieleggibili. Prima della nomina del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea determina il numero dei suoi membri e la durata in carica. Almeno 1 (uno) dei componenti del Consiglio di Amministrazione è espressione della lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti e che non sia collegata, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

Almeno 1 (uno) dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari. Ciascuna lista dovrà indicare quali candidati sono in possesso dei requisiti di indipendenza. L'amministratore indipendente che, successivamente alla nomina, perde i requisiti di indipendenza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione. Tale perdita comporta la decadenza dalla carica, salvo che tali requisiti permangano in capo al numero minimo di amministratori che secondo la normativa pro tempore vigente devono possedere tali requisiti.

Almeno 1 (uno) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, se composto da 5 (cinque) membri, deve appartenere al genere meno rappresentato. In caso di composizione del Consiglio di Amministrazione con più di 5 (cinque) membri, almeno 2 (due) amministratori devono appartenere al genere meno rappresentato.

Altresì, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 dello Statuto sociale di Mexedia S.p.A. Società Benefit, tutti gli Amministratori devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili. La nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste presentate dal Consiglio di Amministrazione uscente o dagli azionisti, salvo quanto diversamente o ulteriormente previsto da inderogabili norme di legge o regolamentari.

Le liste prevedono un numero di candidati non inferiore a 2 (due) e non superiore al numero di amministratori da nominare, ciascuno abbinato ad un numero progressivo. Ogni lista deve contenere ed espressamente indicare almeno 2 (due) amministratori che possiedano i requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile.

Le liste contenenti un numero di candidati pari o superiore a 3 (tre) non possono essere composte solo da candidati appartenenti al medesimo genere; tali liste dovranno includere un numero di candidati del genere meno rappresentato tale da garantire che la composizione del Consiglio di Amministrazione rispetti le disposizioni di legge e regolamentari, di volta in volta vigenti, in materia di equilibrio tra generi, fermo restando

che qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero, questo dovrà essere arrotondato per eccesso all'unità superiore.

In base all' art. 20 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione, ove non nominato dall'Assemblea, nomina tra i suoi membri il Presidente. Il Consiglio di Amministrazione può nominare tra i suoi membri anche un Vice Presidente e determinarne i poteri.

Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di legge e di statuto, le proprie funzioni ad uno o più dei suoi membri, compresi il Presidente e il Vicepresidente, determinandone i poteri.

Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale almeno una volta ogni 3 (tre) mesi, sul generale andamento della gestione, sulla sua prevedibile evoluzione e sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni e caratteristiche, della Società e dalle sue controllate.

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti previsti dalla legge, può delegare le proprie attribuzioni, in tutto o in parte, a comitati esecutivi composti da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti. I membri del comitato esecutivo possono essere in qualsiasi momento revocati o sostituiti dal Consiglio di Amministrazione. I comitati esecutivi - anche di volta in volta - nominano il segretario del comitato esecutivo, che può essere scelto anche al di fuori dei suoi componenti. La convocazione, la costituzione e il funzionamento del comitato esecutivo sono disciplinati dalle norme di regolamento previste dal Consiglio di Amministrazione.

In ossequio all'art. 23 dello Statuto sociale, il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. I Sindaci restano in carica per 3 (tre) anni, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e sono rieleggibili. I requisiti, i compiti, le responsabilità del Collegio Sindacale sono regolati dalla legge. Il Collegio Sindacale viene nominato sulla base di liste presentate dagli azionisti. A tal fine, vengono presentate liste composte di due sezioni: una per i sindaci effettivi, l'altra per i sindaci supplenti. Il primo dei candidati di ciascuna sezione dovrà essere individuato tra revisori legali iscritti nell'apposito registro e in possesso dei requisiti dalla normativa applicabile. Avranno diritto di presentare le liste unicamente gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, siano titolari complessivamente, al momento della presentazione della lista, di una quota di partecipazione almeno pari a quella determinata da Consob ai sensi dell'art. 147-ter del TUF e in conformità a quanto previsto dal Regolamento Emittenti. La titolarità della quota minima di partecipazione per la presentazione delle liste è determinata tenendo conto delle azioni che risultano registrate a favore dell'azionista nel giorno in cui le liste vengono depositate presso la Società [GRI 2-24].

In data 10 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione di Mexedia S.p.A. Società Benefit ha deliberato l'istituzione dei Comitati endoconsiliari, con efficacia dalla data della quotazione, tenuto conto anche di quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, successivamente modificati nella loro composizione e denominazione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2022

In base al Codice di Corporate Governance, è previsto che i Comitati endoconsiliari siano composti da almeno 3 (tre) amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance; (ii) il Presidente del comitato sia scelto tra questi ultimi componenti; nonché i componenti del Comitato abbiano le caratteristiche professionali per la peculiarità del Comitato.

Altresì, ai summenzionati Comitati spettano i compiti di seguito specificati, in ossequio anche a quanto previsto anche dal Codice di Corporate Governance. In particolare:

- al Comitato Remunerazione e Nomine sono attribuiti i seguenti compiti, di natura istruttoria, propositiva e consultiva:

a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla adozione di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

d) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico ai sensi della normativa vigente;

e) riferire all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, per quanto concerne i compiti attribuiti al Comitato in materia di remunerazione;

f) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure manageriali e professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna;

g) assistere il Consiglio di Amministrazione nel processo di autovalutazione annuale del Consiglio medesimo e dei suoi comitati ai sensi del Codice di Corporate Governance;

h) tenendo conto degli esiti della predetta autovalutazione, assistere il Consiglio di Amministrazione nell'eventuale formulazione agli azionisti, prima della nomina del nuovo Consiglio, di orientamenti sulle figure manageriali e professionali la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna;

i) formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione (i) agli orientamenti sul numero massimo di incarichi negli organi di amministrazione o controllo di altre società

quotate in mercati regolamentati, società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione dei Consiglieri ai Comitati costituiti all'interno del consiglio, nonché (ii) a eventuali fattispecie problematiche connesse all'applicazione del divieto di concorrenza previsto a carico degli amministratori dall'art. 2390 del codice civile, qualora l'Assemblea, per far fronte a esigenze di carattere organizzativo, abbia autorizzato in via generale e preventiva deroghe al predetto divieto di concorrenza;

l) nel caso in cui sorga l'esigenza di ricercare, selezionare, individuare il Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero l'Amministratore Delegato della Società, presentare proposte (non vincolanti) e valutazioni al Consiglio di Amministrazione (avvalendosi anche dell'ausilio di consulenti esterni quali società di head hunting), affinché il Consiglio possa assumere le necessarie deliberazioni in merito;

m) in caso di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori Indipendenti, proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore;

n) supportare il Consiglio di Amministrazione mediante la necessaria attività istruttoria ai fini dell'eventuale predisposizione di un piano per la successione degli Amministratori esecutivi;

o) supportare il Consiglio di Amministrazione nel caso in cui quest'ultimo, compatibilmente con la normativa vigente e le disposizioni dello statuto, intenda presentare una lista per il rinnovo del consiglio medesimo.

- al Comitato Rischi, sono attribuiti i seguenti compiti, di natura istruttoria, propositiva e consultiva nell'assistere il Consiglio di Amministrazione:

a) valuta, unitamente al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e sentiti il revisore legale e il collegio sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili e, nel caso di gruppi, la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;

b) esprime pareri su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali;

c) esamina le relazioni periodiche, aventi per oggetto la valutazione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;

d) monitora l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della Funzione di Internal Audit;

e) può chiedere lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al presidente del Collegio Sindacale;

f) riferisce al Consiglio, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale, sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;

g) supporta, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative alla gestione di rischi derivanti da fatti pregiudizievoli di cui il Consiglio di Amministrazione sia venuto a conoscenza;

h) svolge gli ulteriori compiti ad esso attribuiti dal Codice di Corporate Governance.

- al Comitato Innovazione e Sostenibilità, sono attribuiti i seguenti compiti, di natura istruttoria, propositiva e consultiva nell'assistere il Consiglio di Amministrazione:

a) esamina e valuta (i) le politiche di sostenibilità volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per la generalità degli azionisti e per tutti gli stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile; (ii) gli indirizzi, gli obiettivi, e i conseguenti processi, di sostenibilità e la rendicontazione di sostenibilità sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione;

b) monitora le iniziative internazionali in materia di sostenibilità e la partecipazione ad esse della Società, volta a consolidare la reputazione aziendale sul fronte internazionale;

c) monitora il posizionamento della Società rispetto ai mercati finanziari sui temi di sostenibilità, con particolare riferimento alla collocazione della Società negli indici etico di sostenibilità;

d) esamina le strategie profit e non profit della Società;

e) esprime su richiesta del Consiglio, un parere su altre questioni in materia di sostenibilità;

f) svolge gli ulteriori compiti ad esso attribuiti dal Codice di Corporate Governance.

