



Certificazione



Corporation

HOSPITALITY COMPANY

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

contenente la  
RELAZIONE D'IMPATTO  
**2023**

**XENIA S.P.A.**  
SOCIETÀ BENEFIT

Via A. Gramsci, 79  
66016 Guardiagrele (CH)

Capitale sociale: 1.609.500,00 €





## INDICE

Lettera agli Stakeholder	3
<b>1. OVERVIEW</b>	<b>4</b>
1.1 Highlights finanziari e di sostenibilità	4
1.2 Il Gruppo	4
1.2.1 La Società e la sua storia (incluso Società Benefit)	4
1.2.2 Mission e Valori	7
1.2.3 Aree di Business	8
1.2.3.1 La catena del valore di Xenia (rappresentazione grafica)	9
1.2.3.2 Adesione ad Associazioni	10
1.2.3.3 Gestione dei Rischi	12
1.3. Strategia di sostenibilità	15
1.3.1 Gli stakeholder della Società	15
1.3.2 Analisi di materialità	17
1.3.3 Piano di sostenibilità	23
1.3.4 Contributo agli obiettivi SDGs	25
<b>2. GOVERNANCE</b>	<b>26</b>
2.1 Governance societaria	26
2.2 Organi societari	26
2.3 Etica e compliance	29
2.4 Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile	30
2.5 Gestione responsabile della supply chain	33
<b>3. ENVIRONMENTAL</b>	<b>35</b>
3.1 L'impatto ambientale di Xenia	35
3.1.1 Gestione responsabile dei consumi energetici	35
3.1.2 Emissioni	37
3.1.3 Gestione responsabile delle risorse idriche	38
3.1.4 Politiche di economia circolare	40

<b>4. SOCIAL</b>	<b>42</b>
4.1 Benessere dei lavoratori	42
4.1.1 Le persone in Xenia	42
4.1.2 Diversità ed inclusione	45
4.1.2.1 Retribuzioni	49
4.1.3 Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano	50
4.1.4 Salute e sicurezza dei lavoratori	52
4.2 Relazioni con i clienti	53
4.3 L'impatto generato da Xenia	55
4.3.1 Valore economico generato e distribuito	55
4.3.2 Responsabilità verso la comunità e il territorio (Rapporti con il territorio e sviluppo locale)	57
4.3.3 Impatto della Società Benefit	60
4.3.3.1 La valutazione dell'impatto (BIA e SROI)	60
4.3.3.2 La prima finalità di beneficio comune: accoglienza	60
4.3.3.3 La seconda finalità di beneficio comune: assistenza sanitaria	61
4.3.3.4 La terza finalità di beneficio comune: scolarizzazione	62
<b>5. UNO SGUARDO AL FUTURO - EVENTI SUCCESSIVI ALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO</b>	<b>63</b>
<b>6. NOTA METODOLOGICA</b>	<b>64</b>
<b>7. GRI CONTENT INDEX</b>	<b>66</b>
<b>8. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE</b>	<b>70</b>

## Lettera agli Stakeholder | 2-22

Cari Stakeholder,

nel corso del 2023 la nostra Società ha consolidato le proprie linee di business e ha sottoposto alla valutazione del Mercato il proprio piano aziendale con la quotazione in Borsa avviata lo scorso 6 novembre.

La vision e la mission di Xenia hanno trovato riscontro nell'interesse da parte di importanti e prestigiosi investitori e, nel lungo percorso verso l'importante momento della quotazione, il supporto e la partecipazione di tutto il management.

Aver voluto integrare da tempo le tematiche ESG in azienda ci ha consentito di poter esprimere meglio il nostro progetto d'impresa e l'attenzione crescente che riserviamo alla sostenibilità intesa nella sua accezione più ampia.

Con il proprio Bilancio di Sostenibilità, Xenia intende raccontare la partecipazione a sfide importanti che sono parte del nostro quotidiano: la lotta al cambiamento climatico, la parità di genere, l'inclusione e la lotta alla povertà, per indicarne alcune. Sfide che - però - riguardano anche il miglioramento continuo della governance societaria con l'applicazione di prassi e modelli sempre più trasparenti e partecipativi.

A marzo 2023, Xenia ha acquisito l'importante certificazione B Corp. Dopo la trasformazione in Società Benefit del 2021, diventare una B Corp è stato il secondo evento decisivo nel percorso verso il consolidamento di una mission che intende anche costruire una cultura aziendale che integri sempre più le tematiche di sostenibilità del nostro fare impresa.

Realizzare un sistema sostenibile di prodotti e servizi nel settore hospitality è oggi ancora più importante e, in un mondo dove anche il turismo è messo a rischio dalla quasi innaturale dinamica del clima e da eventi geopolitici impensabili fino a qualche tempo fa, è diventato irrinunciabile.

Come Società Benefit certificata B Corp, vogliamo fare un ulteriore passo verso una riconferma anche formale della nostra identità scegliendo una rendicontazione non finanziaria che vede quest'anno integrate la Relazione d'Impatto e il Bilancio di Sostenibilità, proponendo così una lettura più immediata delle molteplici iniziative avviate e della varietà degli interventi che sottendono l'orientamento del nostro impegno ESG.

Le certificazioni ottenute sono anch'esse espressione di quanto si voglia favorire in azienda la crescita di una sensibilità verso le tematiche di sostenibilità e, per quanto la strada sia ancora lunga, perseguire obiettivi sempre più sfidanti.

Poter condividere con voi questo importante compendio è anche un modo per invitarvi a proporre suggerimenti e idee per crescere ancora, insieme.

Ercolino Ranieri

## 1. OVERVIEW

### 1.1 Highlights finanziari e di sostenibilità

<b>Clients</b>	6 Phi Hotels - Atipico Osteria - Atipico Bottega Rating medio di soddisfazione clienti   8,6
<b>Impatto economico</b>	Fatturato totale annuo   € 50.055.982 Valore economico generato   € 50.306.699 Valore economico distribuito   € 46.803.480
<b>Territorio</b>	Quota utile netto destinato alla Piccola Casa della Divina Provvidenza-Cottolengo  Contributo alla Piccola Casa della Divina Provvidenza-Cottolengo tramite il progetto Welcome Aid   € 38.056  Associazioni supportate   Casa della Carità Maria Regina, Caritas locali, Servizi Sociali, Coop. La Fraternità
<b>Dipendenti</b>	Numero di dipendenti   166 (56% donne - 44% uomini)
<b>Supply chain</b>	Acquisti fornitori locali   18,90%
<b>Ambiente</b>	Progetto 15-20-24   Interventi di efficientamento energetico Scope 1   581 t CO <sub>2</sub> Scope 2   688 t CO <sub>2</sub> Consumo di acqua   29,32 ML

### 1.2 Il Gruppo

#### 1.2.1 La Società e la sua storia (incluso Società Benefit) | 2-1; 2-6

La Società nasce nel **1992** a Guardiagrele con il nome "Seneca", entra velocemente nel settore del **crew accommodation** espandendosi (1996) nel settore del **business travel** e avviando (1998) una collaborazione significativa con il Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Bologna. È in questo contesto che le attività di ricerca applicata portano l'Azienda a costituire Thot, una **società di business intelligence e data analysis**, nel settore del travel e in altri business.

Nel 2011 l'Azienda diventa un player anche nella **distribuzione mondiale di accommodation** attraverso tutti i Global Distribution System (GDS). Il lancio del canale distributivo **XENIAtoBOOK** dà avvio al progetto di connessione e integrazione con il web per il segmento B2B, con la possibilità, così, per le strutture alberghiere di essere rappresentate e collegate a oltre 600.000 terminali di agenzie di viaggio specializzate.

Nel 2014 sono istituite a **Tirana** (Albania), la società Xenia Balkan Sh.p.k. e la Branch Xenia Balkan Services presso le quali sono implementate diverse attività operative.

Nel 2015 il ramo d'azienda avente ad oggetto l'attività di business travel è ceduto a una nota multinazionale del settore. Da allora, con la nuova denominazione "Xenia" l'Azienda si è dedicata esclusivamente all'implementazione delle tre linee di business:

- **Accommodation:** ricerca e organizzazione di servizi alberghieri in destinazioni nazionali e internazionali per il segmento B2B e per conto di clienti operanti generalmente nel settore del trasporto passeggeri e cargo;
- **Gruppo Alberghiero Phi Hotels:** la catena alberghiera della Società identificata dal brand Phi Hotels;
- **Distribuzione GDS:** commercializzazione di hotel su canale B2B e web attraverso il sistema proprietario XENIAtoBOOK.

Dal 2016 la configurazione del Gruppo PHI si consolida su segmenti rappresentati dai brand Xenia (per i servizi di crew accommodation e distribuzione), Thot (per la business intelligence e data analysis) e Phi Hotels (per la gestione diretta delle strutture alberghiere).

Nel 2021, seguendo la propria mission aziendale orientata a creare un valore condiviso, Xenia **integra nel proprio modello d'impresa gli obiettivi di redditività con quelli di beneficio comune**. Si trasforma in **Società Benefit** consolidando la propria vocazione alle tematiche di responsabilità etica e il proprio impegno a preservare l'accoglienza accessibile, inclusiva e socialmente utile. La trasformazione porta anche alla cooperazione con l'Ente morale Piccola Casa della Divina Provvidenza-Cottolengo di Torino, di cui sostiene le attività anche attraverso la destinazione di una quota degli utili netti d'esercizio, definita statutariamente. Nello stesso anno, grazie all'acquisizione di ulteriori strutture, Xenia riesce a consolidare la sua posizione nel settore alberghiero portando il brand Phi Hotels a 8 alberghi in gestione diretta.

Nel 2022 seguendo un principio di efficientamento, il Gruppo Phi Hotels si consolida a **7 strutture**, continuando le attività di scouting per l'acquisizione di nuovi alberghi coerentemente con il progetto e il modello organizzativo definiti. Ad aprile vengono pubblicati il **primo Bilancio di Sostenibilità** e la **prima Relazione d'Impatto** (anno 2021); la Certificazione di Qualità ISO 9001:2015 viene estesa al brand Phi Hotels mentre prende avvio un progetto di ristorazione integrata che da gennaio 2023 vede Xenia gestire l'Osteria Al Cappello Rosso di Bologna - ora Atipico Osteria - e la collegata bottega di produzione di tortellini e pasta fresca.

A marzo 2023 Xenia diventa **B Corp**, un riconoscimento che esprime gli sforzi di integrazione nei modelli di business del più ampio orientamento alla responsabilità sociale d'impresa (sono conseguite, nell'anno, anche le certificazioni SA8000:2014, ISO 30415:2021, UNI/PdR 125:2022, ISO 45001:2018). Sono centrali un **business model circolare**, il **commitment del management** e una **governance integrata**, a generare insieme vantaggio competitivo e valore per ogni stakeholder.

La scelta di un'**apertura al mercato azionario** vede Xenia debuttare su Euronext Growth Milan il 6 novembre 2023, un'operazione che permetterà alla Società di raggiungere più velocemente e con maggior stabilità gli obiettivi prefissati.

## Focus on: Xenia Società Benefit

Il 24 marzo 2021 la Società modifica ufficialmente la propria ragione sociale in Xenia S.p.A. Società Benefit. La forma organizzativa delle società benefit viene introdotta in Italia dal Decreto legge 1882 del 17 aprile 2015 che le definisce come società che “nell’esercizio di un’attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più **finalità di beneficio comune** e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse”. In accordo con l’impegno a “**Fare bene, facendo del bene**”, Xenia ha definito le seguenti finalità di beneficio comune, integrate all’interno dello statuto societario:

- l’accoglienza di indigenti, persone anziane sole, persone disabili, persone bisognose in genere;
- l’assistenza sanitaria di persone indigenti;
- la scolarizzazione e formazione di chiunque si trovi nella condizione di povertà educativa.

Xenia si impegna, pertanto, affinché la povertà e la solitudine, l’accesso all’istruzione e a una formazione adeguata, le disparità di genere e le disuguaglianze sociali diventino una responsabilità comune. I risultati ottenuti, così come le iniziative e i progetti che Xenia supporta per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti in linea con quanto esplicitato all’interno del Piano di Beneficio Comune, sono illustrati nella **Relazione d’Impatto** della Società che, in conformità ai requisiti di legge, è redatta annualmente e che, in riferimento all’esercizio 2023, è integrata al presente documento. La Relazione d’Impatto è predisposta da Xenia sulla base di due metodologie, utili a valutare qualitativamente e quantitativamente la performance in ambito ESG della Società e l’impatto da essa generato:

- le linee guida **GRI** (Sustainability Reporting Standards 2016 aggiornate al 2021), lo standard ad oggi più diffuso e maggiormente riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria;
- la metodologia **SROI** (Social Return On Investment) che quantifica il valore sociale generato.

## I Brand del Gruppo

al 31.12.2023



### 1.2.2 Mission e Valori | 2-1; 2-12

Xenia opera nel settore dell'hôtellerie dal 1992 e punta all'**innovazione** e alla **qualità** dei servizi per soddisfare le esigenze e le aspettative sempre più eterogenee della domanda e dell'offerta in questo segmento del turismo. Xenia privilegia un'**attenzione costante al bene comune**, sottolineata dalla mission aziendale "**La creazione di un valore condiviso**" ed esplicitata anche tramite la selezione di una rete di contatti, a partire dai fornitori fino ai collaboratori e clienti, che si caratterizzano per la stessa focalizzazione alla cooperazione e al perseguimento del bene comune. Con riferimento all'attenzione nei confronti dell'ambiente, Xenia effettua investimenti continui per stabilire una gestione delle risorse (in particolare energetiche e idriche) che sia sostenibile nel lungo periodo.

Alla base di ogni scelta strategica, l'Azienda ha definito e posto come irrinunciabili la concretezza dei suoi seguenti valori:

- il rispetto della persona e della sua dignità;
- il sostegno alla persona attraverso la solidarietà;
- l'istruzione come diritto fondamentale della persona;
- la responsabilità come ricerca costante del bene comune.

Essi la guidano nella realizzazione della propria mission, con un business orientato ai principi etici, di trasparenza e di prevenzione alla corruzione e condotto nel rispetto dei valori della dignità dell'uomo.

### 1.2.3 Aree di Business | 2-6

Xenia è una hospitality company con linee di business per la domanda e l'offerta di ospitalità.

#### **Accommodation**

La linea di business accommodation integra le attività di Wholesaler, Incoming e Crew Accommodation tutte destinate a target B2B.

##### – **Wholesaler e Incoming**

È il business con il quale la Società propone a Operatori del turismo e dei viaggi, di mercati internazionali e nazionali, la propria selezione di strutture ricettive in grado di rispondere a diverse esigenze di viaggio, tanto business quanto leisure.

##### – **Crew Accommodation**

È la gestione in co-sourcing delle attività operative per l'accommodation di equipaggi e team di lavoro di società Corporate e Operatori del trasporto. Il servizio è altamente specializzato e viene erogato con modelli di business diversi per ogni Cliente in risposta alle diverse organizzazioni e dinamiche operative.

#### **Gruppo Alberghiero Phi Hotels**

È la catena alberghiera della Società identificata dal brand Phi Hotels. La collezione di hotel 4 stelle situati in località con un interessante patrimonio artistico, culturale e gastronomico rappresenta un'offerta che combina cura degli ambienti, originalità, efficienza, spazi strutturati all'insegna della funzionalità, per soddisfare le esigenze di ogni ospite, qualunque sia il tipo di soggiorno (business, leisure, meeting, convention, etc.).

