errevi

ESG Report 2025

errevi

01 Chi Siamo

Il nostro impegno per un futuro migliore 11
Governance e trasparenza 14

02 Il nostro modello operativo

Il nostro modello di business 28
1. Cloud Infrastructure & Digital Workplace 28
2. Data Protection & Cyber Security 28
3. Data Platform 28
4. Business Application 28
Performance economica e valore economico generato 29

03 Persone e competenze

Il nostro team 32
Attrarre e conservare talento per costruire futuro 33
Apprendimento continuo 35
Diversità e pari opportunità 41
Salute e sicurezza 43
Coinvolgimento e cura del team 45

04 Responsabilità ambientale

Carbon footprint 57
Consumi energetici 58
Emissioni GHG 59
Gestione dei rifiuti e delle risorse 64

05 Ecosistema e territorio

Relazione con i clienti: qualità, metodo e comunità professionale 68
La filiera: selezione e coinvolgimento dei fornitori 72
Il nostro contributo al territorio 75

06 Appendice

Nota metodologica 80
Performance Sociali e Ambientali 81
Governance 83
Persone e capitale umano 85
Carbon Inventory 90



Lettera agli Stakeholders

Co-Founder
di Errevi



Agostino Vertucci



Davide Rovesti

Ogni impresa lascia tracce nelle scelte che compie, nei progetti che realizza e nelle relazioni che costruisce nel tempo.

Con questo Report di Sostenibilità abbiamo scelto di raccontarle con maggiore chiarezza, dando forma in modo trasparente e misurabile al nuovo percorso di Errevi.

Dal 1997 portiamo avanti un progetto imprenditoriale costruito su fiducia, competenza e collaborazione, con le persone e il loro potenziale al centro. Nel tempo siamo cresciuti, abbiamo ampliato competenze e affrontato nuove sfide, ma il principio che guida il nostro lavoro è rimasto lo stesso: costruire valore con metodo, continuità e responsabilità.

Le nostre radici fanno parte di questa storia. Le imprese che ci hanno scelto come partner, gli enti di formazione con cui abbiamo sviluppato competenze digitali, i molti giovani che hanno iniziato con noi il loro percorso professionale. È attraverso queste relazioni che Errevi è diventata ciò che è oggi: un gruppo di competenze che lavora come una struttura unica.

In questo percorso abbiamo costruito non solo risultati, ma anche un modo di lavorare fondato su ascolto, affidabilità e responsabilità condivisa. Per noi sostenibilità significa questo: dare continuità a questo approccio, misurare il valore che produciamo e continuare a migliorare.

Significa governare il cambiamento con metodo, affinché innovazione e tecnologia generino risultati concreti e duraturi.

Questo Report rappresenta un ulteriore passo in questa direzione. È l'occasione per raccontare il punto in cui siamo arrivati e la direzione che vogliamo continuare a seguire: essere un gruppo capace di generare valore nel tempo per clienti, collaboratori, partner e comunità.

Agostino Vertucci e Davide Rovesti
Co-Founder di Errevi



01 Chi siamo

Affianchiamo imprese, enti e istituzioni nel governo della loro evoluzione digitale.

Il nostro obiettivo è semplice: **rendere la tecnologia uno strumento concreto di efficienza, sicurezza e continuità operativa**.

Lavoriamo partendo da un principio chiaro: ogni organizzazione ha esigenze, sistemi e obiettivi diversi. Per questo progettiamo soluzioni digitali costruite su misura, capaci di adattarsi nel tempo e accompagnare la crescita dei nostri clienti.

Il nostro lavoro integra consulenza ICT, servizi gestiti, infrastrutture cloud e soluzioni applicative. Non come elementi separati, ma come parti di un'unica architettura tecnologica, progettata per evolvere insieme al business.

2025 in breve

85
ore di formazione per dipendente

47 MLN
di euro di fatturato

358
clienti

450
certificazioni tecniche

91
dipendenti di cui
36% donne e 22% under 30

Il nostro presidio si sviluppa in quattro aree chiave:

Cloud infrastructure & digital workplace

Disegniamo e implementiamo lo stack tecnologico delle infrastrutture per massimizzare le performance delle applicazioni, garantire la scalabilità e ottimizzare i costi.

Data protection & cyber security

Costruiamo un sistema che difende e assicura la continuità del business, con percorsi di risposta, verifica e monitoraggio che si adattano nel tempo.

Data platform

Connettiamo e modelliamo i dati dei sistemi esistenti in una struttura su misura, per trasformare informazioni frammentate in analisi affidabili per il business e l'AI.

Business application

Dal framework proprietario KBS sviluppiamo applicazioni che rispecchiano i processi specifici dell'azienda, abbiamo verticali come EDM per il mercato EPC e usiamo Creatio come framework di workflow, BPM e CRM.

Oggi Errevi è un gruppo di oltre 120 professioniste e professionisti tra consulenti, specialisti e tecnici.

Un team che lavora in modo integrato per accompagnare i clienti lungo tutte le fasi dei progetti: dalla definizione strategica alla progettazione, fino alla gestione operativa.

Operiamo su tutto il territorio nazionale e collaboriamo con una rete ampia e diversificata di organizzazioni: imprese private, pubbliche amministrazioni, università, strutture sanitarie e associazioni di categoria.

In ogni progetto portiamo lo stesso approccio: metodo, responsabilità e una visione chiara di ciò che la tecnologia deve fare davvero — generare valore nel tempo.

La nostra storia

Errevi nasce nel 1997 da un rapporto di fiducia e da una visione condivisa: costruire un'impresa capace di accompagnare le organizzazioni nel governo della tecnologia e della sua evoluzione.

Nel tempo il nostro percorso si è sviluppato insieme alle principali trasformazioni del mondo digitale. Dalle prime infrastrutture di rete alle architetture cloud, fino ai sistemi di protezione del dato e della continuità operativa.

Le tecnologie sono cambiate profondamente. **Il nostro modo di lavorare è rimasto lo stesso: competenza, responsabilità e relazioni costruite nel tempo**.

Questa continuità si riflette nella nostra governance e nella crescita della squadra. Oggi Errevi è una realtà composta da oltre cento professionisti che condividono lo stesso approccio: metodo, collaborazione e sviluppo costante delle competenze.

Il 2024 segna una nuova fase del nostro percorso. Con l'ingresso di KYIP Capital nel capitale sociale abbiamo avviato un'evoluzione verso un gruppo tecnologico sempre più strutturato e integrato, con l'obiettivo di rafforzare il nostro presidio nei servizi ICT e nella cybersecurity.

Nel 2025 questo percorso compie un ulteriore passo: **Errevi evolve da azienda a gruppo**, ampliando il proprio perimetro attraverso nuove realtà e competenze complementari. Una trasformazione che rafforza la nostra capacità di integrare tecnologie, servizi e competenze all'interno di un modello sempre più solido e coordinato.

Guardiamo a questa evoluzione con lo stesso principio che ha guidato la nostra crescita fin dall'inizio: **costruire nel tempo sistemi solidi, relazioni affidabili e soluzioni tecnologiche capaci di generare valore reale per le organizzazioni**.



Le tappe fondamentali del percorso

1997

Fondazione a Reggio Emilia

Agostino Vertucci e Davide Rovesti fondano Errevi System. I primi progetti riguardano applicazioni per la gestione di pratiche POS e sistemi di internet banking per il settore bancario e i centri consortili.

2000

Software proprietari e nuove partnership

Lancio del framework proprietario KBS — Knowledge Based System — e dei primi applicativi CRM e documentali. Avvio della specializzazione nel private cloud con partnership strategiche VMware ed EMC. Focus crescente sul mercato industriale.

2007

Lancio della divisione Systems Integration

L'azienda aggiunge alla divisione Business Solutions una nuova divisione Systems Integration, specializzata in infrastrutture, networking e data protection. L'offerta diventa strutturata su due BU complementari.

2011

Espansione e grandi clienti

Apertura della filiale in Lombardia. Ingresso nel settore pubblico con aggiudicazione di gare rilevanti in ambito data center. Nuovi clienti enterprise di rilievo.

2015

Divisione Managed & Cloud Services

L'azienda struttura una nuova divisione dedicata ai servizi gestiti e al cloud. Un passaggio strategico che amplia il modello operativo: oltre alla progettazione e all'implementazione, Errevi inizia ad accompagnare i clienti nella gestione continuativa dell'infrastruttura.

2021

Divisione Data Protection & CyberSecurity

Nasce la divisione dedicata alla protezione dei dati e cybersecurity, risposta alla crescente domanda del mercato. Ampliamento della sede di Reggio Emilia. Riconoscimento tra le 1000 Imprese Champions Italiane per tre anni consecutivi.

2024

Ingresso di KYIP Capital

KYIP Capital SGR entra nel capitale sociale di Errevi System, avviando un ambizioso progetto di crescita strutturata e di rafforzamento dell'organizzazione interna.

2026

Acquisizione di Netech e nascita del Gruppo

Acquisizione del 100% di Netech S.p.A. – società con consolidata esperienza in servizi gestiti, cybersecurity e cloud – e conseguente nascita del Gruppo Errevi. 120 professionisti, 53M€ di fatturato, un'unica visione.

Valori e cultura

La nostra missione

Aiutiamo le organizzazioni a governare l'evoluzione digitale con metodo, continuità e responsabilità.

Progettiamo e gestiamo sistemi tecnologici che mettono il dato al centro, rafforzano sicurezza e continuità operativa e trasformano la tecnologia in uno strumento concreto di valore.

Il nostro obiettivo non è inseguire il cambiamento, ma renderlo gestibile: costruendo architetture solide e resilienti, pensate per evolvere nel tempo insieme alle organizzazioni che le utilizzano.

Il nostro modo di fare

Rispondere
Partiamo dalle esigenze reali delle organizzazioni, progettando soluzioni tecnologiche concrete, misurabili e orientate agli obiettivi di business.

Sviluppare
Realizziamo architetture tecnologiche avanzate e personalizzate che ottimizzano le infrastrutture informatiche e accompagnano la crescita dei sistemi nel tempo.

Formare
Trasferiamo competenze e strumenti affinché le organizzazioni possano gestire in modo autonomo e consapevole i propri sistemi informativi e i propri processi.

Il nostro modo di essere

Il nostro lavoro si basa su alcuni **principi chiari**: responsabilità, collaborazione e sviluppo continuo delle competenze.

Crediamo in un'innovazione tecnologica che metta al centro le persone e la qualità delle relazioni. Per questo promuoviamo un ambiente fondato su ascolto, equità, trasparenza e crescita condivisa. Per noi la sostenibilità non è un concetto astratto, ma il risultato di scelte quotidiane.

Significa costruire sistemi affidabili, relazioni solide e un'organizzazione capace di **generare valore nel tempo per clienti, collaboratori e comunità**.

Il nostro impegno

Per Errevi la **sostenibilità** è parte fondamentale del modo in cui si governa l'impresa.

È integrata nelle scelte strategiche, nei processi operativi e nel modo in cui gestiamo rischi, tecnologie e relazioni.

L'integrazione dei principi **ESG** è stata avviata in modo strutturato a partire dal 2024. Da quell'anno abbiamo strutturato il percorso in modo più sistematico, introducendo un **modello di governance** capace di presidiare gli aspetti ambientali, sociali e di governance. L'obiettivo è rafforzare la solidità del gruppo e la sua capacità di operare in un contesto tecnologico e normativo in continua evoluzione.

Questo lavoro non parte da zero. **Qualità dei processi, attenzione alle persone, sicurezza delle informazioni e integrità nei comportamenti** sono da sempre parte della nostra cultura. Il percorso di sostenibilità ha reso questi principi più espliciti, organizzandoli in un quadro chiaro e misurabile.



Una crescita sostenibile

Sosteniamo i Dieci Principi fondanti dello United Nations Global Compact, la più ampia iniziativa di sostenibilità d'impresa a livello globale. Attraverso la nostra adesione al progetto, contribuiamo al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, con particolare attenzione alla tutela dei diritti umani, alle condizioni dei lavoratori, alla tutela dell'ambiente e alla lotta alla corruzione. Questi valori guidano le nostre scelte operative e il dialogo con i nostri stakeholder.

Roadmap di sostenibilità

2007	2018	2023
Fondazione del Comitato Sport e Tempo Libero Nasce un gruppo interno di dipendenti che organizza attività sportive, ricreative e culturali per favorire il benessere e la socialità tra colleghi. Un primo passo concreto verso l'attenzione alla persona e al clima interno.	**Certificazione ISO 9001:2015** Implementiamo un sistema di gestione della qualità, a garanzia dell'efficienza dei processi e della soddisfazione dei clienti.	**Policy per la tutela e protezione dei diritti umani** Formalizziamo il nostro impegno per la tutela dei diritti fondamentali lungo tutta la catena del valore, promuovendo una cultura aziendale inclusiva, etica e responsabile.
2024	**2025**	**2026** in corso
Certificazione ISO/IEC 27001:2022 Consolidiamo i nostri presìdi in materia di sicurezza delle informazioni, proteggendo i dati e le infrastrutture critiche con un sistema certificato a livello internazionale.	**Presidi interni di etica e compliance** Formalizziamo i presidi interni di etica e trasparenza attraverso il Modello 231, la Politica di Sostenibilità e il primo Report ESG.	**Comitato ESG e Piano Strategico** Definiamo la governance ESG creando un Comitato interno che guida lo sviluppo delle attività e coordina la messa a terra del Piano Strategico. Diventiamo membri dell'UN GC.

Nel corso del 2024 abbiamo avviato anche un momento strutturato di confronto interno, coinvolgendo tutte le persone dell'organizzazione per individuare le priorità su cui concentrare l'impegno nei prossimi anni. Questo processo ha permesso di allineare le scelte strategiche alle percezioni interne e di rafforzare la responsabilità condivisa rispetto agli impatti generati dalla nostra attività.

Su queste basi, nei primi mesi del 2025 abbiamo approvato la **Politica di Sostenibilità**, che definisce gli impegni del gruppo in materia di diritti umani, tutela ambientale, sicurezza delle informazioni, qualità dei servizi digitali, inclusione ed etica lungo tutta la catena del valore.

La redazione del **Bilancio di Sostenibilità** si inserisce in questo percorso come uno strumento di trasparenza e di responsabilità.

Ci permette di misurare i risultati raggiunti, individuare le aree di miglioramento e rafforzare nel tempo un rapporto basato su fiducia, chiarezza e continuità.

Il Piano di Sostenibilità

A seguito del percorso di ascolto interno e della definizione della Politica di Sostenibilità, Errevi ha sviluppato il primo **Piano di Sostenibilità**, pensato come uno strumento operativo e dinamico per integrare i principi ESG nel modello di governo dell'impresa.

Il Piano si articola su tre dimensioni – **governance, operations e people** – e definisce obiettivi, target e azioni con un orizzonte di medio periodo.

Il documento sarà aggiornato con cadenza annuale, sulla base dei risultati raggiunti, dell'evoluzione del contesto normativo e del confronto continuo con i nostri stakeholder.

People	Equità, inclusione e valore condiviso
	Competenze, cultura e orientamento al futuro
	Salute e benessere
Operations	Catena di fornitura responsabile
	Sostenibilità in leva competitiva
	Minimizzare l'impatto ambientale
Governance	Trasparenza e accountability
	Governance integrata

Partner responsabile della transizione digitale

Il contributo al raggiungimento degli SDGs

Il percorso di sostenibilità di Errevi si sviluppa in coerenza con l'**Agenda 2030** delle Nazioni Unite. Gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs**) rappresentano un riferimento per orientare le nostre priorità strategiche, con particolare attenzione agli ambiti della salute e del benessere, del lavoro dignitoso, dell'innovazione responsabile, della riduzione delle disuguaglianze e dell'azione per il clima.

La mappatura degli SDGs rispetto alle attività aziendali consente di integrare in modo strutturato gli impatti ambientali, sociali e di governance nel modello operativo, rafforzando la capacità del Gruppo di generare valore sostenibile nel tempo.

Governance e trasparenza

Un sistema di governance solido è alla base di una crescita responsabile e duratura. In Errevi, la struttura societaria, i presidi di controllo e i sistemi di gestione operano in modo integrato per supportare la strategia aziendale, la gestione dei rischi e la tutela degli stakeholder.

Negli ultimi anni il modello organizzativo è stato progressivamente rafforzato per accompagnare l'evoluzione dell'azienda verso una realtà sempre più strutturata e orientata al modello di gruppo. Questo percorso ha portato all'integrazione di competenze manageriali, sistemi di controllo e presidi di compliance.

Per noi la governance non è solo un'architettura formale, ma uno **strumento di equilibrio tra sviluppo industriale, responsabilità e trasparenza.** Un elemento essenziale per sostenere nel tempo la fiducia delle organizzazioni e delle comunità con cui lavoriamo.

Modello di governance

Errevi adotta un modello di governance conforme alla normativa italiana, articolato in Assemblea dei Soci, Consiglio di amministrazione e Collegio Sindacale. Questo assetto garantisce una chiara separazione tra indirizzo strategico, gestione operativa e funzioni di controllo, favorendo un equilibrio tra efficienza decisionale e presidio dei rischi.

L'Assemblea dei Soci rappresenta l'organo sovrano della società e delibera sulle decisioni più rilevanti per la vita aziendale, tra cui l'approvazione del bilancio, la nomina degli organi sociali e le eventuali modifiche statutarie.

Il **Consiglio di Amministrazione** è responsabile dell'indirizzo strategico e della supervisione dell'andamento della gestione. L'attuale CdA, nominato nel dicembre 2024 in occasione dell'ingresso di KYIP Capital nel capitale sociale, è composto da cinque membri, espressione congiunta della compagine imprenditoriale e dell'investitore istituzionale. La composizione del Consiglio riflette la volontà di coniugare visione industriale, competenze manageriali e presidio dei rischi, con particolare attenzione ai temi dell'innovazione tecnologica, della trasformazione digitale e della sostenibilità.

Il **Collegio Sindacale** esercita le funzioni di controllo sull'osservanza della legge e dello statuto e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. È composto da tre sindaci effettivi e due supplenti in possesso dei requisiti di professionalità e indipendenza previsti dalla normativa vigente.

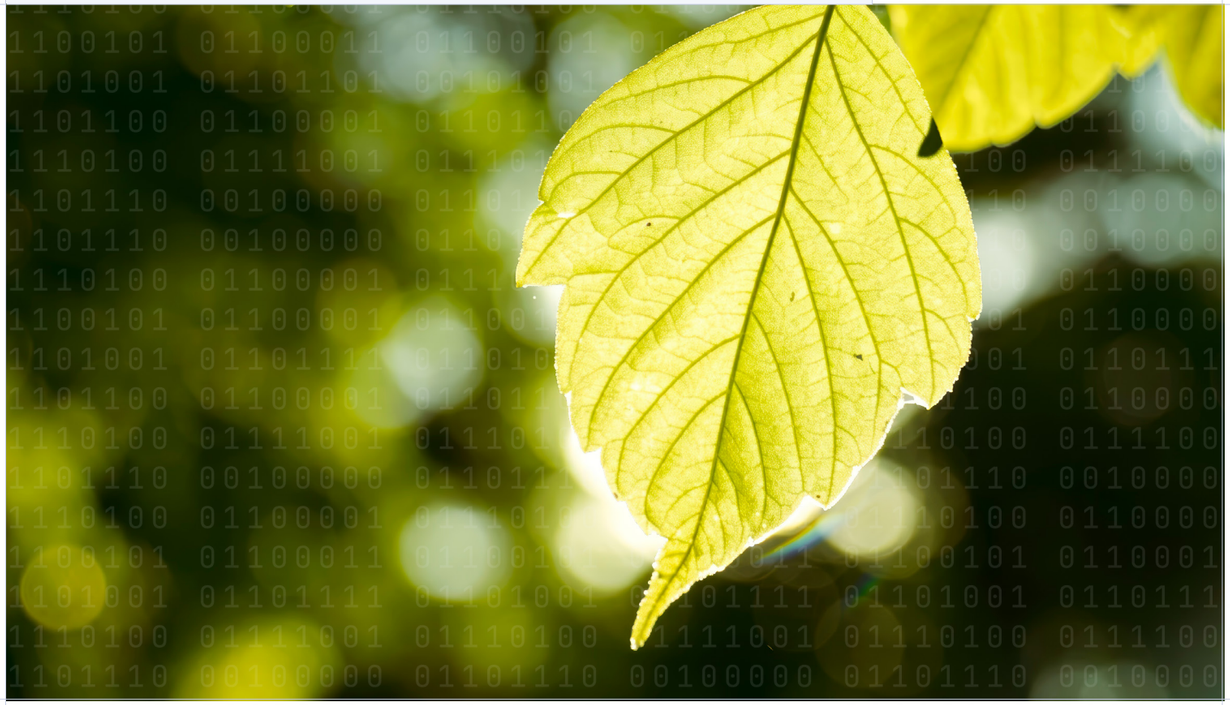
La revisione legale dei conti è affidata alla società di revisione EY S.p.A., con incarico in essere fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026.

Governance della sostenibilità

Nel 2026 è stato istituito il Comitato ESG, organo collegiale interno con funzione consultiva e propositiva a supporto del Consiglio di Amministrazione. La sua composizione assicura una visione trasversale delle tematiche ambientali, sociali e di governance, integrando competenze finanziarie, di compliance, di gestione delle persone, di comunicazione e di indirizzo strategico.

Il Comitato opera con cadenza periodica e ha la responsabilità di predisporre e monitorare il Piano ESG biennale, coordinare la redazione del Bilancio di Sostenibilità e proporre al CdA le priorità strategiche in ambito ESG. Questo assetto consente un collegamento diretto tra sostenibilità e governo societario, assicurando la tracciabilità delle decisioni, il monitoraggio degli avanzamenti e la coerenza con le linee strategiche del Gruppo.

L'integrazione della sostenibilità nei processi decisionali si traduce anche nell'inserimento progressivo di KPI ESG nei sistemi di valutazione del management, rafforzando l'allineamento tra obiettivi economici, gestione dei rischi e creazione di valore nel lungo periodo.



Gestione integrata dei rischi

In un contesto normativo in continua evoluzione, Errevi adotta un modello strutturato di gestione dei **rischi legali, reputazionali e di compliance**. La conformità rappresenta una componente essenziale della governance aziendale e contribuisce alla tutela della reputazione, alla continuità operativa e alla solidità delle relazioni con clienti, partner e istituzioni.

Il sistema si basa su responsabilità organizzative definite, su una metodologia di valutazione del rischio e su un monitoraggio continuo dell'evoluzione normativa, con l'obiettivo di garantire un presidio coerente e misurabile dei principali ambiti regolatori che incidono sul modello di business.