- al Comitato Parti Correlate, sono attribuiti i seguenti compiti, di natura istruttoria, propositiva e consultiva nell'assistere il Consiglio di Amministrazione in materia di operazioni con Parti Correlate, in linea con la Procedura adottata dalla Società e con la normativa vigente.

Posto quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, valutata l'indipendenza e le professionalità degli Amministratori, ha deliberato di:

- nominare quali componenti del Comitato Remunerazione e Nomine i signori Antonio Pisanelli, Letizia Macrì, entrambi amministratori indipendenti, e Paolo Bona, proponendo, altresì, che il ruolo di Presidente sia assunto da Antonio Pisanelli;

- nominare quali componenti del Comitato Innovazione e Sostenibilità, i signori Letizia Macrì, Antonio Pisanelli, entrambi amministratori indipendenti, e Paolo Bona, proponendo, altresì, che il ruolo di Presidente sia assunto da Letizia Macrì;

- nominare quali componenti del Comitato Rischi, i signori Letizia Macrì, Antonio Pisanelli, entrambi amministratori indipendenti, e Paolo Bona, proponendo altresì che il ruolo di Presidente sia assunto da Letizia Macrì;

- nominare quali componenti del Comitato Parti Correlate, i signori Antonio Pisanelli, Letizia Macrì, entrambi amministratori indipendenti, e Paolo Bona, proponendo, altresì, che il ruolo di Presidente sia assunto da Antonio Pisanelli.

All'interno di tali organi di controllo e amministrazione, la diversità di genere, culturale e professionale delle persone rappresenta un valore chiave e una delle più grandi risorse che dà valore al sistema azienda.

Come espressamente indicato nel Codice Etico del Gruppo, Mexedia sostiene e promuove la diversità di razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali. Questo impegno è rafforzato dalla condanna di qualsiasi forma di discriminazione in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, a partire dalle attività di assunzione e assegnazione di mansioni, responsabilità e obiettivi, erogazione della formazione e retribuzione fino alla cessazione del rapporto stesso.

Le Società del Gruppo adottano modelli di gestione, organizzazione e controllo aziendale basati su un sistema di principi (Vision, Mission, Valori, Politiche, Codice Etico, Modello 231) e di strumenti di gestione e controllo (risk management, procedure, controlli) finalizzati al presidio dei temi rilevanti di natura non finanziaria, in linea con le normative applicabili nei diversi paesi in cui operano, nonché con i principali standard e linee guida internazionali.

In particolare, in data 10 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione di Mexedia S.p.A. Società Benefit (già Airtime Partecipazioni S.p.A.) ha deliberato l'adozione del Modello di Gestione Organizzazione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (nel seguito anche "Modello" o "Modello 231") e ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza, l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, in composizione monocratica nella persona dell'Avv. Rosario De Maio.

3.1. Approccio alla fiscalità e governance fiscale

Inoltre, attraverso i propri documenti finanziari periodici, appositamente asseverati dalla Società di revisione, il Gruppo si premura di fornire anche agli investitori e al mercato tutte le informazioni più rilevanti relative a eventuali passività di carattere fiscale, oltre che quelle relative a eventuali benefici fiscali fruiti.

Sotto il profilo della tutela degli interessi degli investitori, è da segnalare l'attenzione del Gruppo Mexedia nel costante monitoraggio e approfondimento della normativa tributaria, al fine di cogliere eventuali benefici fiscali, principalmente nella forma dei crediti d'imposta, legati allo svolgimento delle proprie attività caratteristiche e, in particolar modo, quelle di ricerca e sviluppo. In linea con i principi di responsabilità, come meglio esplicitati nel proprio Codice Etico, il Gruppo Mexedia adotta comportamenti ispirati ai principi di legalità e integrità nell'osservanza della legislazione tributaria dei Paesi in cui opera, curando il tempestivo assolvimento degli adempimenti fiscali e adottando la massima trasparenza e leale collaborazione nella gestione dei rapporti con le Autorità fiscali.

L'approccio del Gruppo Mexedia nell'osservanza della legislazione tributaria si esplica, tra l'altro:

- nell'avvenuta creazione di una specifica articolazione interna dell'organizzazione di Gruppo, individuata nell'Ufficio Fiscale rientrante nella Direzione Amministrazione Finanza e Controllo, a cui è demandato il compito di presidiare il rispetto della normativa fiscale nazionale e internazionale;
- nel monitoraggio costante dell'evoluzione della normativa tributaria e delle relative interpretazioni ufficiali fornite dall'Amministrazione finanziaria, con valutazione immediata dei potenziali effetti sull'operatività corrente del Gruppo e delle eventuali azioni di adeguamento da adottare;
- nell'analisi preventiva, con il supporto ove necessario di consulenti esterni, dei profili fiscali relativi alle eventuali operazioni straordinarie che dovessero interessare le entità del Gruppo;
- nell'analisi preventiva, con il supporto ove necessario di consulenti esterni, dei profili fiscali relativi alle principali operazioni attive e passive, effettuate nell'ambito delle attività caratteristiche del Gruppo nei confronti di fornitori e clienti esterni al Gruppo stesso;

- nella revisione costante, da parte dell'Ufficio Fiscale, con l'eventuale supporto di consulenti esterni, dei profili fiscali relativi ai processi già in corso;
- nell'adozione di procedure interne volte a disciplinare il coinvolgimento dell'Ufficio Fiscale nei processi aziendali volti alla gestione e al regolare svolgimento dell'operatività corrente del Gruppo;
- nell'adozione di procedure interne volte a coordinare le attività delle diverse Direzioni aziendali, propedeutiche al tempestivo assolvimento degli adempimenti tributari. In particolare, il Gruppo ha già adottato una specifica procedura per la gestione delle attività propedeutiche alla predisposizione della dichiarazione dei sostituti d'imposta e un'analoga procedura per la gestione delle attività propedeutiche alla predisposizione della dichiarazione dei redditi.

Per quanto concerne i profili fiscali relativi alla propria attività caratteristiche, il Gruppo Mexedia è attento all'osservanza della legislazione tributaria, anche nella consapevolezza dell'importanza che il ruolo della fiscalità riveste nel finanziamento dei servizi a favore della collettività in cui il Gruppo opera.

Sebbene al momento non sia stata ancora formalizzata una policy interna specifica, è intenzione del Gruppo rafforzare il processo di gestione del rischio fiscale, implementando un sistema di individuazione e misurazione dei rischi, con la successiva assegnazione di un livello di rischio «target». A tal fine, si provvederà ad effettuare un'analisi globale delle attività che generano i rischi individuati, per valutare l'efficacia dei presidi organizzativi già posti in essere per governarli e, ove necessario, valutare l'adozione di strategie più efficienti o di eventuali correttivi, al fine di mitigare il rischio.

In tale delineato contesto, è sinergico - rispetto al processo di cui sopra - il sistema di controllo adottato dal Gruppo Mexedia ai fini della disciplina di cui al D.Lgs. 231/2001. A questo riguardo, per quanto concerne i meccanismi di segnalazione di possibili illeciti fiscali, ciò avviene attraverso il canale di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Gli aspetti fiscali relativi all'operatività del Gruppo sono curati e gestiti da un'apposita articolazione dell'organizzazione interna che opera a diretto riporto del CFO del Gruppo.

Il Gruppo Mexedia è attento a garantire la massima trasparenza nei confronti dei terzi per quanto concerne la materia fiscale.

Tale attenzione è rivolta anzitutto nei confronti delle Autorità fiscali dei Paesi in cui il Gruppo opera, garantendo sempre il tempestivo ed esaustivo adempimento delle eventuali richieste di informazioni o verifiche fiscali, rivolte dalle predette attività nei confronti del Gruppo.

Il Gruppo Mexedia opera:

- in Italia, ove sono fiscalmente residenti la Capogruppo Mexedia S.p.A., la controllata Mexedia Health srl e la controllata Mexedia Contact Srl
- in Irlanda, ove è fiscalmente residenti la controllata Mexedia Ltd;
- in USA, ove è fiscalmente residente la controllata Mexedia Inc.

3.2 Informativa sulla tassonomia UE per le attività sostenibili

Contesto normativo di riferimento

L'Unione Europea ha sviluppato una strategia ambiziosa in materia di finanza sostenibile volta a riorientare i flussi di capitale per dare impulso a una crescita sostenibile e inclusiva. In tale contesto si inserisce il Regolamento (UE) 2020/852 (anche "EU Taxonomy Regulation" o "Tassonomia" o "Regolamento"), che si propone di fornire ad investitori, imprese e istituzioni pubbliche, un sistema di classificazione delle attività economiche che possono essere considerate ecosostenibili, così da migliorare la trasparenza e la coerenza della classificazione di tali attività.