Alla data di approvazione del presente documento, il Gruppo Alberghiero Phi Hotels si compone delle seguenti unità operative:

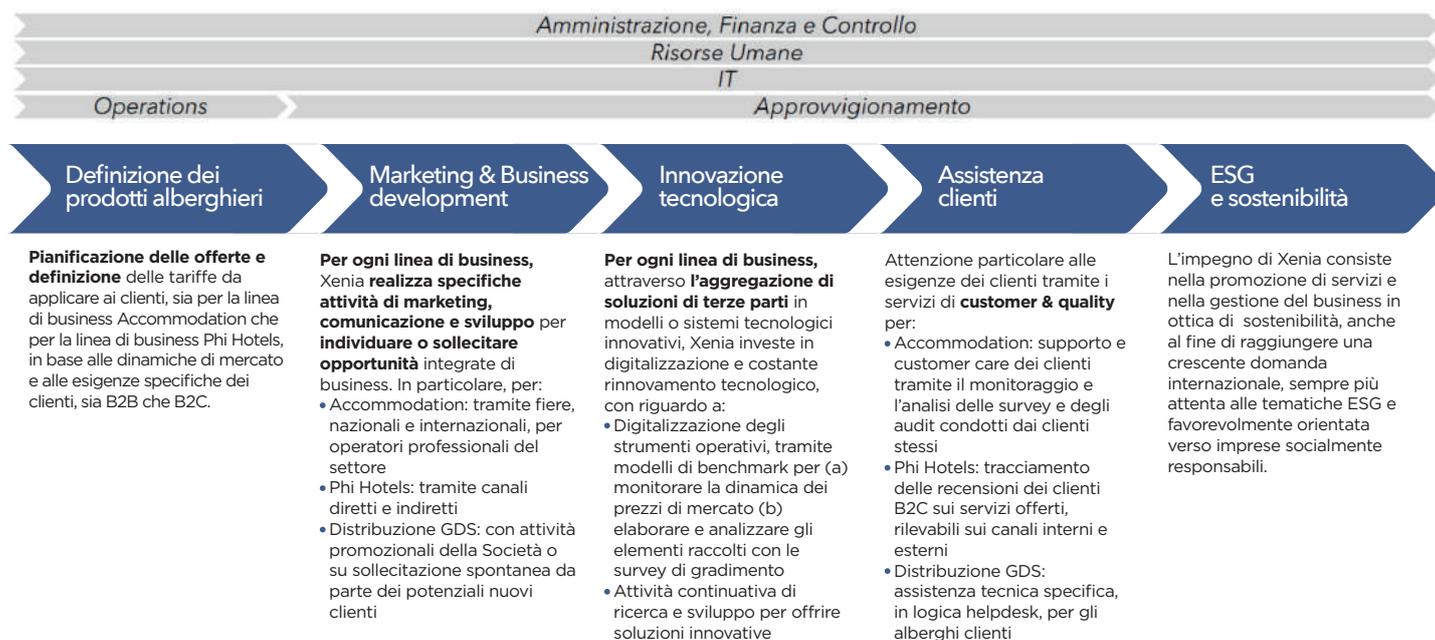
- Phi Hotel Astoria\*\*\*\*** Via Vigna 29, 31058 Susegana (TV) - [www.phihotelastoria.com](http://www.phihotelastoria.com)
- Phi Hotel Canalgrande\*\*\*\*\*** Corso Canalgrande 6, 41121 Modena - [www.phihotelcanalgrande.com](http://www.phihotelcanalgrande.com)
- Phi Hotel Milano\*\*\*\*** Via Falzarego 1, 20021 Baranzate (MI) - [www.phihotelmilano.com](http://www.phihotelmilano.com)
- Phi Hotel dei Medaglioni \*\*\*\*** Corso G. Mazzini 8, 42015 Correggio (RE) - [www.phihoteldeimedaglioni.com](http://www.phihoteldeimedaglioni.com)
- Phi Hotel Emilia\*\*\*\*** Via dei Billi 2/A, 40064 Ozzano Emilia (BO) - [www.phihotelemilia.com](http://www.phihotelemilia.com)
- Phi Hotel Bologna\*\*\*\*** Via de' Fusari 9, 40123 Bologna - [www.phihotelbologna.com](http://www.phihotelbologna.com)
- Phi Hotel Principe \*\*\*\*** Piazza T. Galimberti 5, 12100 Cuneo - [www.phihotelprincipe.com](http://www.phihotelprincipe.com)
- Atipico Osteria** Via de' Fusari 9, 40123 Bologna - [www.atipicoosteria.it](http://www.atipicoosteria.it)
- Atipico Bottega** Galleria Falcone e Borsellino 2E, 40123 Bologna

### Distribuzione

È l'attività di sviluppo e commercializzazione del sistema distributivo XENIAtoBOOK per la vendita di camere su canali B2B per strutture alberghiere di terzi e indipendenti. Attraverso la piattaforma tali strutture sono rappresentate e rese disponibili a operatori professionali, in tutto il mondo.

### 1.2.3.1 La catena del valore di Xenia (rappresentazione grafica) | 2-6

La catena del valore di Xenia oltre alle cinque attività primarie, che le consentono di ottenere un vantaggio competitivo, comprende attività di supporto che permettono alla Società di continuare ad operare in modo efficace e funzionale.



### 1.2.3.2 Adesione ad Associazioni | 2-28

Associazione	Descrizione
<b>Assobenefit</b>	<p>L'Associazione Nazionale per le Società Benefit affianca e rappresenta le Società Benefit e quelle che si identificano in un modello di mercato che mette al centro il bene comune. L'associazione organizza eventi formativi e informativi sulle tematiche d'interesse per le società aventi questo status giuridico e attività di networking attraverso le quali conoscere le altre imprese associate e contribuire alla creazione di valore condiviso insieme.</p>
<b>Assonime</b>	<p>L'Associazione fra le società per azioni italiane studia e tratta i problemi che riguardano direttamente o indirettamente gli interessi e lo sviluppo dell'economia italiana. Tra le diverse attività, dà opera per il miglioramento della legislazione industriale, commerciale, amministrativa e tributaria, con particolare riguardo alla disciplina delle società nonché per l'elevazione culturale dell'ambiente economico e la migliore conoscenza dell'ordinamento giuridico e della situazione economica italiana, anche mediante le proprie pubblicazioni. Ai suoi compiti tradizionali si sono sommati, negli anni recenti, l'impegno per la sostenibilità e l'innovazione digitale, valorizzando gli spazi aperti dalla normativa europea.</p>
<b>Assonext</b>	<p>Associazione di categoria delle società quotate sul mercato Euronext Growth Milan, creata nella consapevolezza che le società quotate su questo particolare mercato, per la loro dimensione, le loro caratteristiche e la loro dinamicità, necessitano di una specifica forma di azione collettiva e rappresentanza. Assonext intende contribuire a migliorare il quadro normativo destinato alle PMI che accedono al mercato dei capitali, occupandosi di studio, divulgazione e trattazione di tematiche e problematiche connesse e conseguenti alla negoziazione di strumenti finanziari su sistemi multilaterali di negoziazione, quale Euronext Growth Milan, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Inoltre, favorisce il networking tra gli Associati (società quotate su EGM) e gli Aderenti (professionisti che operano sul mercato EGM), per condividere ambizioni, sfide e opportunità connesse ai mercati dei capitali e alla quotidiana vita aziendale.</p>
<b>Confindustria</b>	<p>Confindustria è la principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia. La sua mission è favorire l'affermazione dell'impresa quale motore della crescita economica, sociale e civile del Paese. In questo senso, definisce percorsi comuni e condivide - nel rispetto degli ambiti</p>

Associazione	Descrizione
<b>Federalberghi</b>	<p>di autonomia e influenza - obiettivi e iniziative con il mondo dell'economia e della finanza, delle Istituzioni nazionali, europee e internazionali, della Pubblica Amministrazione, delle Parti Sociali, della cultura e della ricerca, della scienza e della tecnologia, della politica dell'informazione e della società civile.</p> <p>La Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa delle esigenze, delle proposte e degli interessi delle imprese turistico-ricettive italiane nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali. Federalberghi si propone di valorizzare gli interessi economici e sociali degli imprenditori turistici e di favorire il riconoscimento del loro ruolo sociale, l'affermazione dell'economia turistica, la promozione dell'offerta turistico ricettiva nazionale. Si occupa di stipulare contratti nazionali di lavoro, svolge attività di ricerca per l'analisi del settore e promuove la formazione imprenditoriale delle imprese associate.</p>
<b>Fiavet</b>	<p>Federazione Italiana Associazioni Imprese di Viaggi e Turismo è l'associazione di categoria più rappresentativa della distribuzione e della produzione turistica italiana, con più di 1.500 Agenzie di Viaggio e Tour Operator rappresentate. In particolare, si propone la rappresentanza giuridica e sindacale e la tutela in tutti i campi degli interessi generali delle imprese economiche legalmente autorizzate che fanno capo alle Associazioni Territoriali e alle Associazioni di Imprese Turistiche associate e dei network.</p>
<b>Hedna</b>	<p>Hotel Electronic Distribution Network Association è una comunità globale di professionisti del settore, fornitori di tecnologia, educatori e consulenti che attraverso l'influenza, la collaborazione e il networking sviluppano il business dell'ospitalità, conoscendo e apprezzando le possibilità delle evoluzioni tecnologiche, valutando l'impatto delle tendenze attuali e prefigurando quelle a venire.</p>
<b>UNGC</b>	<p>UN Global Compact è l'associazione promossa dall'ONU per la promozione della cultura della cittadinanza d'impresa, che incoraggia le aziende a creare un quadro economico, sociale e ambientale sostenibile in grado di garantire a tutti l'opportunità di condividere benefici.</p>

### 1.2.3.3 Gestione dei Rischi | 2-15; 2-16; 2-25; 207-2

Xenia ha adottato una struttura organizzativa che garantisca una **gestione appropriata e consapevole dell'esposizione e della propensione al rischio** derivante dal proprio business, definendo un approccio integrato volto a preservare l'efficacia, la redditività e la sostenibilità della gestione lungo l'intera catena del valore.

Nell'anno 2023 - anche nell'ambito del percorso di quotazione che ha interessato pressoché l'intero esercizio - il modello aziendale di mappatura e monitoraggio dei rischi è stato irrobustito, nella consapevolezza del potenziale impatto dei rischi medesimi sugli obiettivi e sul processo di creazione di valore dell'impresa. L'attività è risultata da un lato, nella definizione di una serie di procedure specifiche connesse allo status di Società quotata; dall'altro, in un aggiornamento della mappatura ai sensi del D. Lgs. 231/01 nonché del relativo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26.01.2024).

Il **vertice aziendale** ha un ruolo fondamentale nel processo di gestione dei rischi; ne esplicita la visione di medio-lungo periodo del profilo definendo gli ambiti entro i quali intende muoversi.

Ciò posto, l'identificazione, la valutazione e il monitoraggio delle cause scatenanti dei rischi a cui l'Azienda è esposta avvengono a partire da un **confronto tra le funzioni**, rispetto ai possibili elementi che potrebbero innescare i rischi annessi alle diverse attività.

Le funzioni aziendali sviluppano diverse attività di reporting da e verso il Top Management; per la natura e le dimensioni della Società, le criticità di qualsiasi tipo sono riportate tempestivamente e direttamente. Le attività di reporting relative al Bilancio di Esercizio hanno cadenza **mensile e trimestrale** e riguardano l'andamento dei costi, dei ricavi e delle principali voci patrimoniali a cui si aggiunge la posizione finanziaria. Grazie alla predisposizione dei CoReport relativi alle attività dei Phi Hotels, il Top Management monitora i costi e i ricavi specifici e, con la definizione di un sistema di KPI (Key Performance Indicator) per le aree operative, analizza il conseguimento degli obiettivi aziendali. In aggiunta, tramite una presentazione dettagliata sono riferite periodicamente le informazioni in merito al piano industriale e il prospetto del cash flow atteso.

Vengono riferiti al Top Management anche i risultati ottenuti e le eventuali criticità riscontrate relativamente alle certificazioni internazionali possedute da Xenia; inoltre, anche funzioni aziendali come l'Account Development e il General Counsel svolgono delle attività di reporting e di informativa continua nei confronti del Top Management al fine di comunicare eventuali criticità, reclami o rischi emergenti riguardo, rispettivamente, la soddisfazione dei clienti e le attività legali.

## **Rischi connessi a fattori ambientali, sociali e di governance**

### **■ Rischi connessi alla gestione delle risorse umane**

Il settore in cui Xenia opera è in continuo sviluppo. Il successo e la capacità di mantenere un elevato grado di competitività dipendono in maniera significativa anche dalla capacità di attrarre, formare e mantenere in azienda personale con un adeguato livello di specializzazione, competenze tecniche e professionali. Il costante avvicendamento di personale rappresenta un aspetto fisiologico comune di tutti gli operatori del settore, con potenziale effetto negativo sulle attività operative. Il presidio è svolto dalla Funzione HR; il perseguimento delle certificazioni etico-sociali è ulteriore espressione del commitment dell'azienda rispetto alla tematica.

### **■ Rischi connessi ai rapporti con parti correlate**

Nell'ambito della propria attività Xenia intrattiene rapporti di natura commerciale e finanziaria con Parti Correlate (individuata sulla base del Principio Contabile Internazionale IAS 24). È esposta, pertanto, al rischio che tali rapporti comportino un'allocazione inefficiente delle risorse, espongano la Società a rischi non correttamente identificati e presidiati, causino danni ai portatori d'interesse di Xenia. Al fine di mitigare tale rischio, Xenia ha adottato, con delibera del CdA, la Procedura Operazioni con Parti Correlate e nominato (1 dicembre 2023) il relativo Comitato, composto dagli amministratori indipendenti della Società.

### **■ Rischi connessi al rispetto della normativa in materia di ambiente, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

Xenia è soggetta a leggi e regolamenti in materia di ambiente, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro. Eventuali violazioni della normativa di riferimento potrebbero comportare limitazioni alla sua attività, applicazione di sanzioni e/o ingenti richieste di risarcimento del danno. In materia di salute e sicurezza sul lavoro la Società è tenuta all'osservanza di leggi e regolamenti (a titolo esemplificativo, il D. Lgs. n. 81 del 2008) volti a prevenire gli incidenti e a mappare e gestire i rischi. A tal fine, ha adottato politiche e procedure per conformarsi alle disposizioni normative; la presenza dei requisiti in materia di sicurezza, salute e igiene sul lavoro è mantenuta sotto controllo grazie al continuo aggiornamento e all'effettuazione dei controlli obbligatori per legge e al percorso di certificazione ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro" in progressiva estensione a tutte le sedi aziendali.

### **■ Rischi connessi allo status di Società Benefit e al mantenimento della certificazione B Corp**

In quanto Società Benefit Xenia ha enunciate nello statuto sociale delle disposizioni relative a specifiche finalità di beneficio comune, indicate come proprie. Inoltre, con il conseguimento della certificazione B Corp rilasciata dall'ente no profit statunitense B Lab, è identificata tra le aziende che, oltre ad avere obiettivi di profitto, rispondono ai più alti standard di performance sociali, ambientali e di trasparenza. Il mancato perseguimento delle finalità di beneficio comporterebbe l'applicazione di disposizioni in materia di pubblicità ingannevole e quelle del codice del consumo in tema di pratiche commerciali scorrette; il mancato mantenimento dell'elevato standard ESG richiesto dalla certificazione B Corp nel medio-lungo periodo, pur in assenza di ripercussioni in termini di responsabilità per la Società, comporterebbe un danno reputazionale, influenzando negativamente la posizione economico-finanziaria di Xenia. Le strutture di governance e di management esprimono ogni presidio a mitigazione del rischio.

#### ■ **Rischi connessi alla raccolta, conservazione e trattamento dei dati personali**

Nello svolgere le proprie attività, Xenia e i suoi collaboratori trattano e gestiscono i dati personali dei soggetti interessati, in linea con le disposizioni normative e regolamentari applicabili, inclusa la normativa europea GDPR (General Data Protection Regulation). Il rischio al quale Xenia è esposta è di violazione di dati personali e delle leggi vigenti, così come di danneggiamento o perdita di dati, a causa di procedure e/o processi inadeguati, circostanze che, nel caso, potrebbero dare origine a richieste di risarcimento e all'applicazione di sanzioni amministrative. Le procedure definite, le tecnologie adottate e le consulenze specialistiche attive in materia esprimono la mitigazione del rischio.

#### ■ **Rischio tecnologico e rischio cyber-security**

I due ambiti di rischio tecnologico più importanti per la Società riguardano: (i) la costante evoluzione e influenza che sistemi e soluzioni tecnologiche imprimono ai business della Società; (ii) la sicurezza o cyber security che richiede sempre maggiori investimenti e gestione per la protezione e la gestione secondo normativa dei dati e delle funzionalità operative della Società. Con riferimento al primo punto, il settore turistico presenta una densità di casi di grande successo di iniziative tecnologiche che hanno letteralmente modificato anche le dinamiche della domanda e dell'offerta determinando nuovi scenari competitivi con minacce del tutto nuove e con opportunità prima impensabili. Anche i modelli di business possono subire o essere aiutati dalle continue innovazioni in ambito tech. Con riferimento al secondo, la struttura tecnologica e i plan adottati mitigano il rischio del verificarsi di tali circostanze.

#### ■ **Rischi reputazionali derivanti da prestazioni di servizio non conformi e/o indisponibilità del servizio**

La crescita e i risultati di Xenia dipendono dalla sua capacità di mantenere e migliorare il proprio capitale reputazionale e mantenere un elevato livello di servizio nei confronti dei clienti; tali fattori sono influenzati dalla capacità di valorizzazione del marchio e della qualità dei servizi offerti. Il settore in cui opera l'Azienda è particolarmente esposto a diffusione incontrollata di notizie e giudizi potenzialmente lesivi della sua reputazione; il riferimento è ai casi in cui diventa difficile limitare o evitare eventuali situazioni che per ragioni diverse possono portare la Società ad essere parte o anche associata ad eventi negativi. Xenia riconferma la propria attenzione nei confronti di ogni possibile elemento collegato a questo tipo di rischio e opera con la massima trasparenza e vigilanza.