Il framework è coordinato dal **Compliance Manager**, in staff al CEO, con un ruolo trasversale rispetto alle diverse funzioni aziendali. La funzione presidia il monitoraggio normativo, supporta la valutazione dei rischi regolatori e coordina le attività di adeguamento organizzativo e contrattuale, in integrazione con i sistemi di gestione certificati e con i modelli organizzativi adottati dall'azienda.

Il perimetro dei presidi copre i principali ambiti applicabili a un operatore ICT: qualità e gestione dei processi, sicurezza delle informazioni e cybersecurity, protezione dei dati personali, responsabilità amministrativa degli enti, salute e sicurezza sul lavoro, oltre ai temi emergenti legati alla sostenibilità e alla governance ESG. Il framework include inoltre il monitoraggio dell'evoluzione normativa europea e nazionale in materia di sicurezza digitale e Intelligenza Artificiale, con particolare attenzione alle implicazioni del Regolamento europeo sull'AI e alla progressiva traduzione di tali requisiti in policy interne, processi operativi e programmi di formazione.

La gestione del rischio normativo è integrata nei processi decisionali e nella pianificazione aziendale. L'analisi preventiva degli impatti regolatori consente di anticipare possibili criticità e orientare tempestivamente le scelte organizzative. La compliance è promossa come responsabilità diffusa attraverso attività formative e strumenti di comunicazione interna che rafforzano la consapevolezza dei rischi e il coinvolgimento delle persone nella prevenzione delle non conformità.



Valutazione e monitoraggio dei presidi

La gestione della compliance si basa su una valutazione strutturata dei rischi che considera tre variabili principali:

- Impatto potenziale di una non conformità su servizi, clienti e reputazione;
- Efficacia dei presidi organizzativi adottati;
- Probabilità di esposizione al rischio nelle attività operative.

La combinazione di questi fattori consente di definire le priorità di intervento e di orientare le azioni di prevenzione e adeguamento.

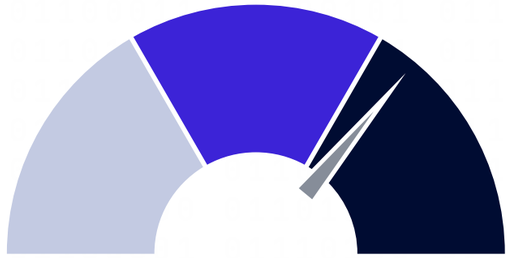
Per monitorare in modo sintetico l'evoluzione del sistema, Errevi utilizza il **Compliance Index**, un indicatore interno che restituisce una misura periodica del livello complessivo di presidio sui principali ambiti normativi. Nel 2025 il Compliance Index è pari a **77/100**, secondo una scala interna che interpreta i risultati su tre livelli progressivi di maturità del sistema di controllo.

L'andamento dell'indicatore e le principali evidenze emerse dal framework di gestione dei rischi vengono condivisi con il management e sottoposti periodicamente all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato ESG. Questo processo consente di orientare le decisioni strategiche e il miglioramento continuo dei presidi organizzativi.

Misurazione sintetica Compliance Index

Il Compliance Index rappresenta una sintesi annuale dell'efficacia complessiva dei presidi adottati nei principali ambiti normativi e gestionali.

L'indicatore, calcolato sulla base della metodologia interna di valutazione del rischio, consente al management di disporre di una visione integrata, oggettiva e misurabile del livello di conformità dell'Organizzazione.



77/100

Livello 2025

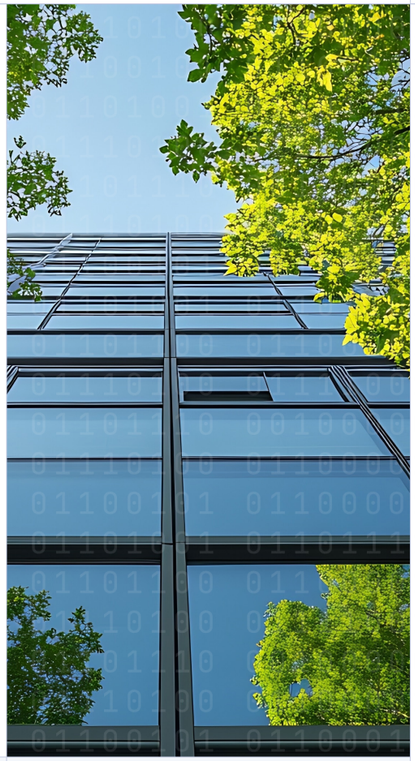
0–33	34–67	68–100
presidio insufficiente	presidio sufficiente	presidio eccellente

Architettura dell'integrità

Il sistema di governance di Errevi si fonda su **un'architettura multilivello** che integra **principi valoriali, strumenti di prevenzione, sistemi di controllo e prassi operative**. Questo impianto consente di tradurre i valori aziendali in comportamenti concreti e verificabili, rafforzando la coerenza tra indirizzo strategico, gestione dei rischi e responsabilità organizzativa.

L'integrità non è affidata a un singolo strumento o a un adempimento normativo isolato, ma a un sistema integrato che combina presidi etici, modelli di prevenzione dei rischi, sistemi di gestione certificati e procedure operative. In questo modo l'organizzazione assicura trasparenza nei processi decisionali, chiarezza nelle responsabilità e un monitoraggio continuo dei comportamenti organizzativi.

L'architettura dell'integrità si articola in **quattro livelli** complementari, che collegano valori, prevenzione e operatività.



Sistema di Gestione per la Qualità (ISO 9001)

Il Sistema di Gestione per la Qualità garantisce tracciabilità dei processi, chiarezza delle responsabilità e monitoraggio delle performance.

L'approccio è orientato al miglioramento continuo, alla soddisfazione del cliente e alla solidità operativa, attraverso audit periodici e indicatori misurabili.

La qualità non è un requisito formale, ma un metodo strutturato di governo dell'organizzazione.

Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (ISO/IEC 27001)

Il sistema certificato ISO/IEC 27001 assicura un modello formalizzato di gestione dei rischi informatici, fondato sui principi di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati.

La sicurezza è integrata nei processi aziendali e sottoposta a verifiche periodiche, in un'ottica di resilienza e continuità operativa.

Sistema di rendicontazione dell'impronta carbonica (ISO 14064-1)

Errevi ha adottato un sistema strutturato per la quantificazione e il monitoraggio delle proprie emissioni di gas a effetto serra, in conformità alla norma ISO 14064-1.

La rendicontazione dell'impronta carbonica consente di orientare le scelte organizzative e di promuovere un percorso progressivo di responsabilità ambientale.

Protezione dei dati personali (GDPR)

La protezione dei dati personali è presidiata attraverso un modello organizzativo conforme al GDPR, che integra governance, procedure operative e tracciabilità degli eventi.

La gestione delle richieste degli interessati e degli eventuali incidenti è regolata da flussi strutturati, garantendo trasparenza, tempestività e accountability.

La protezione dei dati è parte integrante della fiducia digitale.

Presidi di Cybersecurity

L'approccio alla sicurezza informatica è orientato alla prevenzione, al monitoraggio e alla gestione strutturata degli incidenti.

Le misure tecniche e organizzative adottate sono integrate nel sistema di gestione dei rischi e contribuiscono a rafforzare la resilienza delle infrastrutture digitali e dei servizi erogati.

La sicurezza è considerata un elemento essenziale della sostenibilità del business.

Governance dei sistemi di Intelligenza Artificiale

L'adozione e l'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale sono accompagnati da presidi di valutazione del rischio, formazione interna e attenzione ai profili etici e normativi.

L'approccio integra conformità regolatoria e responsabilità progettuale, assicurando che l'innovazione tecnologica sia coerente con i principi di trasparenza, sicurezza e tutela degli stakeholder.

Livello 1 — Fondamento valoriale

Alla base del sistema si collocano il **Codice Etico** e le principali politiche aziendali, che definiscono i valori, gli standard di comportamento e gli impegni assunti nei confronti di dipendenti, clienti, partner e comunità. Questi documenti rappresentano il riferimento comune per le decisioni organizzative e per la gestione delle relazioni con gli stakeholder, contribuendo a orientare comportamenti coerenti con i principi di integrità, responsabilità e rispetto delle regole.

Livello 2 — Sistema di prevenzione e responsabilità

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001** costituisce l'asse portante del sistema di prevenzione dei rischi di reato. Il Modello è articolato in una Parte Generale e in undici Parti Speciali dedicate ai principali ambiti di rischio e integra i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, un sistema disciplinare dedicato, il canale di segnalazione whistleblowing e le procedure di controllo e verifica periodica. Il sistema 231 rappresenta uno strumento centrale per rafforzare la cultura della responsabilità e garantire che i principi di legalità e correttezza trovino applicazione concreta nei processi aziendali.

Livello 3 — Sistemi di gestione e framework specialistici

L'architettura dell'integrità è rafforzata da sistemi certificati e framework specialistici che consentono di trasformare i principi organizzativi in processi strutturati, tracciabili e orientati al miglioramento continuo.

Tra i principali strumenti adottati rientrano il **Sistema di Gestione** per la **Qualità** certificato ISO 9001, il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle **Informazioni** conforme alla norma ISO/IEC 27001, i presidi in materia di protezione dei **dati personali** in conformità al GDPR, le misure di **cybersecurity** e gestione dei rischi digitali, il sistema di rendicontazione dell'**impronta carbonica** dell'organizzazione secondo lo standard ISO 14064-1 e i presidi di governance dei sistemi di **Intelligenza Artificiale.** Questi strumenti contribuiscono a garantire coerenza tra principi dichiarati e comportamenti effettivi, assicurando al tempo stesso misurabilità e tracciabilità dei processi.

Livello 4 — Strumenti operativi

Procedure, protocolli, istruzioni operative, registri e sistemi di controllo traducono i principi e i modelli organizzativi in attività concrete e verificabili. La formalizzazione dei processi e la chiara attribuzione delle responsabilità consentono di assicurare trasparenza, coerenza e tracciabilità delle attività aziendali, rafforzando l'affidabilità dell'organizzazione e la qualità dei servizi erogati.

Privacy e protezione dei dati personali

In un contesto in cui la digitalizzazione permea ogni ambito dell'attività aziendale, la protezione dei dati e la sicurezza delle informazioni rappresentano una responsabilità strategica per Errevi. La gestione di infrastrutture digitali per conto di imprese e pubbliche amministrazioni richiede presidi organizzativi e tecnologici in grado di garantire affidabilità, continuità operativa e tutela delle informazioni.

Protezione dei dati personali

La gestione dei dati personali è basata sulla piena conformità al Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR e su un insieme di misure organizzative e tecniche volte a garantire sicurezza e correttezza dei trattamenti.

Il modello organizzativo prevede la presenza di un Referente Privacy che, in collaborazione con il Responsabile del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni (RSGSI) e con il Data Protection Officer (DPO) esterno, coordina le attività connesse alla protezione dei dati personali, assicurando aggiornamento normativo, coerenza organizzativa e sensibilizzazione interna.

La gestione dei dati è disciplinata dalla Politica generale sulla protezione dei dati personali, che definisce ruoli, responsabilità e modalità operative in conformità alla normativa europea e nazionale, oltre agli obblighi contrattuali assunti nei confronti di clienti e stakeholder.

A supporto di questo presidio, abbiamo definito procedure operative dedicate alla gestione dei diritti degli interessati e alla prevenzione e gestione di eventuali data breach. L'organizzazione mantiene registri e flussi di comunicazione interni che garantiscono tracciabilità degli eventi e tempestività nelle comunicazioni verso le autorità competenti e verso gli interessati.

Il sistema prevede inoltre attività di formazione periodica del personale e l'esecuzione di valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA) nei casi previsti dalla normativa. Pur non essendo certificato secondo standard specifici, il sistema di gestione della privacy è pienamente allineato ai requisiti normativi vigenti.



Sicurezza delle informazioni e gestione dei rischi cyber

La sicurezza informatica è gestita attraverso un sistema strutturato e certificato conforme allo standard internazionale ISO/IEC 27001, che definisce un approccio sistematico alla protezione delle informazioni basato sui principi di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati.

Il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni consente di identificare, valutare e mitigare i rischi informatici attraverso controlli tecnici e organizzativi che includono il monitoraggio delle minacce, la gestione degli accessi, la segmentazione delle reti e l'adozione di soluzioni avanzate di protezione delle infrastrutture digitali.

Questo presidio rappresenta un elemento essenziale per garantire la sicurezza dei dati aziendali e delle informazioni dei clienti, contribuendo alla continuità operativa e alla resilienza dell'organizzazione.

Direttiva NIS2: un impatto sistemico sulla sicurezza digitale

La **Direttiva NIS2** rappresenta uno dei principali interventi normativi europei in materia di cybersecurity. La normativa rafforza in modo significativo i requisiti di sicurezza per un numero crescente di organizzazioni, ampliando la platea dei soggetti coinvolti e introducendo standard più stringenti in materia di gestione del rischio, governance della sicurezza e notifica degli incidenti informatici.

Il suo impatto è di natura sistemica. La NIS2 non riguarda esclusivamente gli aspetti tecnici della sicurezza, ma coinvolge l'intera struttura organizzativa delle imprese, richiedendo un maggiore coinvolgimento del management, una gestione più strutturata dei rischi digitali e la capacità di garantire continuità e affidabilità dei servizi erogati.

Errevi interpreta la NIS2 come un'evoluzione naturale del proprio modello di governance della sicurezza informatica. L'adeguamento alla direttiva si inserisce in un sistema già fondato su presidi organizzativi, metodologie strutturate di valutazione del rischio e sistemi di gestione certificati, tra cui il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni conforme allo standard **ISO/IEC 27001**.

In questa prospettiva, la sicurezza digitale è considerata una componente essenziale della responsabilità aziendale e della tutela degli stakeholder, oltre che un elemento chiave per garantire resilienza operativa e affidabilità dei servizi.
Le competenze tecniche e progettuali maturate da Errevi nel settore ICT consentono all'azienda di affiancare imprese e organizzazioni nel rafforzamento della propria postura di sicurezza e nel percorso di adeguamento ai nuovi requisiti normativi.

L'approccio adottato integra dimensione regolatoria ed efficacia operativa: la conformità viene interpretata come leva per migliorare la solidità delle infrastrutture digitali, rafforzare le capacità di prevenzione e aumentare la prontezza nella gestione degli incidenti.
In questo modo, Errevi contribuisce alla diffusione di standard più elevati di sicurezza e resilienza nel tessuto imprenditoriale, favorendo una crescita digitale più consapevole e sostenibile.

Governance dell'Intelligenza Artificiale

L'Intelligenza Artificiale rappresenta una delle principali direttrici di trasformazione tecnologica e organizzativa degli ultimi anni. In Errevi affrontiamo questa evoluzione con un approccio attivo e consapevole, sviluppando e adottando soluzioni innovative sia nei nostri processi sia nei progetti per i clienti.

L'integrazione delle tecnologie di IA è orientata a migliorare l'efficienza dei processi, la qualità dei servizi e la capacità di analisi dei dati. Allo stesso tempo, l'azienda riconosce che l'introduzione di questi strumenti comporta nuove responsabilità in termini di gestione dei rischi, protezione dei dati, trasparenza e tutela degli stakeholder. Per questo motivo, l'adozione dell'Intelligenza Artificiale è accompagnata da un percorso strutturato di governance, formazione e presidio etico, volto a garantire un utilizzo consapevole e coerente con i valori aziendali.

Monitoriamo in modo continuo l'evoluzione del quadro regolatorio europeo in materia di Intelligenza Artificiale. In particolare, stiamo progressivamente integrando i principi e i requisiti previsti dal **Regolamento europeo sull'Intelligenza Artificiale (AI Act)** nel nostro framework di gestione dei rischi e nei processi decisionali.

In questo contesto è in corso il consolidamento di un assetto interno dedicato alla governance dei sistemi di IA, finalizzato a disciplinare i criteri di adozione delle tecnologie, la valutazione preventiva dei rischi, l'attribuzione delle responsabilità e le modalità di monitoraggio nel tempo. La governance dell'IA si inserisce in modo integrato nei presidi già esistenti in materia di compliance, sicurezza delle informazioni e gestione dei rischi, assicurando coerenza tra sviluppo tecnologico, tutela dei diritti e responsabilità organizzativa.

Formazione e AI Literacy

Nel 2025 Errevi ha avviato un percorso strutturato di formazione dedicato alla **AI Literacy**, rivolto all'intera popolazione aziendale. L'obiettivo è di rafforzare la consapevolezza sulle opportunità e sui rischi associati all'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale, promuovendo un utilizzo responsabile degli strumenti generativi e un approccio consapevole alla gestione dei dati e delle informazioni.

Parallelamente, l'azienda ha promosso momenti di confronto e approfondimento dedicati a clienti e partner, contribuendo alla diffusione di maggiore consapevolezza sui profili di rischio, sulle implicazioni normative e sugli aspetti etici connessi all'adozione delle tecnologie di IA. La formazione è intesa non solo come aggiornamento tecnico, ma come leva culturale per accompagnare un processo di innovazione sostenibile e responsabile.

Principi antropocentrici e responsabilità

Abbiamo integrato i principi di utilizzo responsabile e antropocentrico dell'Intelligenza Artificiale nel **Codice Etico** e nel **Codice di Condotta Fornitori**, estendendo questi standard lungo l'intera catena del valore.

In questo approccio, l'IA è concepita come uno strumento a supporto delle persone e dei processi decisionali, e non come un sostituto della responsabilità umana. Supervisione, trasparenza e tutela dei diritti rappresentano elementi centrali nella progettazione e nell'utilizzo delle soluzioni sviluppate o adottate dall'azienda.

Nel loro insieme, i presidi di governance, gestione del rischio, sicurezza delle informazioni e responsabilità tecnologica costituiscono l'infrastruttura organizzativa su cui si fonda il modello di sviluppo di Errevi. L'integrazione tra innovazione digitale, controllo dei rischi e trasparenza rappresenta una condizione essenziale per garantire resilienza operativa, affidabilità dei servizi e fiducia degli stakeholder. In questo contesto, la sostenibilità della trasformazione tecnologica diventa parte integrante della governance aziendale e della strategia di lungo periodo.





02 Il nostro modello operativo

Performance economica e valore economico generato

Nel 2025 Errevi ha confermato la solidità del proprio modello di business, con risultati economici positivi e coerenti con il percorso di crescita degli ultimi anni. In un contesto in cui la digitalizzazione continua a essere una leva strategica per la competitività delle imprese, l'azienda ha saputo consolidare la propria posizione come partner tecnologico affidabile per la gestione di infrastrutture IT, sicurezza informatica e soluzioni cloud.

L'azienda ha chiuso l'anno con un fatturato pari a 47 milioni di euro, segnando un incremento rispetto al 2024 del 35% e mantenendo buoni livelli di marginalità. L'EBITDA si è attestato a 7,7 milioni di euro, con un'incidenza pari al 16% sul fatturato, a conferma della capacità di coniugare efficienza operativa e crescita sostenibile.

La gestione finanziaria ha inoltre consentito di mantenere una posizione solida in termini di liquidità e indebitamento, assicurando all'azienda un adeguato margine di manovra per sostenere gli investimenti futuri.

Coerentemente con la propria visione di sviluppo sostenibile, Errevi misura non solo la propria performance economica, ma anche il valore che genera per il sistema nel suo complesso. Attraverso il calcolo del Valore Economico Generato e Distribuito, l'azienda rende trasparente l'impatto economico prodotto lungo la catena degli stakeholder. Nel 2025, il valore economico generato è stato pari a 47 milioni di euro, di cui l'88% è stato distribuito, sottoforma di remunerazione dei fornitori, compensi ai dipendenti e imposte versate alla Pubblica Amministrazione.

Questi risultati rappresentano non solo la fotografia di un'impresa in salute, ma anche la prova di una strategia orientata al lungo periodo, capace di creare valore condiviso e contribuire alla crescita dei territori in cui operiamo.

Valore economico generato e distribuito

Il valore economico aggiunto, o valore economico condiviso, rappresenta la capacità di un'azienda di creare ricchezza e di distribuirla tra i suoi stakeholder; misura, quindi, l'impatto che l'azienda ha sulla comunità in cui opera e lungo tutta la sua catena del valore.

Nel 2025 Errevi ha generato oltre 47 milioni di euro di valore economico, di cui l'88% distribuito a stakeholder interni ed esterni, contribuendo alla diffusione della ricchezza nella comunità.

Valore economico direttamente generato e distribuito (€)	2025	2024
Valore Economico Generato	**47.371.533**	**35.352.796**
Valore Economico Distribuito	**41.691.650**	**30.973.508**
di cui, valore distribuito ai fornitori	32.126.893	24.015.684
di cui, remunerazione del personale	6.268.542	5.409.328
di cui, remunerazione di finanziatori	1.755.916	8.168
di cui, remunerazione della Pubblica Amministrazione	1.507.554	1.531.578
di cui, alla comunità	32.745	8.750
Valore Economico Trattenuto	**5.679.883**	**4.379.288**

Il nostro modello operativo nasce dall'integrazione di **tecnologia, competenza umana e responsabilità continuativa**. Progettiamo ogni fase con metodo e restiamo al fianco delle aziende nei loro percorsi di evoluzione digitale.

Lavoriamo come **partner consulenziali**. Partiamo dall'analisi del contesto reale del cliente – dai suoi obiettivi di business e dalla direzione in cui vuole crescere – e costruiamo architetture che evolvono con lui. Leggiamo infrastruttura, sicurezza, dati e applicazioni come un **unico sistema integrato**: questa visione sistemica ci consente di garantire coerenza e continuità lungo **l'intero stack tecnologico**, evitando le frammentazioni che troppo spesso penalizzano la gestione IT delle organizzazioni di medie dimensioni.

Per noi innovare significa migliorare in modo continuo – nella tecnologia, nei modelli organizzativi e nella cultura. I**nvestiamo oltre 6.000 ore l'anno in formazione e certificazioni tecnich**e, collaborando con i principali vendor internazionali e selezionando le tecnologie leader secondo i parametri Gartner e Forrester. La tecnologia è la leva con cui aiutiamo le organizzazioni a **governare la complessità, lavorare con maggiore efficienza e costruire infrastrutture già pronte per evolvere**. In tutto questo, le persone, nostre e dei nostri clienti, restano al centro.

Il nostro modello di business

Il modello di business di Errevi si articola in quattro domini di expertise che coprono **infrastruttura**, **sicurezza**, **dati**, e **soluzioni applicative verticali e** lavorano in sinergia per garantire copertura completa dell'ecosistema IT del cliente. L'offerta si declina in **progetti stand-alone** e **servizi gestiti**, con un approccio che accompagna il cliente dalla progettazione strategica fino alla gestione evolutiva nel tempo.