Gli articoli 3 e 9 del Regolamento definiscono i criteri utili al fine di stabilire il grado di ecosostenibilità di un investimento. L'attività è ecosostenibile, ovvero allineata rispetto al Regolamento sulla Tassonomia, quando:

- Contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno dei sei obiettivi ambientali definiti nell'art. 9 dello stesso Regolamento²:
 - la mitigazione dei cambiamenti climatici;
 - l'adattamento ai cambiamenti climatici;
 - l'uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine;

² In coerenza con quanto previsto nell'anno precedente, alla data di pubblicazione del presente documento, i criteri di vaglio tecnico sono disponibili solo per gli obiettivi di mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ai cambiamenti climatici. Gli specifici criteri di vaglio tecnico delle attività economiche sono riportati all'interno degli Allegati I e II del Regolamento Delegato UE 2021/2139 della Commissione UE (Atto Delegato sul Clima). La società, ai fini della rendicontazione per gli esercizi futuri, effettuerà le necessarie valutazioni anche tenendo conto degli eventuali aggiornamenti del contesto normativo di riferimento.

- la transizione verso un'economia circolare;
- la prevenzione e la riduzione dell'inquinamento;
- la protezione e il ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.
- Non arreca un danno significativo (Do No Significant Harm - DNSH) a nessuno degli obiettivi ambientali definiti dal Regolamento;
- È svolta nel rispetto delle garanzie sociali minime, riconoscendo l'importanza dei diritti e delle norme internazionali;
- È conforme ai criteri di vaglio tecnico, che, fondati su basi scientifiche, specificano le condizioni minime che devono essere soddisfatte affinché sia riconosciuto come sostanziale il contributo di un'attività economica a uno degli obiettivi ambientali definiti. I criteri sono differenti per ciascuno obiettivo ambientale e un'attività può definirsi allineata quando rispetta i criteri di vaglio tecnico di riferimento.

L'articolo 8 del Regolamento Tassonomia UE introduce, a far data dal 1° gennaio 2022, nuovi oneri informativi a carico delle imprese soggette all'obbligo di rendicontazione di informazioni non finanziarie, secondo quanto previsto dalla Direttiva 2014/95/UE (NFRD), recepita in Italia dal D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, indicando come e in che misura le attività dell'impresa sono associate ad attività economiche considerate ecosostenibili. I dettagli e la metodologia da utilizzarsi per la rendicontazione richiesta ai sensi del Regolamento Tassonomia sono definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2178.

In particolare, a partire dal 1° gennaio 2023, le imprese non finanziarie soggette all'obbligo di rendicontazione non finanziaria sono tenute a rendicontare la quota di fatturato, delle loro spese in conto capitale (Capex) e delle loro spese operative totali (Opex) provenienti da prodotti e/o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia UE (c.d. "Taxonomy-aligned") in riferimento ai primi due obiettivi previsti dalla stessa, ossia mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ai cambiamenti climatici.

Le attività del Gruppo Mexedia

Al fine di identificare le proprie quote di fatturato, Capex e Opex allineate alla Tassonomia, il Gruppo Mexedia ha valutato, per ciascuna società del Gruppo, le attività e gli investimenti in attività economiche rispetto ai criteri previsti dall'Atto Delegato sul clima.

Tale analisi non ha evidenziato quote di attività e/o investimenti allineati ai sensi della normativa applicabile, riscontrando perciò un'assenza di quote di fatturato allineate ai criteri tassonomici e di Capex e Opex legati all'acquisto di output da attività economiche allineate alla tassonomia, o a fronte di misure individuali che consentano di ridurre il profilo emissivo delle attività svolte dal Gruppo.

Le informazioni qui esposte si basano sulle informazioni e sulle metodologie disponibili ad oggi e che saranno soggette a possibili aggiornamenti in linea con l'evoluzione del contesto normativo di riferimento.

04.

Gestione responsabile del business di Mexedia

Mexedia si è dotata di un modello di gestione e organizzazione basato da un lato su un sistema di principi esplicitati nella Mission e nei Valori aziendali che rappresentano i pilastri identitari di Mexedia, affermati e condivisi con il Codice Etico e con il Codice Anticorruzione; e dall'altro su strumenti di gestione e controllo, che includono le attività di risk management e l'adozione di procedure e controlli. Tale organizzazione nella gestione aziendale esprime l'impegno del Gruppo a presidio dei temi rilevanti di natura non finanziaria, in linea con il quadro normativo di riferimento, i principali standard e le linee guida internazionali di riferimento.

4.1. Pilastri identitari

La missione del Gruppo è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi per la massima soddisfazione del cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti interessati, dei principi di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, il Gruppo Mexedia si impegna a una condotta corretta e imparziale.

Tutti i rapporti di affari sono improntati a integrità e lealtà e sono intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo Mexedia richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta negli affari, come stabilito nel Codice Etico.

4.2. Codice Etico

La Società ha adottato un proprio Codice Etico, che definisce i principi e le regole di comportamento che le persone che lavorano per e con il Gruppo Mexedia sono tenute rispettare e a cui devono ispirarsi nelle loro attività quotidiane

Il Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mexedia S.p.A. Società Benefit (già Airtime Partecipazioni S.p.A.) nella riunione e applicabile a tutto il Gruppo Mexedia, definisce i principi di condotta negli affari nonché gli impegni e le responsabilità dei dipendenti del Gruppo e costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e

rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività, anche in tema di salute, sicurezza, igiene e ambiente.

Il Codice rappresenta una guida e un supporto per ogni dipendente, che consente di perseguire nella maniera più efficace la missione del Gruppo.

Il Codice costituisce un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno, che il Gruppo Mexedia si impegna a rafforzare e sviluppare continuamente.

I destinatari del Codice sono gli organi sociali di Mexedia S.p.A. Società Benefit e delle sue controllate, tutti i dipendenti delle società appartenenti al Gruppo e tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto di una o più società del Gruppo o con i quali esso intrattiene rapporti di affari su base duratura (fornitori, consulenti, esperti, agenti e concessionari). Tutti i destinatari si impegnano al rispetto dei valori enunciati all'interno del Codice e attestano tale impegno accettandolo e sottoscrivendolo.

Ciascuno di essi deve rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei diversi contesti geografici in cui Mexedia opera e improntare i propri comportamenti a quanto previsto nel Codice.

Il Codice Etico include aspetti fondamentali quali:

- **Principi etici:** rappresentano il riferimento in base al quale devono agire i dipendenti di Mexedia; essi sono Integrità, Lealtà, Correttezza, Affidabilità.
- **Regole di comportamento:** costituiscono la declinazione pratica dei principi etici, cui tutti i destinatari del Codice devono attenersi; le regole di comportamento presenti nel Codice Etico coprono tutti i temi di natura non finanziaria trattati nella presente dichiarazione.
- **Modalità di attuazione e controllo:** definiscono i presidi aziendali deputati a vigilare sull'applicazione del Codice nonché i sistemi di segnalazione utilizzabili dai destinatari.

L'attenzione ai diritti umani in Mexedia

Il rispetto dell'integrità di ciascun collaboratore rappresenta per Mexedia una priorità imprescindibile nella conduzione del proprio business e requisito fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro collaborativo e affidabile ispirato alla lealtà, alla correttezza, al rispetto dei principi aziendali e degli obblighi di legge vigenti.

A tal fine, inoltre, il Gruppo si impegna a non intrattenere rapporti con fornitori, partner e clienti che impieghino pratiche riconducibili a violazioni o abusi dei Diritti Umani. Mexedia richiede, infatti, ai propri fornitori l'accettazione contrattuale del Codice Etico

aziendale, al fine di garantire il rispetto degli stessi principi nella conduzione delle loro attività.

Il Gruppo si impegna ad evitare che nei luoghi di lavoro si verifichino situazioni o comportamenti discriminatori verso singoli lavoratori o specifiche categorie di questi riguardo opinioni politiche e sindacali, religione, razza, nazionalità, età e sesso, orientamento sessuale e stato di salute.

All'interno del Codice Etico, il Gruppo esplicita la propria responsabilità a contrastare e salvaguardare i lavoratori da qualsiasi forma di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso, alla religione o ad altre caratteristiche personali che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona. Mexedia non tollera, inoltre, alcuna forma di lavoro minorile.

Tali principi etici sono puntualmente richiamati all'interno del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, il cui mancato rispetto potrebbe esporre il Gruppo a sanzioni e procedimenti legati ai reati che rientrano nel perimetro del Decreto 231.

L'attenzione sul rispetto dei diritti umani è dimostrata dall'assenza nel 2022 di episodi rilevati o segnalati di effettiva o presunta discriminazione o violazione di tali diritti.

4.3. Etica del business e lotta alla corruzione

Etica ed integrità, prevenzione della corruzione e compliance alla normativa rappresentano i più alti valori su cui è improntata la condotta aziendale di Mexedia. Questo indica, quindi, una gestione delle relazioni con tutti i propri stakeholder ispirata alla massima correttezza, trasparenza e rispetto delle regole interne e delle leggi in vigore, senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Sui temi afferenti l'eticità e l'integrità di business e sulla base di quanto previsto dal Codice Etico di Gruppo:

- gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e gli altri destinatari del Codice Etico devono conformarsi agli standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno del Gruppo;
- viene condannato ogni tipo di corruzione, sia nei confronti di pubblici ufficiali che di privati cittadini.