#### ■ **Rischi relativi all'adeguatezza del Modello 231 di cui al Decreto 231**

Xenia è esposta al rischio di incorrere in sanzioni derivanti da un'eventuale valutazione di inadeguatezza del proprio modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dalle disposizioni del Decreto 231 o dalla commissione di un reato che preveda la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del medesimo Decreto. Il Modello 231 adottato disciplina una serie di regole e procedure volte a garantire la prevenzione della commissione di reati; l'Organismo di Vigilanza effettua periodicamente le verifiche di funzionamento, efficacia ed osservanza delle prescrizioni del Modello.

### 1.3. Strategia di sostenibilità | 2-12; 2-13; 2-22

#### 1.3.1 Gli stakeholder della Società | 2-29

Xenia crede fortemente nell'importanza di creare e mantenere una rete di stakeholder basata su principi solidi quali il rispetto, la trasparenza, la condivisione degli obiettivi legati alla sostenibilità e la gestione etica e responsabile del business. Xenia promuove un dialogo continuo con i suoi stakeholder al fine di recepire eventuali aspettative o esigenze legate all'attività della Società stessa, instaurando così un rapporto di collaborazione e fiducia reciproca. Per i principali stakeholder, sia interni che esterni, Xenia ha predisposto dei canali comunicativi formali e informali che agevolano l'interazione tra le parti.

Categoria di stakeholder	Modalità di comunicazione
<b>Associazioni</b>	<p>Xenia promuove e partecipa ad eventi, tavole rotonde e/o altre attività quali, per esempio, studi di settore, coerentemente con le finalità delle associazioni a cui la Società aderisce. L'adesione ad Associazioni prevede la contestuale individuazione in Xenia di uno o più riferimenti, scelti in funzione del tipo di Associazione e della finalità di adesione. Analogamente, le Associazioni indicano un proprio riferimento a supporto dell'azienda associata. Gli scambi avvengono per lo più a mezzo posta elettronica o accedendo a un'area riservata ai membri, con comunicazioni poi canalizzate per argomento, tipo richiesta, ecc. È frequente la partecipazione a webinar e web meeting riservati ai membri.</p>
<b>Azionisti</b>	<p>Le informazioni in merito alle tematiche di sostenibilità vengono rese disponibili nel sito istituzionale di Xenia, in cui viene data visibilità anche ai report di natura non finanziaria, oltre che approfondite nelle assemblee relative. I contatti dell'Investor Relations Manager e dell'Investor &amp; Media Relations Advisor sono riportati nella relativa sezione.</p>
<b>Banche</b>	<p>Al verificarsi di un'esigenza di confronto con le Banche - o su proposta delle stesse - sono previsti degli incontri di tipo C- Level.</p>
<b>Clienti</b>	<p>Con riferimento al business Phi Hotels, Xenia invita gli ospiti che soggiornano presso le proprie strutture a condividere feedback e suggerimenti al fine di accertare il livello di gradimento del soggiorno e cogliere eventuali spunti di miglioramento. Le modalità di coinvolgimento dei clienti del segmento B2C, invece, prevedono contatti (telefonici o via e-mail) pressoché giornalieri con riferimento alle</p>

<b>Categoria di stakeholder</b>	<b>Modalità di comunicazione</b>
<b>Comunità locale</b>	<p>attività operative, survey e newsletter periodiche e, infine, anche incontri face-to-face in occasione di eventi, congressi, fiere, o visite.</p> <p>Xenia partecipa, promuove e supporta, attraverso l'erogazione di donazioni e contributi, la disponibilità di spazi o la possibilità di esperienze formative presso i Phi Hotels, attività e/o eventi organizzati da associazioni, enti, istituzioni e/o aziende locali, in linea con il Piano di Gestione del Beneficio Comune, al fine di contribuire all'inclusione sociale e lavorativa sul territorio.</p>
<b>Dipendenti e collaboratori</b>	<p>Xenia promuove l'organizzazione di eventi aziendali o videoconferenze dirette ai propri dipendenti per la condivisione di nuovi progetti e di modalità e tematiche operative (incluse le attività formative); utilizza survey e/o questionari per raccogliere feedback rispetto a un determinato tema e prevede incontri periodici con le risorse umane. Inoltre, sono presenti in azienda un Social Performance Team e un Comitato per la Parità di genere e sono attivi canali di comunicazione (anonimi e non) per l'inoltro di eventuali segnalazioni.</p>
<b>EnVent</b>	<p>Dall'ammissione su EGM, EnVent è l'Euronext Growth Advisor che assiste Xenia nell'assolvimento dei compiti e delle responsabilità derivanti dai regolamenti Euronext Growth Milan. La comunicazione tra Xenia e EnVent è pressoché continuativa e di tipo C-Level.</p>
<b>Fornitori</b>	<p>Xenia si impegna a coinvolgere i propri fornitori in linea con quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello 231 e dalle restanti certificazioni ottenute dalla Società. In funzione della tipologia di fornitura, il confronto con il fornitore avviene tramite incontri one-to-one di natura sia operativa che commerciale oppure telefonicamente/via e-mail.</p>
<b>Piccola Casa della Divina Provvidenza - Cottolengo</b>	<p>L'impegno di Xenia come Società Benefit si esprime anche attraverso la cooperazione con l'Ente Morale Cottolengo Piccola Casa della Divina Provvidenza di Torino, a cui l'Azienda destina una parte degli utili netti di esercizio a sostegno delle attività di accoglienza, assistenza e scolarizzazione di persone bisognose, svolte dall'Opera. I confronti avvengono a livello del Top Management, con una maggiore frequenza telefonica e via e-mail.</p>

Categoria di stakeholder	Modalità di comunicazione
<b>Scuole, università e enti di ricerca</b>	Attraverso modalità di focus group, web meeting o incontri formativi in presenza, Xenia si impegna a coinvolgere le scuole, le università e gli enti di ricerca, al fine di creare un collegamento solido tra istituzioni e aziende per sostenere lo sviluppo del lavoro e della ricerca nel territorio in cui la Società opera.
<b>Sindacati e organizzazioni di categoria</b>	Xenia si impegna a interagire con frequenza semestrale con i sindacati e le organizzazioni di categoria, in un dialogo che è previsto dalla certificazione SA8000 ma ancor prima risponde ai principi etici e di responsabilità sociale su cui si fonda l'Organizzazione.
<b>Top Management</b>	Il Top Management si incontra settimanalmente, in modalità mista (presenza - da remoto), per aggiornamenti e confronti in merito allo stato di avanzamento di attività e progetti e/o per la discussione di elementi di natura strategica. Semestralmente il Management si incontra in una location diversa dall'azienda, per favorire un confronto decontestualizzato, di portata più ampia, della durata di uno-due giorni.

### 1.3.2 Analisi di materialità | 3-1; 3-2

Per definire le informazioni da rendicontare all'interno del presente documento, Xenia ha proceduto all'**aggiornamento del processo di materialità** svolto nel corso dell'esercizio precedente in linea con i requisiti del GRI 3 dei GRI Standards 2021, con particolare riferimento agli impatti della Società, che sono stati sottoposti ad una review critica da parte del Top Management al fine di garantire una maggior rappresentatività e chiarezza degli aspetti più rilevanti.

#### Focus on: Valutazione degli impatti

I principali impatti dell'attività di Xenia sul contesto economico, ambientale e sociale, ivi inclusi i diritti umani, individuati attraverso un'analisi del contesto esterno alla Società, sono stati oggetto di valutazione e prioritizzazione - attraverso un questionario online - da parte di un panel di stakeholder selezionati in occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità 2022. Il questionario ha chiesto ai destinatari di valutare la rilevanza degli impatti presentati assegnando un punteggio da 1 a 5 (1 come valore minimo e 5 come valore massimo) rispetto a due caratteristiche dell'impatto: la **significatività**, che include una valutazione in merito alla gravità, alla sua diffusione e alla possibilità di rimediare al danno generato, e la **probabilità di accadimento**, inteso come il livello di possibilità che l'impatto accada. Grazie alla raccolta dei punteggi assegnati dagli stakeholder, sulla base della loro sensibilità e del ruolo ricoperto rispetto all'attività dell'Organizzazione, Xenia è riuscita a individuare gli impatti e le aree di intervento prioritari per la Società e per i suoi stakeholder, selezionando esclusivamente impatti che avevano ottenuto un punteggio complessivo pari o superiore alle soglie stabilite.

In Xenia è definita una **funzione Sostenibilità** quale raccordo aziendale per la **gestione degli impatti dell'Organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone**. La responsabilità dell'area è affidata a un manager, nell'ambito di un coordinamento pressoché continuo con i manager delle altre funzioni, per le attività di propria competenza, a favore dello sviluppo e dell'integrazione degli aspetti di sostenibilità nella governance. La gestione delle attività - e gli **impatti** - sono oggetto di una condivisione in sede di **meeting** con frequenza almeno quindicinale, ai quali partecipano il **CEO**, il **Management** e la **Vice CEO**, che presiede gli incontri.

Nella tabella che segue sono riportate le tematiche di sostenibilità rilevanti per Xenia sulla base dell'analisi svolta nel 2022, gli impatti positivi e negativi, come da ultimo aggiornamento, e gli SDGs (Sustainable Development Goals) ad essi associati.

Tematica di sostenibilità rilevante per Xenia	Descrizione	Impatto generato (Potenziale/effettivo)	Tipologia di impatto (Positivo/negativo)	SDGs di riferimento
Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano	Perdita di talenti	Xenia, in assenza di un adeguato presidio dell'applicazione delle politiche interne relative alla condotta etica dei dipendenti, può incorrere nell'insoddisfazione del personale e un elevato turnover.	<b>Negativo</b>	
	Condizioni lavorative non dignitose	Xenia, nell'eventualità di stipulazione di contratti di lavoro per i dipendenti non in linea con la normativa nazionale e/o internazionale, non garantirebbe condizioni lavorative dignitose.	<b>Negativo</b>	 
	Personale qualificato e competente	Xenia, attraverso le proprie attività e investimenti, garantisce al personale percorsi di formazione finalizzati ad un organico aziendale competente e sempre aggiornato.	<b>Positivo</b>	
	Violazione dei diritti dei lavoratori	Xenia potrebbe riscontrare casi di violazione dei diritti dei lavoratori all'interno della propria catena del valore.	<b>Negativo</b>	

Tematica di sostenibilità rilevante per Xenia	Descrizione	Impatto generato (Potenziale/effettivo)	Tipologia di impatto (Positivo/negativo)	SDGs di riferimento
Diversità ed inclusione	Parità di genere	Xenia, nel riconoscere il talento femminile come un elemento naturale e fondativo dell'azienda, garantisce parità di genere e tutela le donne in ogni fase della propria carriera senza pregiudicare l'assunzione, le promozioni o il ricoprire cariche apicali.	<b>Positivo</b>	  
	Parità retributiva di genere	Xenia contribuisce alla parità di genere nel mondo del lavoro retribuendo in egual misura, a parità di livello ed anzianità, uomini e donne.	<b>Positivo</b>	
Salute e sicurezza dei lavoratori	Contributo alla promozione della salute e sicurezza sui posti di lavoro	Xenia, attraverso attività di informazione e sensibilizzazione, l'applicazione di protocolli in adempimento alle certificazioni ottenute e l'adozione di politiche interne, supporta i propri lavoratori nella gestione in sicurezza dei principali rischi per la salute psico-fisica, riducendo inoltre l'incidenza degli infortuni sul lavoro.	<b>Positivo</b>	 
	Malattie professionali ed infortuni sul lavoro	Xenia, nello svolgimento delle proprie attività in assenza di un adeguato presidio delle politiche interne in materia salute e sicurezza sul luogo di lavoro, potrebbe essere esposta a rischi legati alla sicurezza dei lavoratori che possono materializzarsi in malattie professionali, infortuni e/o incidenti sul lavoro.	<b>Negativo</b>	

Tematica di sostenibilità rilevante per Xenia	Descrizione	Impatto generato (Potenziale/effettivo)	Tipologia di impatto (Positivo/negativo)	SDGs di riferimento
Gestione responsabile delle risorse idriche e consumi energetici - lotta al cambiamento climatico	Inquinamento di acque superficiali	Un non adeguato presidio dell'applicazione delle procedure previste per i servizi di pulizia e di lavanderia aumenta il rischio, in caso di sversamenti o allagamenti, di inquinamento delle acque superficiali dei territori in cui la Società opera, esponendola anche a un danno reputazionale e/o economico per l'applicazione di eventuali sanzioni.	<b>Negativo</b>	  
	Migliorata efficienza energetica dei prodotti/servizi venduti	La Società, tramite l'implementazione di soluzioni innovative per il risparmio energetico, favorisce una riduzione della propria impronta di carbonio, contribuendo così all'adattamento al cambiamento climatico.	<b>Positivo</b>	
	Diminuzione delle emissioni GHG indirette (Scope 2)	Xenia, tramite l'approvvigionamento di parte del fabbisogno energetico da fonti rinnovabili, contribuisce alla riduzione delle emissioni di GHG indirette (Scope 2).	<b>Positivo</b>	
Economia circolare e valorizzazione dei rifiuti	Contributo alla circolarità delle risorse utilizzate	Un'attenta ed efficiente gestione del sistema di raccolta rifiuti da parte di Xenia riduce l'impatto ambientale e contribuisce alla diffusione dell'economia circolare.	<b>Positivo</b>	
	Adozione di pratiche di approvvigionamento sostenibile	La Società, attraverso l'acquisto di materiali e prodotti certificati, garantisce il rispetto di alti standard ambientali e sociali, così contribuendo alla diffusione di pratiche di approvvigionamento sostenibile.	<b>Positivo</b>	
Impatto e valutazione Società Benefit	Creazione di valore condiviso	La scelta di esistere come Società Benefit permette di perseguire un paradigma economico in cui l'esercizio della responsabilità d'impresa incide sullo scopo sociale e sulla governance. Il perseguimento delle finalità di beneficio comune ha un impatto positivo sull'ambiente e sulla società grazie alla generazione di un valore condiviso per tutti i portatori di interesse.	<b>Positivo</b>	  

Tematica di sostenibilità rilevante per Xenia	Descrizione	Impatto generato (Potenziale/effettivo)	Tipologia di impatto (Positivo/negativo)	SDGs di riferimento
Etica e compliance	Episodi di corruzione	Xenia, nonostante il presidio della tematica, potrebbe essere soggetta alla possibilità di incorrere in episodi di corruzione all'interno del proprio business a causa di una non puntuale adozione ed implementazione di processi e sistemi che garantiscono che la Società operi secondo elevati standard etici e in linea con le normative vigenti.	<b>Negativo</b>	 
	Non conformità rispetto a leggi e regolamenti	Xenia, nella conduzione delle proprie attività, è soggetta alla possibilità di violare leggi e/o regolamenti.	<b>Negativo</b>	
	Mancato rispetto dell'oggetto contrattuale relativamente a termini di pagamento e clausole	Il mancato rispetto dell'oggetto contrattuale relativamente a termini di pagamento e clausole accresce il rischio di esposizione della Società a squilibri di carattere reputazionale.	<b>Negativo</b>	
Rapporti con il territorio e sviluppo locale	Mancato contributo alla creazione di una supply chain sostenibile e danno reputazionale	Una non adeguata integrazione di criteri ESG nella selezione dei fornitori e il mancato svolgimento di due diligence per il monitoraggio delle performance di sostenibilità dei fornitori chiave potrebbero precludere la possibilità per la Società di intercettare casi di violazione dei diritti umani ed eventuali rischi ambientali.	<b>Negativo</b>	      
	Violazione dei diritti umani	La Società, per effetto di una presenza multi-locata e tramite l'individuazione di fornitori locali, favorisce lo sviluppo socio-economico del territorio in cui opera, promuovendo il sostegno all'occupazione e all'imprenditoria locale. La cooperazione con l'Ente morale Cottolengo Piccola Casa della Divina Provvidenza e altre associazioni solidali permette il contributo allo sviluppo socio-economico del territorio.	<b>Positivo</b>	
	Contributo allo sviluppo socio-economico del territorio			
	[segue]			

Tematica di sostenibilità rilevante per Xenia	Descrizione	Impatto generato (Potenziale/effettivo)	Tipologia di impatto (Positivo/negativo)	SDGs di riferimento
Rapporti con il territorio e sviluppo locale	Coinvolgimento delle comunità locali e soddisfazione degli stakeholder coinvolti	La definizione di un piano di gestione del beneficio comune favorisce il coinvolgimento del management nell'attuazione dei relativi interventi e una condivisione diffusa che promuove l'ascolto degli stakeholder e aumenta il loro livello di soddisfazione.	Positivo	
	Impegno civile e coinvolgimento delle categorie svantaggiate all'interno della società	La definizione della finalità di beneficio comune incentrata sull'accoglienza permette alla Società di contribuire al miglioramento delle condizioni di vita delle persone indigenti, anziane e diversamente abili e al loro coinvolgimento all'interno della società.	Positivo	
	Impegno civile e promozione del diritto allo studio	La definizione della finalità di beneficio comune volta a garantire una risposta completa ai bisogni di salute favorisce il miglioramento dello stato di salute delle persone indigenti e bisognose attraverso l'assistenza infermieristica ed emotiva.	Positivo	
Relazione con i clienti	Investimenti a tutela del livello di servizio erogato	Xenia, attraverso le proprie attività e investimenti, si adopera per l'ottenimento e il mantenimento di certificazioni internazionali, a garanzia del livello di qualità del servizio erogato a clienti e fornitori.	Positivo	
	[segue]			

Tematica di sostenibilità rilevante per Xenia	Descrizione	Impatto generato (Potenziale/effettivo)	Tipologia di impatto (Positivo/negativo)	SDGs di riferimento
Relazione con i clienti	Consumo responsabile/ci enti fidelizzati	Xenia, comunicando in maniera trasparente e accessibile le informazioni relative alla Società e ai propri servizi, favorisce scelte informate da parte di Terzi, migliorando il livello di fidelizzazione al brand.	Positivo	 
	Promozione della parità di trattamento e policy per la soddisfazione dei clienti	Xenia, attraverso l'adozione di politiche interne volte a garantire la parità di trattamento per tutti i clienti, è in grado di soddisfarne le esigenze, riducendo il rischio di incorrere in episodi discriminatori.	Positivo	

### 1.3.3 Piano di sostenibilità

Nel 2023, Xenia ha proceduto alla definizione del Piano di Sostenibilità 2024-2026, che identifica le aree prioritarie relative ad aspetti ambientali, sociali e di governance su cui la Società intende focalizzare i propri sforzi nel corso del triennio.