1. Cloud Infrastructure & Digital Workplace

Stack infrastrutturale su misura: architettura cloud ibrida, scalabilità nativa, governance centralizzata e digital workplace integrato.

2. Data Protection & Cyber Security

Continuità e integrità del business su ogni livello dell'architettura: utenti, dispositivi, network e workload.

3. Data Platform

Dati di tutti i sistemi in un unico modello affidabile, governato e pronto per BI e AI.

4. Business Application

Flussi operativi in processi governati, tracciabili e scalabili, connettendo persone, sistemi e dati.

1. Cloud Infrastructure & Digital Workplace

Progettiamo e gestiamo lo stack infrastrutturale per massimizzare le performance delle applicazioni, garantire la scalabilità e tenere i costi sotto controllo nel tempo. La nostra architettura combina ambienti private, hybrid e public cloud in funzione degli obiettivi di business specifici del cliente, con governance centralizzata e visibilità continua da un unico punto di controllo.

Ogni progetto infrastrutturale è pensato per evolvere: ogni nuovo layer si integra in modo coerente con ciò che esiste, preservando performance e sicurezza. Il digital workplace è parte integrante di questo disegno: strumenti di collaborazione, gestione dei dispositivi e accesso remoto sicuro sono componenti dello stesso sistema, progettati per supportare le modalità di lavoro ibrido delle organizzazioni moderne.

- **Architettura sugli obiettivi:** private, hybrid e public cloud combinati in funzione dei risultati di business attesi.
- **Governance senza silos:** controllo e visibilità continua su tutti i modelli cloud, da un unico punto.
- **Gestione flessibile:** competenze sempre aggiornate e infrastruttura che evolve con l'azienda, in affiancamento o in piena gestione Errevi.

2. Data Protection & Cyber Security

Quest'area presidia l'intero ecosistema della sicurezza informatica, integrando tecnologie, processi e competenze per proteggere il business, assicurare la confidenzialità, l'integrità e la disponibilità dei dati e garantire la continuità operativa in caso di attacco o incidente informatico.

Il dato, mentre circola tra persone, dispositivi, rete e applicazioni, è costantemente esposto. Gli attaccanti cercano il punto più debole: un vettore scoperto, un livello rimasto indietro, una tecnologia che non comunica con le altre. Per questo il nostro approccio – **Protect, Verify e Monitor** – viene applicato in modo coerente e simultaneo su tutti e quattro i vettori: **user**, **device**, **network** e **workload**. La sicurezza cresce in modo uniforme su ciascuno di essi, eliminando i disallineamenti che aprono varchi. Questo percorso – il nostro **Cyber Journey** – avanza per livelli di maturità: dalla tecnologia dedicata per ogni area di rischio, all'integrazione delle soluzioni che si alimentano a vicenda, fino al presidio operativo continuo del nostro SOC. Maggiore è la coerenza tra i livelli, maggiore è la resilienza complessiva del sistema.

La nostra capacità consulenziale si esprime lungo tre direttrici complementari:

- **Defensive Security:** progettazione di sistemi informativi con soluzioni di cybersecurity, data protection e business continuity, per ridurre i rischi e garantire la resilienza operativa delle organizzazioni.
- **Network Security:** progettazione e implementazione di architetture di rete sicure, segmentate e monitorate, con protezione perimetrale, controllo degli accessi, cifratura dei dati e gestione proattiva delle minacce.
- **Offensive Security:** simulazioni di attacco, penetration test e attività di ethical hacking per individuare vulnerabilità, migliorare le difese e innalzare il livello complessivo di sicurezza.

3. Data Platform

Connettiamo e modelliamo i dati di tutti i sistemi aziendali in una struttura su misura: da informazioni frammentate a insight affidabili, pronti per la Business Intelligence e l'intelligenza artificiale. La nostra competenza copre l'intero ciclo del dato – dalla data integration e application integration, alla data governance e data quality – con una conoscenza profonda delle applicazioni aziendali che ci consente di costruire modelli coerenti con i processi reali del cliente.

Costruiamo piattaforme dati con costi prevedibili e piena portabilità tecnologica, restituendo al cliente il controllo sui propri dati e la libertà di scegliere le tecnologie nel tempo. Finance, produzione e vendite lavorano sugli stessi numeri, aggiornati in automatico. I dati sono certificati, tracciabili e governati: pronti per dashboard avanzate, analisi in tempo reale e interrogazioni in linguaggio naturale.

- **Un unico modello di dati:** tutti i reparti lavorano sulle stesse informazioni, coerenti e sempre aggiornate.
- **Base solida per BI e AI:** dati certificati, tracciabili e governati, pronti per analisi avanzate e applicazioni di intelligenza artificiale.
- **Portabilità e controllo:** architetture con costi prevedibili e governance nelle mani del cliente.

4. Business Application

Progettiamo e governiamo i flussi operativi connettendo persone, sistemi e informazioni in processi tracciabili, scalabili e audit-ready. ERP, CRM e applicativi legacy vengono valorizzati all'interno di un flusso coerente: messi a sistema, integrati e potenziati. Affianchiamo le organizzazioni nella strutturazione dei processi critici — con regole esplicite, responsabilità definite e stato visibile in tempo reale — garantendo scalabilità nel tempo.

L'offerta si basa su due pilastri complementari: il framework proprietario KBS (Knowledge Based System) sviluppato internamente in oltre vent'anni di progettazione, e la piattaforma partner Creatio che integra BPM e CRM in un unico ambiente. KBS copre aree verticali come EDM, gestione documentale, compliance e quality audit. Creatio porta flessibilità, velocità di configurazione e una logica low-code adatta alla complessità del mercato mid-market italiano.

- **Strutturazione dei processi critici:** regole esplicite, responsabili definiti e visibilità in tempo reale.
- **Integrazione dei sistemi:** ERP, CRM e applicativi legacy connessi nel flusso operativo e valorizzati.
- **Controllo e scalabilità:** tracciabilità, audit-readiness e processi che crescono con la struttura aziendale.

Errevi progetta, implementa e gestisce architetture IT che si adattano nel tempo, al business e alle esigenze del cliente. Partiamo dal capire come funziona l'organizzazione e dove vuole arrivare domani: così l'architettura acquista la capacità di evolvere con il business, senza mai essere il freno alla sua crescita.



03 Persone e competenze

Le persone sono il cuore pulsante della nostra azienda.

È attraverso il loro talento, la loro competenza e la loro capacità di innovare che trasformiamo la strategia in risultati concreti, generando valore per i clienti e consolidando l'identità dell'azienda.

Operiamo in un settore ad alta specializzazione, dove il capitale umano è un fattore strategico.

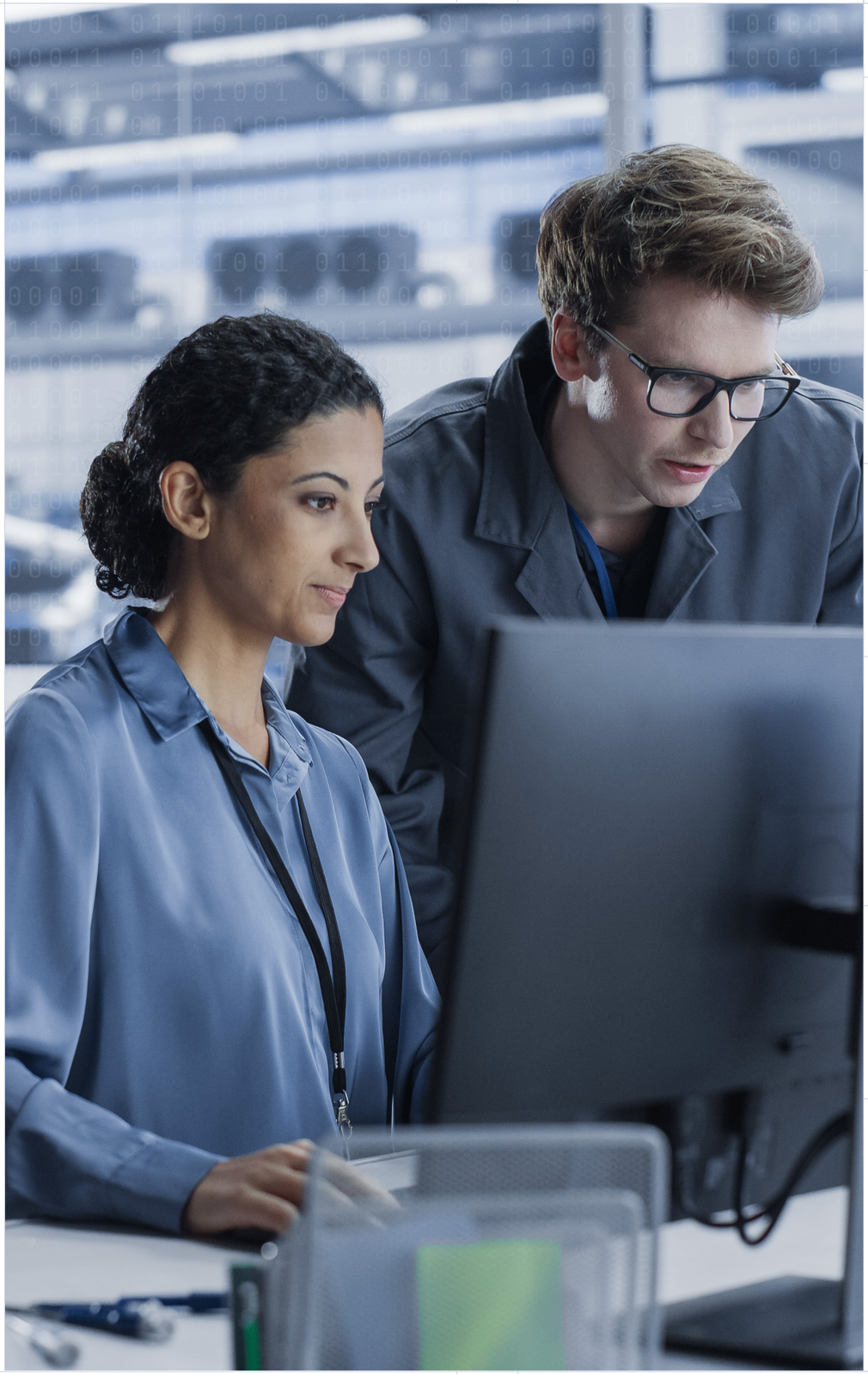
Competenze tecniche, solidità metodologica e capacità relazionali sono alla base della qualità dei servizi, dell'affidabilità operativa e della capacità di accompagnare imprese e organizzazioni nei percorsi di trasformazione digitale.

Promuoviamo un **modello di crescita** in cui sviluppo professionale e sviluppo aziendale procedono in modo integrato. **Investiamo nella formazione continua**, nella **valorizzazione del merito** e nella responsabilizzazione diffusa, creando un contesto in cui **eccellenza professionale** e **benessere organizzativo** si rafforzano reciprocamente.

La nostra cultura si basa su **fiducia, responsabilità e collaborazione**. Ogni persona contribuisce agli obiettivi comuni, in un ambiente che riconosce il valore delle competenze, favorisce l'autonomia decisionale e sostiene percorsi di crescita strutturati e sostenibili.

Siamo convinti che solo un'organizzazione fondata su valori condivisi, competenze solide e relazioni di qualità possa garantire **continuità, resilienza e capacità di generare impatto nel lungo periodo** per i clienti, per le persone e per le comunità in cui operiamo.

Nel tempo abbiamo costruito un contesto in cui risultati, crescita delle persone e fiducia dei clienti procedono nella stessa direzione. E ne siamo fieri.



La nostra employer value proposition

Importanza dei rapporti umani

Valorizziamo le relazioni umane e crediamo che la collaborazione e il supporto reciproco siano fondamentali per il successo. Promuoviamo un ambiente di lavoro in cui le persone possono sentirsi ascoltate, rispettate e apprezzate.

Formazione e possibilità di crescita

Investiamo nella crescita professionale dei nostri dipendenti attraverso programmi di formazione continua e opportunità di sviluppo di carriera. Vogliamo che ogni dipendente possa crescere insieme a noi, raggiungendo i propri obiettivi personali e professionali.

Trasparenza

La trasparenza è un pilastro della nostra cultura aziendale. Crediamo nella comunicazione aperta e onesta, fornendo ai dipendenti tutte le informazioni necessarie per comprendere le decisioni aziendali e il loro ruolo nel successo dell'azienda.

Equità e inclusione

Ci impegniamo a trattare tutti i dipendenti con equità e rispetto, promuovendo un ambiente inclusivo dove ogni individuo può esprimere il proprio potenziale senza discriminazioni. Crediamo che la diversità sia una forza e lavoriamo costantemente per garantire pari opportunità per tutti. Promuoviamo un ambiente dove ogni voce è ascoltata e ogni contributo è apprezzato.

Coinvolgimento dei dipendenti

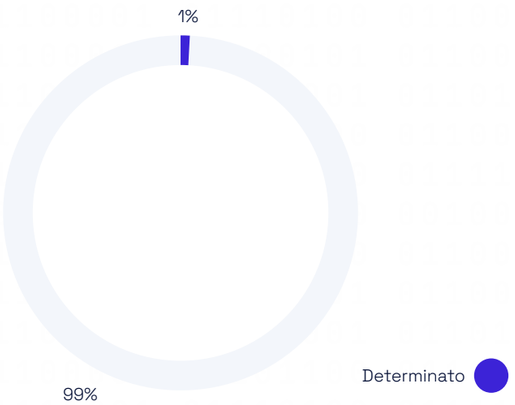
Il coinvolgimento attivo dei dipendenti è essenziale per la nostra crescita. Incoraggiamo la partecipazione e il contributo di idee da parte di tutti, creando un ambiente in cui ogni voce conta e può fare la differenza.

Benessere individuale e Work-Life Balance

Crediamo che performance sostenibili nascano da un equilibrio reale tra lavoro e vita privata. Per questo promuoviamo un modello organizzativo flessibile, che include telelavoro e gestione autonoma degli orari, valorizzando responsabilità e fiducia. Ascoltiamo le esigenze individuali e adottiamo soluzioni concrete che favoriscono il benessere, la motivazione e la continuità professionale nel lungo periodo.

Il nostro team

Dipendenti per tipologia di contratto



36%
donne

22%
under 30

22%
Anzianità >10 anni

I nostri valori si riflettono nella struttura e nella composizione del nostro organico, che riflettono le scelte organizzative adottate in materia di stabilità, inclusione e sviluppo sostenibile.

Al 31 dicembre 2025, Errevi conta **91 professionisti e professioniste**, tutti assunti con contratto a **tempo indeterminato**[1] , ad eccezione di una sola posizione attivata per sostituzione maternità. L'intero personale è inquadrato secondo il contratto collettivo di riferimento. Tale assetto conferma l'orientamento dell'azienda verso la stabilità occupazionale, la tutela delle persone e la costruzione di relazioni professionali di lungo periodo.

La composizione dell'organico evidenzia un equilibrio generazionale significativo: il **67% del personale ha un'età compresa tra i 30 e i 50 anni**, il 22% ha meno di 30 anni e l'11% supera i 50 anni. Questa distribuzione consente di integrare competenze consolidate, capacità operativa e nuove professionalità, favorendo il trasferimento del know-how e l'innovazione continua.

Il **36% dell'organico è composto da donne**, un dato rilevante in un settore ancora caratterizzato da una prevalenza maschile. Tale percentuale testimonia un percorso orientato a una maggiore rappresentanza equilibrata e al rafforzamento di un contesto inclusivo.

Anche l'anzianità aziendale presenta una distribuzione equilibrata: il **22% del personale vanta oltre dieci anni di permanenza in azienda**, mentre il 24% è entrato negli ultimi due anni. Questo dato riflette una combinazione tra continuità organizzativa e capacità di attrarre nuove risorse.

L'integrazione tra esperienza e nuove energie è uno dei nostri principali punti di forza. È attraverso questo equilibrio che continuiamo a rafforzare competenze, innovazione e coesione, generando valore per i clienti, per le persone e per il contesto in cui operiamo.

1 - Include i contratti di apprendistato professionalizzante

Attrarre e conservare talento per costruire futuro

La capacità di attrarre, integrare e trattenere competenze rappresenta un fattore determinante per la continuità e la competitività dell'organizzazione. In un settore ad alta specializzazione come quello IT, la gestione del capitale umano richiede politiche strutturate che integrino selezione rigorosa, sviluppo professionale e strumenti concreti di supporto al benessere.

Selezione e inserimento

Il processo di selezione è concepito come leva strategica di sostenibilità organizzativa. La valutazione dei candidati integra **competenze tecniche, soft skills e coerenza con i valori aziendali**, con l'obiettivo di individuare professionisti in grado di contribuire nel tempo alla solidità e all'evoluzione dell'impresa.

Nel 2025 sono state effettuate **16 nuove assunzioni**, prevalentemente con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato professionalizzante; una sola posizione è stata attivata a tempo determinato per sostituzione maternità. L'età media dei nuovi ingressi è pari a **38 anni**, a conferma di un bilanciamento tra inserimento di giovani professionisti e acquisizione di professionalità già consolidate: 4 persone under 30; 11 tra i 30 e i 50 anni e 1 over 50.

Nel medesimo periodo si sono registrate **7 cessazioni**, prevalentemente riconducibili a dimissioni volontarie.

Il tasso di turnover si attesta all'**8%**, in riduzione rispetto al 9% registrato nel 2024. Il dato evidenzia un miglioramento nella capacità di fidelizzazione e conferma la progressiva stabilizzazione dell'organico.

8%
turnover

38
età media nuovi ingressi



Onboarding e integrazione

L'inserimento delle nuove persone è supportato da un processo di onboarding strutturato, finalizzato a garantire chiarezza organizzativa, integrazione efficace e accompagnamento costante nelle prime fasi del percorso professionale.

Il programma prevede:

- **incontri dedicati con i referenti delle diverse funzioni aziendali**, per illustrare procedure operative, modalità di collaborazione e strumenti di lavoro;
- **momenti di confronto strutturati** sull'andamento dell'inserimento, alla presenza della funzione People & Culture e del responsabile diretto, con l'obiettivo di valutare l'integrazione, raccogliere feedback reciproci e definire eventuali aree di miglioramento;
- **incontri dedicati** con People & Culture per approfondire i **valori aziendali**, gli strumenti a supporto del percorso di crescita e le logiche che orientano le principali **policy interne**.

Welcome Buddy: il sostegno relazionale all'inserimento

Accanto al percorso formale, il programma "**Welcome Buddy**" svolge una funzione esclusivamente relazionale. A ogni nuovo ingresso viene affiancata una persona interna che facilita l'integrazione quotidiana, favorisce la creazione di legami informali e contribuisce a rendere più naturale l'ingresso nella cultura aziendale. Il Buddy rappresenta un punto di riferimento per gli aspetti pratici e relazionali della vita in azienda, promuovendo un clima di attenzione e cura reciproca.



Apprendimento continuo

In un settore dinamico come l'ICT, l'aggiornamento costante delle competenze sia tecniche che trasversali rappresenta un fattore essenziale per garantire qualità dei servizi, innovazione e competitività nel lungo periodo.

Per questo promuoviamo un **modello di apprendimento continuo** che accompagna ogni persona lungo un percorso di crescita coerente con il ruolo ricoperto, con le evoluzioni tecnologiche e con gli obiettivi strategici dell'organizzazione. La formazione è un investimento strutturale e leva di sostenibilità, capace di rafforzare il capitale umano e generare valore per clienti e territorio.

Il piano formativo si articola su tre assi principali.

1. Competenze tecnico-professionali

L'aggiornamento tecnico costituisce un elemento centrale nel nostro settore. Il percorso prevede corsi specialistici e certificazioni di settore, anche in collaborazione con i principali vendor tecnologici.

L'obiettivo è garantire un elevato standard qualitativo dei servizi offerti e mantenere un presidio costante sulle innovazioni di mercato.

2. Competenze trasversali

Accanto alle competenze tecniche, investiamo nello sviluppo delle soft skill, considerate fondamentali per lavorare in contesti complessi e collaborativi.

I percorsi formativi includono tematiche quali:

- comunicazione efficace;
- gestione del feedback;
- intelligenza emotiva;
- leadership e coordinamento;
- lavoro in team e gestione dei conflitti.

Questo asse formativo contribuisce a rafforzare la qualità delle relazioni interne e la capacità di lavorare in modo integrato e orientato ai risultati.



3. Crescita e sviluppo professionale

La formazione è integrata con momenti di confronto periodico tra persona, responsabile diretto e funzione People & Culture, finalizzati a definire obiettivi di sviluppo, aree di miglioramento e opportunità di crescita.

L'approccio adottato mira a favorire consapevolezza professionale, responsabilizzazione individuale e allineamento tra aspirazioni personali e traiettoria aziendale. Il modello si basa su 15 competenze condivise tra tutte le persone dell'azienda.

Valorizzazione del merito

In occasione del 25° anniversario di servizio, l'azienda ha candidato una propria dipendente alla **Stella al Merito del Lavoro**, riconoscimento istituzionale conferito a lavoratrici e lavoratori che si sono distinti per competenza, professionalità e contributo significativo nel proprio ambito di attività.

L'iniziativa si inserisce nel quadro delle politiche aziendali di valorizzazione del capitale umano e di riconoscimento del merito, con l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa fondata sull'impegno, sulla continuità professionale e sulla qualità del contributo individuale nel tempo.

Il sistema di competenze aziendali: una bussola per la crescita

Le nostre **15 competenze aziendali** costituiscono il riferimento condiviso per l'agire quotidiano, lo sviluppo individuale e l'evoluzione organizzativa; sono strumenti di consapevolezza e pilastri di una cultura della crescita sostenibile, strutturati in tre aree fondamentali: tecnico-specifica, comportamentale e di sviluppo personale.

Questa architettura riflette una visione precisa: valorizzare ogni dimensione della persona, integrando il **saper fare** con il **saper essere** e con la capacità di **sapersi trasformare**. L'equilibrio di cinque competenze per ogni area simboleggia l'assenza di gerarchie tra questi ambiti e promuove un'idea di professionalità completa e dinamica, coerente con le sfide di un settore in continua mutazione e con la nostra identità di impresa responsabile.

In un contesto spesso orientato all'individualismo, vogliamo che queste competenze invitino a guardare oltre il proprio ruolo. Ognuno è protagonista di un apprendimento che genera valore per sé e per l'ecosistema, contribuendo al bene collettivo. Crescita dei colleghi, benessere e solidità del team diventano obiettivi comuni, così che l'eccellenza individuale alimenti la resilienza dell'intero team.