L'attenzione alla prevenzione "attiva" dei reati è garantita dal Modello di Gestione Organizzazione e Controllo (nel seguito anche "Modello 231"), adottato ed attuato in Italia dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto 231"), nonché dall'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), che svolge, tra l'altro, il

compito di vigilare sull'efficacia ed osservanza del Modello nonché cura l'aggiornamento di quest'ultimo. Il sistema prevede politiche e misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare situazioni di rischio-reato. Infatti, Il Gruppo, come citato nel Codice Etico, osserva scrupolosamente la normativa vigente nei settori di attività e le disposizioni emanate dall'OdV ottemperando tempestivamente a ogni loro richiesta ed evitando comportamenti ostruzionistici.

Altresì, il Codice Anti-Corruzione, adottato a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2021, ha l'obiettivo di:

- esporre l'impegno di Mexedia sia nella lotta alla corruzione sia alla conformità alle disposizioni;
- definire i principi per l'individuazione e la prevenzione di potenziali episodi di corruzione al fine di tutelare l'integrità e la reputazione del Gruppo;
- comunicare con chiarezza i principi anti-corruzione alle parti interessate interne ed esterne al Gruppo.

Il Codice Anticorruzione si applica a tutti i dipendenti del Gruppo e, più in generale, a tutti coloro con i quali Mexedia entra in contatto nel corso della sua attività.

Inoltre, il Modello rappresenta un'opportunità di miglioramento della Corporate Governance aziendale e, al contempo, sensibilizza e guida tutte le risorse che operano in nome e per conto della Società rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali. Il Modello è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2021.

Come previsto nel Modello, la Società ha previsto la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni relative a possibili reati, comportamenti illeciti e, in genere, di qualunque condotta irregolare o contraria alle procedure aziendali, tramite la predisposizione di un indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza che garantisce la riservatezza del segnalante e la protezione da qualsiasi forma di ritorsione. Si tratta di un canale per rafforzare la raccolta delle segnalazioni di eventuali disfunzioni dell'assetto organizzativo o del sistema dei controlli interni nonché ogni altra irregolarità nella gestione o violazione delle norme disciplinanti l'attività di Mexedia.

Mexedia ha, altresì, previsto specifiche attività di formazione e comunicazione tese a garantire la conoscenza dei contenuti chiave del Decreto 231 e del Modello Organizzativo da parte di tutte le strutture del Gruppo.

Oltre alla formazione rivolta ai soggetti a rischio, il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti periodici vengono sottoposti alla firma per accettazione di tutti i dipendenti delle società italiane compresi i neo-assunti.

In più la Società, attraverso l'Amministratore Indipendente e Presidente del Comitato Rischi e Presidente del Comitato Innovazione e Sostenibilità, Letizia Macrì, partecipa assiduamente alle attività dell'Associazione Italiana Trasparenza e anticorruzione (AITRA), di cui quest'ultima è membro del Comitato dei Probiviri, nonché alle attività di ESG European Institute, di cui quest'ultima è Vice Presidente.

In particolare, AITRA ha elaborato in sinergia con il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e la Fondazione Nazionale dei Commercialisti un position paper inerente "La disciplina del whistleblowing". In particolare, è stata condotta un'analisi sulle similitudini e sulle differenze che la disciplina del whistleblowing presenta in ambito pubblico e privato. Altresì, sono stati esaminati gli aspetti della disciplina che impattano sulle funzioni degli organi di controllo principalmente interessati, il responsabile per la prevenzione della corruzione e l'Organismo di vigilanza, i cui ruoli in alcune circostanze tendono a sovrapporsi.

ESG European Institute, Associazione, che si propone di essere - attraverso lo svolgimento attività di cui all'oggetto sociale - un osservatorio privilegiato per la discussione e l'approfondimento delle tematiche relative a Environmental, Social, Governance ed in generale alle tematiche di sostenibilità e circular economy a livello europeo, ha da ultimo elaborato un position paper avente ad oggetto "Metriche e misurazione dei criteri ESG e del relativo impatto" nonché sui temi "Le Società Benefit e B-Corp" e "La figura del Sustainability Manager".

Infine, si sottolinea che tutte le società del Gruppo prevedono, inoltre, periodiche attività di assessment e di audit sui processi aziendali, previsti nei diversi piani di audit, compresi quegli ambiti che possono avere un impatto sul rischio di corruzione (es. acquisti, transazioni finanziarie, rapporti con soggetti e/o enti pubblici).

L'impegno di Mexedia all'integrità, alla prevenzione della corruzione e alla compliance alla normativa è ripagato dall'assenza nel 2022 di azioni legali in materia di concorrenza e antitrust così come dall'assenza di sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di normative e regolamenti in materia economica e sociale e per la violazione di normative.

Nel corso del 2022 non si sono, inoltre, registrati episodi di corruzione.

05.

Le persone Mexedia

Per Mexedia, motivazione e sviluppo professionale sono due elementi fondamentali per mantenere alta la competitività e per garantire un'innovazione continua.

Al 31 dicembre 2022 il numero totale dei dipendenti del Gruppo era pari a 12

Il 100% dei contratti è a tempo indeterminato.

Relativamente a Mexedia SpA Società Benefit i dipendenti a tempo indeterminato risultano 11.

Con riguardo, invece, a Mexedia Ltd Ltd i dipendenti a tempo indeterminato risultano 3.

L'area geografica dove si concentra la maggior parte della popolazione aziendale è l'Italia. Le categorie professionali che registrano il maggior numero di dipendenti sono quelle degli impiegati.

La maggioranza dei dipendenti (90%) si colloca in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Nella tabella di seguito sono riportati i dati relativi alla ripartizione dei dipendenti per categoria professionale, fascia di età e genere:

[GRI 405-1] Composizione e suddivisione dei dipendenti per categoria professionale, genere ed età.

Categoria professionale	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	1		1	2		2
Età inferiore ai 30 anni						
Tra i 30 ed i 50 anni	1		1	2		2
Età superiore ai 50 anni						
Quadri	4		4	4		4
Età inferiore ai 30 anni						
Tra i 30 ed i 50 anni				2		2
Età superiore ai 50 anni				2		2
Impiegati		2	2		2	2

Età inferiore ai 30 anni					1	1
Tra i 30 ed i 50 anni					1	1
Età superiore ai 50 anni						
Operai						
Età inferiore ai 30 anni						
Tra i 30 ed i 50 anni						
Età superiore ai 50 anni						
Totale	5	2	7	5	2	78

[GRI 1-8] Numero di dipendenti per tipologia di contratto (indeterminato e determinato), per area geografica e per genere

Tipologia di contratto	2021			2022		
	Italia	Irlanda	USA	Italia	Irlanda	USA
Contratto a tempo determinato						
Contratto a tempo indeterminato	7	3		8	3	1
Totale dipendenti	7	3		8	3	1

Tipologia di contratto	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato						
Contratto a tempo indeterminato	7	3	10	8	3	11
Totale dipendenti	7	3	10	8	3	11

[GRI 1-8] Numero di dipendenti per tipologia di impiego (full-time e part-time) e per genere.

Tipologia di contratto	2021			2022		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto full-time	7	3	10	8	3	11
Contratto part-time						
Totale dipendenti	7	3	10	8	3	11

L'inserimento di persone diversamente abili è anch'esso un tema su cui l'Azienda si sta impegnando. Mexedia gestisce la diversità conformemente alle regole e alle prassi previste dalle leggi applicabili e incentiva i diversi dipartimenti aziendali all'inserimento di risorse diversamente abili.

5.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti

La Direzione Human Resources (di seguito "HR" o "Risorse Umane"), che risponde direttamente all'Amministratore Delegato, gestisce tutti gli aspetti inerenti la gestione delle persone di Mexedia. Tale funzione si avvale anche del supporto degli enti aziendali

attivi nella definizione dei fabbisogni, e, se ritenuto necessario, delle società esterne specializzate in processi di selezione e valutazione, al fine di rafforzare l'attività di scouting in linea con i processi e le prassi consolidate e allineate alle best practice riscontrabili a livello nazionale e internazionale anche in assenza di politiche formalizzate.

In linea con quanto definito nel Codice Etico di Gruppo, il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro collaborativo e di fiducia nel rispetto degli individui, in conformità alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in ciascuna fase della gestione del personale.