Il processo di redazione del Piano ha reso necessaria un'analisi del contesto interno di sostenibilità di Xenia, per identificare le attività già avviate e/o in fase di avvio e la direzione strategica della Società, e un'analisi del contesto esterno di riferimento al fine di individuare best practices, trend di mercato ed eventuali pressioni esterne sulle tematiche di sostenibilità. Ciò ha reso possibile la definizione dei **Pillars (o Pilastri) del Piano**, che rappresentano le aree tematiche prioritarie per la Società da porre alla base del Piano, in linea con i temi rilevanti per Xenia in tabella di cui sopra. A valle della definizione dei Pilastri, il Top Management di Xenia ha stabilito gli **obiettivi di alto livello**, indirizzando il **target operativo** in un'ottica prospettica. All'interno del Piano, sono state altresì identificate le **azioni** e le **iniziative** da svolgere nel medio-lungo periodo per il raggiungimento degli obiettivi prefissati; tali risultati verranno misurati attraverso degli indicatori chiave di prestazione (KPIs). Il Piano, dunque, permetterà a Xenia di impostare un percorso di sostenibilità sempre più strutturato.

Il Piano di Sostenibilità 2024-2026<sup>1</sup> di Xenia è articolato su cinque pilastri:

Pilastro	Obiettivo	SDGs
Welcome our People	Promuovere una cultura aziendale inclusiva che permetta di valorizzare le proprie persone, supportandone lo sviluppo e la realizzazione professionale e personale.	   
Welcome our Clients	Lavorare per garantire la piena soddisfazione della propria clientela (sia B2B che B2C) in un'ottica di miglioramento continuo.	
Welcome our Community	Costruire un legame sempre più forte con la comunità locale, onorando l'impegno preso nell'ambito della propria trasformazione in Società Benefit.	  
Welcome our Planet	Tutelare l'ambiente attraverso l'integrazione di pratiche sostenibili, sensibilizzando ospiti e gli altri stakeholders.	   
Governance	Creare una governance di sostenibilità per garantire affidabilità e trasparenza e generare valore condiviso con gli stakeholders, nel pieno rispetto della società e del pianeta.	  

<sup>1</sup> Il Piano di Sostenibilità 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 16 febbraio 2024.

### 1.3.4 Contributo agli obiettivi SDGs

Xenia **contribuisce attivamente al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)** tramite la definizione delle tematiche di materialità prioritarie e, a partire dall'esercizio 2024, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi prefissati all'interno del Piano di Sostenibilità 2024-2026. L'impegno concreto di Xenia è rinvenibile nella **definizione di politiche aziendali e sistemi di gestione certificati** che garantiscono la tutela nei confronti dei lavoratori in termini di Salute e Sicurezza; nei **piani di formazione** che mirano ad accrescere le capacità dei dipendenti e le loro conoscenze, anche in ambito ESG, **valorizzando il capitale umano e la cultura aziendale**; nel voler **favorire un ambiente e una realtà aziendale positivi**, a promozione dello sviluppo e del benessere dei dipendenti, garantendo pari opportunità a tutti i lavoratori.

Con riferimento alle tematiche ambientali, Xenia ha implementato dei sistemi capaci di **monitorare e ridurre i consumi energetici** delle sue sedi, impegnandosi a potenziare tali sforzi attraverso la definizione di un piano di decarbonizzazione. Xenia, inoltre, applica procedure che stabiliscono il **corretto smaltimento delle sostanze chimiche** per evitare una dispersione incontrollata e altamente inquinante nelle falde acquifere e nel terreno.

Grazie ai continui investimenti in certificazioni internazionali e all'implementazione di sistemi di feedback e canali di comunicazione che favoriscono l'ascolto degli stakeholder, Xenia riesce ad **apportare continui miglioramenti ai servizi offerti**, aumentando progressivamente il livello di soddisfazione dei propri clienti e il coinvolgimento dei portatori di interesse.

In maniera autonoma e con Associazioni e Enti del terzo settore, Xenia realizza progetti e iniziative che hanno come finalità il beneficio comune e come obiettivo il **garantire l'accoglienza, l'assistenza sanitaria e la scolarizzazione** alle fasce più fragili della società. In questo modo, riesce a perseguire un paradigma economico in cui la **responsabilità sociale** e il **coinvolgimento della comunità locale** trovano spazio e rilevanza permettendo lo sviluppo di comunità più sostenibili e sicure.

## 2. GOVERNANCE | 2-9

### 2.1 Governance societaria

Xenia è una Società per Azioni Società Benefit con sede a Guardiagrele (Chieti) che opera principalmente in Italia e in Albania. Si è dotata di un **sistema di governance** allineato alle esigenze connesse al proprio status - anche di azienda presente da novembre 2023 sul mercato Euronext Growth Milan - alle best practices di mercato e adeguato al quadro normativo italiano, a cui fa riferimento. Il **modello di governance** prescelto è di tipo **tradizionale**, con la prevista dicotomia tra il **Consiglio di Amministrazione**, organo esecutivo cui sono conferiti i poteri di ordinaria e straordinaria gestione della Società, e il **Collegio Sindacale**, organo di controllo e di vigilanza dell'operato consiliare, perché la gestione e l'amministrazione della Società avvengano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo, e a garanzia della piena osservanza dei valori aziendali quali elementi irrinunciabili per gli azionisti, gli amministratori, il management e ogni altro stakeholder. I principi posti alla base di ogni relazione sono "competenza, trasparenza e correttezza".

### 2.2 Organi societari | 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-16; 2-17; 2-18

L'**Assemblea dei soci** è l'organo sociale che esprime la volontà degli azionisti e prende le decisioni più rilevanti per la vita della Società, fra le quali la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'approvazione del Bilancio d'Esercizio, la delibera di modifiche statutarie e di operazioni di carattere straordinario.

La struttura dell'azionariato e del capitale sociale (Euro 1.609.500,00) di Xenia è la seguente:

Azionista	N. azioni	% capitale sociale
PHI S.r.l. <sup>2</sup>	2.244.000	69,71%
Ercolino Ranieri	156.000	4,85%
Invitalia S.p.A. <sup>3</sup>	285.000	8,85%
Mercato	534.000	16,59%
<b>Totale</b>	<b>3.219.000</b>	<b>100,00%</b>

<sup>2</sup> PHI S.r.l. (riconducibile al 100% a Ercolino Ranieri) ed Ercolino Ranieri, in qualità di azionisti della Società, e l'Emittente hanno assunto nei confronti di EnVent Italia SIM, in qualità di Euronext Growth Advisor e Global Coordinator, taluni impegni di lock-up validi fino a 18 mesi decorrenti dalla Data di Inizio delle Negoziazioni.

<sup>3</sup> Tramite il "Fondo Cresci al Sud".

Il **Consiglio di Amministrazione** costituisce il massimo organo di governo di Xenia. È stato nominato dall'Assemblea del 2 novembre 2023 e rimarrà in carica sino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025; i membri sono otto, come rappresentato in tabella.

In considerazione degli incarichi ricoperti all'interno della Società e alle altre attività svolte, ciascun amministratore è ritenuto in possesso dell'esperienza e delle competenze necessarie per la corretta gestione degli impatti legati al settore in cui Xenia opera. Inoltre, l'eterogeneità dei membri assicura la rappresentanza di diversi gruppi di stakeholder e, in particolare, le istituzioni finanziarie e non, le università e gli istituti formativi, gli enti no-profit, i dipendenti. Il presidente del CdA non è un alto dirigente della Società.

Non vi sono processi definiti per la valutazione delle performance del massimo organo di governo, né tantomeno del Comitato Benefit, rispetto a temi economici, ambientali e sociali. Più esattamente, la valutazione avviene rispetto all'attuazione e all'efficacia delle iniziative definite sia nel piano di beneficio comune, con particolare riferimento agli aspetti sociali connessi al perseguimento delle finalità poste da statuto, sia a livello di management ed eventualmente declinate in sotto obiettivi per singole aree.

Nome e Cognome	Genere	Carica	Altri incarichi e impegni significativi ricoperti
Marcello Valenti	Uomo	Presidente*	Consigliere di Illimity Bank S.p.A. Presidente del consiglio di amministrazione di Octagon Capital S.r.l. Socio di Octagon Capital S.r.l. Consigliere e Socio di Kon Tiki Consulting S.r.l. Socio di Studio Tremonti e Associati
Ercolino Ranieri	Uomo	Consigliere Delegato**	Amministratore unico di Thot S.r.l. Amministratore unico di PHI S.r.l. Unipersonale Socio di PHI S.r.l. Unipersonale
Ermando Bozza	Uomo	Consigliere	Presidente del collegio sindacale di Honda Italia Industriale S.p.A. Presidente del collegio sindacale di Valagro S.p.A. Presidente del collegio sindacale di Grabi Chemical S.p.A. Presidente del collegio sindacale di Weatherford Mediterranea S.p.A. Presidente del collegio sindacale di D. G. Impianti S.p.A. Presidente del collegio sindacale di Dupont Energetica S.p.A. Sindaco unico Italfliuid Geoenergy S.r.l. Sindaco unico Italfliuid Sefim S.r.l. Sindaco di Aimuw S.p.A. Sindaco di Flli De Cecco Di Filippo - Fara San Martino S.p.A. Sindaco di Circet Italia S.p.A. Sindaco di Proger S.p.A. Sindaco di Ciccio Zaccagnini S.r.l. Sindaco di Oleraria e vinicola vellese Soc. Coop. Agricola Consigliere di Prosper S.r.l. Socio di Prosper S.r.l. Consigliere di Eutekne S.p.A. Socio di Eutekne S.p.A. Socio accomandante di Fiscal Data Service S.a.s. Socio di Studio Bozza & Associati Soc. Prof.
Francesca Pace	Donna	Consigliere*	Consigliere di Autostrade per l'Italia S.p.A. Presidente del comitato rischi di Autostrade per l'Italia S.p.A. Componente del comitato ESG di Autostrade per l'Italia S.p.A.

Nome e Cognome	Genere	Carica	Altri incarichi e impegni significativi ricoperti
Giulio Caso	Uomo	Consigliere	Consigliere delegato di Ma.C.C.I. - S.r.l. Consigliere delegato di Adistribuzionegas S.r.l. Consigliere di Autentico AS Consigliere di Unico International S.A.
Maria Di Rosato	Donna	Consigliere**	
Stefano Crocetta	Uomo	Consigliere	Socio di Unies S.r.l.
Vanessa Sobrero	Donna	Consigliere*	

\*Amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 148, comma 3 del TUF, come richiamato dall'art. 147-ter, comma 4, del TUF.

\*\* Amministratore con poteri esecutivi.

L'attività di vigilanza è affidata al **Collegio Sindacale**, nominato dall'Assemblea del 13 luglio 2023 e in carica sino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

Nella medesima seduta, l'Assemblea ha nominato due **"Board Observer" (Osservatori)**, a ulteriore rafforzamento della governance.

Con la responsabilità di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello 231 predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001, e di curarne il relativo aggiornamento, il 3 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la nomina di un **Organismo di Vigilanza**, composto da un Presidente e due membri, tutti esterni alla Società, con incarico di durata triennale.

I flussi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza sono definiti con particolare rigore, perché il Consiglio di Amministrazione e la Società di revisione ricevano con ogni accuratezza i risultati delle verifiche e l'evidenza di eventuali criticità riscontrate.

L'incarico di revisione legale per i bilanci in chiusura al 31 dicembre 2022, 31 dicembre 2023 e 31 dicembre 2024 e di revisione contabile limitata delle relazioni finanziarie semestrali è affidato (con incarico conferito dall'Assemblea in data 28 aprile 2022) a KPMG S.p.A.

In quanto Società Benefit, Xenia si è dotata di un **Comitato Benefit**, di nomina consiliare, composto da cinque membri non soci ed estranei agli organi sociali. È un organo non esecutivo, privo di deleghe o poteri gestori, al quale sono affidati l'incarico di supervisionare gli aspetti inerenti al suddetto status giuridico e il perseguimento delle finalità di beneficio comune poste statutariamente, anche attraverso pareri e considerazioni all'Organo Amministrativo riguardo l'opportunità e la coerenza di attività o iniziative della Società con lo status di Società Benefit. È prevista una calendarizzazione trimestrale degli incontri (anche in videoconferenza), di cui uno coincide con la presentazione del Progetto di Bilancio, nel corso del quale viene relazionata anche l'attività annuale.

**Comitato per le Operazioni con Parti Correlate**, composto dagli amministratori indipendenti della Società, nominato con seduta consiliare del 1° dicembre 2023, in conformità alla relativa procedura di individuazione, approvazione e gestione delle operazioni con parti correlate effettuate dalla Società direttamente o per il tramite di società controllate, al fine di assicurarne la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale in seguito alla quotazione delle azioni ordinarie della Società (le "Azioni") su Euronext Growth Milan.

## 2.3 Etica e compliance | 2-15; 2-27; 3-3; 205-3; 207-1; 207-2

Xenia mantiene un livello di attenzione elevato in termini di **compliance normativa** e di **osservanza dei principi fondamentali della Società** definiti nel Codice Etico. Il rispetto delle regole, siano esse leggi, norme o riferimenti all'etica è condizione imprescindibile di ogni passaggio, che si vuole obbligatoriamente sostenuto dall'integrità delle azioni e delle intenzioni che ne sono alla base. L'obiettivo è la creazione di valore aggiunto nel tempo ai clienti, ai partner, alle comunità e ai mercati in cui la Società opera, instaurando relazioni durature basate sulla fiducia, la competenza e la trasparenza nei rapporti, evitando l'insorgere di casi di conflitti d'interesse e il coinvolgimento in episodi di corruzione e reati che ne comprometterebbero la reputazione e, conseguentemente, la redditività. Nell'anno di rendicontazione, non sono stati registrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti né episodi di corruzione confermati.

Nella conduzione del business, i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci e il Top Management di Xenia si impegnano a garantire la **massima trasparenza e correttezza**, astenendosi da qualsiasi attività che possa ritenersi, anche potenzialmente, in conflitto con gli interessi della Società. Similmente, ogni dipendente e/o collaboratore è tenuto a informare l'Azienda di eventuali circostanze che ragionevolmente richiedano una più opportuna valutazione degli impatti e dell'esistenza o meno di potenziale conflitto. Qualora individuate, anche potenziali, tali circostanze devono essere cessate immediatamente, dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, il quale ha l'onere di valutarne la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

Xenia adotta una **strategia fiscale** aderente alla legislazione in vigore, di cui garantisce lo spirito e le finalità previsti.

Il perseguimento dei valori di trasparenza e correttezza nei rapporti con le autorità fiscali prevede che la gestione di ogni richiesta avvenga all'interno di un corretto flusso informativo, con un approccio di dialogo costruttivo, assicurando piena collaborazione in ambito delle attività ispettive e fornendo riscontri completi e tempestivi. L'attività della funzione preposta alla gestione fiscale (procedure e dichiarazioni) è soggetta a revisioni esterne con periodicità almeno annuale.