Area tecnico-specifica Competenze che riguardano la qualità operativa e la padronanza dei processi.	• Autonomia nel lavoro • Capacità di mantenere elevati standard qualitativi • Capacità di mantenere elevati standard quantitativi • Capacità di affrontare errori, imprevisti e mancanze • Capacità di valutare miglioramenti continui nel lavoro
Area comportamentale Competenze che esprimono il modo in cui ci relazioniamo con l'ambiente, le regole e le persone.	• Capacità di adattarsi alle regole • Capacità di lavorare in gruppo • Flessibilità • Predisposizione al cambiamento • Capacità di adattamento
Area di sviluppo personale Competenze orientate alla crescita, al contributo strategico e all'evoluzione del ruolo.	• Autonomia e capacità decisionale • Leadership • Capacità comunicative • Orientamento al risultato • Orientamento all'innovazione

Attraverso queste 15 competenze, promuoviamo una cultura fondata su eccellenza, responsabilità, collaborazione e futuro. Un patrimonio comune che guida ogni persona in ogni ruolo a contribuire al valore collettivo dell'organizzazione, in modo consapevole e sostenibile.

Il percorso del 2025

Nel 2025 abbiamo erogato complessivamente **oltre 7.700 ore di formazione**, con una media di **85 ore pro capite**. Sebbene l'80% delle ore sia stato assorbito dalla formazione tecnica, a conferma della centralità delle competenze specialistiche nel nostro modello operativo, abbiamo investito significativamente nello sviluppo delle soft skill e nella formazione su temi etici, come la compliance e la prevenzione della corruzione.

Nel 2025 è stato avviato un **percorso formativo dedicato ai team marketing, prevendita e vendita**, dal titolo **"Elaborare, condividere e allenare lo stile di relazione di Errevi System".** Il corso ha coinvolto 17 partecipanti e si è articolato in 4 incontri — di cui uno svolto in modalità remota — per un totale di 24 ore di formazione. La metodologia ha previsto momenti d'aula intervallati da periodi di sperimentazione operativa, finalizzati ad applicare nel contesto lavorativo quanto sviluppato e a consolidare uno stile relazionale coerente con i valori e il posizionamento dell'azienda verso i propri stakeholder.

L'obiettivo del percorso è stato definire e consolidare uno stile relazionale coerente con l'identità aziendale, rafforzando la qualità della comunicazione, l'allineamento tra funzioni e la capacità di rappresentare in modo efficace i valori e il posizionamento dell'azienda nei confronti dei clienti e degli stakeholder. L'iniziativa si inserisce nell'ambito della formazione sulle competenze trasversali, contribuendo allo sviluppo di una cultura organizzativa condivisa e orientata alla qualità delle relazioni.

La valorizzazione delle persone passa anche attraverso il riconoscimento dei risultati e la pianificazione dello sviluppo. In Errevi, l'azienda adotta un **processo strutturato e periodico di autovalutazione e valutazione delle performance** che consente di definire piani di sviluppo individuali e di identificare in modo sistematico i fabbisogni formativi.

Nel 2025, 82 persone sono state coinvolte in questo colloquio annuale di feedback, che rappresenta un'occasione fondamentale di ascolto e orientamento. Per i ruoli che lo prevedono, il percorso è integrato in un sistema di **Management by Objectives (MBO)**, oggi attivo per circa il 45% della popolazione aziendale. Questo approccio garantisce trasparenza e meritocrazia, promuovendo la crescita delle competenze e la valorizzazione del capitale umano come condizione imprescindibile per una trasformazione digitale sostenibile e generativa.

7.700
ore formazione

85
ore pro capite

84%
popolazione in performance review

45%
popolazione con MBO



Il nostro impegno per il territorio: sviluppo dei giovani talenti

Crediamo nel potenziale dei giovani e nella loro capacità di contribuire allo sviluppo economico e sociale del territorio. Per questo promuoviamo un dialogo strutturato tra scuola, università, enti di formazione e impresa, sostenendo iniziative volte a rafforzare le competenze tecnico-digitali e a ridurre il divario tra domanda e offerta di professionalità qualificate nel settore tecnologico.



Orientamento già dalla scuola secondaria di primo grado

Il nostro impegno inizia dalla scuola secondaria di primo grado. Nel 2025, nell'ambito del PMI Day promosso da Confindustria, abbiamo ospitato due classi dell'Istituto Comprensivo Pertini di Reggio Emilia per una giornata di orientamento. Gli studenti si sono messi in gioco simulando la creazione di vere e proprie "software house" capaci di proporre soluzioni concrete a problemi reali della scuola sfruttando la tecnologia digitale.

Collaborazione con le scuole secondarie di secondo grado

Nel 2025 abbiamo rafforzato la collaborazione con gli istituti superiori del territorio attraverso:

- l'accoglienza di tre studenti dell'Istituto di Istruzione Superiore Blaise Pascal di Reggio Emilia e dell'Istituto di Istruzione Superiore Antonio Zanelli per percorsi PCTO, svolti tra il 26 maggio e il 27 giugno;
- la partecipazione a due iniziative di orientamento organizzate da CIS – Scuola per la Gestione d'Impresa, rivolte alle classi quinte dell'Istituto Superiore Silvio D'Arzo di Montecchio Emilia (RE);
- l'adesione all'iniziativa SicuraMente di Clusit, che ci ha permesso di offrire una panoramica sulla sicurezza informatica e di favorire un uso consapevole della rete tra gli studenti dell'Istituto Superiore Silvio D'Arzo di Montecchio Emilia (RE).

Queste attività consentono agli studenti di conoscere da vicino il contesto aziendale, comprendere le competenze richieste dal mercato e orientare in modo più consapevole le proprie scelte formative.

Collaborazione con enti di formazione e percorsi ITS/IFTS

Collaboriamo inoltre con enti formativi del territorio, in particolare nell'ambito dei percorsi ITS e IFTS, che offrono competenze specialistiche e concrete opportunità di inserimento nel mondo del lavoro attraverso programmi finanziati con risorse pubbliche.

Dialogo con l'Università

Abbiamo partecipato al Career Day organizzato dal Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, in collaborazione con il Club Digitale di Confindustria Reggio Emilia.

L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto diretto con studenti e laureandi, favorendo l'orientamento professionale e l'incontro con potenziali candidati.

Diversità e pari opportunità

In Errevi, la **diversità è un valore fondante e l'inclusione una scelta strategica e culturale**. Crediamo che ambienti di lavoro inclusivi, equi e rispettosi delle differenze siano alla base di un'organizzazione capace di generare innovazione, coesione e benessere condiviso. Per questo ci impegniamo ogni giorno a costruire un contesto in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale, sentirsi accolta e valorizzata, contribuendo in modo autentico allo sviluppo dell'azienda.

Il nostro approccio si fonda sulla **promozione di pari opportunità** in tutte le fasi del percorso professionale: dalla selezione allo sviluppo di carriera, dalla formazione alla valorizzazione dei talenti. Riconosciamo che la pluralità di genere, età, abilità, provenienza culturale e orientamento rappresenta una risorsa preziosa, capace di arricchire il confronto e di offrire nuove chiavi di lettura per affrontare le sfide di un contesto tecnologico in rapida evoluzione.

Siamo **fermamente contrari a ogni forma di discriminazione**, sia essa diretta o indiretta, e ci impegniamo a rimuovere ogni ostacolo che possa limitare l'inclusione, l'accesso o la piena partecipazione alla vita aziendale. Questo principio è alla base della nostra Politica di Sostenibilità e guida le nostre scelte organizzative, i processi HR, i modelli di valutazione delle performance e l'approccio alla leadership, per un'applicazione coerente e diffusa.

Tra i diversi ambiti di attenzione, stiamo rafforzando il nostro impegno nel monitorare costantemente i dati retributivi, per individuare eventuali aree di miglioramento e orientare le nostre azioni verso una maggiore equità.

Nel 2025, l'analisi interna condotta sul rapporto tra **retribuzione base femminile e maschile** ha confermato un quadro complessivamente equilibrato, con differenze contenute sia in termini di salario base che di remunerazione totale. Questo dato rappresenta per noi uno strumento di osservazione che ci consente di affinare le nostre politiche retributive e di proseguire con determinazione nel percorso verso una reale parità di genere in tutti gli aspetti della vita organizzativa. Siamo consapevoli che l'inclusione è un percorso continuo, fatto di ascolto, confronto e crescita collettiva.

Per questo intendiamo promuovere sempre più momenti di sensibilizzazione interna, con l'obiettivo di alimentare una cultura diffusa del rispetto, stimolare il dialogo aperto e valorizzare l'unicità.





La Politica sui Diritti Umani

Il nostro impegno sui diritti umani riflette il modo in cui intendiamo fare impresa: con le persone al centro, responsabilità nelle scelte e coerenza nei comportamenti.

Nel 2023, Errevi ha adottato la propria prima Politica di tutela e protezione dei diritti umani: un documento che formalizza il nostro impegno a promuovere ambienti di lavoro rispettosi, inclusivi e sicuri, in linea con i principali standard internazionali e con i valori fondanti della nostra organizzazione.

La Politica definisce un quadro chiaro e articolato per la **promozione dei diritti fondamentali**, ispirandosi alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), basato su alcuni impegni prioritari:

- **garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli**, nel rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva;
- **prevenire ogni forma di lavoro minorile**, forzato o discriminatorio;
- tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **promuovere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità**, contrastando ogni forma di molestia o disparità;
- **assicurare il rispetto della privacy e dei dati personali**, anche nelle relazioni con clienti, fornitori e stakeholder esterni;
- **valorizzare il talento delle persone** attraverso formazione continua e percorsi di sviluppo professionale;
- **contribuire in modo positivo alle comunità** in cui operiamo.

La Politica si applica a tutte le persone di Errevi, così come ai fornitori e ai partner con cui collaboriamo. L'attuazione è affidata al Team HR, con il supporto dell'Amministratore Delegato e la supervisione del Consiglio di Amministrazione. Il documento viene aggiornato periodicamente per garantire coerenza con l'evoluzione normativa, strategica e organizzativa.

Insieme alla Politica di Sostenibilità, rappresenta un pilastro della nostra strategia ESG e una guida per generare valore nel pieno rispetto della dignità umana.

Salute e sicurezza

In Errevi la tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle persone è una responsabilità condivisa. Fa parte del nostro modo di lavorare e della qualità che vogliamo garantire ogni giorno.

Crediamo che ogni persona debba poter operare in un contesto sicuro, inclusivo e rispettoso, in cui la prevenzione non sia un adempimento formale ma una componente concreta della cultura aziendale.

La nostra priorità è prevenire ogni rischio per il benessere fisico e mentale, adottando un sistema di gestione basato su monitoraggi rigorosi e su una formazione continua che coinvolge attivamente ogni livello dell'organizzazione.

Il fulcro di questo impegno è il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, lo strumento che guida le nostre azioni in modo sistemico e strutturato. Il DVR viene aggiornato regolarmente con il supporto del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), assicurando che ogni potenziale criticità sia identificata e gestita tempestivamente; l'ultima revisione è stata effettuata nel mese di ottobre 2025. Al di là degli aspetti tecnici, incoraggiamo una comunicazione aperta per la segnalazione di anomalie, promuovendo occasioni di ascolto che rafforzano il senso di responsabilità diffusa e la proattività di ogni membro del team.

Sorveglianza sanitaria e prevenzione dei rischi

In conformità con la normativa vigente e sulla base delle specifiche valutazioni dei rischi, tutti i nostri dipendenti sono sottoposti a sorveglianza sanitaria periodica in quanto videoterminalisti. Inoltre, per le figure professionali che lo richiedono, il programma di sorveglianza include accertamenti specifici per le attività di movimentazione manuale dei carichi, garantendo una tutela personalizzata in base alle mansioni svolte.

Formazione e consapevolezza

La sicurezza inizia dal primo giorno: ogni nuovo collaboratore partecipa a un percorso di formazione obbligatoria che comprende 4 ore di formazione generale e 4 ore di formazione specifica (classe di rischio basso). Il mantenimento delle competenze è garantito da sessioni di aggiornamento di 6 ore ogni cinque anni. Nel caso di professionisti provenienti da altre realtà, verifichiamo la formazione pregressa integrandola direttamente nel nostro piano di aggiornamento, assicurando così un presidio costante e uniforme della consapevolezza sui rischi. Monitoriamo, con il supporto dei nostri consulenti in materia SSL, l'aggiornamento della formazione e delle competenze specifiche per tutte le figure preposte alla gestione della sicurezza aziendale e prevenzione degli infortuni (Preposti, RLS, addetti primo soccorso, addetti antincendio).

Gestione delle emergenze e presidi antincendio

La sicurezza dei nostri ambienti di lavoro è supportata da una manutenzione programmata e rigorosa. Grazie alla collaborazione con partner specializzati, garantiamo il controllo semestrale di tutti gli estintori, con cicli di revisione e collaudo definiti. A questa attività si aggiunge il presidio interno: i nostri addetti antincendio effettuano verifiche visive mensili su ogni dispositivo per assicurarne l'integrità e l'operatività immediata.

Testiamo regolarmente l'efficacia dei nostri piani di evacuazione attraverso prove pratiche annuali. L'ultima esercitazione, svoltasi il 21 ottobre 2025, ha permesso di verificare la reattività del personale e il coordinamento degli addetti alle emergenze, in piena conformità con il D.Lgs. 81/2008. Questi momenti sono essenziali per rafforzare la proattività del team e garantire che ogni membro sia pronto a gestire situazioni critiche con rigore e tempestività.

Nel biennio 2024-2025, l'attenzione alla sicurezza si è tradotta in 0 infortuni sul lavoro, un risultato che testimonia l'efficacia delle nostre politiche e della cultura preventiva adottata.



0%
infortuni

0%
malattie professionali

100%
popolazione formata

100%
quota di persone che dichiara di ricevere aiuto e sostegno dai colleghi

100%
quota soddisfatta del proprio team e del supporto ricevuto

100%
quota che riconosce che l'azienda opera in modo etico e offre servizi di qualità

99%
quota che dichiara di poter essere sé stessa sul luogo di lavoro

100%
quota che afferma di essere trattata con rispetto

92%
quota che si dichiara orgogliosa di lavorare in azienda

90%
quota che si vede ancora in azienda tra due anni

Coinvolgimento e cura del team

Il benessere delle persone è una componente essenziale della nostra responsabilità sociale. Per noi significa ascoltare in modo strutturato, riconoscere i bisogni che emergono e attivare soluzioni concrete capaci di favorire un equilibrio sostenibile tra vita professionale e personale.

Nel 2025 è stata realizzata la prima **People Survey** aziendale, con l'obiettivo di raccogliere in modo strutturato il punto di vista delle persone rispetto a clima organizzativo, lavoro in team, qualità ed etica, inclusione e senso di appartenenza. La Survey è stata progettata per garantire riservatezza e favorire una partecipazione libera e consapevole, rappresentando un primo passo formale nel consolidamento dei meccanismi di ascolto interno.

I risultati hanno evidenziato un livello di engagement elevato su diversi ambiti chiave.

- **Clima e lavoro in team**: il 100% dichiara di ricevere aiuto e sostegno dai colleghi e il 100% si dichiara soddisfatto del proprio team e del supporto ricevuto.
- **Qualità ed etica**: il 100% riconosce che l'azienda opera in modo etico e offre servizi di qualità.
- **Inclusione**: il 99% dichiara di poter essere sé stesso sul luogo di lavoro e il 100% afferma di essere trattato con rispetto.
- **Senso di appartenenza**: il 92% si dichiara orgoglioso di lavorare in azienda e il 90% si vede ancora in azienda tra due anni.

Dall'analisi sono emerse anche aree di miglioramento, in particolare riguardo all'equilibrio vita-lavoro e ai sistemi di welfare. In coerenza con questi feedback, nel corso del 2025 abbiamo introdotto due misure strutturali: la nuova politica di flessibilità oraria e il primo Piano di Welfare Aziendale, a conferma dell'impegno a trasformare l'ascolto in azioni concrete, rafforzando fiducia e coinvolgimento.

Flessibilità oraria

La nuova politica di flessibilità è pensata per conciliare le esigenze individuali con l'operatività aziendale attraverso fasce di ingresso e uscita flessibili, gestione autonoma delle pause e una forte responsabilizzazione nella pianificazione delle attività. Questo intervento consolida un modello organizzativo fondato sulla fiducia, dove la qualità del risultato prevale sul controllo del tempo.

Piano di Welfare Aziendale

Lanciato nel novembre 2025, il primo Piano di Welfare introduce un sistema di supporto equo e inclusivo. Oltre a un importo base uniforme per tutti i dipendenti, il piano prevede quote integrative dedicate a genitori e caregiver, riconoscendo il valore sociale di chi si prende cura di familiari fragili o non autosufficienti. Il piano esprime un impegno concreto verso il benessere delle persone e la conciliazione tra vita e lavoro, riconoscendo i diversi bisogni dei dipendenti e contribuendo a rafforzare equità, fiducia e senso di appartenenza.

Iniziative per la salute e la qualità della vita

Accanto alle misure strutturali, sono proseguite altre iniziative a supporto del benessere quotidiano come la distribuzione settimanale di frutta fresca, convenzioni per la consegna di parafarmaci in sede, un servizio digitale per la prenotazione dei pasti con indicazioni nutrizionali utili a promuovere un'alimentazione equilibrata e campagne di vaccinazione antinfluenzale.

Relazioni e senso di comunità

Riteniamo che il benessere sia strettamente connesso alla qualità delle relazioni. Per questo anche nel 2025 è proseguita l'attività del **CSTL – Comitato Sport e Tempo Libero**, aperto a tutte le persone dell'azienda, che promuove attività sportive, culturali e ricreative volte a favorire coesione e spirito di squadra. Nel 2025 il Comitato ha organizzato corsi di cucina, cene, aperitivi e gite, con un'ampia partecipazione interna.

Anche la comunicazione interna contribuisce a rafforzare il clima positivo: il canale "Momenti Felici", attivo su Teams, è uno spazio dedicato alla condivisione di esperienze professionali positive, successi e gesti di collaborazione, favorendo riconoscimento reciproco e valorizzazione dei contributi individuali.

Mobilità sostenibile e promozione della salute: progetto Bike to Work

A partire da novembre 2025 partecipiamo a "Bike to Work 3", l'iniziativa promossa dal Comune di Reggio Emilia e cofinanziata dalla Regione Emilia-Romagna che incentiva l'uso della bicicletta per il tragitto casa-lavoro attraverso un rimborso chilometrico.

L'adesione a questo progetto risponde a un duplice obiettivo strategico poiché unisce la responsabilità ambientale, legata alla riduzione delle emissioni da pendolarismo, alla promozione attiva della salute. Incoraggiare il movimento fisico e contrastare la sedentarietà significa infatti riconoscere nel benessere del team una componente essenziale della qualità della vita lavorativa. Questa iniziativa si inserisce nel nostro impegno a lungo termine per costruire un modello di crescita che sia al tempo stesso sano per le persone e rispettoso del territorio in cui operiamo.



04 Responsabilità ambientale

Le infrastrutture tecnologiche, l'energia necessaria a farle funzionare e i flussi di materiali legati all'hardware producono consumi ed emissioni che richiedono governance, dati affidabili e miglioramento continuo. Per questo integriamo i principi ambientali nei processi operativi e nelle decisioni che guidano la nostra crescita, adottando soluzioni che combinano efficienza energetica, circolarità e responsabilità lungo l'intera catena del valore.

La Politica Ambientale

La Politica Ambientale, parte integrante della più ampia Politica di Sostenibilità, rappresenta il quadro di riferimento che orienta la gestione degli impatti ambientali lungo tutte le fasi del nostro modello operativo: dall'erogazione dei servizi digitali alla gestione delle infrastrutture IT, dalla qualificazione dei fornitori fino alla dismissione delle apparecchiature tecnologiche.

Approvata dall'Amministratore Delegato, la Politica si applica a tutte le persone di Errevi e si estende ai fornitori e ai partner coinvolti nelle attività aziendali, con l'obiettivo di rafforzare coerenza, accountability e responsabilità condivisa lungo l'intera catena del valore.

L'attuazione è supportata da una governance dedicata che integra formazione periodica, strumenti di monitoraggio e momenti di riesame, assicurando l'allineamento continuo con l'evoluzione normativa, con le priorità strategiche e con le migliori pratiche di mercato. Questo approccio consente di trasformare gli impegni in presidi operativi, evitando che la Politica resti un documento formale e favorendo invece un'integrazione effettiva nei processi decisionali.

Nel percorso verso una transizione ecologica equa e misurabile, concentriamo le nostre azioni su alcune direttrici prioritarie:

- **Clima ed energia**: riduzione delle emissioni dirette e indirette, incremento dell'efficienza energetica, utilizzo di fonti rinnovabili.
- **Infrastrutture digitali sostenibili**: progettazione e gestione di data center efficienti, soluzioni cloud a basso impatto.
- **Gestione circolare delle risorse**: recupero, riuso e riciclo dei materiali hardware e riduzione dei rifiuti elettronici.
- **Consumi responsabili**: sensibilizzazione all'uso efficiente di energia, acqua, carta e altri materiali lungo tutta la catena del valore.
- **Partnership**: coinvolgimento attivo dei fornitori e promozione di criteri ESG nei processi di selezione e monitoraggio.

La Politica Ambientale costituisce così una leva strategica di evoluzione organizzativa: uno strumento di indirizzo che rafforza la resilienza operativa, tutela la reputazione aziendale e consolida la capacità del Gruppo di generare valore sostenibile nel lungo periodo.

La nostra ambizione è costruire un modello operativo capace di ridurre progressivamente gli impatti diretti e indiretti, promuovendo una transizione digitale misurabile, inclusiva e coerente con gli obiettivi climatici globali. La sostenibilità ambientale è per noi anche un elemento culturale capace di orientare comportamenti quotidiani e scelte strategiche e rafforzare la qualità delle relazioni con clienti, partner e comunità. In questo quadro, diventa infatti una leva di miglioramento continuo e di cambiamento sistemico, in grado di generare valore nel tempo per le persone, i territori e l'ecosistema in cui operiamo.

Il nostro impegno per un luogo di lavoro più sostenibile

L'impegno ambientale si costruisce anche attraverso scelte quotidiane coerenti con una visione responsabile e orientata all'efficienza. Negli ultimi anni abbiamo introdotto negli uffici soluzioni che riducono i consumi energetici e rendono più semplici comportamenti virtuosi, trasformando la sostenibilità in un elemento operativo, stabile e condiviso.

Tra gli interventi principali rientra l'adozione di un **sistema di domotica intelligente** per la gestione di illuminazione e climatizzazione in diverse aree aziendali. Le luci sono regolate da sensori di presenza e intensità luminosa, con spegnimento automatico negli spazi non occupati; i ventilconvettori operano con modalità di standby calibrate sulle temperature medie, mentre l'utilizzo manuale è previsto quando necessario, in un equilibrio tra automazione e responsabilizzazione. Questo approccio consente di ridurre sprechi e consumi, migliorando allo stesso tempo il comfort ambientale.