Mexedia è attenta ad attrarre e individuare persone di talento, che si contraddistinguono sia per elevate competenze tecnico-professionali e manageriali difficilmente sostituibili. L'azienda, infatti, dipende da personale dedicato alle attività di informatica, ricerca e sviluppo; sia per qualità personali in linea con i valori del Gruppo e, non ultimi, per la capacità di adattarsi a un contesto in continua evoluzione. In quest'ottica la selezione del personale assume un ruolo importante, anche alla luce della difficoltà che il Gruppo riscontra nell'attrarre e mantenere risorse competenti, qualificate e di talento, tra quelle presenti sul mercato o già in azienda. A tal proposito il Gruppo è molto attento alle modalità di gestione dei processi di selezione e assunzione del personale, nel rispetto dei principi aziendali, al fine di disporre di personale competente per la copertura dei ruoli aziendali. Tale modalità si applica a tutto il Gruppo, compatibilmente alle normative e ai regolamenti interni delle società estere, e definisce le modalità operative necessarie a:

- definire e validare i fabbisogni (ovvero i criteri in termini di responsabilità, attività previste, competenze tecniche, gestionali, scolarità, esperienze professionali);
- definire il processo di reclutamento e selezione delle persone;
- gestire l'accoglienza e quindi l'induction di ogni nuovo assunto.

Una componente importante nella gestione del personale è quella della retention dei dipendenti. A tal proposito, il Gruppo si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, incoraggiando l'impegno continuo delle sue persone. Infatti, in un mercato del lavoro in forte mutamento e altamente competitivo, i principali rischi a cui l'organizzazione è esposta, in ambito di retention, sono legati a politiche remunerative e di sviluppo professionale, da parte di competitor, maggiormente attrattive, nonché al mutamento degli assetti azionari e della struttura del governo societario.

Da quando è esplosa l'emergenza COVID-19 si cerca di utilizzare il più possibile la modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Alle iniziative già poste in essere si sono, inoltre, aggiunte politiche di sostegno per l'emergenza COVID-19. In particolare, sono state introdotte forme di Smart Working per il personale di Staff.

In tale ottica, al fine di evitare ripercussioni sul proprio business, Mexedia si impegna a gestire la propria forza lavoro e in particolare i cambiamenti aziendali.

5.2. Formazione e sviluppo delle competenze

Mexedia considera l'addestramento e la formazione quali strumenti essenziali per il conseguimento degli obiettivi di crescita professionale e di soddisfazione delle proprie risorse umane. In quest'ottica, il Gruppo pone particolare attenzione all'erogazione di sistemi formativi e di crescita professionale orientati al raggiungimento di risultati a lungo termine, in grado di favorire l'attrazione dei talenti ed incidere sulla capacità del Gruppo di trattenere e motivare le risorse chiave, ridurre il turnover, nonché garantire stabilità e continuità gestionali. In un mercato del lavoro in forte mutamento e altamente competitivo, i principali rischi a cui l'organizzazione è esposta, in ambito di retention, sono legati a politiche remunerative e di sviluppo professionale, da parte di competitor, maggiormente attrattive, nonché al mutamento degli assetti azionari e della struttura del governo societario, come risultato dell'operazione di fusione per incorporazione societaria. In tale ottica, al fine di evitare ripercussioni sul proprio business, Mexedia si impegna a gestire la propria forza lavoro ed in particolare i cambiamenti aziendali con una attenzione specifica alle singole risorse, alla loro crescita professionale e retributiva. Come richiamato anche nel Codice Etico di Gruppo, il Gruppo si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, incoraggiando l'impegno continuo delle sue persone.

Sulla base delle linee guida definite dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo, le società definiscono ed implementano a livello locale un Piano di Formazione annuale, al fine di sviluppare ed estendere le conoscenze dell'organizzazione e garantire un'esperienza aziendale che si adatti alla realtà locale.

In funzione dei nuovi business e cambiamenti del contesto aziendale, le società del Gruppo partono da un'analisi dei fabbisogni formativi e con la Direzione Risorse Umane ed Organizzazione sulla base del budget assegnato, pianificano le attività formative utili all'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, identificando l'appropriata modalità di formazione al fine di colmarne i gap. Tra i principali tipi di formazione a cui si ricorre in Mexedia vi sono: la formazione in aula, la formazione in e-learning e infine quella on-the-job. Vengono svolte, inoltre, periodiche valutazioni tramite questionari per accertare sia il raggiungimento del livello di competenza richiesto che il livello di soddisfazione delle risorse.

Anche nel 2022 le priorità formative per le sedi italiane del Gruppo hanno riguardato in particolare gli aggiornamenti normativi e di legge previsti dall'Accordo Stato Regioni in ambito salute sicurezza e ambiente. Inoltre, Mexedia garantisce per i dipendenti del gruppo aggiornamenti tecnici e specialistici e pone attenzione al miglioramento delle conoscenze linguistiche e al rafforzamento delle soft skills.

Le iniziative formative sono differenziate in base agli specifici ruoli e bisogni di formazione ed addestramento, stabiliti tramite una attenta pianificazione da parte della Direzione Risorse Umane.

In funzione dei diversi apporti professionali, il Gruppo favorisce in maniera strutturata diversi percorsi di formazione.

Nel 2022 sono state erogate in totale 300 ore di formazione, così distribuite: 14% dirigenti; 56% quadri; 30% impiegati.

[GRI 404-1] Ore medie di formazione pro capite per categoria professionale e per genere.

Categoria professionale	U.m.	2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N.	42		42	42		42
Quadri		168		168	168		168
Impiegati			90	90		90	90
Operai							
Totale (ore medie)	N.	210	90	300	210	90	300

Il Gruppo si impegna ad avviare e promuovere progetti di ricerca su attività fintech anche attraverso le collaborazioni con le migliori Università italiane ed Europee.

Il Gruppo ha sviluppato due sistemi di valutazione specifici:

- il Sistema di Valutazione delle prestazioni, che annualmente prevede la valutazione delle prestazioni di una fascia della popolazione aziendale (quadri e dirigenti), rispetto agli obiettivi individuali e a quelli aziendali prefissati per l'anno. La valutazione è curata dai responsabili, cui spetta assegnare e condividere con i collaboratori gli obiettivi di lavoro dell'anno. Il Sistema di valutazione viene comunicato per iscritto alle persone interessate mentre gli obiettivi assegnati, come le valutazioni, sono tracciati su un applicativo aziendale;
- il Sistema di Valutazione delle Competenze, consiste in un progetto di rifocalizzazione del modello di competenze manageriali, con l'obiettivo di adeguarlo alle sfide del futuro.

5.3. Remunerazione del personale

Il Gruppo pone particolare considerazione alla gestione delle politiche retributive, con attenzione al rispetto delle normative vigenti e del Codice di Corporate Governance, in termini di modalità e strumenti di erogazione. In particolare, Mxedia è consapevole del fatto che la crescita professionale e le politiche retributive meritocratiche rappresentano due leve fondamentali per attrarre, motivare e trattenere giovani e professionisti in azienda. A tal proposito, il Gruppo si è dotato di una Politica Retributiva in linea con le migliori prassi di mercato, basata sui principi di equità, pari opportunità e meritocrazia.

I pacchetti retributivi sono strutturati in modo da garantire l'equilibrio tra componente fissa e variabile. La retribuzione fissa è correlata al valore del ruolo e/o alle competenze della risorsa per l'organizzazione, entro i valori di riferimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e grazie ad analisi retributive periodiche, svolte da società specializzate esterne. Tali pacchetti sono completati da una quota variabile, legata al raggiungimento di obiettivi generali di performance aziendali.

La quota viene valutata collettivamente con il Premio di Partecipazione (PdP) e individualmente, per alcune categorie di dipendenti, in base al conseguimento degli obiettivi annuali prestabiliti con il Premio Variabile. La valutazione delle performance rispetto agli obiettivi definiti è effettuata dal Responsabile diretto del dipendente, nel rispetto dei principi di correttezza, coerenza e obiettività di giudizio.

Il Gruppo è impegnato a promuovere un maggiore coinvolgimento delle Direzioni nelle valutazioni delle posizioni, in modo da accrescere la consapevolezza legata all'oggettività dell'attribuzione di livelli.

5.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti

In Mxedia, un ruolo importante è rivestito dal tema della salute e sicurezza; il benessere dei lavoratori è infatti non solo un principio morale, ma anche la chiave per una prestazione di successo a livello individuale e aziendale. Per tale motivo il Gruppo pone particolare attenzione e investe molte energie nella gestione dei temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di limitare quanto più possibile il verificarsi di infortuni nelle proprie sedi.

Il Gruppo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, adotta un approccio preventivo che consiste nel miglioramento continuo delle misure generali di tutela della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, in attività di coinvolgimento dei propri dipendenti affinché siano consultati, informati, formati e sensibilizzati sul tema. Inoltre, Mxedia è consapevole dell'importanza, da un lato di informare e sensibilizzare anche i fornitori e gli appaltatori, e dall'altro di verificare che questi ultimi adottino comportamenti, prassi e procedure coerenti con i principi della Politica SSL-PIR (Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro - Sicurezza per la Prevenzione dei Pericoli di Incidenti Rilevanti).

Al fine di tutelare e garantire integralmente la salute e la sicurezza dei lavoratori e la prevenzione di incidenti in tutte le proprie attività, il Gruppo si è dotato di politiche e procedure che garantiscono una corretta e uniforme gestione di queste tematiche.