Nell'ipotesi di dubbi interpretativi o difficoltà applicative, come anche per l'intercettazione di novità normative e l'ottemperanza nei termini attesi, si ricorre tempestivamente a qualificati professionisti esterni per l'adozione della linea di maggiore ragionevolezza.

In caso di criticità relative a comportamenti non etici adottati dai dipendenti della Società, il meccanismo di segnalazione è quello previsto dal Modello 231.

La Società, al fine di integrare il proprio assetto organizzativo, in linea con il Codice della Crisi di Impresa, **monitora con periodicità trimestrale** gli aspetti maggiormente rilevanti che possono riguardare:

- la presenza di eventuali squilibri di carattere patrimoniale o economico-finanziario;
- la sostenibilità dei debiti e le prospettive di continuità aziendale almeno per i dodici mesi successivi;
- il superamento delle seguenti soglie di rischio:
  - debiti per retribuzioni scaduti da almeno 30 giorni pari a oltre la metà dell'ammontare complessivo mensile delle retribuzioni;
  - debiti verso fornitori scaduti da almeno novanta giorni di ammontare superiore a quello dei debiti non scaduti;
  - esposizioni nei confronti delle banche e degli altri intermediari finanziari che siano scadute da più di 60 giorni o che abbiano superato da almeno 60 giorni il limite degli affidamenti ottenuti in qualunque forma purché rappresentino almeno il 5% del totale delle esposizioni;
- l'esistenza delle esposizioni debitorie nei confronti dei creditori pubblici qualificati superiori alle soglie previste dalla normativa di riferimento vigente.

In conformità a quanto previsto da Euronext Growth Milan, il Consiglio di Amministrazione, in fase di quotazione sul mercato, ha approvato la **Procedura per le operazioni con Parti Correlate**, che si inserisce all'interno del sistema di procedure che guidano l'operato di Xenia. La procedura individua e formalizza i presupposti, gli obiettivi e i contenuti delle soluzioni adottate per assicurare la trasparenza e la correttezza, sia sostanziale che procedurale, all'interno delle operazioni con le controparti, valutando l'efficacia e l'efficienza in modo da perseguire obiettivi di integrità e imparzialità del processo decisionale, di rispetto degli interessi della generalità degli azionisti e dei creditori, di efficiente funzionamento degli organi societari e della sua operatività.

## 2.4 Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile

2-15; 2-19; 2-20; 2-23; 2-24; 2-25; 2-26

Xenia ha implementato diverse politiche in materia di **condotta responsabile del business**, condivise con tutto il suo organico e applicate alle sedi e attività dell'Organizzazione facenti parte del perimetro di rendicontazione, al fine di stabilire e condividere i valori, gli obiettivi e le norme di comportamento da adottare. Le politiche sono pubblicate sulla rete intranet aziendale e/o comunicate via e-mail e tramite il sistema gestionale delle risorse umane ai dipendenti; sono inoltre disponibili nelle apposite sezioni del [sito istituzionale](#) e pertanto facilmente consultabili anche dagli stakeholder esterni all'Azienda.

Il **Codice Etico** definisce i principi e le regole di condotta da seguire nei rapporti con tutti gli stakeholder con cui l'Azienda si relaziona, con particolare riferimento ai rapporti con i fornitori, i business partner e il mercato, valorizzando specifiche previsioni in materia di conflitto di interessi, anticorruzione, antiriciclaggio e antiterrorismo nonché di tutela della salute, sicurezza, ambiente e privacy. Il Codice si affianca al Modello 231 e alla procedura operativa Whistleblowing al fine di promuovere i valori della trasparenza, della legalità e dell'etica, nell'impegno continuo dell'Azienda nei confronti del proprio contesto esterno.

Attraverso la **Politica per la Qualità**, in linea con il relativo Sistema di Gestione, Xenia si impegna a ricercare e promuovere l'eccellenza dei propri servizi, con l'obiettivo di creare valore aggiunto nel tempo ai clienti, ai partner, alle comunità e ai mercati in cui opera, instaurando relazioni durature basate sulla fiducia, la competenza e la trasparenza nei rapporti; ad accrescere l'attenzione verso tutto ciò che possa rappresentare un importante presidio delle politiche di sostenibilità dell'impresa e contribuire efficacemente alla diffusione di una cultura orientata alla gestione sostenibile del business.

Con la **Politica per l'Ambiente** Xenia esprime la sua attenzione alle questioni ambientali e formalizza l'impegno a perseguire ciò che favorisce, sia sotto l'aspetto tecnico che economico, la riduzione e il miglioramento dell'impatto delle sue attività. La politica pone l'attenzione sulla normativa ambientale nazionale e europea applicabile, sulla formazione dei dipendenti in materia di responsabilità ambientale e sulla riduzione dei consumi energetici e dei materiali utilizzati.

La **Politica per la Salute e Sicurezza** definisce i principi su cui si basa il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro di Xenia, che si traduce nell'impegno atteso che dipendenti e collaboratori esterni e, in generale, tutte le parti interessate, gestiscano le attività nella piena osservanza dei regolamenti e delle leggi vigenti, in linea con le best practices in termini di sicurezza e rigore professionale, per la mitigazione della connessa categoria di rischio.

Nel 2023, Xenia ha inoltre proceduto alla rielaborazione della **Politica Retributiva**, consapevole di come il sistema retributivo applicato sia da considerarsi un elemento integrante dell'attrattività della Società per le persone e gli stakeholder, nonché ferma dimostrazione di equità sociale. La politica determina i modelli applicabili e le retribuzioni variabili ai fini di premiare, sulla base del merito, sia aspetti di carattere qualitativo che quantitativo e definisce le corrette procedure nell'ambito del processo di avanzamento di carriera, in linea con i principi che contraddistinguono l'operato di Xenia, quali l'equilibrio di genere e le pari opportunità.

La **Politica di responsabilità sociale, parità di genere, diversità e inclusione** stabilisce l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda. Al fine di ottenere e mantenere in azienda le condizioni di parità di genere, diversità e inclusione Xenia impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguono tale obiettivo e valorizzano le diversità personali.

Coerentemente con l'emanazione delle politiche in materia di sostenibilità e del Codice Etico, Xenia si impegna a essere una realtà attenta alla gestione ottimale della propria organizzazione aziendale anche tramite il conseguimento di certificazioni nazionali e internazionali.

Certificazione	Descrizione
Certificazione per il Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001:2015	Dal 2004 Xenia ha ottenuto la certificazione relativa al Sistema di Gestione della Qualità in base alla Norma UNI EN ISO 9001:2015 per il raggiungimento della piena <b>soddisfazione del cliente</b> e di livelli di eccellenza dei processi organizzativi e produttivi. La Società agisce secondo i principi della suddetta norma attraverso: lo sviluppo dell'integrazione dei propri prodotti e servizi per l'ospitalità alberghiera come soluzioni generatrici di valore per tutti gli stakeholder; la definizione di modelli di proposizione e architettura del servizio elevati in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, innovazione, prezzo, servizio e immagine; l'investimento nello sviluppo del know-how attraverso metodologie e percorsi formativi appropriati accrescendo la competenza del personale e il suo impegno nel raggiungimento degli obiettivi e dei valori condivisi; l'identificazione dei pericoli e dei rischi connessi alla salute e alla sicurezza dei clienti e degli stakeholder derivanti dall'attività e dai servizi offerti. Nel 2022 il Sistema è stato interessato da un'estensione di scopo ai servizi di ospitalità alberghiera e ristorativi, con il Phi Hotel dei Medaglioni (2022), il Phi Hotel Emilia (2023) e il Phi Hotel Bologna (2023) che hanno già conseguito un proprio certificato.
Certificazione per il Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001:2015	La certificazione, ottenuta a partire dal 2018, attesta l'impegno di Xenia nella <b>salvaguardia dell'ambiente</b> cercando di coinvolgere anche le terze parti in un uso corretto e responsabile delle risorse disponibili, promuovendo l'adozione di comportamenti virtuosi, oltre alla correzione di eventuali condotte errate. Coerentemente con tale principio, Xenia si impegna a: mantenere un efficace Sistema di Gestione Ambientale sulla base della Norma UNI EN ISO 14001:2015 coerente con il suo business e il contesto in cui opera; predisporre obiettivi ambientali per ogni processo e funzione con lo scopo di ottenere risultati adeguati e rispettosi della normativa nazionale e internazionale; proteggere l'ambiente e tutelare la biodiversità tenendo sotto controllo le forme di inquinamento e promuovendo progetti di sensibilizzazione delle parti interessate verso tali tematiche.
Certificazione per il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ISO 45001:2018	A dicembre 2023 Xenia ha conseguito la certificazione relativa al <b>sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro</b> che ha rilevato la presenza, nelle sedi dell'headquarter, di un ambiente lavorativo sano e sicuro dove i fattori di rischio per la salute di dipendenti e altri visitatori sono, per quanto possibile, ridotti. Ciò è reso possibile dalla presenza di un sistema che definisce ruoli e responsabilità, il monitoraggio dei risultati rispetto agli obiettivi definiti e un approccio strutturato alla gestione dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori.
Certificazione per la Social Accountability SA 8000:2014	A marzo 2023 Xenia ha conseguito la <b>Certificazione secondo la norma SA8000</b> , che concentrandosi su uno specifico aspetto della responsabilità sociale - il lavoro - ha rilevato l'attenzione della Società tanto verso il proprio personale quanto verso quello ricadente nella sua sfera di controllo e influenza. Specificatamente, l'impegno concreto da parte di Xenia nell'osservare fondamentali requisiti etici, quali il rispetto dei diritti umani e i diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori e le garanzie di sicurezza e salubrità necessarie sul posto di lavoro. La certificazione garantisce una gestione del rapporto tra l'Azienda e le risorse umane in linea con i principi di responsabilità sociale, migliorando la trasparenza di Xenia non solo verso i suoi lavoratori ma anche verso altri portatori d'interesse come i sindacati, i fornitori, i clienti e le istituzioni.
Certificazione per la Gestione delle Risorse Umane - Diversità e Inclusione ISO 30415:2021	Il conseguimento della <b>certificazione ISO 30415</b> (marzo 2023) premia l'impegno di Xenia verso la promozione e valorizzazione di un ambiente di lavoro inclusivo che riconosca e supporti le diversità (genere, etnia, cultura, etc.) al fine di permettere il coinvolgimento e lo sviluppo personale e professionale di ogni dipendente. Xenia, attraverso l'adozione di un <b>modello di gestione della diversità</b> , si impegna ad incrementare il livello di integrazione di tali principi all'interno delle politiche e dei processi societari da parte di tutte le funzioni verso un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.
Linee Guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022	A marzo 2023 Xenia ha ottenuto la certificazione <b>UNI/PdR 125:2022</b> nell'ambito di un percorso di valutazione e audit che ha considerato positivamente gli sforzi della Società per ridurre le disuguaglianze di genere, salariali e non, attraverso l'implementazione di un sistema di gestione che permette la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) relativi alle politiche di parità di genere.
Certificazione B Corp	Nell'assumere la forma di Società Benefit, Xenia ha definito statutariamente una dualità di scopo: il perseguire, oltre agli obiettivi economici, finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse. A marzo 2023 la Società ha conseguito la certificazione B Corp, nell'ambito di un processo di audit estremamente rigoroso, condotto dalla non profit B Lab, volto a misurare la capacità dell'organizzazione di essere rigenerativa, ossia tale da creare con la propria attività più valore di quanto ne venga distrutto. Un'azienda B Corp soddisfa i più alti standard al mondo di performance sociale, ambientale e economica e si impegna anche da un punto di vista legale a considerare tutti gli stakeholder.

Certificazione	Descrizione
Rating di Legalità	Nel 2022 l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha attribuito a Xenia il rating di legalità, ossia un riconoscimento del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese che ne abbiano fatto richiesta, espresso con un indicatore sintetico che prende la veste di un punteggio compreso tra un minimo di una e un massimo di tre "stellette". Il punteggio di Xenia è **+++, il rating ha durata biennale.
Rating ESGe	A giugno 2023 Xenia si è sottoposta a una valutazione ESG condotta da Cerved Rating Agency, ottenendo uno score di tipo "BB". Il giudizio sintetico misura la capacità di un'azienda di gestire le tematiche ambientali, sociali, di governance ed economiche ed è elaborato a partire dalla valutazione dei bilanci di sostenibilità delle aziende richiedenti.
CRIF Ratings	A maggio 2023 la società di rating CRIF ha assegnato a Xenia il rating Emittente di lungo termine "B-Outlook Positivo". Il miglioramento dell'Outlook rispetto all'esercizio precedente riflette le aspettative dell'Agenzia circa gli effetti della completa ripresa del settore turistico- alberghiero post pandemia sulle performance operative di Xenia. La conferma del rating riflette il mantenimento di un profilo della liquidità adeguato nell'esercizio 2022.
Successivamente alla chiusura dell'esercizio:	
ISO 31030:2021	Marzo 2024 - Ottenimento dell'attestazione di conformità secondo la norma ISO 31030:2021 per il Travel Risk Management.
ISO 26000:2010	Marzo 2024 - Ottenimento dell'attestazione di conformità ai requisiti della norma ISO 26000:2010 per la Responsabilità sociale d'impresa.

## 2.5 Gestione responsabile della supply chain | 3-3; 204-1

I rapporti commerciali che Xenia intrattiene con i propri fornitori sono regolati dalle normative vigenti, dai protocolli riferiti al Modello 231 e dal Codice Etico - dei quali è richiesta esplicita accettazione da parte del fornitore - e si ispirano alle **best practices** in materia di **etica, tutela della salute, sicurezza e rispetto dell'ambiente**. Nel rapporto con i propri fornitori, Xenia cerca di diffondere la **cultura d'impresa, il bene comune** e lo **sviluppo sociale e economico del territorio**, contribuendo consapevolmente al benessere e allo sviluppo economico della comunità, promuovendo il sostegno all'imprenditoria locale, anche selezionando, ove possibile, **fornitori del territorio**.

La **Funzione Procurement** ha la responsabilità di individuare i potenziali fornitori, su istanza dei Responsabili di Funzione e/o dei soggetti richiedenti, e di richiedere una o più offerte tecnico-economiche. Xenia ha istituito una **procedura di selezione dei fornitori** basata sia su elementi quantitativi che qualitativi, tra cui la convenienza economica, la capacità tecnica, l'affidabilità, la qualità dei beni e servizi, la rispondenza a procedure predefinite (qualità, sicurezza, ecc.) nonché la normativa sull'origine dei prodotti e le credenziali dei contraenti. Xenia si sta inoltre adoperando affinché anche gli **ambiti di sostenibilità** siano inclusi nella valutazione dei fornitori, allo scopo di qualificare progressivamente la catena di approvvigionamento, e nello specifico:

- l'acquisto di prodotti e aspetti di processo con un **limitato o ridotto impatto ambientale** e a favore di un approccio che verte alla minimizzazione degli sprechi, al riutilizzo delle risorse e alla **tutela degli aspetti sociali**;
- la promozione delle **imprese del territorio**, a sostegno delle economie locali in cui Xenia ha sede, garantendo un approvvigionamento tempestivo, efficiente e senza interruzioni;
- lo sviluppo di una sensibilità specifica interna verso gli aspetti della sostenibilità, perché le scelte siano rivolte a beni o servizi dalle caratteristiche sostenibili;
- la valorizzazione di fornitori che scelgono di conformarsi agli **standard internazionali** di responsabilità sociale, qualità, ambiente, sicurezza ed energia e investono in formazione sulla sicurezza dei propri lavoratori, nella convinzione che il commitment del fornitore sia un fattore determinante di una catena di fornitura efficiente.

In considerazione della natura dei diversi segmenti di mercato in cui Xenia opera, la Società presenta una base fornitori particolarmente frammentata. Le principali tipologie di fornitori si dividono in:

- fornitori di servizi di pulizia, lavanderia, food & beverage, amenities, manutenzione e di sistemi gestionali prenotazione/customer care per i Phi Hotels;
- strutture alberghiere diverse da quelle di proprietà contrattualizzate per le attività di Accommodation;
- provider tecnologici per la linea distributiva GDS.

Si riporta di seguito il dettaglio relativo al numero di fornitori e al valore totale delle forniture per ciascuna linea di business.

2023		Business		
Tipologia forniture	UdM	Accommodation	Phi Hotels	Distribuzione
Fornitori di servizi	n.	1.601	281	4
Fornitori di beni	n.	0	277	0
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>1.601</b>	<b>558</b>	<b>4</b>
Valore totale delle forniture	€	32.809.350	4.918.592	359.605
Fatturato derivante dalla vendita dei servizi	€	38.194.325	11.125.178	736.480

L'hôtellerie è la linea di business che strategicamente più si presta ad un approvvigionamento *local* - attributo che sta ad indicare l'ubicazione nella stessa regione del Phi Hotel e del fornitore di riferimento. Infatti, è di fondamentale importanza per i Phi Hotels l'**elemento di prossimità**, che consente alle strutture di ottenere forniture coerenti con il prodotto e il servizio offerti, a loro volta espressione delle singole territorialità che si cerca, in seno al modello di business, di preservare e valorizzare. Inoltre, la prossimità tra hotel e fornitore esprime una valutazione logica in termini di organizzazione generale, ragione per la quale la scelta e la selezione dei suppliers, pur condotte centralmente, avvengono in stretta collaborazione con gli Hotel Manager.