In parallelo, promuoviamo una **gestione più consapevole dei materiali e dei rifiuti**, attraverso la raccolta differenziata in tutte le aree aziendali, con contenitori dedicati e indicazioni chiare. Anche la selezione dei materiali di uso quotidiano segue criteri di sostenibilità, così da rafforzare coerenza e continuità nelle scelte. Sono azioni semplici, ma strutturali che rendono la sostenibilità una pratica concreta, diffusa, capace di generare effetti reali nel tempo.



Carbon footprint

Nel 2025, Errevi ha proseguito nel proprio percorso di monitoraggio e misurazione degli impatti ambientali attraverso un sistema di reportistica interna, conforme ai requisiti dei principali standard internazionali (**Greenhouse Gas Protocol** e UNI EN ISO 14064-1:2019), che si estende a tutte le fonti emissive significative, dirette e indirette, riconducibili alle attività aziendali.

Si tratta di un passaggio strategico nella nostra transizione verso un modello operativo più sostenibile, che ci consente di conoscere in profondità gli impatti generati lungo l'intera catena del valore e di definire priorità di intervento basate su evidenze quantitative.

Il perimetro di rendicontazione include:

Scope 1 – emissioni dirette generate dalla combustione di combustibili per la flotta aziendale e, in misura residuale, dal consumo di gas naturale per il riscaldamento della sede di Milano.

Scope 2 – emissioni indirette derivanti dall'energia acquistata e consumata direttamente presso le sedi operative, esclusi i data center esterni. Le emissioni sono state calcolate secondo entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol.

Scope 3

Emissioni indirette lungo la catena del valore, rendicontate per le categorie più rilevanti: viaggi di lavoro, pendolarismo casa-lavoro, trasporto merci, gestione dei rifiuti, beni e servizi acquistati.

Questo esercizio ha consentito di quantificare in modo puntuale e trasparente le emissioni generate da Errevi, che nel 2025 ammontano complessiva-mente a 8.727 tonnellate di CO_2 equivalente, calcolate secondo l'approccio location-based.
Le emissioni di Scope 3 sono la componente prevalente della Carbon Footprint. La Categoria 4 concentra il 96,2% delle emissioni 2025, soprattutto per effetto dei beni acquistati.

Emissioni totali (espresso in tCO_2e)

8.727

Scope 1 | 2,1% **Scope 2** | 1,3% **Scope 3** | 96,6%

96,2%
del totale è riconducibile alla Categoria 4

Nel 2025, Errevi ha ampliato in modo significativo il perimetro e la qualità della rendicontazione della Carbon Footprint, includendo nuove categorie emissive (COGS, CAPEX, OPEX), i consumi dell'unità locale e una riallocazione metodologica dei servizi di data center.
Alla luce di tali miglioramenti metodologici e dell'ampliamento del perimetro di analisi, il confronto diretto tra i dati 2025 e quelli relativi al 2024 risulta parzialmente non omogeneo. I dati del 2025 riflettono infatti un livello di copertura e dettaglio significativamente superiore, che consente di monitorare con maggiore precisione le principali fonti emissive e di supportare in modo più efficace l'individuazione di azioni di miglioramento.
Per garantire la confrontabilità con il 2025, i dati 2024 sono stati riesposti: i consumi elettrici dei server (159.842 kWh), rendicontati nel Report ESG 2024 nello Scope 2, sono stati riallocati nella Categoria 4 tra le altre emissioni indirette, in coerenza con il trattamento dei servizi di data center nel 2025.



Consumi energetici

La trasformazione digitale e la gestione di infrastrutture complesse richiedono un impiego significativo di energia. Per Errevi, monitorare e migliorare l'efficienza energetica rappresenta una leva strategica per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e contribuire attivamente alla transizione ecologica.

Nel 2025, il consumo energetico complessivo dell'azienda è stato pari a 1 GWh, comprensivo di energia elettrica acquistata per l'alimentazione delle sedi operative, contributi per il riscaldamento condominiale e combustibili fossili utilizzati per la flotta aziendale (diesel, benzina).

L'elettricità rappresenta la fonte principale di approvvigionamento energetico (Scope 2), destinata prevalentemente all'illuminazione, alla climatizzazione e alla gestione dei sistemi informatici. Una quota residuale (Scope 1) deriva dai combustibili utilizzati per alimentare la flotta e gli impianti termici in forma residuale sulla sola sede di Milano.

Un ruolo fondamentale nel percorso di efficientamento è svolto anche dai sistemi di domotica integrati negli ambienti aziendali. Gli edifici sono dotati di sensori ambientali intelligenti, che regolano automaticamente l'illuminazione e il riscaldamento in funzione delle condizioni climatiche esterne e della presenza effettiva negli spazi, garantendo ottimizzazione dei consumi e migliorando il comfort operativo.

La nostra foresta aziendale con Treedom: un albero per ogni persona, un gesto per il futuro

Nel 2025 Errevi ha deciso di piantare 200 alberi in collaborazione con Treedom, dando vita alla sua prima foresta aziendale diffusa, con un duplice obiettivo: generare un impatto ambientale positivo e coinvolgere attivamente la propria comunità.

Ad ogni albero è associato un nome, una storia, una geolocalizzazione e una pagina dedicata, condivisa con:

- tutti i collaboratori attualmente in azienda,
- nuovi ingressi (a cui viene donato l'albero come gesto di benvenuto),
- una selezione di clienti e partner con cui condividiamo la visione di un'innovazione responsabile.

L'iniziativa è pensata come strumento di engagement e cultura aziendale, per sensibilizzare al tema della sostenibilità in modo tangibile e simbolico. Ogni albero contribuisce ad assorbire CO_2 e contrastare il cambiamento climatico, mentre contribuisce a generare benefici sociali nei territori dove viene piantato (Africa, Sud America).

Emissioni GHG

Misurare la propria impronta carbonica è un atto di responsabilità. È da qui che parte il nostro impegno per il clima: dalla consapevolezza degli impatti ambientali generati lungo tutta la catena del valore.

A partire dai primi mesi del 2025 abbiamo iniziato un percorso di progressiva strutturazione di un modello di rendicontazione della carbon inventory, in conformità con il **Greenhouse Gas Protocol** e la norma ISO 14064-1:2019, adottando un approccio trasparente e strutturato per quantificare le emissioni di gas a effetto serra e individuare le principali leve di miglioramento.

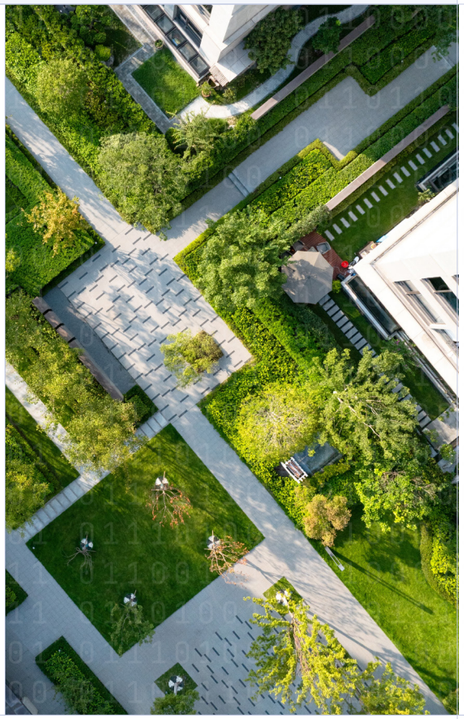
L'inventario copre tutte le categorie rilevanti di emissione – Scope 1, 2 e 3 – e si basa su dati primari (bollette, registri interni, documenti di trasporto) integrati con fattori di emissione ufficiali provenienti da fonti riconosciute a livello internazionale (DEFRA 2025, Ecoinvent 3.11, EXIOBASE, AIB 2025).

Categoria (TCO_2eq)	2025 (location-based)	2025 (market-based)	2024 (location-based)	2024 (market-based)
Categoria 1 – Scope 1	181,28	181,28	125,87	125,87
Categoria 2 – Scope 2	79,28	117,80	69,48	131,09
Categoria 3 – Scope 3	37,58	37,58	33,07	33,07
Categoria 4 – Scope 3	8.428,86	8.428,86	44,93	44,93
Categoria 5 – Scope 3	-	-	0	0
Categoria 6 – Scope 3	-	-	0	0
Totale Emissioni GHG	**8.727,00**	**8.765,52**	**273,34**	**334,96**

Scope 1 – Emissioni dirette

Le emissioni dirette (Categoria 1) derivano dalla flotta aziendale (161,47 tCO2eq) e dal gas naturale per il riscaldamento della sede di Milano (19,81 tCO2eq), per un totale di 181,28 tCO2eq. Nel 2025 la flotta ha percorso 1.087.372 km, con emissioni principalmente riconducibili ai veicoli Diesel (72%). I veicoli elettrici sono esclusi, in quanto non producono emissioni dirette.

In base alla normativa ISO, è stata inoltre calcolata e separatamente rendicontata la frazione biogenica di CO_2, stimata in 14,53 tCO_2eq, in accordo con la quota nazionale di biocarburanti (9%).



Scope 2 – Emissioni da energia acquistata

Le emissioni indirette (Categoria 2) derivano dal consumo di energia elettrica e teleriscaldamento da parte di Errevi. Sono stati adottati entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol: Location-based, che riflette l'intensità carbonica media del mix nazionale (AIB 2025) e Market-based, che tiene conto della quota di energia rinnovabile coperta da Garanzie d'Origine (GO) e applica il residual mix alle forniture non coperte.

Emissioni indirette (Scope 2) - TCO_2eq	2025	2024
Scope 2 – Location-based	79,28	69,48
Scope 2 – Market-based	117,80	131,09



Scope 3 – Emissioni indirette

Le emissioni Scope 3 rappresentano le emissioni indirette generate lungo la catena del valore e costituiscono la componente prevalente della carbon footprint complessiva di Errevi. Il contributo principale deriva dalla Categoria 4, relativa ai prodotti utilizzati dall'organizzazione, soprattutto per effetto dei beni acquistati. La Categoria 4 concentra il 96,6% delle emissioni (location based) rendicontate nel 2025. I servizi di data center esterni sono inclusi nella Categoria 4, tra le altre emissioni indirette, e non nello Scope 2. La lettura dei risultati evidenzia quindi soprattutto il peso dei beni acquistati lungo la catena di fornitura.

Nel 2025, sono state rendicontate emissioni indirette in diverse categorie rilevanti, quali le emissioni da trasporto (Categoria 3) e da prodotti utilizzati dall'organizzazione (Categoria 4), mentre le Categorie 5 e 6 sono state escluse dalla quantificazione sulla base dell'analisi di significatività.

Le emissioni legate ai trasporti e alla mobilità (Categoria 3) costituiscono una voce importante dello Scope 3, con un totale di 37,58 tonnellate di CO_2 equivalente. La componente più significativa è rappresentata dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, che da soli generano 25,01 tCO_2eq. Questa incidenza riflette una realtà ancora fortemente orientata all'utilizzo dell'automobile privata per gli spostamenti quotidiani, con una prevalenza di mezzi alimentati a gasolio, benzina o GPL

Anche le trasferte lavorative effettuate nel corso dell'anno sono state incluse nel calcolo, generando un impatto di 12,51 tCO_2eq.

Infine, una quota molto contenuta di emissioni (0,054 tCO_2eq) è stata attribuita ai trasporti merci affidati a vettori terzi, sulla base dei documenti di trasporto forniti dai partner logistici. La ridotta incidenza di questa componente è coerente con il profilo di società di servizi e soluzioni digitali, che non movimenta grandi volumi di beni fisici.

Nel complesso, questa categoria evidenzia come la mobilità del personale continui a rappresentare un ambito chiave della carbon footprint indiretta, riflettendo modelli organizzativi ancora legati alla presenza fisica e al trasporto su gomma.

Categoria 3 – Emissioni indirette da attività di trasporto (TCO_2eq)	2025	2024
Totale tonnellate CO_2 eq trasporto merci	0,054	0,74
Totale tonnellate CO_2 eq trasferte dipendenti	12,51	2,86
Totale tonnellate CO_2 eq pendolarismo	25,01	29,48
Totale tonnellate CO_2 eq.	**37,58**	**33,07**

La seconda area di rendicontazione riguarda le emissioni indirette associate ai beni e ai servizi utilizzati dall'organizzazione, definita come **Categoria 4**. Se nel 2024 la rendicontazione si era concentrata esclusivamente sulla gestione dei rifiuti, il 2025 segna un punto di svolta metodologico: abbiamo infatti ampliato la mappatura degli impatti generati lungo la nostra catena del valore a monte (upstream). Queste emissioni, pur non essendo generate direttamente da Errevi, sono il riflesso delle nostre scelte operative e strategiche e rappresentano oggi la componente più rilevante e complessa della nostra **Carbon Footprint**.

L'analisi parte dall'impatto della produzione e del trasporto dei beni che alimentano il nostro **core business** (COGS), le cui emissioni sono state stimate adottando un approccio **spend-based**, ovvero applicando al valore economico degli acquisti dei fattori di emissione medi per categoria merceologica. Sebbene basato su medie statistiche, questo calcolo ci permette di stimare quali categorie di acquisto contribuiscono maggiormente alle emissioni della nostra catena di fornitura, orientando le nostre future politiche di approvvigionamento sostenibile.

Parallelamente, in una realtà tecnologica come la nostra, un ruolo fondamentale è ricoperto dagli investimenti in beni durevoli (CAPEX), quali infrastrutture IT e cespiti. Abbiamo quindi incluso nel perimetro le emissioni associate alla produzione di questi beni capitali, dai dispositivi informatici agli arredi per le sedi, calcolandole a partire dall'inventario cespiti aziendale attraverso fattori di emissione specifici per tipologia di hardware. Questo monitoraggio è essenziale per valutare l'intensità carbonica legata al nostro costante rinnovamento tecnologico.



Il quadro della Categoria 4 si completa con l'analisi delle attività operative (OPEX) e dei servizi digitali che permettono il funzionamento quotidiano di Errevi. Questo ecosistema di servizi, consulenze e infrastrutture è stato valutato associando a ogni tipologia di spesa fattori di emissione coerenti, con un focus dedicato ai servizi di data center e hosting. Per questi ultimi, abbiamo scelto di superare la logica delle stime economiche, utilizzando i consumi energetici puntuali forniti direttamente dai nostri provider; un approccio che garantisce un dato di elevata affidabilità per una voce così strategica e caratterizzante per il nostro settore.

La seconda categoria (**Categoria 4**) rendicontata riguarda le emissioni indirette associate alla gestione e al trattamento dei prodotti utilizzati dall'organizzazione, in particolare legate all'acquisto di beni e servizi e alla gestione dei rifiuti. Tali emissioni, pur non essendo generate direttamente dall'organizzazione, risultano strettamente connesse alle attività operative e rappresentano una componente rilevante della Carbon Footprint complessiva.

La Categoria 4 si completa con la valutazione delle emissioni associate allo smaltimento dei rifiuti, calcolate sulla base dei quantitativi reali e dei relativi fattori di emissione. Nel 2025, queste emissioni ammontano a 1,45 tonnellate di CO_2 equivalente, calcolate in base alla quantità e alla tipologia di rifiuti smaltiti e al processo finale (discarica, trattamento o riciclo). Le quantità di rifiuti rimangono contenute, coerentemente con il profilo aziendale di Errevi, ma evidenziano la necessità di consolidare pratiche di raccolta differenziata e riduzione degli scarti.

Categoria 4 Emissioni indirette da prodotti utilizzati dall'organizzazione (TCO_2eq)	2025	2024
Totale tonnellate CO_2 eq da beni acquistati	8.172,35	ND
Totale tonnellate CO_2 eq rifiuti	1,45	2,57
Totale tonnellate CO_2 eq altre emissioni indirette	255,06	42,36
Totale ton CO_2 eq.	**8.428,86**	**44,93**

Le categorie 5 e 6 dello Scope 3, relative rispettivamente all'uso dei prodotti e servizi erogati e ad altre fonti indirette non riconducibili a processi principali, non sono state incluse nella quantificazione 2025 sulla base dell'analisi di significatività

Per la Categoria 5, non è disponibile una tracciabilità strutturata delle fasi di utilizzo e fine vita dei prodotti e sistemi presso i clienti. Per la Categoria 6, non sono state individuate fonti valutate significative. L'esclusione dalla quantificazione non equivale all'assenza di emissioni.

Gestione dei rifiuti e delle risorse

In linea con la propria Politica di Sostenibilità, Errevi si impegna per una gestione responsabile dei rifiuti, con particolare attenzione ai materiali elettronici e informatici, in un'ottica di riduzione, recupero e tracciabilità.

Il processo di dismissione dei dispositivi tecnologici avviene tramite operatori autorizzati e prevede lo smaltimento conforme alla normativa ambientale vigente, garantendo sicurezza e trasparenza.

Tutti i rifiuti pericolosi, come batterie esauste, componenti elettronici danneggiati, toner e neon, sono gestiti attraverso partner certificati, capaci di assicurarne il corretto trattamento. I materiali non pericolosi vengono avviati, dove possibile, a processi di recupero o riciclo, anche grazie alla raccolta differenziata attiva in tutte le sedi operative.

L'attenzione alla sostenibilità guida anche le scelte relative al fine vita dei dispositivi tecnologici e al packaging, con un orientamento crescente verso soluzioni circolari. La collaborazione con partner qualificati consente di avviare i materiali dismessi – laddove possibile – a percorsi di riutilizzo e valorizzazione, mentre nella selezione degli imballaggi si tende a privilegiare materiali riciclabili, soluzioni compatte e accorgimenti capaci di ridurre sprechi e volumi. Un approccio che guarda al ciclo di vita delle risorse in modo sempre più consapevole, per estendere i benefici ambientali anche oltre il perimetro operativo diretto dell'azienda.

All'interno della sede, Errevi promuove uno stile di lavoro sempre più attento alla sostenibilità, trasformando gli spazi aziendali in un ambiente coerente con i valori del rispetto ambientale e dell'uso consapevole delle risorse.

Un'attenzione concreta che si traduce in piccoli gesti quotidiani, progettati per rendere la sostenibilità un'abitudine diffusa e accessibile.

Rifiuti generati e smaltiti (ton)	2025	2024
Rifiuti pericolosi	**0**	**0,4**
Inviati a riciclo	-	-
Inviati a preparazione per riutilizzo	-	-
Inviati a recupero energetico	-	-
Inviati ad altro trattamento (discarica, incenerimento)	-	0,4
Rifiuti non pericolosi	**7,11**	**2,71**
Inviati a riciclo	6,31	0,23
Inviati a preparazione per riutilizzo	-	-
Inviati a recupero energetico	0,75	-
Inviati ad altro trattamento (discarica, incenerimento)	0,05	2,48

Per favorire la corretta gestione dei rifiuti e stimolare comportamenti virtuosi, sono stati predisposti presidi per la raccolta differenziata in tutte le aree comuni, accompagnati da una segnaletica intuitiva che facilita la separazione dei materiali – plastica, carta, organico, vetro, indifferenziato – rendendo l'impegno alla portata di tutti.

Parallelamente, Errevi ha scelto di incoraggiare un approccio sempre più plastic-free, orientato alla riduzione dei consumi superflui e all'adozione di soluzioni riutilizzabili.

Tra le azioni simboliche più apprezzate, la distribuzione di borracce in acciaio a tutto il personale e l'installazione di erogatori di acqua microfiltrata negli spazi break rappresentano un invito concreto a cambiare abitudini, contribuendo ogni giorno a ridurre l'uso della plastica monouso. Questa attitudine alla responsabilità ambientale si alimenta anche attraverso iniziative di comunicazione interna, momenti formativi e campagne di sensibilizzazione che coinvolgono l'intera comunità aziendale.





05 Ecosistema e territorio

L'ecosistema relazionale di Errevi comprende clienti, partner tecnologici, fornitori e comunità territoriali. La qualità delle relazioni con questi interlocutori rappresenta un fattore determinante per la solidità del modello di business, per la gestione dei rischi tecnologici e reputazionali e per la generazione di valore sostenibile nel tempo.

L'evoluzione verso un Gruppo più strutturato ha rafforzato la gestione integrata di questo ecosistema, consolidando processi, strumenti di monitoraggio e presidi di governance coerenti con gli obiettivi di qualità, sicurezza e compliance.

I clienti: qualità, metodo e comunità professionale

In Errevi il cliente è un interlocutore con cui co-progettiamo percorsi di trasformazione digitale, condividendo obiettivi, responsabilità e visione di medio-lungo periodo. Ogni relazione si fonda sulla capacità di tradurre la complessità tecnologica in soluzioni concrete, affidabili e coerenti con il contesto organizzativo in cui vengono implementate.

L'impegno quotidiano si esprime nella cura dei dettagli, nella tempestività delle risposte, nella chiarezza delle comunicazioni e nella continuità del presidio lungo l'intero ciclo di vita della soluzione: dall'analisi iniziale alla progettazione, dalla messa in esercizio fino al supporto post-vendita. L'evoluzione verso un modello di Gruppo più strutturato ha ulteriormente rafforzato questi presidi, integrando competenze verticali, processi formalizzati e strumenti di monitoraggio delle performance.

La qualità rappresenta un principio operativo e un driver strategico. Il Sistema di Gestione per la Qualità, certificato ISO 9001:2015, consente di monitorare in modo sistematico i processi aziendali e di promuovere un miglioramento continuo fondato su dati, analisi e riscontri oggettivi. Ogni fase del rapporto con il cliente è regolata da procedure che garantiscono tracciabilità, coerenza e allineamento ai requisiti tecnici, contrattuali e normativi.

L'ascolto strutturato costituisce parte integrante del modello. Attraverso incontri periodici e strumenti digitali dedicati, raccogliamo osservazioni, esigenze emergenti e feedback operativi che alimentano il processo di miglioramento. La voce del cliente diventa così un elemento attivo nella revisione delle soluzioni e nell'evoluzione dell'offerta.

Le Community Clienti

Da questa impostazione sono nate, nel 2022, le due community di clienti attive in Emilia-Romagna e in Lombardia. Si tratta di spazi di confronto professionale costruiti su una logica non commerciale, con l'obiettivo di favorire lo scambio di esperienze tra aziende che affrontano sfide tecnologiche e organizzative analoghe.

Nel 2025 le community si sono incontrate 8 volte, consolidando un network fondato sulla fiducia reciproca e sulla condivisione di casi concreti. Gli incontri hanno spaziato tra i temi più urgenti dell'innovazione: dalle tavole rotonde dedicate all'AI Act e alla governance dell'Intelligenza Artificiale, fino ad approfondimenti mirati sul cyber rating, uno strumento sempre più centrale per misurare e comunicare l'affidabilità digitale delle imprese.