Il Gruppo dichiara nel Codice Etico, il proprio impegno a garantire una gestione efficace della salute, della sicurezza e dell'igiene dei lavoratori e considera tali fattori decisivi per il suo successo. Per questo, nel rispetto dei valori aziendali, il Gruppo si impegna a promuovere l'applicazione dei più alti standard in termini di salute e sicurezza e di prevenzione di incidenti rilevanti, nonché preservare l'integrità fisica e morale delle persone, a partire dalla prevenzione e dal monitoraggio continuo dei rischi sui luoghi di lavoro, fino ad arrivare alla predisposizione di specifiche misure di mitigazione degli stessi e consolidare una cultura della sicurezza, favorendo la comunicazione, il coinvolgimento e la consapevolezza di tutte le persone.

Nello specifico, Mexedia S.p.A. Società Benefit ha implementato un sistema di gestione della Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro (SSL), in conformità alla norma UNI 4500 e certificato da un ente esterno.

In linea con tale sistema, Mexedia S.p.A. Società Benefit si è dotata della Politica per la Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti e del Documento di Politica per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti, con i quali descrive gli obiettivi che intende perseguire nel campo della salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione e controllo degli incidenti rilevanti per la salvaguardia dei lavoratori, della comunità e dell'ambiente. Inoltre, la Società si è dotata di un Manuale del Sistema di Gestione Integrato SSL-PIR ed ha definito una serie di procedure gestionali ed istruzioni operative con le quali regola le attività dei diversi Enti e Funzioni volte a coordinarne le azioni, individuare potenziali incidenti e situazioni di emergenza e definire idonei piani di risposta in modo da prevenire ed attenuare i relativi rischi.

Nel 2022, secondo quanto richiesto dal GRI 403-9 e 403-10, si segnala che si sono verificati n. 0 infortuni in Italia, n. 0 infortuni in Irlanda e n. 0 infortuni in USA. Non è stato registrato nessun incidente mortale, né tra i dipendenti né tra il personale con un contratto di somministrazione e non sono stati registrati casi di malattia professionale. Non si sono inoltre verificati infortuni per i collaboratori del Gruppo.

06.

Innovazione

6.1. Innovazione tecnologica

Individuare, interpretare e promuovere il cambiamento sono le tre componenti fondamentali per creare la cultura dell'innovazione, garantire lo sviluppo di nuovi prodotti e assicurare la competitività di Mexedia in un mercato in continua evoluzione.

Fin dalla sua fondazione, Mexedia ha dimostrato la sua capacità di guidare e direzionare l'innovazione attraverso tecnologie che non conoscono frontiere, progetti che guardano costantemente al futuro e forte impegno volto al miglioramento continuo.

Il settore information technology, caratterizzato da una rapida evoluzione e da un alto livello di concorrenza, è un settore unico nell'economia e richiede alle imprese che vi operano di svolgere attività significative nell'ambito della ricerca e dello sviluppo, al fine di realizzare tecnologie e prodotti all'avanguardia. In tale contesto e in linea con la propria Mission aziendale, Mexedia pone la ricerca e l'innovazione di prodotti e servizi alla base del proprio vantaggio competitivo.

Nel 2022, il Gruppo ha proseguito le attività di sviluppo tecnologico con l'obiettivo di efficientare i processi interni e di interazione con le società facenti parte del gruppo.

L'obiettivo è di rendere più possibile sinergiche le tecnologie utilizzate all'interno del gruppo e di integrarle con i sistemi amministrativi, di finanza e controllo velocizzando le operatività e consentendo un lavoro orientato maggiormente alle analisi qualitative dei dati a disposizione.



07.

Cybersecurity

L'approccio olistico alla sicurezza adottato da Mexedia è fortemente incentrato sulla salvaguardia del patrimonio informativo dell'organizzazione, attraverso mezzi, tecnologie e procedure tesi alla protezione dei sistemi informatici in termini di disponibilità, confidenzialità e integrità dei beni o asset informatici.

In linea con quanto descritto nel Codice Etico, Mexedia si è impegnata a trattare le informazioni in ottemperanza a tutte le leggi vigenti in materia di riservatezza al fine di prevenire le gravi situazioni di crisi che potrebbero verificarsi in caso di accesso e diffusione non autorizzati delle stesse. Il verificarsi di eventi di violazione dei dati potrebbe infatti - ad esempio - compromettere la competitività legata all'attività di ricerca e sviluppo, rendere potenzialmente obsoleti in modo anticipato i prodotti ed i servizi offerti o far incorrere il Gruppo in penali contrattuali, generando effetti negativi sull'attività e sulle sue prospettive.

A tal proposito grazie all'utilizzo della tecnologie blockchain, si è lavorato per assicurare l'incorruttibilità dei dati che costituiscono la proof of delivery dei servizi erogati, garantendo incontrovertibilmente la possibilità che gli stessi non siano stati alterati e che non siano allo stesso tempo modificabili in futuro.

Nel 2022 è continuata la pandemia da Covid - 19. Per far fronte alle esigenze di continuità del business aziendale, Mexedia si è dotata di una infrastruttura sicura a supporto dello smart working.

Nel corso del 2022, si segnala che non sono pervenute richieste da parte dell'Autorità Garante e che la Società non ha ricevuto reclami riferiti a presunte violazioni degli adempimenti privacy.

08.

Relazione responsabile con i fornitori

La gestione responsabile della catena di fornitura riveste un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività del Gruppo Mexedia. Infatti, Mexedia svolge un'attenta selezione nei confronti dei propri fornitori al fine di garantire la sostenibilità e relativa tracciabilità degli approvvigionamenti.

Il sistema fornitori svolge un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività del Gruppo Mexedia. Il Gruppo seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi. Come definito nel Codice Etico di Gruppo, gli indici di performance che guidano il Gruppo nell'assegnazione delle forniture si basano su metodi adeguati e oggettivi, prendendo in considerazione, oltre alla qualità, innovazione, costi e servizi offerti, i requisiti soggettivi d'integrità, onorabilità e professionalità.

In considerazione del settore di business e dell'unicità della sua catena di fornitura, riveste una particolare importanza nella selezione dei fornitori l'assenza di qualsiasi sospetto passato o presente di coinvolgimento in attività terroristiche o sovversive dell'ordine pubblico. Mexedia si impegna a verificare la mancata iscrizione nelle liste di riferimento per i soggetti collegati al terrorismo internazionale, ossia nelle cosiddette Black List emesse dalla Comunità Europea, dal Dipartimento del Tesoro degli Stati Uniti e dall'ONU a supporto dell'attività di prevenzione e contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo internazionale.

Inoltre, il Gruppo Mexedia garantisce a tutti i fornitori pari opportunità e pari trattamento nella negoziazione, nella stipulazione e nell'esecuzione dei contratti relativamente alla disponibilità delle informazioni, ai termini e alle condizioni delle forniture e ai criteri tecnici decisionali. In particolare, per quanto riguarda la fase di stipulazione del contratto, le società italiane del Gruppo richiedono ai propri fornitori, esteri e italiani, di sottoscrivere, contestualmente alla firma del contratto, il Codice Etico di Gruppo, ovvero qualora ne avessero uno loro, se ne verifica l'equipollenza. Inoltre, il Gruppo richiede ai soli fornitori italiani la consegna del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

Nel corso del 2022, Mexedia si pone l'obiettivo di adottare una procedura interna per la selezione dei fornitori al fine di introdurre dei criteri sulla selezione degli stessi legati alle anche loro performance in materia di sostenibilità prevedendo l'invio ai fornitori inseriti in anagrafica di un questionario inerente gli aspetti di carattere non finanziario. In particolare, si prevede la predisposizione di una survey collegata al "Modulo Anagrafica Nuovo Fornitore" utilizzato per l'inserimento del fornitore in anagrafica, attraverso il quale i dati di carattere ambientale e sociale vengono raccolti mediante una check-list compilata dai fornitori e presa in considerazione dai Buyer in fase di selezione dei fornitori per le gare.

09.

L'impatto ambientale del Gruppo Mexedia

La tutela dell'ambiente in Mexedia significa non inquinare, ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse naturali nonché miglioramento della gestione dei consumi energetici e gestione dei rifiuti, attraverso

- il rispetto delle prescrizioni legali comunitarie, nazionali e regionali in materia ambientale;
- il monitoraggio continuo mirato alla prevenzione degli eventi incidentali;
- la condivisione dei principi e degli impegni assunti in campo ambientale con i fornitori;
- il coinvolgimento dei dipendenti e del personale esterno, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione.

Rappresenta in tal senso strategica la sede scelta per il posizionamento del proprio Headquarter su Roma, dotata di tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento delle attività garantendo una riduzione sostanziale del dispendio energetico. La presenza di pannelli fotovoltaici con il proprio quadro di compensazione oltre alle lampadine led e agli strumenti di domotica di ultima generazione, consentono un efficientamento massimo dei consumi e un utilizzo basato sull'effettiva necessità.