Si riporta di seguito il dettaglio relativo all'incidenza dei fornitori locali sul totale dei fornitori nel 2023 per i Phi Hotels e per la sede centrale di Xenia<sup>4</sup>.

2023			
	UdM	Phi Hotels	Xenia HQ
Totale costi fornitori	€	5.139.735	1.584.706
Totale costi fornitori <i>local</i>	€	1.056.094	217.321
Percentuale costi fornitori <i>local</i>	%	20,5	13,7
Percentuale costi fornitori <i>local</i> - Totale	%	18,9	

2022			
	UdM	Phi Hotels	Xenia HQ
Totale costi fornitori	€	5.016.112	1.780.855
Totale costi fornitori <i>local</i>	€	1.081.000	179.393
Percentuale costi fornitori <i>local</i>	%	21,6	10,1
Percentuale costi fornitori <i>local</i> - Totale	%	18,5	

## 3. ENVIRONMENTAL

### 3.1 L'impatto ambientale di Xenia

La visione a lungo termine di Xenia, e in particolare della catena alberghiera Phi Hotels, mira a **ridurre l'impatto ambientale** delle proprie strutture mediante scelte progettuali basate su **tecnologie innovative** che coniugano sostenibilità ambientale ed efficienza operativa. Xenia ambisce a lasciare un segno positivo sull'ambiente, con scelte che esprimano il suo impegno in termini di responsabilità ecologica e di innovazione. L'obiettivo è porre in essere iniziative che contribuiscano al perseguimento di un **progresso sostenibile**, creando un'eredità che superi la dimensione fisica dei suoi hotel, influenzando positivamente il settore e la società nel suo insieme.

#### 3.1.1 Gestione responsabile dei consumi energetici | 3-3; 302-1; 302-4

Nell'ambito del percorso verso una maggiore sostenibilità ed **efficienza energetica**, Phi Hotels persegue un'attenta strategia di gestione e monitoraggio delle risorse. Una pratica chiave adottata è lo **screening giornaliero dei consumi energetici**, un processo che si rivela fondamentale per individuare con anticipo eventuali sprechi e scoprire possibilità di riduzione del consumo energetico. Questo metodo sistematico non solo garantisce un utilizzo più efficiente dell'energia, ma contribuisce anche a delineare un modello di gestione responsabile delle risorse.

<sup>4</sup> Per le altre due linee di business, Accommodation e Distribuzione GDS, in considerazione della tipologia di attività svolta e delle forniture richieste, non vi sono le condizioni affinché la Società possa scegliere di avvalersi di un fornitore cosiddetto local.

Tra le iniziative di Phi Hotels per la sostenibilità e la riduzione dell'impatto ambientale, vi è la **cura del microclima** interno alle proprie strutture. Impostando la temperatura interna ad un valore di 19°C, con una tolleranza di +2/-2 gradi, la Società cerca di bilanciare l'obiettivo del risparmio energetico con il comfort dei propri ospiti.

Nell'ambito del **progetto 15-20-24** (attivo dal 2021), che prevede specifiche misure di carattere operativo volte alla riduzione del consumo delle risorse energetiche, Xenia sta proseguendo l'implementazione di **tecnologie domotiche**, soluzioni che permettono un controllo più efficace e automatizzato dei sistemi di illuminazione, riscaldamento e climatizzazione e dispositivi elettrici e rappresentano, dunque, un elemento chiave all'interno della strategia aziendale. La fase in corso è di concreta valutazione delle peculiarità operative delle prime tecnologie implementate per stabilire l'efficacia delle soluzioni nell'ottimizzazione del consumo energetico e nel miglioramento del comfort degli ospiti, considerando anche l'interfacciabilità delle tecnologie domotiche con le infrastrutture esistenti, misurando l'impatto sulle operazioni quotidiane del personale e raccogliendo feedback diretti dagli ospiti riguardo alla loro esperienza con l'ambiente controllato domoticamente. L'adozione di questo approccio metodico è, quindi, finalizzata alla conferma delle potenzialità delle tecnologie previste stabilendo al contempo best practices di implementazione e gestione in tutto il portfolio dei Phi Hotels. Il progetto 15-20-24 ha portato nel triennio all'installazione di lampade LED a basso consumo, all'introduzione di lampade di emergenza a basso consumo energetico e all'implementazione di parametri ambientali controllati in tutti gli alberghi del brand.

#### Focus on: Phi Hotel Astoria

Nel Phi Hotel Astoria di Susegana (Treviso), un passo significativo verso una gestione energetica più sostenibile è stato compiuto nell'agosto del 2023, con l'**installazione di una nuova centrale termica** in sostituzione della vecchia caldaia. L'intervento si tradurrà in una considerevole riduzione prevista del consumo annuale di metano, stimata intorno a 8.600 metri cubi, pari a un risparmio del 42%. Inoltre, tale iniziativa si rifletterà in una significativa diminuzione delle emissioni annuali di CO<sup>2</sup>, che ammontano a circa 15,5 tonnellate.

#### Focus on: Phi Hotel Milano

Phi Hotel Milano ha implementato un **sistema integrato per il riscaldamento, la climatizzazione e la produzione di acqua calda sanitaria**, basato sulla tecnologia che integra pompe di calore VRF, una soluzione avanzata e altamente efficiente per la climatizzazione degli ambienti. Questi sistemi si distinguono per la loro capacità di **regolare in maniera autonoma la temperatura** in aree distinte, garantendo un comfort personalizzato e un'ottimizzazione del consumo energetico. Nonostante la rilevanza di questo tipo di investimento, si tratta di sistemi economicamente vantaggiosi nel medio-lungo termine, grazie alla riduzione dei costi operativi e di manutenzione. Inoltre, la loro compatibilità con i moderni sistemi di gestione edilizia facilita un controllo centralizzato e una gestione efficiente dell'energia, consolidando ulteriormente il loro profilo come soluzione sostenibile e di avanguardia per la climatizzazione. La valorizzazione di queste tecnologie sta avvenendo anche attraverso l'integrazione di strategie volte alla massimizzazione dell'efficienza e della sicurezza degli impianti, prevedendo, ad esempio, una modifica strutturale rappresentata dall'installazione di una nuova e più efficiente pompa di calore, dedicata alla sola produzione di acqua calda sanitaria, al posto di sistemi ausiliari a minore efficienza energetica. Il risultato atteso da questa iniziativa prevede un **risparmio energetico** di circa 100.000 kWh all'anno, con una riduzione significativa delle emissioni di CO<sup>2</sup>, stimata in circa 42 tonnellate l'anno, sottolineando un impegno finalizzato congiuntamente alla riduzione dell'impatto ambientale dei servizi erogati e alla promozione di pratiche più sostenibili, a beneficio dell'azienda, degli ospiti e dell'ambiente.

Nella tabella che segue sono rappresentati i consumi energetici di Xenia relativi all'anno 2023.

GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'Organizzazione			
	UdM	2023	2022
Gas naturale	smc	203.336	214.773
Gasolio	l	11.860	16.045
Benzina	l	1.601	1.878
Energia elettrica utilizzata	kWh	2.203.538	2.170.524
di cui autoprodotta	kWh	18.104	50.732
di cui acquistata	kWh	2.185.434	2.119.792
Energia autoprodotta e venduta	kWh	2.577	3.533

GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'Organizzazione			
	UdM	2023	2022
Gas naturale	GJ	8.108	8.509
Gasolio	GJ	449	658
Benzina	GJ	55	68
Energia elettrica consumata	GJ	7.924	7.818
di cui autoprodotta	GJ	56	187
di cui acquistata	GJ	7.868	7.631
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>16.536</b>	<b>17.053</b>
Energia autoprodotta e venduta	GJ	9	13

Una gestione responsabile ed efficiente dell'energia utilizzata all'interno dell'Organizzazione ha permesso una riduzione dell'energia complessiva consumata all'interno dell'Organizzazione pari al 3% rispetto al 2022, con una riduzione significativa del gasolio (32%) e della benzina (20%).

### 3.1.2 Emissioni | 3-3; 305-1; 305-2

Al fine di **ridurre la propria impronta carbonica**, Xenia analizza e monitora annualmente le proprie **emissioni di gas a effetto serra di Scope 1**, ovvero le emissioni dirette provenienti da fonti possedute o controllate dalla Società, e di **Scope 2**, che includono le emissioni indirette che derivano dall'energia acquistata, calcolate secondo il metodo market based e location based. Come si evince dalle tabelle sotto riportate, le emissioni di ghg, sia dirette che indirette, registrate nel 2023 sono in lieve aumento rispetto a quanto registrato nel 2022.

GRI 305-1: Emissioni dirette di CO <sub>2</sub> (Scope 1)			
UdM		2023	2022
Emissioni dirette	t CO <sub>2</sub> eq.	581	551

GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG (Scope 2)			
UdM		2023	2022
Emissioni indirette - Location based	t CO <sub>2</sub> eq.	688	668
Emissioni indirette - Market based	t CO <sub>2</sub> eq.	999	972

Per la riduzione dell'impronta carbonica lungo tutta la sua value chain, Xenia ha previsto, a partire dal 2024, anche un'attività di analisi e quantificazione delle emissioni di Scope 3.

#### Focus on: Compensazione delle emissioni di gas refrigeranti

Per il 2023 Xenia ha partecipato a un progetto di compensazione delle proprie emissioni di gas refrigeranti, pari a 133 tCO<sub>2</sub>eq. In particolare, con la società Up2You, attraverso la quale nel 2022 erano state compensate le emissioni di CO<sub>2</sub> della flotta aziendale (46 tCO<sub>2</sub>eq), Xenia ha rinnovato la scelta di un pacchetto denominato *SDG mix*, che abbraccia sia progetti nature based che technology based, per una copertura trasversale ai tre pilastri della sostenibilità (ambientale, sociale ed economica).

#### Focus on: Monitoraggi microbiologici

Con cadenza semestrale, Xenia effettua anche monitoraggi microbiologici degli ambienti di lavoro (uffici, spazi comuni, spazi ristorativi, laboratori di preparazione di alimenti) e di un campione di camere di ciascun Phi Hotel, al fine di analizzare la qualità dell'aria e il livello di inquinamento microbiologico (carica batterica totale e miceti) rispetto ai valori indicativi sulla valutazione della qualità dell'aria proposta dalla European Collaborative Action (1993).

Dagli ultimi rapporti di prova - dicembre 2023 - è emerso che il 90,5% circa degli ambienti monitorati rientra nella categoria di inquinamento molto bassa (83,3%) e bassa (7,1%). Per le restanti aree con riscontro di un giudizio finale di contaminazione ricompreso nel range da intermedia (7,1%) ad alta (2,1%), nel rispetto delle previste procedure in materia di salute e sicurezza, si sono avviate le azioni correttive di sanificazione e ripetizione della misurazione delle aree contaminate e di nuove aree prese a campione, per la verifica di ripristino di aria e microclima salubre a beneficio di chiunque frequenti gli ambienti dei Phi Hotels e gli uffici aziendali.

### 3.1.3 Gestione responsabile delle risorse idriche | 3-3; 303-1; 303-3

Xenia adotta per le proprie sedi - e in particolare per i Phi Hotels - un **approccio innovativo e complesso per la gestione delle risorse idriche**, riconoscendo l'importanza dell'acqua come risorsa e la crescente scarsità di quest'ultima a livello globale.

Nell'ambito del progetto 15-20-24, è da tempo implementato l'uso di rubinetti e soffioni doccia a basso consumo in tutti i Phi Hotels. L'integrazione di questi dispositivi è un esempio di come si possa avere un impatto significativo nella riduzione del consumo di acqua, un aspetto determinante all'interno delle strategie aziendali di conservazione delle risorse naturali.

In parallelo, per mezzo di campagne informative mirate, gli ospiti sono invitati a condividere l'impegno verso una gestione sostenibile della risorsa, optando per **pratiche quotidiane** che limitano lo spreco di acqua, come il riutilizzo degli asciugamani o la pulizia non giornaliera delle camere "in fermata".

Per assicurare un approccio sistemico, l'organizzazione aziendale effettua, inoltre, **controlli regolari per individuare perdite idriche** occulte. Questi controlli non solo prevencono gli sprechi idrici, ma sono anche un elemento chiave nella strategia di manutenzione preventiva, contribuendo a mantenere l'infrastruttura in condizioni ottimali.

Nel 2023 il prelievo idrico di Xenia, nelle due diverse aree geografiche, è in linea con il dato relativo al 2022, con minimi scostamenti, come mostrato nella tabella che segue:

GRI 303-3: Prelievo idrico					
	UdM	Italia		Albania	
		2023	2022	2023	2022
Risorse idriche di terze parti	ML	29,29	31,60	0,037	0,034

Circa il 26% dell'acqua prelevata totale è proveniente da aree a stress idrico<sup>5</sup>, percentuale in netta diminuzione rispetto al 2022, quando il 58% del prelievo idrico era effettuato in zone a stress idrico.

GRI 303-3: Prelievo idrico					
	UdM	Italia		Albania	
		2023	2022	2023	2022
Risorse idriche di terze parti provenienti da zone a stress	ML	7,6	18,37	0,037	0,034

Xenia rivolge un'attenzione costante agli sviluppi tecnologici di medio e lungo periodo al fine di minimizzare l'impatto ambientale complessivo delle proprie sedi e, in particolare, dei Phi Hotels. Le soluzioni in valutazione sono diverse, anche nella complessità di implementazione: da sistemi di raccolta e riutilizzo dell'acqua per scopi non potabili all'installazione di sistemi di irrigazione per un uso massimamente efficiente dell'acqua, fino a un più ampio progetto di analisi delle performance degli edifici, con un primo livello di scelta previsto entro l'anno 2024.

<sup>5</sup> Per rappresentare il prelievo di acqua da aree a stress idrico, dove per "aree a stress idrico" si intende la capacità o l'incapacità di soddisfare la domanda di acqua, sia umana che ecologica, è stato utilizzato il tool WRI (Aqueduct Water Risk Atlas).

### Focus on: Consumi Phi Hotels

Un'analisi dei dati energetici Phi Hotels conferma la riduzione dei consumi per ospite, secondo un pattern sostanzialmente affine per le varie strutture, con un valore in diminuzione meno marcato nel 2023 rispetto al 2022 (e maggiore verso il 2021, in corrispondenza, cioè, dell'avvio delle più decise azioni in termini di monitoraggio ed efficientamento dell'utilizzo delle risorse).

L'analisi dei dati relativi all'utilizzo dell'acqua restituisce un andamento piuttosto eterogeneo. Per il Phi Hotel Emilia e il Phi Hotel Canalgrande si ha una progressiva riduzione del consumo per ospite nel periodo 2021-2023.

Il Phi Hotel dei Medaglioni fa seguire a un primo periodo di riduzione una stabilità nell'impiego per ospite nel periodo 2022-2023. Il Phi Hotel Astoria e il Phi Hotel Bologna hanno performato meglio nel periodo 2023 vs 2022 che nel precedente.

Il Phi Hotel Milano presenta un consumo per ospite in crescita rispetto al 2022, una rilevazione a seguito della quale si è già avviato un opportuno iter di approfondimento.

In linea generale, sebbene variabile in funzione della singola struttura, la rilevazione in termini di efficacia delle iniziative di efficientamento adottate ne riconferma la validità, favorendo al contempo la definizione dei margini di irrobustimento.

### 3.1.4 Politiche di economia circolare | 3-3; 306-1; 306-2; 306-3

Xenia ha implementato politiche di economia circolare che definiscono azioni e best practices al fine di creare, all'interno del mondo alberghiero, un **ecosistema virtuoso di produzione e consumo sostenibile**, che ambisce a ridurre progressivamente la produzione di rifiuti e a smaltirli correttamente.

Tali politiche comprendono:

- l'implementazione di pratiche di gestione dei rifiuti efficienti e sostenibili, compreso il riciclaggio e la valorizzazione dei materiali;
- l'implementazione di pratiche di acquisto responsabile, che valorizzino i produttori locali e promuovano l'utilizzo di materiali sostenibili e riciclati;
- la formazione e sensibilizzazione del personale e dei clienti sui principi dell'economia circolare e sulla sostenibilità del prodotto.