Il percorso ha alternato momenti di confronto tecnico a visite aziendali presso le sedi dei partner del network, fino a esperienze culturali come la visita al Cenacolo Vinciano. La tecnologia viene così affrontata non solo nella sua dimensione applicativa, ma anche nel suo impatto organizzativo e culturale: un confronto tra pari che diventa supporto concreto per le sfide quotidiane.

Il progetto è coordinato da un team interno di Errevi, ma l'agenda viene costruita con il contributo diretto dei partecipanti. La community non è uno strumento di comunicazione, bensì un'infrastruttura relazionale stabile che rafforza il dialogo tra imprese e contribuisce alla diffusione di pratiche responsabili nell'adozione delle tecnologie digitali.



Think.AI: Metodologia e processi oltre la tecnologia

Nel corso del 2025, il nostro impegno nel guidare le aziende verso un'innovazione consapevole ha trovato la sua massima espressione in Think.AI. Questa giornata di confronto, ideata da Errevi, è stata progettata non come un semplice evento tecnologico, ma come un laboratorio di pensiero strategico per esplorare l'Intelligenza Artificiale quale leva di trasformazione organizzativa e crescita sostenibile.

L'iniziativa ha riunito esperti di rilievo nazionale, leader aziendali e accademici per affrontare l'AI da una prospettiva multidisciplinare:

- **Governance e Strategia:** Grazie al contributo di un professore del Politecnico di Milano, abbiamo approfondito come governare l'adozione dell'AI in azienda, passando dall'entusiasmo per le singole applicazioni a una visione strutturata che metta al centro le abilità delle persone e la revisione dei processi.
- **Esperienze e Testimonianze:** Il valore della nostra community si è manifestato nel confronto diretto tra decision maker. Le testimonianze di Max Mara e CPL Concordia hanno offerto uno spaccato reale sulle lezioni apprese e sulle sfide concrete incontrate durante il processo di integrazione dell'intelligenza artificiale in contesti aziendali complessi.
- **Etica e Cultura:** Coerentemente con la nostra visione umanistica, l'intervento di un esperto (teologo, professore all'Università Cattolica di Milano e coordinatore del servizio per l'apostolato digitale) ha stimolato una riflessione profonda sull'impatto dell'AI non solo sul business, ma sulla cultura stessa del lavoro, richiamando l'importanza di una tecnologia che resti sempre al servizio dell'uomo e della sua creatività.
- **Conformità e Futuro:** Un focus particolare è stato dedicato all'AI Act, fornendo alle aziende le coordinate normative necessarie per muoversi con sicurezza in un panorama legislativo in continua evoluzione.

Think.AI ha rafforzato il posizionamento di Errevi come partner in grado di accompagnare le aziende non solo nell'implementazione tecnologica, ma nella costruzione di un modello di governance dell'innovazione solido, conforme e orientato alla creazione di valore nel tempo.

La relazione con i partner: eccellenza certificata e valore condiviso

Per Errevi, la relazione con i vendor è una partnership strategica fondata su qualità, specializzazione e crescita reciproca. Selezioniamo i principali player globali dell'innovazione per offrire ai clienti soluzioni avanzate, supportate da competenze certificate, sicurezza e aggiornamento continuo.

Nel 2025, questa collaborazione si è concretizzata anche in 16 incontri ed eventi di approfondimento rivolti ai decision maker, favorendo il confronto su temi strategici, organizzativi e normativi. Un approccio che rafforza relazioni basate su trasparenza, consapevolezza e responsabilità condivisa.

L'anno ha inoltre registrato importanti traguardi di certificazione tecnica, a conferma della solidità delle competenze interne e dell'adozione di standard internazionali.

Certificazioni, competenze e partnership per l'eccellenza tecnologica

- Il conseguimento del titolo di **Rubrik Tech Champion Black Belt** — tra i più elevati livelli di validazione tecnica previsti dal vendor — e del titolo di **Rubrik Resilience Architect**, con specializzazione nelle aree Identity, Enterprise Data, Cloud Data e SaaS Data, certifica la capacità di progettare architetture di protezione e resilienza dei dati secondo standard riconosciuti a livello globale. Si tratta di traguardi che richiedono il superamento di prove tecniche rigorose e che riflettono un presidio strutturato della data protection.

- Il rafforzamento del team di sicurezza è stato consolidato attraverso il conseguimento di certificazioni internazionali quali **CPSA** (CREST Practitioner Security Analyst), CRT (CREST Registered Penetration Tester) e **OSCP** (Offensive Security Certified Professional). Tali riconoscimenti attestano un approccio metodologico e verificabile nella gestione delle vulnerabilità, nella conduzione di attività di penetration testing e nella valutazione dei rischi cyber.

- Il primo posto all'**Italian Paladin Summit di SentinelOne**, la riconferma come Elite Partner di Pure Storage, lo status di **Elite Partner** nel Rubrik Transform Partner Program e il raggiungimento del **Highest Certification Rank** con ReeVo rappresentano indicatori oggettivi della qualità del presidio tecnico e della continuità nella relazione con i vendor strategici.

Questi risultati riflettono un modello di business strutturato sulle competenze. La certificazione internazionale delle risorse, la validazione tecnica indipendente e la continuità nel mantenimento degli status di partnership garantiscono ai clienti un presidio professionale coerente con le crescenti esigenze di sicurezza, compliance e resilienza digitale. La relazione con i partner tecnologici è parte integrante della nostra strategia di innovazione: un ecosistema fondato su competenze validate, responsabilità condivisa e aggiornamento continuo, orientato alla protezione del patrimonio digitale e alla creazione di valore nel tempo.

La voce dei nostri clienti

"Da oltre 20 anni, la partnership con Errevi ci ha permesso di costruire un'infrastruttura tecnologica evoluta e resiliente, capace di rispondere alle esigenze di un mercato in continua evoluzione. Le soluzioni proposte ci hanno garantito flessibilità, sicurezza e performance, fondamentali per sostenere la nostra crescita"

Emanuel Leoni
Group IT Operations and Service Desk Manager. Emak S.p.A.

"La partnership con Errevi ha permesso a MEI di incrementare notevolmente il livello qualitativo dell'infrastruttura globale di Headquarter e filiali, innalzando il livello tecnologico con competenza, disponibilità e attenzione ad altri due aspetti fondamentali: il rispetto del Budget, e la valorizzazione del rapporto cliente-fornitore. In Errevi abbiamo trovato questi valori per noi fondamentali."

Stefano Altini
Global IT Manager MEI

"Con Errevi la nostra azienda ha introdotto le tecnologie IT più avanzate, distinguendoci dai competitor, rispondendo dinamicamente alle esigenze del business e proteggendoci dai rischi in modo resiliente e sicuro. Errevi è diventato un partner costantemente al nostro fianco nello sviluppo dei progetti IT più innovativi."

Nino De Giglio
Director Marketing di Rehlko

"Grazie alla consulenza strategica di Errevi, il nostro team ha accelerato il processo di apprendimento della nuova architettura a microservizi, capace di scalare e supportare l'evoluzione continua del nostro sviluppo applicativo basato su container. Questo ha reso possibile in tempi brevi l'innovazione, aumentando allo stesso tempo l'affidabilità e la sicurezza delle nostre operazioni IT."

Matteo Rossi
CTO Faber System

"La sicurezza informatica è diventata una priorità fondamentale per le aziende di ogni settore. In questo contesto, l'ottenimento della certificazione ISO/IEC 27001:2022 rappresenta un traguardo significativo per il nostro Gruppo, riflettendo l'importanza dei dati e della loro disponibilità. Grazie alla soluzione di Disaster Recovery as a service sviluppata da Errevi, siamo stati in grado di mettere a punto un piano di Business Continuity efficace e soddisfare pienamente i requisiti dello standard ISO"

Fabio Bonvicini
IT Security & Infrastructures Manager E80 Group

"Con l'adozione del CRM, abbiamo finalmente unificato ed integrato la gestione dei dati delle attività di marketing, vendita e post-vendita tra l'HQ e le filiali europee, ottenendo una visione centralizzata del nostro mercato e un significativo efficientamento dei nostri processi".

Cristiana Adani
CRM Manager & Sales Analyst Motovario S.p.A.

La filiera: selezione e coinvolgimento dei fornitori

La capacità di costruire relazioni solide e durature continua a rappresentare uno dei pilastri della strategia di Errevi. Nel 2025 questo principio si consolida all'interno di un modello di governance più strutturato, in cui la gestione della supply chain assume un ruolo centrale nella tutela della solidità operativa, della sicurezza e della reputazione del Gruppo.

In un settore ad alta specializzazione tecnologica, la qualità dei fornitori incide direttamente sulla continuità dei servizi, sulla protezione delle informazioni e sull'affidabilità delle soluzioni implementate presso i clienti, rendendoli parte integrante dell'ecosistema aziendale e soggetti con cui condividere standard, responsabilità e visione di lungo periodo.

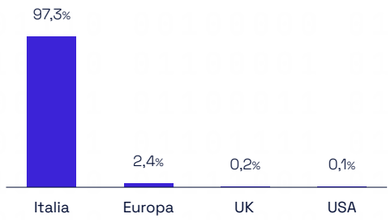
Il profilo dei nostri fornitori core

La struttura della catena di fornitura riflette in modo diretto il modello operativo di Errevi. La spesa verso i fornitori core è infatti fortemente concentrata su soggetti che presidiano tecnologie, componenti infrastrutturali e soluzioni digitali necessarie all'erogazione dei servizi. Nel campione analizzato, il **97,3% del fatturato fornitori** è riconducibile a controparti con sede in **Italia**, mentre la componente internazionale risulta più contenuta e si distribuisce tra **Europa (2,4%)**, **Regno Unito (0,2%)** e **Stati Uniti (0,1%)**.

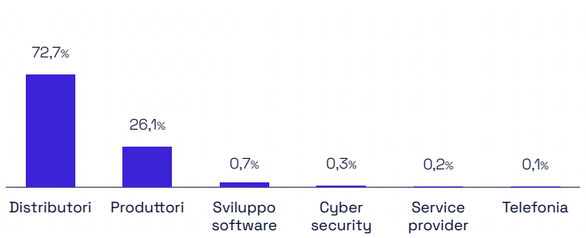
Anche la composizione merceologica evidenzia una supply chain fortemente focalizzata sul core business ICT. I **distributori** rappresentano la componente principale, con il **72,7% del fatturato**, seguiti dai **produttori**, che incidono per il **26,1%**. Le altre categorie hanno un peso residuale**:** sviluppo software 0,7%, attività di cyber security 0,3%, service provider 0,2%, telefonia 0,1%, mentre i servizi logistici risultano marginali.

Questa configurazione evidenzia una filiera fortemente specializzata, costruita intorno a partner tecnologici in grado di garantire continuità, qualità esecutiva e rapidità di delivery. Allo stesso tempo, la prevalenza di fornitori domestici rafforza prossimità operativa, facilità di coordinamento e presidio della relazione, mentre la presenza di operatori internazionali consente accesso a soluzioni e piattaforme di riferimento su scala globale.

Catena di fornitura



Composizione merceologica



Selezione o qualifica

Collaboriamo con produttori e distributori di tecnologie informatiche, fornitori di servizi tecnici e sistemistici, società di consulenza e partner operativi che mettono a disposizione competenze qualificate per progetti presso i clienti. La selezione e la qualifica sono disciplinate da procedure formalizzate, coerenti con i Sistemi di Gestione adottati e con il framework integrato di gestione dei rischi.

La valutazione iniziale tiene conto delle competenze tecniche e professionali, dell'affidabilità organizzativa, del possesso di certificazioni rilevanti — tra cui ISO 9001 e ISO 27001 — e della capacità di integrazione nei nostri processi. Per i fornitori di servizi e per le collaborazioni operative presso i clienti, sono verificati anche i requisiti di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08 e l'idoneità professionale delle risorse coinvolte.

Monitoraggio e presidi interni

Il ciclo di vita del fornitore prevede l'inserimento in un albo qualificato e un monitoraggio periodico delle performance, finalizzato a garantire continuità operativa e allineamento ai requisiti tecnici, qualitativi e organizzativi. Questo presidio consente di rafforzare nel tempo la coerenza tra offerta tecnologica, affidabilità esecutiva e standard di sicurezza.

Nel 2025 la gestione della filiera è stata ulteriormente rafforzata attraverso l'integrazione dei presidi previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Sono stati introdotti protocolli specifici in materia di qualifica e gestione dei fornitori, finalizzati alla prevenzione dei rischi di reato e alla tutela dell'integrità aziendale. Il processo prevede la verifica dell'affidabilità e dell'integrità dei partner, la condivisione del Codice Etico e del Codice di Condotta Fornitori e l'introduzione progressiva di clausole contrattuali coerenti con i principi del Modello 231.

Il rispetto di tali standard è integrato nei processi di qualifica e nei rapporti contrattuali, in coerenza con il sistema di prevenzione dei rischi e con l'approccio di gestione integrata. La filiera diventa così parte attiva dell'impegno ESG dell'azienda, contribuendo alla costruzione di un ecosistema fondato su affidabilità, trasparenza e responsabilità condivisa.

L'evoluzione in corso orienta progressivamente la gestione della supply chain verso una visione integrata che considera, oltre ai profili qualitativi ed economici, i rischi di compliance e 231, il rischio cyber e la sicurezza delle informazioni, i fattori ESG e la continuità operativa. L'obiettivo è rafforzare la resilienza dell'intera catena di fornitura, assicurando coerenza tra governance interna e relazioni esterne e consolidando nel tempo la capacità del Gruppo di generare valore sostenibile.



Il Codice di Condotta Fornitori

L'adozione del Codice di Condotta Fornitori rappresenta un passaggio strutturale nell'evoluzione della governance di Errevi. Il documento estende lungo l'intera catena del valore i principi già espressi nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, consolidando un quadro comune di riferimento per tutti i partner commerciali.

Il Codice definisce standard chiari e vincolanti in materia di:

- **integrità** nei rapporti commerciali e lotta alla corruzione
- prevenzione dei **conflitti di interesse** e tutela della concorrenza leale
- rispetto dei **diritti umani** e delle condizioni di lavoro
- **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro
- tutela **ambientale** e gestione responsabile delle risorse
- **protezione dei dati**, sicurezza delle informazioni e **cybersecurity**
- utilizzo responsabile delle tecnologie digitali, inclusa **l'Intelligenza Artificiale**

Il documento si ispira ai principali riferimenti normativi e internazionali in materia di diritti umani, lavoro, sostenibilità e integrità del business, tra cui le Convenzioni ILO, i Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani e i **Sustainable Development Goals**.

L'adesione al Codice costituisce presupposto essenziale del rapporto contrattuale con Errevi. I fornitori sono tenuti a sottoscrivere apposito Modulo di Accettazione o clausola contrattuale dedicata e a promuovere il rispetto dei principi del Codice lungo la propria catena di fornitura. Il sistema prevede inoltre meccanismi di monitoraggio, possibilità di audit e gestione strutturata delle eventuali non conformità.

Il Codice di Condotta Fornitori, approvato dal Consiglio di Amministrazione e periodicamente aggiornato, è allegato al presente Report ed è disponibile sul sito istituzionale della Società.



Il nostro contributo al territorio

Favorire l'accesso dei giovani al mondo del lavoro è una priorità concreta per lo sviluppo del contesto in cui operiamo. In un settore come l'ICT, caratterizzato da un'elevata evoluzione tecnologica e da una crescente domanda di competenze specialistiche, il disallineamento tra formazione e mercato costituisce un rischio strutturale per imprese e comunità.

Il nostro impegno si concentra su iniziative orientate all'orientamento, alla formazione tecnica e alla costruzione di competenze coerenti con le esigenze reali del mercato del lavoro. Nel 2025 abbiamo rafforzato le collaborazioni con scuole, enti di formazione, università e istituzioni locali, contribuendo alla crescita professionale delle nuove generazioni e alla diffusione di una cultura digitale consapevole.

- **Collaborazione con CIS – Progetto "BIG DATA 5.0"**
  Abbiamo sottoscritto l'Accordo di partenariato per la presentazione e realizzazione dell'Operazione "**BIG DATA 5.0: talento umano e tecnologie deep tech per accelerare la transizione digitale**"[1]. L'iniziativa è finalizzata all'aggiornamento delle competenze digitali avanzate e allo sviluppo di profili tecnici ibridi.

- **Collaborazione con Confindustria Reggio Emilia e CIS**
  Grazie alla collaborazione con Confindustria Reggio Emilia e CIS (la società di Confindustria specializzata in formazione), abbiamo partecipato a diverse iniziative di orientamento rivolte a giovani del territorio portando testimonianze aziendali. Ad esempio, abbiamo partecipato **all'open day** del corso IFTS "**Tecnico di reti informatiche con competenze di AI per la cybersecurity**" e a incontri di orientamento con le classi quinte dell'Istituto Superiore Silvio D'Arzo di Montecchio Emilia (RE).

- **Collaborazione con Demetra – Inclusione lavorativa persone con disabilità**[2].
  Abbiamo sottoscritto l'accordo di Partenariato per un'iniziativa che mira a favorire percorsi di formazione e accompagnamento al lavoro in collaborazione con l'Ufficio Collocamento Mirato di Reggio Emilia.

- **PCTO – Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento**
  Abbiamo accolto tre studenti provenienti dagli Istituti Blaise Pascal e Antonio Zanelli di Reggio Emilia, per esperienze formative tra il 26 maggio e il 27 giugno 2025.

- **Career Day DISMI – Università di Modena e Reggio Emilia**
  Abbiamo partecipato al **Career Day** organizzato dal Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria di UNIMORE, in collaborazione con il **Club Digitale** di Confindustria Reggio Emilia, per favorire l'incontro tra studenti e impresa e intercettare talenti emergenti.

- **PMI Day – Industriamoci**
  Abbiamo aperto le porte dell'azienda a due classi dell'Istituto Comprensivo Pertini di Reggio Emilia, offrendo una visione concreta delle professioni ICT e promuovendo maggiore consapevolezza sulle opportunità del settore digitale.

- **Progetto SicuraMente – Clusit**
  Insieme a Clusit abbiamo realizzato un percorso formativo sulla cybersecurity, rivolto alle classi quinte a indirizzo informatico dell'I.S. D'Arzo di Montecchio Emilia (RE) con l'obiettivo di promuovere un utilizzo consapevole della rete e una cultura della sicurezza informatica.

Nel 2025, Errevi ha continuato a promuovere iniziative che rafforzano il legame con il territorio e la comunità professionale di riferimento, attraverso azioni di sponsorship che uniscono visibilità, condivisione di valori e impegno concreto.

- **Placemaking Europe Week – "L'educazione che rigenera".** Partecipazione al workshop di rigenerazione urbana promosso da **Learning by Languages** per la valorizzazione del Parco della Cooperazione, area adiacente al nostro headquarter. Un gruppo di dipendenti ha collaborato con professionisti, cittadini e stakeholder locali alla riprogettazione condivisa dello spazio pubblico. L'esito del lavoro è stato presentato il 4 dicembre 2025; il progetto è ora in fase di definizione operativa per un successivo sviluppo, al quale l'azienda ha manifestato disponibilità a contribuire.

- **Sponsorizzazione You Energy Volley SSD RL – Stagione 2025-2026.** Sostegno alla squadra impegnata nel campionato italiano di pallavolo, riconoscendo nello sport un ambito capace di promuovere inclusione, collaborazione e crescita per il territorio.

- **Donazione dispositivi informatici dismessi.** Avvio di un'iniziativa interna di riutilizzo dei dispositivi ancora funzionanti, destinati a Organizzazioni di Volontariato segnalate dai dipendenti. Nel 2025 sono stati donati 14 personal computer a 6 enti non profit, riducendo la produzione di RAEE e promuovendo principi di economia circolare.

1 nell'ambito dell'Avviso Pubblico della Regione Emilia-Romagna PR FSE+ 2021/2027

2 Partenariato nell'ambito dell'"Avviso a presentare operazioni formative e di politica attiva del lavoro a supporto dell'inserimento lavorativo e della permanenza nel lavoro – Fondo Regionale per l'Occupazione delle Persone con Disabilità – Anno 2025"





06 Appendice

Nota metodologica

Il presente Bilancio di Sostenibilità di Errevi rappresenta il secondo esercizio di rendicontazione volontaria dell'azienda in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG), e si inserisce in un percorso strutturato volto a rafforzare l'integrazione dei principi di sostenibilità nel modello di business e nella cultura aziendale.

Il documento nasce con l'obiettivo di restituire una rappresentazione trasparente, completa e accessibile delle iniziative, delle performance e degli impegni assunti da Errevi per contribuire alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo.

È uno strumento di dialogo verso i nostri stakeholder interni ed esterni, oltre che un'opportunità per consolidare e rendere sistematico il monitoraggio dei nostri impatti.

La redazione del Bilancio è stata condotta facendo riferimento ai GRI Standards pubblicati dal Global Reporting Initiative – nella versione 2021 – adottati come principale framework metodologico. I contenuti coprono il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025, in coerenza con l'esercizio civilistico dell'azienda.

Ove disponibili, sono riportati dati comparativi relativi al 2024, utili a leggere l'evoluzione delle performance nel tempo. Ove il perimetro o la metodologia di rilevazione siano variati tra i due esercizi, tali elementi sono esplicitati nelle relative sezioni del Bilancio.

Il perimetro di rendicontazione corrisponde alle attività svolte da Errevi e include le sedi operative e le strutture infrastrutturali ricomprese nel perimetro di rendicontazione. Eventuali specificità di perimetro relative ai singoli indicatori sono descritte nelle rispettive sezioni del Bilancio.

Le informazioni riportate sono state raccolte con il contributo delle diverse funzioni aziendali coinvolte nel processo, coordinate da un gruppo multidisciplinare interno, con il supporto metodologico di professionisti esterni.

Particolare attenzione è stata dedicata alla misurazione delle emissioni GHG, realizzata in conformità alla norma ISO 14064-1:2019 e al GHG Protocol, includendo le categorie di emissioni dirette e indirette ritenute significative per l'organizzazione, secondo il perimetro definito per l'inventario 2025. La quantificazione si è basata su dati primari aziendali e fattori di emissione riconosciuti a livello internazionale.

Questo Bilancio, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Errevi nel mese di settembre 2026, è disponibile in formato digitale sul sito ufficiale dell'azienda.

Il documento si inserisce in un percorso di rendicontazione in progressiva evoluzione, volto a rafforzare nel tempo il coinvolgimento degli stakeholder, la qualità dei dati e il sistema di monitoraggio delle performance ESG.