Per quanto concerne la gestione delle risorse idriche, si segnala che le risorse idriche sono esclusivamente utilizzate da parte del Gruppo per scopi civili. In particolare, la gestione degli scarichi idrici è direttamente legata alla normativa nazionale (D.Lgs.152/2006).

Per quanto concerne la gestione dei rifiuti, questi ultimi, derivanti principalmente dalle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili, è affidata alle Ditte Appaltatrici degli interventi di manutenzione che con le loro attività si configurano come produttori stessi dei rifiuti e che provvedono al loro regolare smaltimento e/o avvio a recupero attraverso l'utilizzo di Ditte esterne autorizzate al trasporto in funzione del codice CER di appartenenza.

Mexedia ha introdotto la raccolta differenziata e si è posta l'obiettivo per il 2022 di adottare una politica plastic free dismettendo gradualmente le bottigliette di plastica all'interno dei distributori automatici di bevande ed all'interno del ristorante aziendale.

Altresì, si segnala che non risultano essere presenti nelle società del Gruppo rifiuti pericolosi, che necessitano di una tipologia specifica di smaltimento.

Nel 2022, a dimostrazione del fatto che il Gruppo opera in conformità con tutte le leggi e le normative vigenti, non sono state registrate sanzioni monetarie e/o non-monetarie ricevute per la violazione di leggi e regolamenti in ambito ambientale.

10.

Il legame

con il territorio

Mexedia riconosce l'importanza e il suo ruolo da protagonista nei confronti dei territori e delle comunità nelle quali opera. Per questo motivo, ha avviato un percorso al fine di mettere a disposizione le proprie risorse in modo da contribuire allo sviluppo sociale.

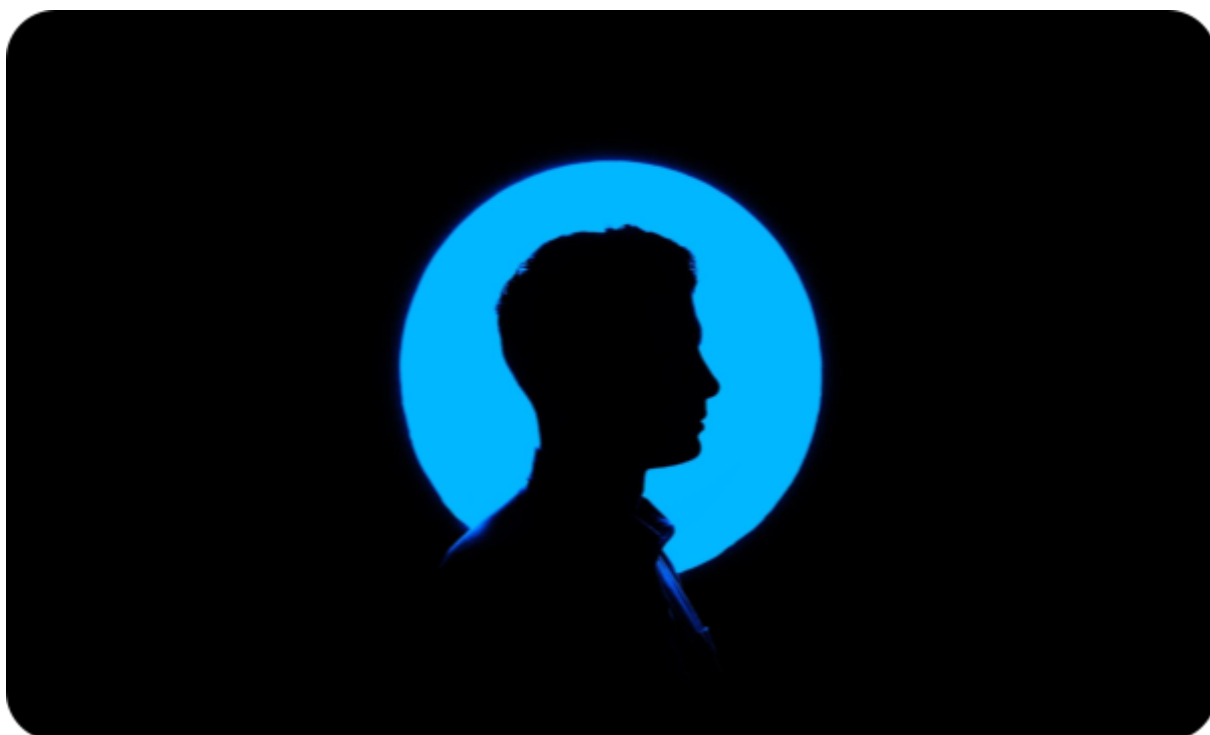
L'attenzione e la cura verso la società in cui opera sono principi di responsabilità sociale che rappresentano parte integrante dei valori e delle strategie del Gruppo.

Come noto, il 24 febbraio 2022 la Russia ha iniziato l'invasione dell'Ucraina. Nonostante la condanna unanime e le sanzioni a livello internazionale nei confronti della Russia, allo stato la guerra tra i due paesi prosegue.

Nel difficile momento di emergenza, la Società, ha voluto sostenere concretamente la comunità locale ucraina attraverso una donazione alla "Basilica Minore di Santa Sofia" in Roma.

In particolare, per il 2023 Mexedia si propone di sviluppare accordi di collaborazione con il mondo accademico per le attività di ricerca e sviluppo della Società nonché per le attività di learning dei dipendenti. Ciò a dimostrazione della volontà dell'azienda di aprirsi a una fascia giovane e attiva come quella degli studenti universitari.

Altresì, Mexedia si propone di addivenire ad accordi di collaborazione con associazioni sportive del territorio al fine di salvaguardare maggiormente il benessere dei dipendenti nonché con associazioni e/o fondazioni caritatevoli, Associazioni Culturali e Scuole.



10.1 Tabella di raccordo tra i temi materiali e gli aspetti degli Standard GRI

Tematiche del D.Lgs. 254/2016	Temi materiali identificati	GRI standard di riferimento	Perimetro dell'impatto		Tipologia di impatto
			Impatto esterno	Limitazioni	
Ambientali	Gestione dei rifiuti	Scarichi idrici e rifiuti	Gruppo; Collettività		Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Ambientali	Gestione delle risorse idriche	Acqua	Gruppo; Collettività		
Sociali	Legame con il territorio	Comunità locali	Gruppo; Comunità locali	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Sociali	Cybersecurity	Privacy dei consumatori	Gruppo; Clienti	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Sociali	Sicurezza nella gestione industriale	Comunità locali	Gruppo; Comunità locali; Clienti	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Sociali	Qualità dei processi aziendali	Salute e sicurezza dei consumatori	Gruppo; Comunità locali; Clienti		Causato dal Gruppo
Sociali	Qualità e sicurezza dei prodotti e servizi	Salute e sicurezza dei consumatori	Gruppo; Clienti	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Attinenti al Personale	Remunerazione del personale	Diversità e pari opportunità	Gruppo		Causato dal Gruppo
	Pari opportunità	Diversità e pari opportunità	Gruppo	-	
	Gestione e retention dei talenti	Occupazione	Gruppo	-	



	Formazione e sviluppo delle competenze	Formazione e istruzione	Gruppo		
	Dialogo con le parti sociali	Occupazione; Relazioni tra lavoratori e management	Gruppo	-	
Attinenti al personale; Sociali; Diritti Umani	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti e diritti umani	Salute e sicurezza sul lavoro; Non Discriminazione	Gruppo		Causato dal Gruppo
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Prevenzione della corruzione	Anti-corruzione; Comportamento anticoncorrenziale; Compliance socioeconomica	Gruppo Fornitori	-	Causato dal Gruppo; Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Sociali; Diritti Umani	Relazione responsabile con i fornitori	Valutazione sociale dei fornitori; Valutazione del rispetto dei diritti umani	Gruppo Fornitori	-	Causato dal Gruppo; Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Sociali	Innovazione	N/A	Gruppo Clienti	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce

11.

GRI Content Index

Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni (I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure).

Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina	Omissioni
GRI 1: principi di rendicontazione			
GRI 2: informativa generale 2016			
Profilo dell'organizzazione			
2-1	Nome dell'organizzazione	MEXEDIA S.p.A. Società Benefit	
2-2	Principali attività, marchi, prodotti e/o servizi	pp. 7-11 Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business	
2-3	Sede principale	Roma, Italia	
2-4	Paesi di operatività	p. 8	
2-5	Assetto proprietario e forma legale	pp.	
2-6	Mercati serviti	8-9, Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business	
2-7	Dimensione dell'organizzazione	pp. 7-8, 39-42 Relazione sulla Gestione: Analisi dei risultati economici e della situazione finanziaria e patrimoniale del Gruppo, Risorse Umane, Profilo, Aree di business	

2-8	Numero di dipendenti per tipo di contratto, regione e genere	pp. 41-42	
2-9	Descrizione della catena di fornitura (attività, prodotti, numero dei fornitori, fornitori suddivisi per area geografica, valore dell'ordinato)	pp. 65-67	
2-10	Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione riguardanti le dimensioni del Gruppo, la struttura, la proprietà, o la catena dei fornitori	pp. 5-6 Non si sono verificati cambiamenti significativi nella catena di fornitura rispetto al periodo precedente	
2-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	pp. 27-31, 68-69	
2-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale	Il Gruppo ad oggi non ha aderito a codici, principi esterni in ambito ESG	
2-13	Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale	p. 57-58	
Strategia			
2-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato	p. 2- 3	
2-15	Principali impatti, rischi e opportunità	pp. 27-31	
Etica e integrità			



2-16	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici	pp. 32-37 Codice di Condotta	
------	---	---------------------------------	--

Governance

2-18	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organo di governo. Presenza di altri comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali	pp. 21-26	
2-24	Criteri di nomina per i componenti degli organi di governo e controllo	p. 22-23	
2-35	Descrizione delle politiche retributive	pp. 47-48	

Coinvolgimento degli stakeholder

2-40	Elenco degli stakeholder coinvolti	pp. 12, 19-20, 56-58, 80-81	
2-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	p. 55. Nel 2020 il 100% dei dipendenti risultavano coperti da contratti collettivi di lavoro	
2-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere	pp. 12,19	
2-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pp. 12,19	
2-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni (stakeholder engagement)	pp. 12,19	

Parametri del report

2-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	p. 6	
2-46	Processo per la definizione dei contenuti	pp. 12 -14	
2-47	Aspetti materiali identificati	pp. 12-14	
2-48	Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni	pp. 5-6	
2-50	Periodo di rendicontazione	p. 5; Anno 2022	
2-52	Periodicità di rendicontazione	p. 5 Annuale.	
2-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio	ffocarelli@mexedia.com via di affogalasio 105 Roma	
2-54	Scelta dell'opzione "in accordance"	p. 5	
2-55	GRI content index	p. 83-91	
2-56	Attestazione esterna	p. 94-96	

Topic-specific disclosures

GRI 200: performance economica 2016

GRI 205: anti-corruzione

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14, 82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 34-37	



3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 34-37	
205-2	Comunicazione e formazione sulle procedure e politiche anti-corrruzione	pp. 34-37	
205-3	Incidenti sulla corruzione e azioni intraprese	p. 37	

GRI 206: comportamenti anti-collusivi

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14, 82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 5, 34-37	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 5, 34-37	
206-1	Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze	p. 37	

GRI 207: imposte 2019

207-1	Approccio alla fiscalità	p. 24-25	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	pp. 24-25	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	cfpp. 24-25	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese		Sebbene il Gruppo sia a conoscenza dei singoli dati qualitativi utili ai fini della predisposizione della c.d. rendicontazione Paese per Paese*,

			<p>alla data di pubblicazione della presente DNF non è stato possibile elaborarli e aggregarli per renderli compliant rispetto agli standard previsti dai GRI. Pertanto essi saranno disponibili a partire dalle successive rendicontazioni.</p>
GRI 302: energia 2016			
3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14, 82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 68-70	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 68-70	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	p. 70	I consumi energetici di Mexedia sono limitati tenuto conto del business di attività
302-3	Intensità energetica	p. 70	I consumi energetici di Mexedia sono limitati tenuto conto del business di attività
GRI 303: acqua 2018			



3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 68-70,74	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 68-70,74	

3-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	p. 74-75	
3-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	p. 74-75	
3-1	Prelievo idrico	p. 74-75	Prelievo idrico ad uso civile

GRI 305: emissioni 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	P6. 68-70	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	P6. 68-70	
305-1	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 1)	p. 72-73	I consumi energetici di Mexedia sono limitati tenuto conto del business di attività
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2)	p. 72-73	
305-4	Intensità emissiva	p. 73	
305-7	NOx, SOx, e altre emissioni significative	pp. 73-74	

GRI 306: scarichi e rifiuti 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	p. 68-70,76-78	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	p. 68-70,76-78	
306-2	Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento	p. 77	Rifiuti limitati tenuto conto del business di attività

GRI 307: compliance ambientale 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 34,68-70,78-79	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 34,68-70,78-79	
307-1	Valore monetario delle multe significative e numero totale di sanzioni non monetarie per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali	Nel 2021, a dimostrazione del fatto che il Gruppo opera in conformità con tutte le leggi e le normative vigenti, non sono state registrate sanzioni monetarie e/o non-monetarie e ricevute per la violazione di leggi e regolamenti in ambito ambientale.	

GRI 400: performance sociale 2016
GRI 401: occupazione 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 39, 42-44	

3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 39, 42-44	
401-1	Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica	pp. 42-44	

GRI 402: gestione delle relazioni industriali

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14, 82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 55	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 55	
402-1	Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti organizzativi (operativi) e dichiarazione del periodo di preavviso nei contratti collettivi di lavoro (ove presente)	p. 55	

GRI 403: salute e sicurezza sul lavoro

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 49-54	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 49-54	

403-2	Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro suddivisi per regione e per genere	pp. 49-54	
3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 49-54	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 49-54	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 49-54	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pp. 49-54	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pp. 49-54	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	pp. 49-54	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 49-54	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 49-54	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pp. 49-54	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pp. 49-54	
403-9	Infortuni sul lavoro	p. 51	
403-10	Malattie professionali	p. 51	
GRI 404: formazione e istruzione 2016			
3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	

3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 44-47	
-----	--	-----------	--

3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 44-47	
401-1	Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente	p. 46	

GRI 405: diversità e pari opportunità 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 21-26, 39-42, 47-48	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 21-26, 39-42, 47-48	
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità.	pp. 21, 39-42	
405-2	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini	p. 48	

GRI 406: non discriminazione 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 32-33	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 32-33	
406-1	Episodi di discriminazione e azioni intraprese	p. 33	

GRI 412: valutazione dei diritti umani 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
-----	---	-----------	--



3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 34-36, 65-67	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 34-36, 65-67	
412-3	Percentuale e numero totale di accordi di investimento e di contratti significativi che includono clausole sui diritti umani o che sono sottoposti ad una relativa valutazione (screening)	p. 66	

GRI 413: comunità locali 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 59-64, 68-70, 80-81	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 59-64, 68-70, 80-81	
413-1	Percentuale di aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo	pp. 79, 80-81	
413-2	Aree di operatività con impatti negativi attuali e potenziali significativi sulle comunità locali	p. 59-64	

GRI 414: valutazione dei fornitori 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 65-67	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 65-67	
414-1	Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti gli impatti sulla società	p. 66	

GRI 416: salute e sicurezza dei consumatori 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14, 82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 59-64	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 59-64	
416-1	Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti	p. 60	

GRI 418: privacy dei clienti 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	pp. 63-64	

3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 63-64	
418-1	Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori	p. 64	

GRI 419: compliance socio-economica 2016

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
3-2	Approccio manageriale e sue componenti	p. 34-37	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	p. 34-37	
419-1	Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi	p. 37	

Innovazione

3-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento	pp. 14,82	
-----	---	-----------	--



3-2	Approccio manageriale e sue component	pp. 56-58	
3-3	Valutazione dell'approccio manageriale	pp. 56-58	

Per maggiori informazioni e approfondimenti sulle tematiche e gli indicatori riportati all'interno della presente Dichiarazione, contattare:

MEXEDIA SPA SOCIETA' BENEFIT

12.

Relazione della Società di Revisione



**Relazione della società di revisione indipendente
sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario
ai sensi dell'art. 3, comma 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento Consob
adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018**

Al Consiglio di Amministrazione della
MEXEDIA S.p.A. Società Benefit

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito Decreto) e dell'articolo 5 del Regolamento Consob n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*"limited assurance engagement"*) della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Mexedia S.p.A. Società Benefit e sue controllate (di seguito il Gruppo Mexedia o Gruppo) relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2023 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per il bilancio consolidato

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dalla GRI-Global Reporting Initiative, (di seguito anche "GRI Standards") da essi individuati come standard di riferimento per la rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dello stesso prodotti.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

RB Audit Italia srl -
Sede Legale: Via Nairobi, 40 00144 Roma
CF e P.IVA 08110871004 - Registro delle Imprese di Roma n° 1074534
Registro dei Revisori Contabili n° 135061 G.U. n° 100 IV serie del 17/12/2004
Registro dei Revisori Contabili n° 135061 G.U. n° 90 IV serie del 15/11/2005
www.rbaudit.it



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 ("ISQC Italia 1")* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards individuati come standard di riferimento per la rendicontazione. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;



- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art 3 del Decreto;

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5;

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione ed in particolare della Direzione Finanziaria della Società, e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo, a livello di capogruppo e società controllata:

- a. con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b. con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche, che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Mexedia relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Roma, 12 aprile 2023

RB AUDIT ITALIA S.r.l.


Roberto Cadoni
Socio

Grazie per l'attenzione