Nel 2023, come per l'esercizio precedente, non si sono rilevati particolari rischi e/o pericoli nella gestione dei rifiuti per via di una mancata produzione di rifiuti nocivi, propria delle attività di Xenia. Infatti, la maggior parte dei rifiuti sono di tipo standard - carta, plastica, vetro, indifferenziato e organico - con ritiro e smaltimento da parte delle società preposte dalle amministrazioni locali. Per i toner, lo smaltimento avviene da parte di ditte autorizzate, con richiesta di ritiro dei toner esausti da parte del personale preposto di ciascuna sede. Il totale dei rifiuti prodotti, considerando carta, plastica, umido, vetro, indifferenziato, oli esausti e rifiuti ingombranti, confrontato con il totale prodotto nel 2022, evidenzia un incremento di circa il 29%, con un'incidenza particolarmente significativa della tipologia di rifiuto "plastica e metalli" (+78%), "umido-organico" e "oli esausti" (+154% circa) per effetto delle gestioni di "Atipico Osteria" e del connesso Laboratorio di produzione di pasta fresca. L'osservazione dell'incidenza per tipologia di rifiuto evidenzia sia delle contrazioni che degli incrementi (anche quest'ultimi ragionevolmente correlati alle menzionate attività ristorative), con quest'ultimi che stanno già orientando la valutazione di specifiche attività di miglioramento.

GRI 306-3: Rifiuti generati					
Tipologia rifiuti	UdM	Italia		Albania	
		2023	2022	2023	2022
Carta	ton	8,13	7,36	0,10	0,13
Plastica e metalli	ton	7,38	4,15	0,04	0,05
Umido	ton	20,23	7,96	0,06	0,02
Vetro	ton	8,29	11,44	0	0
Indifferenziato	ton	24,17	20,81	0,05	0,06
Oli esausti	ton	0,75	0,54	0	0
Rifiuti ingombranti	ton	0,31	0,50	0	0
Rifiuti di ristrutturazione	ton	1,45	2,04	0	0
Totale	ton	70,71	54,80	0,25	0,26
Toner (unità)	n.	1	29	0	0

Totale rifiuti					
Rifiuti prodotti	UdM	Italia		Albania	
		2023	2022	2023	2022
Totale rifiuti prodotti	ton	70,71	54,80	0,25	0,26

% Rifiuti per sede									
Quantità di rifiuti prodotti in %	Phi Hotel Alcione	Phi Hotel Astoria	Phi Hotel Bologna	Phi Hotel Canalgrande	Phi Hotel dei Medaglioni	Phi Hotel Emilia	Phi Hotel Milano	Headquarter	Tirana
2023	11,87	7,94	29,46	10,66	13,37	13,91	11,49	0,95	0,35
2022	16,80	6,30	9,80	21,60	21,00	10,90	11,70	1,40	0,50

Nella consapevolezza che i comportamenti virtuosi derivino prima di tutto da un approccio culturale e che la tutela dell'ambiente possa essere efficacemente promossa già a partire dagli impatti minori in termini di entità o pericolosità, Xenia coinvolge i dipendenti e gli ospiti attraverso ogni opportuna azione di sensibilizzazione.

È proseguita presso l'headquarter la partecipazione al Progetto RiVending Zero Rifiuti in collaborazione con il fornitore della distribuzione automatica Coccione DA S.r.l. Il progetto consiste nella raccolta e riciclo di palette e bicchieri in plastica, recuperando nell'anno circa 6.140 bicchieri, con un risparmio di 42 kg di emissioni di CO<sub>2</sub>.

Analogamente, è riconfermata la collaborazione con la società DDGreentech, per la fornitura presso tutte le sedi di acqua microfiltrata all'atto dell'erogazione, limitando così il trasporto e lo stoccaggio di bottiglie di vetro o di PET e riducendo la produzione di rifiuti derivanti dall'utilizzo di acqua imbottigliata.

Coerentemente con il progetto di plastic reduction e di valorizzazione della qualità delle amenities (con una linea certificata Cosmos Organic da Cosmecert secondo lo standard Cosmos) è proseguito il percorso di sostituzione dei prodotti shampoo doccia, sapone mani e crema mani e corpo, nei bagni delle camere e delle hall dei Phi Hotels. Il balsamo e il sapone intimo restano previsti in boccettine (da 40 ml e 30 ml) mentre il set cucito, spazzolino e dentifricio, set cosmetico, schiuma da barba sono in cartonato. I vantaggi dell'iniziativa sono diversi: la riduzione della plastica in uso (1 dispenser da 400 ml sostituisce 33 boccette da 30 ml), il tracciamento del lotto del prodotto, del refill e del suo approvvigionamento, l'azzeramento del rischio di micro contaminazione (per effetto del tipo di dispenser prescelto, incompatibile con refill differenti e tale non consentire rabbocchi con altri prodotti), l'assorbimento del prodotto fino a completo svuotamento del refill (evitando, quindi, sprechi), la relazione con un fornitore a sua volta impegnato a ridurre l'impatto ambientale dei prodotti sviluppati e delle proprie attività.

## 4. SOCIAL

### 4.1 Benessere dei lavoratori

#### 4.1.1 Le persone in Xenia | 2-7; 2-8; 2-30; 401-1

Alla luce del proprio ruolo nel contesto economico, sociale e ambientale di riferimento, Xenia si impegna nella ricerca continua del miglioramento delle condizioni di lavoro delle proprie persone e nel rispetto della loro dignità e libertà individuale. Xenia riconosce e promuove l'uguaglianza di genere, diversità e inclusione, da considerarsi un **elemento imprescindibile di civiltà** e di **affermazione dei diritti universali dell'umanità** oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo della Società. Tutti gli stakeholder di Xenia sono dunque tenuti ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che valorizzano le diversità personali, in linea con i principi e i valori societari.

La totalità dei dipendenti delle sedi italiane (pari al 95% dell'intera popolazione aziendale) è coperta da accordi di contrattazione collettiva, in particolare dai CCNL per i Lavoratori del Turismo, Alberghi e Agenzie di Viaggio, normativa non applicabile ai dipendenti della branch di Tirana.

Di seguito si riportano i dati relativi al numero dei dipendenti - con riferimento all'intero perimetro di rendicontazione - esclusi i tirocini e i contratti a intermittenza, calcolati secondo la metodologia headcount. La maggioranza di dipendenti di genere femminile (56%) rispetto al genere maschile (44%) è confermata anche nel 2023, con un incremento di circa tre punti percentuali rispetto all'anno precedente. Si registra, inoltre, un importante incremento della popolazione aziendale (+20%), dovuto all'acquisizione dell'"Osteria del Cappello" di Bologna, e della relativa Bottega di produzione di pasta fresca, nei primi mesi del 2023, come si evince dalla comparazione delle tabelle relative al dato per regione geografica e, specificatamente, per l'Emilia Romagna.

## GRI 2-7: Dipendenti per genere e tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	n.	40	55	95	37	47	84
Tempo determinato	n.	33	38	71	28	26	54
Full-time	n.	58	68	126	59	59	118
Part-time	n.	15	25	40	6	14	20
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>73</b>	<b>93</b>	<b>166</b>	<b>65</b>	<b>73</b>	<b>138</b>

## Dipendenti per provenienza e tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	UdM	2023					Albania	Totale
		Italia						
		Abruzzo	Emilia R.	Lombardia	Veneto			
Tempo indeterminato	n.	26	51	4	6	8	95	
Tempo determinato	n.	7	50	8	6	0	71	
Full-time	n.	30	71	10	7	8	126	
Part-time	n.	3	30	2	5	0	40	
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>33</b>	<b>101</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>166</b>	

## Dipendenti per provenienza e tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	UdM	2022					Albania	Totale
		Italia						
		Abruzzo	Emilia R.	Lombardia	Veneto			
Tempo indeterminato	n.	26	42	5	5	6	84	
Tempo determinato	n.	14	30	7	3	0	54	
Full-time	n.	31	63	11	7	6	118	
Part-time	n.	9	9	1	1	0	20	
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>40</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>138</b>	

La funzione Human Resources ha la responsabilità della più ampia applicazione della relativa politica aziendale. L'obiettivo è garantire la copertura costante degli organici previsti in budget attraverso l'**assunzione di personale**, in linea con i programmi di sviluppo aziendale, anticipando, ove possibile, le esigenze future della Società. In quest'ottica, le tematiche relative all'inquadramento e alle retribuzioni sono gestite affinché Xenia, operante in un settore caratterizzato da un piuttosto alto livello di turnover, possa avvalersi di una stabile e qualificata **disponibilità di persone**.

Si riporta di seguito un dettaglio relativo al numero di assunzioni e cessazioni avvenute nel corso dell'esercizio 2023, suddiviso per genere e fascia di età. I valori di turnover indicati nella successiva tabella afferente all'esercizio 2023 sono stati determinati rapportando ciascuna fascia di età per la popolazione aziendale al 31.12.2023 suddivisa per fascia d'età, con esclusione dei dipendenti con un contratto del tipo "a chiamata" e un numero di giorni di lavoro nell'anno inferiore a 35.

GRI 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti							
Assunzioni 2023							
Fascia d'età	UdM	Italia			Albania		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	n.	26	37	63	0	2	2
30-50 anni	n.	16	15	31	0	0	0
> 50 anni	n.	5	2	7	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>101</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Turnover</b>	<b>%</b>	<b>66,20</b>	<b>62,07</b>	<b>63,92</b>	<b>0</b>	<b>33,33</b>	<b>25,00</b>

GRI 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti							
Cessazioni 2023							
Fascia d'età	UdM	Italia			Albania		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	n.	16	15	31	0	0	0
30-50 anni	n.	13	15	28	0	0	0
> 50 anni	n.	10	6	16	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Turnover</b>	<b>%</b>	<b>54,93</b>	<b>41,38</b>	<b>47,47</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

GRI 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti							
Assunzioni 2022							
Fascia d'età	UdM	Italia			Albania		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	n.	10	9	19	0	0	0
30-50 anni	n.	8	15	23	0	1	1
> 50 anni	n.	3	6	9	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Turnover</b>	<b>%</b>	<b>33,33</b>	<b>43,48</b>	<b>38,64</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>16,66</b>

GRI 401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti							
Cessazioni 2022							
Fascia d'età	UdM	Italia			Albania		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	n.	5	4	9	0	0	0
30-50 anni	n.	10	17	27	1	0	1
> 50 anni	n.	2	4	6	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Turnover</b>	<b>%</b>	<b>26,98</b>	<b>36,23</b>	<b>31,82</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>16,66</b>

Nel 2023, Xenia si è avvalsa della collaborazione di numero 5 risorse non dipendenti (collaboratori con Partita IVA e tirocinanti) e di stagisti tramite accordi con istituti scolastici e personale interinale. Il numero, in calo rispetto al 2022, è dovuto all'assunzione di una tirocinante e al passaggio di un collaboratore ad altra azienda.

GRI 2-8: Numero totale dei lavoratori non dipendenti							
	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori non dipendenti	n.	4	1	5	5	3	8

#### 4.1.2 Diversità ed inclusione | 2-9; 2-26; 3-3; 405-1; 406-1

Xenia sostiene e promuove l'**inclusione e l'integrazione**, quali elementi volti a valorizzare la diversità e rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che potrebbero minare la libertà dell'individuo. Allo stesso modo, la Società riconosce la valenza strategica di un **contesto aziendale inclusivo** e il suo vantaggio competitivo in termini di coinvolgimento, sviluppo e benessere del personale, di attrattività verso potenziali investitori e di capacità di produrre un maggior valore economico.

Per tali ragioni, Xenia si impegna a sostenere e promuovere un **percorso di cambiamento**, soprattutto **culturale**, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

- il rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza, diversità e inclusione;
- l'adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- la promozione di politiche di welfare a sostegno del lavoro silenzioso di chi si dedica alla cura della famiglia;
- l'adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità.

La **politica interna di gestione del personale** definisce le attività, i processi aziendali e i relativi flussi informativi e ribadisce l'impegno di Xenia a rispettare e a divulgare attivamente i principi della legislazione vigente, delle disposizioni contrattuali e degli standard emanati dalle organizzazioni internazionali di riferimento (Agenda 2030 e relativi SDGs, UN Global Compact, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro - ILO). Come membro di UN Global Compact, Xenia riconosce, sostiene e applica nella propria sfera di influenza l'insieme dei **Dieci Principi fondamentali** tra cui quelli relativi a diritti umani e standard lavorativi. Il sesto, in particolare, esplicita l'impegno verso l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione intesa come qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza che abbia l'effetto di annullare o determinare un trattamento che non rispetti l'equità e le pari opportunità fondata direttamente o indirettamente, su gruppo etnico, colore, sesso, religione, idee politiche, nazionalità o estrazione sociale. Xenia si impegna, pertanto, a perseguire scelte effettuate esclusivamente sulla base di requisiti e capacità professionali dei dipendenti, sia attuali che futuri, nel pieno rispetto delle loro opportunità e diritti umani, e senza alcuna influenza negativa, quindi, sugli individui e sul contributo che essi possono dare alla Società.

Le politiche e procedure di cui sopra supportano Xenia nella mitigazione e nella minimizzazione degli impatti negativi derivanti da potenziali comportamenti discriminatori e dalla mancanza di un clima di tolleranza che potrebbero, tra le altre cose, pregiudicare la crescita economica della Società. Nel periodo di rendicontazione, non sono stati registrati episodi di discriminazione.

La presenza percentuale di donne nel Consiglio di Amministrazione è aumentata, passando dal 14,2% (1 membro su 7) al 37,5% (3 membri su 8); dal dettaglio della composizione degli organi di governo Consiglio di Amministrazione (8), Organismo di Vigilanza (3), Collegio Sindacale (5) e Comitato Benefit (5) si evince come le donne rappresentino il 28,57% (6/21) sul totale dei membri. A marzo 2023, inoltre, l'Azienda ha conseguito la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere secondo la norma UNI/PdR 125:2022, con nomina di un Comitato cui compete la responsabilità di attuazione del relativo

UNI/PdR 125:2022, con nomina di un Comitato cui compete la responsabilità di attuazione del relativo piano strategico.

GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti							
2023				2022			
Fascia d'età	UdM	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	n.	0	0	0	0	0	0
30-50 anni	n.	4	3	7	3	2	5
> 50 anni	n.	11	3	14	13	2	15
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

Xenia ha partecipato al percorso di formazione Target Gender Equality 2023 per l'Italia, un progetto di UN Global Compact finalizzato all'accrescimento dell'impatto sul SDG 5 - Gender Equality e ha sottoscritto a novembre 2023 l'**adesione ai WEP's**, sette principi ispirati a reali pratiche aziendali e volti allo scopo di promuovere una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro.

I 7 principi WEP's (Women's Empowerment Principles)
<b>Principio 1:</b> Stabilire una leadership aziendale di alto livello per la parità di genere.
<b>Principio 2:</b> Trattare equamente donne e uomini sul lavoro; rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione.
<b>Principio 3:</b> Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.
<b>Principio 4:</b> Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne.
<b>Principio 5:</b> Implementare sviluppo di impresa, catena di approvvigionamento e pratiche di marketing che diano potere alle donne.
<b>Principio 6:</b> Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e patrocinio.
<b>Principio 7:</b> Misurare e riferire pubblicamente i progressi compiuti verso il conseguimento della parità di genere.

Senza il conteggio dei tirocinanti, che per tipologia di contratto non rientrano in nessuna delle categorie professionali elencate di seguito, la composizione delle risorse umane - suddivise per genere e fascia di età di appartenenza - è così sintetizzata:

GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti										
2023										
Inquadramento	UdM	Fasce d'età								
		< 30 anni			30-50 anni			> 50 anni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n.	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Quadri	n.	0	0	0	5	4	9	0	4	4
Impiegati	n.	6	22	28	17	24	41	6	0	6
Operai	n.	16	16	32	12	14	26	10	9	19
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>34</b>	<b>42</b>	<b>76</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>

GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti										
2022										
Inquadramento	UdM	Fasce d'età								
		< 30 anni			30-50 anni			> 50 anni		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n.	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Quadri	n.	0	0	0	3	4	7	1	4	5
Impiegati	n.	7	10	17	18	25	43	8	1	9
Operai	n.	7	5	12	8	12	20	12	12	24
<b>Totale</b>	<b>n.</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>41</b>	<b>70</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>39</b>

Nel 2023 il numero di risorse appartenenti alle categorie vulnerabili è aumentato di un'unità rispetto all'anno precedente.