Per commenti o richieste di approfondimento, è possibile contattare il team all'indirizzo: **sostenibilita@errevi.com**

Performance Sociali e Ambientali

Stakeholder engagement e materialità

Il percorso di integrazione della sostenibilità in Errevi prevede un approccio strutturato al coinvolgimento degli stakeholder ritenuti strategici per l'organizzazione, con l'obiettivo di assicurare coerenza tra le priorità aziendali e le aspettative dei principali interlocutori lungo la catena del valore. Questo approccio supporta la definizione e l'aggiornamento dei temi materiali e rafforza l'affidabilità del processo di rendicontazione, rendendo tracciabili le valutazioni che orientano il Piano ESG e il Bilancio di Sostenibilità.

Nel ciclo attuale, il coinvolgimento ha continuato a svilupparsi a partire dal percorso avviato prioritariamente sugli stakeholder interni. Nel corso del 2024 è stato realizzato un momento strutturato di ascolto e confronto che ha coinvolto tutte le persone dell'organizzazione, finalizzato a raccogliere percezioni, sensibilità e priorità sui temi ambientali, sociali e di governance. Questo passaggio ha consentito di costruire una prima base condivisa di materialità interna, coerente con il modello operativo dell'azienda e con le aree di impatto più direttamente presidiate. Nel 2025, le evidenze raccolte hanno contribuito ad alimentare l'evoluzione del percorso ESG e la definizione delle successive priorità di intervento.



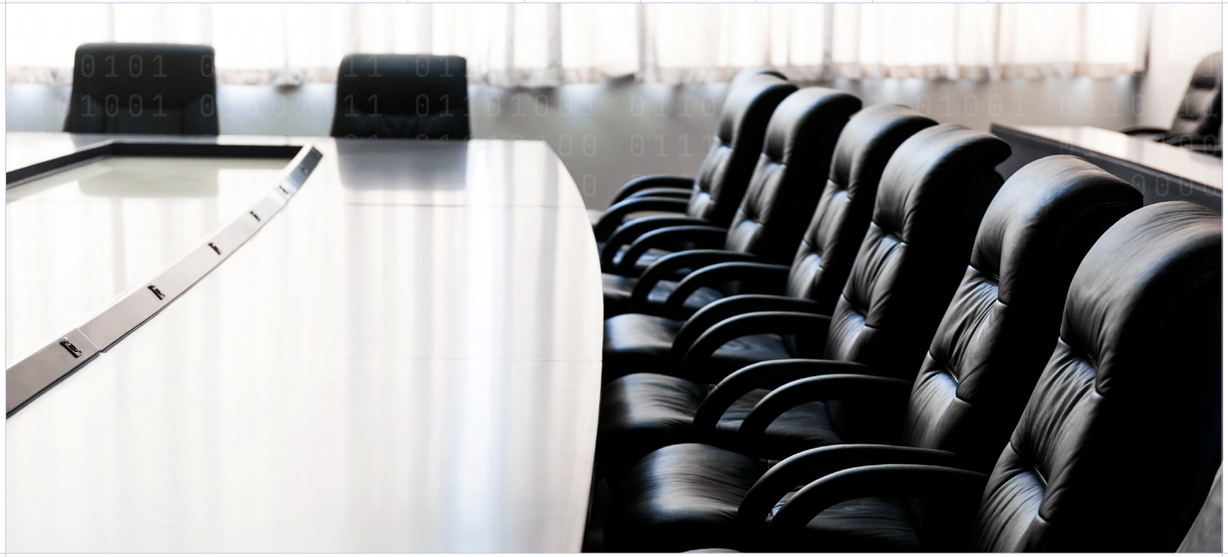
Il processo si sviluppa in fasi successive. In primo luogo, è stata condotta una mappatura delle categorie di stakeholder rilevanti per le attività di Errevi, includendo sia stakeholder interni sia stakeholder esterni, tra cui clienti, fornitori, partner tecnologici, istituzioni, enti formativi, comunità locali e, ove pertinente, soggetti finanziari. A seguito della mappatura, le categorie sono state classificate in funzione della relazione con l'organizzazione e della tipologia di impatti potenzialmente generati o subiti, distinguendo tra stakeholder direttamente coinvolti nei processi core, stakeholder che incidono sulla continuità operativa e sulla reputazione e stakeholder che contribuiscono allo sviluppo dell'ecosistema territoriale.

Su questa base, è stata impostata un'attività di prioritizzazione finalizzata a individuare gli stakeholder da coinvolgere in modo più diretto nei successivi cicli di analisi di materialità, valutandone la rilevanza rispetto agli obiettivi del Piano ESG e la capacità di influenza sull'organizzazione. Nel Piano ESG è stato formalizzato l'impegno a estendere progressivamente il coinvolgimento anche agli stakeholder esterni, secondo un percorso graduale che consenta di ampliare la qualità e la completezza delle evidenze, in coerenza con l'evoluzione del perimetro del Gruppo e con la maturazione dei sistemi di monitoraggio.

L'estensione del coinvolgimento verso l'esterno ha l'obiettivo di verificare l'allineamento tra le priorità individuate dall'organizzazione e le aspettative degli interlocutori della value chain, individuando aree di miglioramento e opportunità di sviluppo. I risultati del confronto contribuiranno ad aggiornare i contenuti del Piano ESG e a rafforzare i cicli di miglioramento continuo, anche in relazione ai processi di risk management, alla gestione della supply chain e ai presidi su cybersecurity, privacy e governance dell'Intelligenza Artificiale.

Il processo è soggetto ad aggiornamento periodico, così da riflettere l'evoluzione normativa e di mercato, l'evoluzione del perimetro organizzativo e le evidenze raccolte nel dialogo con gli stakeholder, con l'obiettivo di consolidare nel tempo trasparenza e responsabilità condivisa verso l'intero ecosistema.

INTERNI	ESTERNI
Dipendenti e collaboratori	Clienti
Azionisti / consiglio di amministrazione	Competitor
Collegio sindacale	Fornitori
Organismo di vigilanza e controllo	Investitori e comunità finanziarie
Società collegate	Assicurazioni
	Pubbliche amministrazioni
	Comunità locale
	Istituti di formazione e istruzione
	Ufficio stampa
	Confindustria



Governance

Errevi adotta un modello di governance tradizionale, conforme alla normativa italiana, che prevede la presenza dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Gli organi sociali attualmente in carica sono stati nominati il 5 dicembre 2024 nell'ambito dell'evoluzione dell'assetto proprietario successiva all'ingresso di KYIP Capital nel capitale di Errevi.

Consiglio di Amministrazione	Età	Genere	Ruolo	Esecutivo
Gianluca Losi	30-50	M	Presidente	
Agostino Vertucci	>50	M	CEO	x
Davide Rovesti	>50	M		x
Carlo Privitera	>50	M		
Giacomo Davide Gerosa	30-50	M		

Collegio sindacale	Età	Genere	Ruolo
Alberto Peroni	>50	M	Presidente
Paolo Francesco Maria Lazzati	>50	M	Sindaco
Umberto Nobile	>50	M	Sindaco
Alberto Iori	>50	M	Supplente
Giovanna Maria Carla Oddo	>50	M	Supplente

Valore economico generato e distribuito

Il valore economico aggiunto, o valore economico condiviso, rappresenta la capacità di un'azienda di creare ricchezza e di distribuirla tra i suoi stakeholder; misura, quindi, il valore economico generato dall'attività aziendale e la quota distribuita alle principali categorie di stakeholder.

Nel 2025 Errevi ha generato oltre 47 milioni di euro di valore economico, di cui l'88% distribuito a stakeholder interni ed esterni, contribuendo alla diffusione della ricchezza nella comunità.

Valore economico direttamente generato e distribuito (€)	2025	2024
Valore Economico Generato	47.371.533	35.352.796
Valore Economico Distribuito	41.691.650	30.973.508
di cui, valore distribuito ai fornitori	32.126.893	24.015.684
di cui, remunerazione del personale	6.268.542	5.409.328
di cui, remunerazione di finanziatori	1.755.916	8.168
di cui, remunerazione della Pubblica Amministrazione	1.507.554	1.531.578
di cui, alla comunità	32.745	8.750
Valore Economico Trattenuto	5.679.883	4.379.288



Compliance e conformità normativa

Errevi agisce secondo i più alti principi di etica, trasparenza, correttezza e lealtà, nel pieno rispetto delle leggi vigenti nei paesi in cui opera, concentrando i propri sforzi nella costruzione di rapporti di fiducia con i propri stakeholders. Nel corso del 2025 non sono state emesse sentenze definitive nei confronti della Società in relazione a:

- concorrenza sleale e antitrust;
- marketing (inclusi pubblicità, promozioni e sponsorizzazioni);
- controversie a danno della comunità;
- ambiente;
- privacy.

Persone e capitale umano

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere

Dipendenti per tipologia di contratto (no.; %)	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
Tempo indeterminato	32	58	90	28	54	82
Tempo determinato	1	0	1	-	-	-
Totale	33	58	91	28	54	82
Tempo indeterminato	97%	100%	99%	100%	100%	100%
Tempo determinato	3%	0%	1%	0%	0%	0%

Dipendenti per tipologia di contratto (no.; %)	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
Full-time	30	57	87	27	54	81
Part-time	3	1	4	1	0	1
Totale	33	58	91	28	54	82
Full-time	91%	98%	96%	96%	100%	99%
Part-time	9%	2%	4%	4%	0%	1%

Accordi di contrattazione collettiva e rappresentanza sindacale

(no.; %)	2025	2024
Dipendenti coperti da contratti collettivi	100%	100%

Dipendenti in categorie vulnerabili

(no.; %)	2025	2024
Dipendenti in categorie protette o vulnerabili	4%	1%

Dipendenti per genere e categoria professionale

(no.; %)	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
Top management	2	3	5	2	1	3
Middle management	6	13	19	4	11	15
Senior Professionals	5	13	18	2	2	4
Professionals	20	29	49	20	40	60
Totale	**33**	**58**	**91**	**28**	**54**	**82**
Top management	6%	5%	5%	7%	2%	4%
Middle management	18%	22%	21%	14%	20%	18%
Senior Professionals	15%	22%	20%	7%	4%	5%
Professionals	61%	50%	54%	71%	74%	73%

Nota: nel 2025 le categorie professionali sono state riclassificate (Top management, Middle management, Senior Professionals, Professionals). Per garantire la confrontabilità, i dati 2024 per categoria professionale sono stati riesposti secondo la nuova classificazione e differiscono pertanto da quelli pubblicati nel Report ESG 2024. Le fasce d'età sono calcolate sull'età al 31 dicembre dell'anno di riferimento; i dati 2024 per fascia d'età sono stati ricalcolati con lo stesso criterio.



Dipendenti per età e categoria professionale

(no.; %)	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
< 30 anni	5	15	20	6	16	22
30-50 anni	25	36	61	20	31	51
> 50 anni	3	7	10	2	7	9
Totale	**33**	**58**	**91**	**28**	**54**	**82**
< 30 anni	15%	26%	22%	21%	30%	27%
30-50 anni	76%	62%	67%	71%	57%	62%
> 50 anni	9%	12%	11%	7%	13%	11%

Dipendenti per età, genere e categoria professionale

(no.; %)	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
Top management	2	3	5	2	1	3
< 30 anni	-	-	-	-	-	-
30-50 anni	2	2	4	2	1	3
> 50 anni	-	1	1	-	-	-
Middle management	6	13	19	4	11	15
< 30 anni	-	-	-	-	-	-
30-50 anni	5	10	15	3	8	11
> 50 anni	1	3	4	1	3	4
Senior Professionals	5	13	18	2	2	4
< 30 anni	-	-	-	1	-	1
30-50 anni	3	12	15	1	2	3
> 50 anni	2	1	3	-	-	-
Professionals	20	29	49	20	40	60
< 30 anni	5	15	20	5	16	21
30-50 anni	15	12	27	14	20	34
> 50 anni	-	2	2	1	4	5
Totale	**33**	**58**	**91**	**28**	**54**	**82**

Assunzioni e turnover

(no.) nuovi assunti	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
Tempo indeterminato	7	8	15	2	9	11
Tempo determinato	1	-	1	-	-	-
Totale	8	8	16	2	9	11

(no.) nuovi assunti	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
< 30 anni	2	2	4	1	4	5
30-50 anni	5	6	11	1	4	5
> 50 anni	1	0	1	0	1	1
Totale	8	8	16	2	9	11

(no.) cessazioni	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
Tempo indeterminato	3	4	7	0	7	7
Tempo determinato	0	0	0	0	0	0
Totale	3	4	7	0	7	7

(no.) cessazioni	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
< 30 anni	1	3	4	0	3	3
30-50 anni	1	0	1	0	3	3
> 50 anni	1	1	2	0	1	1
Totale	3	4	7	0	7	7

Cessazioni per motivazione (no.)	2025 Donne	2025 Uomini	2025 Totale	2024 Donne	2024 Uomini	2024 Totale
Pensionamenti	0	0	0	0	1	1
Dimissioni	2	3	5	0	5	5
Licenziamenti	1	1	2	0	1	1
Totale	3	4	7	0	7	7

Ore di formazione per categoria professionale e genere

Ore di formazione (no.) – 2025	Donne	Uomini	Totale
Top management	25	62	87
Middle management	442	865	1307
Senior Professionals	153	1475	1628
Professionals	1111	3606	4717
Totale	1.731	6.008	7.739

Ore di formazione per categoria

Ore di formazione (no.)	2025	2024
Formazione obbligatoria	335	156
Formazione tecnico/manageriale	6.407	11.112
Formazione soft skills	997	735
Altra formazione	-	889
Totale	7.739	12.891

Dipendenti inclusi nella revisione annuale della performance e sviluppo professionale

(no.; %) – 2025	Donne	Uomini	Totale
Top management	2	2	4
Middle management	5	13	18
Senior Professionals	5	12	17
Professionals	16	27	43
Totale	28	54	82
Top management	100%	67%	80%
Middle management	83%	93%	90%
Senior Professionals	100%	92%	94%
Professionals	70%	84%	78%

Dipendenti con MBO

(%)	2025	2024
Dipendenti inclusi in un programma di Management By Objectives (MBO)	45%	45%

Infortuni sul lavoro e indicatori di incidenti

(no.)	2025	2024
Infortuni sul lavoro segnalati	-	-
di cui con gravi conseguenze	-	-
Decessi	-	-
Giorni di assenza per infortuni	-	-
Ore lavorative	172.840	179.504
Ore lavorate	145.453	142.286

Carbon Inventory

Nel 2025 Errevi ha proseguito il percorso di misurazione della propria Carbon Footprint di organizzazione secondo la norma UNI EN ISO 14064-1:2019, ampliando significativamente il perimetro e il livello di dettaglio dell'inventario rispetto all'esercizio precedente. L'analisi considera le emissioni dirette e indirette ritenute significative per l'organizzazione e comprende le emissioni derivanti dalla flotta e dai consumi di gas naturale, dall'energia acquistata, dai trasporti e dalla mobilità, nonché dai beni e servizi utilizzati lungo la catena del valore. Nel 2025, in particolare, il perimetro è stato esteso alle emissioni associate a COGS, CAPEX e OPEX, inclusi i servizi di data center.

Categoria (tCO_2eq)	2025 Location-based	2025 Market-based	2024 Location-based	2024 Market-based
Categoria 1 – Scope 1	181,28	181,28	125,87	125,87
Categoria 2 – Scope 2	79,28	117,80	69,48	131,09
Categoria 3 – Scope 3	37,58	37,58	33,07	33,07
Categoria 4 – Scope 3	8.428,86	8.428,86	44,93	44,93
Categoria 5 – Scope 3	–	–	–	–
Categoria 6 – Scope 3	–	–	–	–
Totale emissioni GHG	**8.727,00**	**8.765,52**	**273,34**	**334,96**

Il confronto tra il 2024 e il 2025 deve essere interpretato alla luce dell'ampliamento del perimetro e dell'evoluzione metodologica dell'inventario. In particolare, nel 2025 la Categoria 4 è stata estesa a COGS, CAPEX e OPEX, non inclusi nell'esercizio precedente. Il 2025 costituisce pertanto il nuovo anno base per la misurazione della Carbon Footprint di Errevi. Per la stessa ragione, i dati 2024 sono stati riesposti riallocando i consumi elettrici dei server dalla Categoria 2 alla Categoria 4, tra le altre emissioni indirette. I dati 2025 sono stati verificati da Bureau Veritas Italia S.p.A. in conformità alla norma ISO 14064-3 (Opinione di verifica IT344655, versione 3, rilasciata il 9 luglio 2026), che attesta emissioni totali pari a 8.727,00 tCO_2eq, con la Categoria 2 calcolata secondo l'approccio location-based.

Categoria 1 - veicoli aziendali

La Categoria 1 comprende le emissioni dirette derivanti da fonti di proprietà o direttamente controllate da Errevi. La componente principale è rappresentata dalla flotta aziendale, per la quale sono considerate le percorrenze dei veicoli e le relative tipologie di alimentazione.

Nel 2025 la flotta aziendale ha percorso complessivamente 1.087.372 km, generando 161,47 tCO_2eq. La componente prevalente è riconducibile ai veicoli diesel, cui si aggiungono veicoli a benzina e ibridi.

Alimentazione	2025 KM	2025 CO_2eq.	2024 KM	2024 CO_2eq.
Diesel	669.168	115,79	644.067	86,17
Benzina	12.667	2,06	27.099	3,65
Hybrid diesel	340.092	43,62	215.542	28,61
Hybrid benzina	-	–	54.262	7,42
Elettrico	65.445	–	–	–
Totale emissioni veicoli aziendali (tCO_2eq)		**161,47**		**125,87**

Categoria 1 - sorgenti stazionarie

La categoria comprende le emissioni dirette derivanti dalla combustione di combustibili in impianti fissi. Nel 2025 sono state rilevate emissioni dirette derivanti dal consumo di gas naturale per il riscaldamento della sede di Milano, pari a 19,81 tCO_2eq. Considerando congiuntamente flotta aziendale e sorgenti stazionarie, le emissioni complessive della Categoria 1 ammontano a 181,28 tCO_2eq.

Categoria 1	2025 tCO_2eq
Veicoli aziendali	161,47
Sorgenti stazionarie	19,81
Totale Categoria 1	**181,28**



Categoria 2 - consumo di energia acquistata

Le emissioni della Categoria 2 derivano dall'energia acquistata e consumata da Errevi presso le proprie sedi operative. Nel 2025 sono stati considerati i consumi di energia elettrica e la quota di energia elettrica delle parti comuni condominiali della sede di Reggio Emilia.

Le emissioni sono state calcolate secondo entrambi gli approcci previsti dal GHG Protocol: location-based, che riflette l'intensità emissiva media della rete energetica, e market-based, che considera le caratteristiche dell'energia effettivamente acquistata e l'eventuale copertura attraverso Garanzie d'Origine.

a) Location-Based

Utilizzo energia	2025 consumo (kWh)	2025 kg CO_2eq.	2024 consumo (kWh)	2024 kg CO_2eq.
Elettricità – sede RE	95.737	22.521	64.550	17.106
Elettricità – parti comuni condominio (sede RE)	182.348,98	42.895,77	197.619	52.369
Elettricità – sede Milano	58.914	13.859	–	–
Totale kg CO_2eq.		**79.275,77**		**69.475**
Totale tCO_2eq		**79,28**		**69,48**



Nell'approccio location-based le emissioni sono stimate utilizzando fattori di emissione rappresentativi dell'energia prelevata dalla rete e delle specifiche fonti energetiche considerate, indipendentemente dalle caratteristiche contrattuali della fornitura.

b) Market-Based

Utilizzo energia	2025 consumo (kWh)	2025 kWh con GOs	2025 kg CO_2eq.	2024 consumo (kWh)	2024 kWh con GOs	2024 kg CO_2eq.
Elettricità – sede RE	95.737	70.000*	11.355	64.550	0	32.275
Elettricità – parti comuni condominio (sede RE)	182.349	–	80.452	197.619	0	98.810
Elettricità – sede Milano	58.914	–	25.993	–	–	–
Totale kg CO_2eq.			**117.800**			**131.085**
Totale tCO_2eq			**117,80**			**131,09**

Nell'approccio market-based le emissioni sono calcolate tenendo conto delle caratteristiche dell'energia acquistata e della copertura attraverso Garanzie d'Origine o altre informazioni del fornitore. Per la quota non coperta da fonti rinnovabili certificate viene applicato il residual mix previsto dalla metodologia utilizzata.

Categoria 3 - trasporto merci

La Categoria 3 comprende le emissioni indirette associate alle attività di trasporto e mobilità connesse alle operazioni di Errevi e non direttamente controllate dall'organizzazione. Sono inclusi il trasporto merci effettuato da fornitori e vettori terzi, gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti e le trasferte di lavoro.

Per il trasporto merci sono state considerate le spedizioni effettuate tramite operatori logistici terzi, sulla base delle informazioni disponibili relative alla distanza percorsa e al peso della merce trasportata. Nel 2025 questa componente ha generato 0,054 tCO_2eq, confermando un'incidenza marginale sulla Carbon Footprint complessiva.

Mezzo di trasporto	Distanza 2025 (km)	Peso 2025 (t)	tCO_2eq 2025	Distanza 2024 (km)	Peso 2024 (t)	tCO_2eq 2024
Camion Euro 5 da 3 a 7 t	5.412	0,46	0,054	11.266,70	4,32	0,74

* A giugno 2026 l'azienda ha ottenuto certificati di Garanzie di Origine per 105 MWh, vintage ottobre 2025, finalità «Fornitura energia verde consumi anno 2025

Categoria 3 - pendolarismo

Le emissioni associate al pendolarismo comprendono gli spostamenti sistematici casa-lavoro effettuati dai dipendenti con mezzi non direttamente controllati da Errevi. Nel 2025 le emissioni associate al pendolarismo sono state pari a 25,01 tCO_2eq, rispetto a 29,48 tCO_2eq nel 2024.

Alimentazione	KM 2025	F.E. DEFRA 2025	kg CO_2eq 2025	KM 2024	F.E. DEFRA 2024	kg CO_2eq 2024
GPL	19.504	0,19599	3.822,6	29.654	0,20	5.841,8
Benzina	35.037	0,16272	5.701,2	23.958	0,16	3.929,1
Diesel	72.837	0,17304	12.603,7	96.168	0,17	16.348,6
Ibrido	22.466	0,12825	2.881,3	12.334	0,13	1.554,1
Metano	–	–	–	7.784	0,18	1.362,2
Treno	–	–	–	12.474	0,04	442,3
Totale kg CO_2eq			**25.008,8**			**29.478,1**
Totale tCO_2eq			**25,01**			**29,48**

Categoria 3 - spostamenti lavorativi e trasferte

Sono state incluse anche le emissioni indirette generate dagli spostamenti lavorativi effettuati dai dipendenti di Errevi nel corso del 2025 per motivi professionali, tra cui trasferte presso clienti o fornitori, partecipazione a eventi e incontri e altre attività esterne alle sedi aziendali. Nel 2025 le trasferte hanno generato complessivamente 12,51 tCO_2eq, rispetto a 2,86 tCO_2eq nel 2024.

Tipologia di viaggio	Km/€ 2025	tCO_2eq 2025	Km/€ 2024	tCO_2eq 2024
Viaggio aereo	74.105,22	10,96	9.426	1,75
Viaggio in treno	20.920,52	0,74	31.185	1,11
Taxi e auto a noleggio	3.030,25	0,81	–	–
Totale	**95.025,74**	**12,51**	**40.611**	**2,86**

Categoria 3	2025 tCO_2eq	2024 tCO_2eq
Trasporto merci	0,054	0,74
Pendolarismo	25,01	29,48
Trasferte	12,51	2,86
Totale ufficiale Categoria 3	**37,58**	**33,07**

Categoria 4 – emissioni indirette da prodotti utilizzati dall'organizzazione

La Categoria 4 comprende le emissioni indirette associate ai beni e servizi utilizzati da Errevi lungo la catena del valore a monte. Nel 2025 il perimetro di questa categoria è stato significativamente ampliato rispetto all'esercizio precedente, includendo gli acquisti legati al core business (COGS), la componente upstream dei beni acquistati, i beni strumentali (CAPEX), gli acquisti operativi (OPEX), inclusi i servizi di data center, e la gestione dei rifiuti. Le emissioni associate a COGS, CAPEX e OPEX sono state stimate classificando gli acquisti e i costi sostenuti nell'esercizio in macro-categorie omogenee e applicando metodologie e fattori di emissione coerenti con la natura delle diverse voci. Per i servizi di data center, l'analisi utilizza i consumi energetici resi disponibili dai provider.

Categoria 4	2025 tCO_2eq	2024 tCO_2eq
Beni acquistati	8.172,35	ND
Rifiuti	1,45	2,57
Altre emissioni indirette	255,06	42,36
Totale Categoria 4	**8.428,86**	**44,93**

Beni acquistati

La componente principale della Categoria 4 è rappresentata dalle emissioni associate ai beni e servizi acquistati da Errevi per lo svolgimento della propria attività, incluse le forniture riconducibili al core business (COGS). Nel 2025 tali emissioni sono state incluse per la prima volta nel perimetro della Carbon Inventory.

In assenza di dati primari sulle emissioni incorporate nei singoli beni e servizi acquistati, la quantificazione è stata effettuata prevalentemente attraverso un approccio spend-based, classificando gli acquisti in categorie omogenee e associando a ciascuna categoria fattori di emissione derivati da EXIOBASE. A questa componente si aggiungono le emissioni upstream (Well-to-Tank) associate alla produzione e distribuzione dei combustibili e dell'energia e ai trasporti rendicontati nelle Categorie 1, 2 e 3. Complessivamente, nel 2025 le emissioni riconducibili ai beni acquistati ammontano a 8.172,35 tCO_2eq, rappresentando la principale fonte emissiva rilevata dall'inventario.

Ai fini dell'analisi sono state escluse, secondo criteri di materialità e proporzionalità adottati nel rapporto tecnico, le macro-categorie di spesa con valore economico annuo inferiore a €10.000.

Beni acquistati	2025 tCO_2eq
COGS – beni acquistati per il core business	8.105,38
Componente upstream/WTT	66,97
Totale beni acquistati	**8.172,35**

Beni strumentali (CAPEX)

La Carbon Inventory 2025 include inoltre le emissioni associate ai beni strumentali e agli investimenti (CAPEX) sostenuti da Errevi nell'esercizio. In assenza di dati emissivi primari forniti dai produttori, per questa componente è stato adottato un approccio spend-based basato su fattori di emissione derivati da EXIOBASE, considerando la vita utile dei beni attraverso il relativo periodo di ammortamento. Nel 2025 le emissioni associate ai beni strumentali ammontano complessivamente a 34,56 tCO_2eq. Tali emissioni, quantificate a titolo informativo, non sono ricomprese nel totale della Categoria 4 oggetto di verifica di terza parte e non sono pertanto riportate nelle tabelle di sintesi.

Beni strumentali	2025	2024
Emissioni (tCO_2eq)	34,56	ND

Acquisti operativi e altre emissioni indirette (OPEX)

Nel 2025 il perimetro è stato esteso anche alle emissioni associate agli acquisti operativi (OPEX) e agli altri servizi utilizzati da Errevi per lo svolgimento delle proprie attività. La quantificazione combina approcci differenti in funzione della disponibilità e della qualità dei dati: per le categorie di spesa prive di dati fisici o emissivi primari è stato utilizzato un approccio spend-based; laddove sono disponibili informazioni specifiche sui consumi, come nel caso di alcuni servizi di data center, il calcolo utilizza i dati di attività forniti direttamente dai provider.

Complessivamente, le altre emissioni indirette considerate nella Categoria 4 ammontano nel 2025 a 255,06 tCO_2eq.

I consumi energetici relativi ai servizi di data center erogati da provider esterni sono ricompresi nella Categoria 4 delle emissioni indirette e non nella Categoria 2, riferita all'energia acquistata e consumata direttamente da Errevi.

Gestione e trattamento dei rifiuti

La Categoria 4 comprende infine le emissioni associate alla gestione e al trattamento dei rifiuti generati dalle attività aziendali. Nel 2025 sono state stimate complessivamente 7,11 tonnellate di rifiuti non pericolosi, prevalentemente destinate a riciclo, mentre non risultano rifiuti pericolosi. Le emissioni associate alla gestione dei rifiuti sono state pari a 1,45 tCO_2eq, rispetto a 2,57 tCO_2eq nel 2024.

Rifiuti generati e smaltiti (t)	2025	2024
Rifiuti pericolosi	0	0,40
Rifiuti non pericolosi	7,11	2,71
di cui riciclo	6,31	0,23
di cui recupero energetico	0,75	–
di cui altro trattamento	0,05	2,48
Emissioni associate (tCO_2eq)	1,45	2,57

I dati 2025 relativi ai rifiuti si riferiscono alla sede per la quale erano disponibili informazioni tracciabili; l'esclusione dell'unità locale per cui il dato non risultava disponibile è stata valutata nel rapporto tecnico nell'ambito dell'analisi di significatività.

Composizione Categoria 4	2025 tCO_2eq
Beni acquistati	8.172,35
Rifiuti	**1,45**
Altre emissioni indirette	255,06
Totale Categoria 4	8.428,86

L'estensione del perimetro rende visibile per la prima volta il peso delle emissioni lungo la catena del valore: nel 2025 la Categoria 4 rappresenta il 96,6% (location-based) della Carbon Footprint complessiva di Errevi, con una concentrazione prevalente nei beni acquistati. Questa maggiore granularità costituisce una base per orientare progressivamente il monitoraggio e le azioni di miglioramento verso le fonti emissive maggiormente rilevanti.

Categorie 5 e 6

Sulla base dell'analisi di significatività condotta per l'inventario 2025, le Categorie 5 e 6 non sono state incluse nell'inventario. Per la Categoria 5, relativa alle emissioni associate ai prodotti e servizi dell'organizzazione, il rapporto tecnico evidenzia l'assenza di una tracciabilità strutturata delle emissioni associate alla fase di utilizzo e fine vita delle soluzioni presso i clienti. Per la Categoria 6 non sono state individuate fonti emissive significative e tracciabili da includere nel perimetro 2025.

INDICE DEI CONTENUTI ESG — ESRS × GRI

Tabella di Raccordo integrato ESRS (EFRAG 2023) e GRI Standards 2021

Per ogni argomento trattato nel report sono indicati in parallelo il Data Requirement ESRS di riferimento e il corrispondente standard GRI, con la sezione del report in cui l'informazione è reperibile e le eventuali note su omissioni o sviluppi futuri.

ESRS — European Sustainability Reporting Standards				GRI Standards 2021		
Tema / Argomento	**Standard ESRS**	**Sezione del Report**	**Note**	**Standard GRI**	**Sezione del Report**	**Note**
ESRS 2 / GRI 2-3 — Informativa generale e requisiti di rendicontazione						
Politiche generali di rendicontazione	ESRS 2 BP-1	Nota metodologica; Lettera agli Stakeholder		GRI 2-2 / 2-3	Nota metodologica	
Informazioni specifiche dell'entità e modello di business	ESRS 2 BP-2 / SBM-1	Chi siamo; Il nostro modello operativo		GRI 2-1 / 2-6	Chi siamo; Il nostro modello operativo; La filiera	
Perimetro e entità incluse	ESRS 2 BP-1	Nota metodologica		GRI 2-2	Nota metodologica	
Verifica esterna	ESRS 2 BP-2	Nota metodologica	Non prevista per ora	GRI 2-5	–	Omesso – non prevista per ora
Lettera agli stakeholder / Dichiarazione sulla strategia ESG	ESRS 2 MDR-P	Lettera agli Stakeholder; Il nostro impegno per un futuro migliore		GRI 2-22	Lettera agli Stakeholder	
ESRS 2 / GRI 2 — Governance						
Ruolo e composizione organi di governo	ESRS 2 GOV-1	Governance e trasparenza; Appendice – Governance		GRI 2-9 / 2-10 / 2-11	Governance e trasparenza; Appendice – Governance	
Supervisione della sostenibilità da parte degli organi di governo	ESRS 2 GOV-2 / GOV-3	Governance della sostenibilità; Piano di Sostenibilità		GRI 2-12 / 2-13 / 2-14	Governance e trasparenza	
Gestione del rischio e controlli interni ESG	ESRS 2 GOV-5	Gestione integrata dei rischi; Compliance e conformità normativa		GRI 2-15 / 2-16	Gestione integrata dei rischi	
Due diligence	ESRS 2 GOV-4	Gestione integrata dei rischi; La filiera		GRI 2-25 / 2-26	Gestione integrata dei rischi	
Retribuzione degli organi di governo	ESRS 2 GOV-1	Governance e trasparenza	Informazione parziale	GRI 2-19 / 2-20 / 2-21	Coinvolgimento e cura del team	Parziale; rapporto retributivo omesso
Impegni politici e conformità normativa	ESRS 2 MDR-P	Governance e trasparenza; Compliance e conformità normativa		GRI 2-23 / 2-24 / 2-27	Governance e trasparenza; Compliance e conformità normativa; Appendice	
Appartenenza ad associazioni	ESRS 2 SBM-2	Stakeholder engagement e materialità		GRI 2-28	Ecosistema e territorio; Il nostro contributo al territorio	
ESRS 2 / GRI 3 — Strategia, materialità e stakeholder						
Interessi e coinvolgimento degli stakeholder	ESRS 2 SBM-2	Appendice – Stakeholder engagement e materialità		GRI 2-29	Appendice – Stakeholder engagement e materialità	
Processo di determinazione dei temi materiali	ESRS 2 IRO-1	Appendice – Stakeholder engagement e materialità; Gestione integrata dei rischi	Metodologia IRO formale in sviluppo	GRI 3-1 / 3-2	Appendice – Stakeholder engagement e materialità	
Gestione dei temi materiali / IRO	ESRS 2 SBM-3 / IRO-2	Il nostro impegno per un futuro migliore; Appendice – Materialità	Analisi a doppia rilevanza in sviluppo	GRI 3-3	Tutto il documento – per ciascun tema vedi sezione specifica	
Politiche, azioni e target ESG	ESRS 2 MDR-P / MDR-A / MDR-T	Piano di Sostenibilità; Il nostro impegno per un futuro migliore; Politica di Sostenibilità	Target quantitativi in definizione	GRI 3-3	Piano di Sostenibilità; Il nostro impegno per un futuro migliore	

ESRS — European Sustainability Reporting Standards				GRI Standards 2021		
Tema / Argomento	**Standard ESRS**	**Sezione del Report**	**Note**	**Standard GRI**	**Sezione del Report**	**Note**
E1 / GRI 302-305 — Cambiamenti climatici ed energia						
Politiche e governance sul clima	ESRS E1 GOV / E1-2	Governance della sostenibilità; Responsabilità ambientale; Politica di Sostenibilità		GRI 302-4 / 305-5	Consumi energetici; Responsabilità ambientale	Informazione qualitativa
Piano di transizione climatica e target GHG	ESRS E1-1 / E1-4	Piano di Sostenibilità; Il nostro impegno per un futuro migliore	Piano formale e target SBT in sviluppo	GRI 305-5	Responsabilità ambientale; Piano di Sostenibilità	Target quantitativi in definizione
Consumo e mix energetico	ESRS E1-5	Consumi energetici; Carbon Inventory – Categoria 2		GRI 302-1 / 302-2	Consumi energetici; Carbon Inventory – Categoria 2	Scope esterno parziale
Emissioni GHG Scope 1 (dirette – veicoli aziendali)	ESRS E1-6	Carbon footprint; Carbon Inventory – Categoria 1		GRI 305-1	Carbon footprint; Carbon Inventory – Categoria 1	
Emissioni GHG Scope 2 (energia acquistata)	ESRS E1-6	Carbon footprint; Carbon Inventory – Categoria 2	Location-based e market-based	GRI 305-2	Carbon footprint; Carbon Inventory – Categoria 2	
Emissioni GHG Scope 3 (pendolarismo, trasferte, trasporto merci, rifiuti)	ESRS E1-6	Carbon footprint; Carbon Inventory – Categorie 3 e 4	Intensità GHG in sviluppo	GRI 305-3	Carbon footprint; Carbon Inventory – Categorie 3 e 4	
Rischi e opportunità finanziari legati al clima	ESRS E1-9	Responsabilità ambientale; Gestione integrata dei rischi	Analisi finanziaria in sviluppo	GRI 201-2	Responsabilità ambientale	Informazione parziale
E2 / — Inquinamento | E3 / — Risorse idriche | E4 / — Biodiversità						
Inquinamento (aria, acqua, suolo, sostanze pericolose)	ESRS E2-1 → E2-6	Gestione dei rifiuti e delle risorse	Non materiale per servizi ICT; policy specifica in sviluppo	–	–	Non applicabile
Risorse idriche e marine	ESRS E3-1 → E3-5	–	Non materiale per servizi ICT	–	–	Non applicabile
Biodiversità ed ecosistemi	ESRS E4-1 → E4-6	–	Non materiale per servizi ICT	–	–	Non applicabile

ESRS — European Sustainability Reporting Standards				GRI Standards 2021		
Tema / Argomento	**Standard ESRS**	**Sezione del Report**	**Note**	**Standard GRI**	**Sezione del Report**	**Note**
E5 / GRI 306 — Rifiuti ed economia circolare						
Politiche e azioni su rifiuti e risorse	ESRS E5-1 / E5-2	Gestione dei rifiuti e delle risorse; Politica di Sostenibilità	Policy circolare specifica in sviluppo	GRI 306-1 / 306-2	Gestione dei rifiuti e delle risorse	
Rifiuti prodotti (RAEE, imballaggi, rifiuti urbani)	ESRS E5-4 / E5-5	Gestione dei rifiuti e delle risorse; Carbon Inventory – Categoria 4		GRI 306-3 / 306-4 / 306-5	Gestione dei rifiuti e delle risorse; Carbon Inventory – Categoria 4	
Target ed effetti finanziari sull'uso delle risorse	ESRS E5-3 / E5-6	Piano di Sostenibilità	Target in definizione; analisi finanziaria non formalizzata	–	–	Non previsto dai GRI 306
S1 / GRI 401-405 — Forza lavoro propria						
Politiche e governance sulla forza lavoro	ESRS S1 GOV / S1-1	Persone e competenze; Politica di Sostenibilità		GRI 2-23 / 401-2	Persone e competenze; Coinvolgimento e cura del team	
Caratteristiche della forza lavoro (headcount, contratti, genere, età)	ESRS S1-6 / S1-7	Il nostro team; Appendice – Persone e capitale umano	Dati su collaboratori in sviluppo	GRI 2-7 / 2-8 / 401-1	Il nostro team; Appendice – Persone e capitale umano; Appendice – Assunzioni e turnover	
Assunzioni e turnover	ESRS S1-6	Appendice – Persone e capitale umano		GRI 401-1	Il nostro team; Appendice – Assunzioni e turnover	
Contrattazione collettiva e dialogo sociale	ESRS S1-8	Appendice – Accordi di contrattazione collettiva	100% dipendenti coperti da CCNL	GRI 2-30	Appendice – Accordi di contrattazione collettiva	
Diversità e pari opportunità	ESRS S1-9 / S1-12	Diversità e pari opportunità; Appendice – Dipendenti in categorie vulnerabili		GRI 405-1 / 406-1	Diversità e pari opportunità; Appendice – Persone	Nessun episodio di discriminazione

ESRS — European Sustainability Reporting Standards				GRI Standards 2021		
Tema / Argomento	**Standard ESRS**	**Sezione del Report**	**Note**	**Standard GRI**	**Sezione del Report**	**Note**
Retribuzione adeguata e gap salariale di genere	ESRS S1-10 / S1-16	Coinvolgimento e cura del team	Dati retributivi dettagliati non pubblicati; gap di genere in sviluppo	GRI 405-2	–	Omesso – riservatezza dati
Benefit, protezione sociale ed equilibrio lavoro-vita privata	ESRS S1-11 / S1-15	Coinvolgimento e cura del team; Salute e sicurezza		GRI 401-2 / 401-3	Coinvolgimento e cura del team	Congedo parentale – informazione parziale
Formazione e sviluppo delle competenze	ESRS S1-13	Apprendimento continuo; Appendice – Ore di formazione	7.739 ore totali 2025	GRI 404-1 / 404-2 / 404-3	Apprendimento continuo; Appendice – Ore di formazione; Appendice – Revisione annuale della performance	
Salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1-14	Salute e sicurezza; Coinvolgimento e cura del team		GRI 403-1 → 403-10	Salute e sicurezza; Appendice – Infortuni sul lavoro e indicatori di incidenti	Nessun infortunio registrato
Coinvolgimento della forza lavoro e canali di reclamo	ESRS S1-2 / S1-3	Coinvolgimento e cura del team; Gestione integrata dei rischi	Canale whistleblowing attivo	GRI 2-25 / 2-26	Gestione integrata dei rischi	
Incidenti, denunce e diritti umani sulla forza lavoro	ESRS S1-17	Salute e sicurezza; Appendice – Infortuni sul lavoro	Nessuna violazione registrata	GRI 403-9 / 406-1	Appendice – Infortuni sul lavoro; Diversità e pari opportunità	Nessun caso registrato
S2 / GRI 2 — Lavoratori nella catena del valore						
Politiche e codice di condotta verso i fornitori	ESRS S2-1 / S2-4	La filiera: selezione e coinvolgimento dei fornitori; Codice di Condotta Fornitori		GRI 2-6	La filiera: selezione e coinvolgimento dei fornitori	
Coinvolgimento e canali di reclamo per i fornitori	ESRS S2-2 / S2-3	La filiera: selezione e coinvolgimento dei fornitori	Engagement sistematico in sviluppo	GRI 2-25	Gestione integrata dei rischi	
Target relativi alla catena del valore	ESRS S2-5	Piano di Sostenibilità	Target in definizione	–	–	Non esplicitamente richiesto dai GRI applicati
S3 / GRI 413 — Comunità locali e territorio						
Politiche e azioni verso le comunità locali	ESRS S3-1 / S3-4	Il nostro contributo al territorio; Politica di Sostenibilità		GRI 413-1	Il nostro contributo al territorio	
Coinvolgimento delle comunità e impatti negativi	ESRS S3-2 / S3-3	Il nostro contributo al territorio; Stakeholder engagement e materialità	Meccanismi formali in sviluppo	GRI 413-2	–	Nessun impatto negativo significativo
S4 / GRI 418 — Clienti, qualità e privacy						
Politiche verso clienti e qualità del servizio	ESRS S4-1 / S4-4	Relazione con i clienti: qualità, metodo e comunità professionale		GRI 418-1	Privacy e protezione dei dati personali; Appendice – Compliance e conformità normativa	Nessun reclamo comprovato
Privacy, protezione dei dati e cybersecurity	ESRS S4-1 / S4-4	Privacy e protezione dei dati personali; Sicurezza delle informazioni e gestione dei rischi cyber; Governance dell'Intelligenza Artificiale		GRI 418-1	Privacy e protezione dei dati personali	
Coinvolgimento dei clienti e canali di reclamo	ESRS S4-2 / S4-3	Relazione con i clienti: qualità, metodo e comunità professionale; Compliance e conformità normativa		GRI 2-25	Gestione integrata dei rischi	

ESRS — European Sustainability Reporting Standards				GRI Standards 2021		
Tema / Argomento	**Standard ESRS**	**Sezione del Report**	**Note**	**Standard GRI**	**Sezione del Report**	**Note**
G1 / GRI 205 — Governance, etica e anticorruzione						
Cultura aziendale e politiche di business conduct	ESRS G1 GOV / G1-1	Governance e trasparenza; Compliance e conformità normativa; Codice Etico		GRI 2-23 / 205-1 / 205-2	Governance e trasparenza; Gestione integrata dei rischi	
Prevenzione della corruzione (Modello 231)	ESRS G1-3 / G1-4	Gestione integrata dei rischi; Modello Organizzativo 231		GRI 205-1 / 205-2 / 205-3	Gestione integrata dei rischi; Appendice – Compliance e conformità normativa	Nessun episodio registrato
Gestione delle relazioni con i fornitori (integrità)	ESRS G1-2	La filiera: selezione e coinvolgimento dei fornitori; Codice di Condotta Fornitori		GRI 2-6	La filiera: selezione e coinvolgimento dei fornitori	
Pratiche di pagamento	ESRS G1-6	Performance economica e valore economico generato; Appendice – Valore economico	Informazione parziale	GRI 201-1	Appendice – Valore economico generato e distribuito	
Lobbying e influenza politica	ESRS G1-5	–	Non applicabile – nessuna attività di lobbying	–	–	Non applicabile
GRI 201 — Performance economica (senza controparte ESRS tematica)						
Valore economico generato e distribuito	ESRS 2 SBM-1	Performance economica e valore economico generato; Appendice – Valore economico		GRI 201-1	Appendice – Valore economico generato e distribuito	
Conformità normativa (sanzioni e sentenze)	ESRS 2 MDR-P	Appendice – Compliance e conformità normativa		GRI 2-27	Appendice – Compliance e conformità normativa	Nessuna sanzione nel periodo

Legenda: "–" = standard non applicabile o informazione non rendicontata nel periodo. | Note in corsivo: omissioni motivate (riservatezza, prima edizione, processo in sviluppo) o indicazione di non applicabilità per il settore ICT/servizi.

We turn data into trust