Numero di dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili							
Dipendenti appartenenti a minoranze o categorie vulnerabili	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
		n	3	2	5	2	2

A seguito dell'emanazione del D. Lgs. n.24 del 10 marzo 2023, in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", Xenia ha aggiornato la propria procedura operativa Whistleblowing. Attenta alla prevenzione dei rischi che potrebbero compromettere la gestione responsabile e sostenibile del proprio business e coerentemente con la propria missione e il proprio sistema di controllo interno, Xenia ha introdotto una piattaforma digitale e attivato canali ad hoc per offrire la possibilità di segnalare violazioni di normative interne o esterne di cui si è venuti a conoscenza, al fine di intervenire prontamente per correggerle consolidando il rapporto di fiducia con gli stakeholder. Oggetto della procedura Whistleblowing sono ipotesi di condotte illecite, comportamenti sospetti o irregolarità, violazioni di norme, del Modello 231, del Codice Etico, di procedure e disposizioni aziendali in genere. Il portale per il Whistleblowing - a cui si accede attraverso il link <https://xeniahs.secure-blowing.com> - è lo strumento web predisposto per le segnalazioni, che possono avvenire in forma scritta e in forma orale, senza l'obbligo di registrarsi né di dichiarare le proprie generalità. Qualora il segnalante scelga di indicare le proprie generalità, ne è garantita la riservatezza.

Durante il periodo oggetto di rendicontazione non sono stati segnalati episodi di discriminazione.

#### 4.1.2.1 Retribuzioni | 2-19; 2-20; 2-21; 3-3; 405-2

Xenia crede che le proprie risorse umane siano un fattore di successo determinante, ne riconosce la centralità e promuove la formazione, mentre la valorizzazione della diversità è espressa anche attraverso l'introduzione e il rispetto di specifiche prassi, condotte e policy rivolte a tutto il personale. Nella consapevolezza di come il sistema retributivo sia un elemento distintivo dell'attrattività della Società per le persone e per gli altri stakeholder, la gestione delle retribuzioni avviene in maniera rigorosa, nel rispetto della prevista **Politica Retributiva**.

La politica identifica i modelli applicabili per i dirigenti, quadri, impiegati e operai, coerentemente con quanto definito dal CCNL a garanzia dei livelli minimi retributivi previsti per categoria professionale; stabilisce i criteri alla base delle retribuzioni variabili (MBO, Management by Objectives) ai fini di premiare sia aspetti di carattere qualitativo che quantitativo; definisce le corrette procedure nell'ambito del processo di avanzamento di carriera, in linea con i principi che contraddistinguono l'operato di Xenia, quali l'equilibrio di genere e le pari opportunità.

I rapporti delle retribuzioni rispetto al ruolo svolto in Xenia sono i seguenti:

GRI 405-2: Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini			
Inquadramento	UdM	2023	2022
Dirigenti	%	-	-
Quadri	%	100	98
Impiegati	%	92	102
Operai	%	98	109

In linea con la certificazione UNI/PdR 125:2022, Xenia garantisce la parità retributiva tra uomini e donne, come confermato dai dati relativi al rapporto dello stipendio base e complessivo delle donne rispetto agli uomini che registra un lieve divario a discapito degli uomini. I dati riportati all'interno della tabella sottostante non comprendono i dipendenti della sede Xenia Balkan Services di Tirana poiché, alla luce della non applicabilità della contrattazione collettiva italiana di riferimento, non è possibile effettuare una comparazione oggettiva e, anzi, si determinerebbe un'alterazione della significatività dei dati.

GRI 405-2: Rapporto dello stipendio complessivo delle donne rispetto agli uomini			
Inquadramento	UdM	2023	2022
Dirigenti	%	-	-
Quadri	%	92	108
Impiegati	%	90	107
Operai	%	95	127

L'Amministratore Delegato di Xenia è colui al quale è riconosciuta la retribuzione più alta della Società, mentre nel calcolo della mediana della retribuzione totale annua dei dipendenti non sono stati considerati i dipendenti stagionali la cui retribuzione, proprio per caratteristica intrinseca del rapporto, non è costante e varia in base alle necessità.

GRI 2-21: Rapporto di retribuzione totale annua		
	UdM	
Retribuzione annua dell'individuo con la retribuzione più alta dell'organizzazione	€	90.003
Mediana della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la retribuzione più alta	€	23.962
Tasso della retribuzione totale annua	%	3,76

#### 4.1.3 Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano | 3-3; 403-5; 404-1

Xenia si impegna ad investire con continuità nella **formazione delle risorse** per permetterne lo **sviluppo professionale e personale**, in linea con la cultura e gli obiettivi comuni prefissati da parte della Società, così mitigando i potenziali impatti negativi derivanti da una mancata attenzione alla tematica di people development. I corsi di formazione sono estesi ciclicamente a tutto il personale al fine di rispondere alle esigenze interne di riallineamento delle competenze, così come a quelle provenienti dal mercato per ciascuna area di business della Società. La presenza di più linee di business - in aggiunta alla specificità di ognuna - determina infatti una pluralità di percorsi di formazione, differenti per tematica, modalità di fruizione, durata, obiettivi e grado di coinvolgimento. Xenia, inoltre, in linea con una delle finalità di beneficio comune statutariamente definite, collabora con istituti scolastici, ITS, università e altre associazioni per l'attivazione di percorsi formativi curriculari ed extracurriculari, stage, etc. al fine di contribuire alla scolarizzazione e formazione di chiunque si trovi nella condizione di povertà educativa.

Nell'anno oggetto di rendicontazione, le ore di formazione erogate, il cui valore complessivo è pari a 2.729, risultano essere in diminuzione dell'11,5% circa rispetto al 2022 (3.083 ore).

La formazione si è concentrata principalmente su tematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro (oltre 1.100 ore, pari a circa il 44% delle ore di formazione totali annue). Per la macro categoria compliance il totale di 573 ore (pari al 21% del monte ore) presenta un particolare focus sulla materia diritti umani (218 ore) nonché un incremento significativo di ore rispetto al 2022 (+389) e un'estensione della partecipazione che prescinde dall'inquadramento e si rivolge, dunque, a un maggior numero di dipendenti (+48).

Inoltre, l'analisi dei dati 2023 si caratterizza per una decisa declinazione al femminile della partecipazione all'attività formativa. Le ore di formazione fruite dalla popolazione femminile registrano un incremento del 6,6% rispetto all'anno precedente mentre, nel dettaglio, il 60,05% delle ore formative del 2023 (pari a 1.639 su 2.729) sono partecipate da donne con la tematica inerente ad aspetti di formazione tecnica che ne vede crescere la partecipazione, passando dal 48% (12 donne per un totale di 25 partecipanti) del 2022 al 70,96% (22 donne su 31 partecipanti) del 2023.

Ore totali di formazione per inquadramento professionale e genere							
Inquadramento	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	h	18	0	18	28	0	28
Quadri	h	270	320	590	80	190	270
Impiegati	h	503	1.034	1.537	940	1.210	2.149
Operai	h	300	285	585	498	138	636
<b>Totale</b>	<b>h</b>	<b>1.091</b>	<b>1.639</b>	<b>2.730</b>	<b>1.546</b>	<b>1.538</b>	<b>3.083</b>

GRI 404-1: Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente (per genere e categoria)							
Inquadramento	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	h	18,00	0,00	18,00	28,00	0,00	28,00
Quadri	h	54,00	40,00	45,38	20,00	23,75	22,50
Impiegati	h	17,34	22,48	20,49	28,48	33,61	31,15
Operai	h	7,89	7,31	7,59	18,44	4,76	11,36
<b>Totale</b>	<b>h</b>	<b>14,94</b>	<b>17,62</b>	<b>16,45</b>	<b>23,78</b>	<b>21,07</b>	<b>22,34</b>

Ore di formazione per argomento e genere							
Inquadramento	UdM	2023			2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Compliance	h	203	371	574	54	130	184
Prodotto	h	5	5	10	31	49	80
Salute e sicurezza	h	637	551	1.188	499	450	949
Tecnica-professionale	h	82	490	572	908	782	1.690
Soft skills	h	164	222	386	54	126	179
<b>Totale</b>	<b>h</b>	<b>1.091</b>	<b>1.639</b>	<b>2.730</b>	<b>1.546</b>	<b>1.537</b>	<b>3.083</b>

#### 4.1.4 Salute e sicurezza dei lavoratori | 3-3; 403-1; 403-2; 403-9

Xenia mette la sicurezza sul lavoro e la salute dei suoi lavoratori al centro di ogni iniziativa, al fine di prevenire gli impatti effettivi e potenziali derivanti da una non corretta gestione della tematica. Pertanto Xenia promuove la formazione continua in ambito salute e sicurezza sul lavoro, come evidenziato in precedenza, adottando nuove pratiche e tecnologie innovative e sistemi di gestione avanzati come la certificazione SA 8000 e la ISO 45001:2018. La prima, nel riconfermare i requisiti cogenti già esistenti in ambito di sicurezza del lavoro, gestione del personale, etc., intende favorire un ciclo virtuoso che coinvolga per quanto possibile a catena tutte le parti interessate (fornitori, istituzioni, etc.) e porti a un miglioramento internazionale del rispetto dei diritti umani e sociali dei lavoratori. La seconda - conseguita a fine 2023 per l'headquarter della Società - determina un miglioramento delle politiche di prevenzione fornendo uno strumento di contrasto sempre più efficace di infortuni e malattie professionali, cui si accompagna una significativa riduzione dei costi grazie alla diminuzione del rischio di incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro.

Tutto ciò permette una corretta mappatura e gestione dei rischi e dei pericoli in linea con il protocollo di riferimento in ambito Modello 231/01, integrando sistemi e procedure per individuare ed evitare potenziali minacce alla salute e sicurezza dei lavoratori, al fine di azzerare il numero di infortuni, obiettivo primario della Società.

Xenia ha predisposto delle direttive aziendali in tema di Salute e Sicurezza, ha definito un organigramma della sicurezza per ognisede implementando un'attività di supervisione da parte dei Responsabili di Struttura a garanzia di applicazione delle direttive stesse, effettua periodicamente interventi di manutenzione su macchinari e attrezzature e si impegna a garantire e consegnare i dispositivi di protezione individuali (DPI). La funzione HSE (Health, Safety & Environment), su base semestrale, effettua delle perlustrazioni in ogni struttura di Xenia in collaborazione con i delegati dell'RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi) al fine di verificare il pieno rispetto delle direttive aziendali in tema di Salute e Sicurezza, incluso gli interventi di manutenzione periodica su macchinari e attrezzatura e l'uso corretto dei dispositivi di protezione individuali (DPI). È affidato ai lavoratori il dovere di comunicare direttamente o attraverso il proprio RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) all'RSPP eventuali carenze o situazioni di rischio riscontrate nei luoghi di lavoro.

Nel periodo di rendicontazione Xenia ha registrato 2 casi di infortunio (la metà rispetto a quelli registrati nel 2022) di cui uno avvenuto nell'anno precedente e protrattosi nel 2023. A fronte di 247.377 ore lavorate, il tasso di infortuni sul lavoro, pari a 8,08<sup>6</sup>, è in netta diminuzione rispetto al 2022, quando si era registrato un tasso pari al 20,29<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Il tasso di infortuni e il relativo dato delle ore lavorate fa riferimento esclusivamente alla sede italiana di Xenia, inclusi gli alberghi Phi Hotels.

<sup>7</sup> A partire dal presente anno di rendicontazione, Xenia ha scelto di calcolare il tasso di infortuni sulla base di 1.000.000 di ore lavorate, contrariamente a quanto avvenuto nelle rendicontazioni precedenti, dove il tasso di infortuni è stato calcolato sulla base di 200.000 ore lavorate per una maggior significatività del dato. Ai fini di una corretta comparazione, si è reso necessario ricalcolare il tasso di infortuni anche per l'anno di rendicontazione 2022.

GRI 403-9: Infortuni sul lavoro			
	UdM	2023	2022
Numero di ore lavorate	n	247.377	197.123
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	n	-	-
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	n	-	-
Numero di infortuni sul lavoro	n	2	4
Tasso di infortuni sul lavoro	n	8,08	20,29

#### 4.2 Relazioni con i clienti | 2-25; 3-3; 416-2; 418-1

Xenia S.p.A. Società Benefit è una Hospitality Company, espressione che sintetizza le attività dell'azienda per i diversi segmenti: accommodation, distribuzione, wholesaler, incoming, gruppo alberghiero. Il modello di business è costituito, pertanto, da più attività sinergiche tra loro, con competenze e attitudini trasversali, per essere "costruttori dell'ospitalità", secondo un processo in cui la vision e la mission si integrano con elementi di performance e di innovazione, principi di sostenibilità, fattori di armonia e bellezza.

Xenia si pone l'obiettivo di presidiare costantemente tutti gli aspetti legati alla relazione con i clienti, caratterizzata da un ascolto attento delle loro esigenze e dei loro feedback e dalla capacità di interagire in maniera propositiva ricercando costantemente la soddisfazione dei bisogni e delle attese, per un rapporto positivo e di fiducia. La Società si è dotata di un'area di presidio - per le diverse linee di business - finalizzata all'individuazione di ogni eventuale criticità o eccellenza prodotta, per il miglioramento continuo della qualità del servizio e della soddisfazione del cliente e una customer experience di valore che possa orientare correttamente anche le scelte di business di breve e lungo periodo. Xenia non ha riscontrato episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza dei servizi offerti dalla Società né casi di fondati reclami riguardo la violazione della privacy dei clienti.

#### Phi Hotels

Il processo di gestione delle recensioni e delle segnalazioni è seguito da personale completamente dedicato, in stretta collaborazione con il personale operativo alberghiero. L'impegno è valorizzare il contributo ricevuto perchè una recensione negativa sia un'opportunità per rafforzare la relazione con i clienti e la brand reputation.

Nell'ottica di favorire la comunicazione e lo scambio con il cliente, Xenia garantisce canali di comunicazione aperti, accessibili e di facile fruizione, come i QR code disponibili in varie aree delle strutture alberghiere per facilitare l'accesso alle piattaforme di recensione. Inoltre, tool altamente personalizzati consentono il monitoraggio costante e l'analisi di ogni segnalazione, a presidio di quanto evidenziato dai clienti e delle performance aziendali, attraverso KPI preimpostati.

Nel 2023, infatti, si è ritenuto utile, ai fini della misurabilità degli effort di ogni Hotel sulla qualità del servizio erogato e sul percepito degli ospiti, introdurre un sistema di misurazione delle performance rispetto a obiettivi predefiniti. Osservazioni dirette, anche con audit interni, coadiuvano l'attività di monitoraggio delle segnalazioni e completano il quadro informativo per implementare azioni correttive, di struttura o di gruppo, estendere best practices, agire sulle leve di servizio per ottimizzare la customer experience.

Le recensioni ricevute nel 2023 dai clienti Phi Hotels sono state **3.844** di cui l'84% con un rating superiore a 7 e il 58% con un rating superiore a 8. Il **rating di gradimento medio** registrato nel 2023 è pari a **8,6** in **aumento** rispetto al 2022, dove il rating medio era 8,3. La variazione positiva del rating medio è da rintracciare in particolar modo nell'aumento delle recensioni con votazioni comprese tra l'8 e il 10. In termini di numerica nel 2023 sono state ricevute 3.844 recensioni verso 4.061 del 2022. Gli argomenti maggiormente ricorrenti sono il personale, la colazione e la posizione; oltre il 90% delle occorrenze tracciate sono riferibili a commenti positivi.

### Phidelity

Xenia ha avviato inoltre un programma di loyalty, denominato Phidelity, con l'obiettivo di stabilire e consolidare relazioni durature con i propri ospiti. Il programma, che prevede integrazioni con i sistemi gestionali e di prenotazioni in uso, mira a premiare la fedeltà degli ospiti, offrendo loro vantaggi esclusivi, sconti e servizi personalizzati. La creazione di una carta fedeltà non solo incentiva gli ospiti a scegliere regolarmente le strutture del gruppo alberghiero, ma favorisce un legame con l'azienda, che auspichiamo li porti anche a una maggiore condivisione di elementi della customer experience, soprattutto di quelli che potrebbero aver disatteso le aspettative.

### Atipico Osteria

A dicembre 2023, Xenia ha lanciato un nuovo progetto food accompagnato dal rebranding dell'Osteria Al Cappello Rosso di Bologna, in gestione diretta della Società da inizio anno. La proposta di Atipico permette una doppia chiave di lettura: conservare la storicità della tradizione e offrire proposizioni nuove che rispecchiano l'approccio dell'azienda. Per questo A-tipico si definisce tipico per tradizione, atipico per interpretazione. Atipico porta a tavola "l'innovazione tradizionale" con una rivisitazione delle ricette che dà vita a piatti che sono al tempo stesso contemporanei e radicati nella cultura, attraverso un'accurata selezione dei prodotti di eccellenza del territorio, secondo la stagionalità delle materie prime e nel rispetto dei parametri di qualità e sostenibilità.

### Accommodation

Per il business relativo all'individuazione di soluzioni ricettive per gli equipaggi di società corporate e operatori del trasporto, il customer service è un punto di riferimento dedicato, tanto per i clienti che hanno usufruito del servizio quanto per la supply chain, composta da una fitta rete di partner a livello globale. Le segnalazioni sono ricevute attraverso una procedura standard che ne definisce modalità e tempistiche di inoltro e di gestione, inclusa la definizione e condivisione delle azioni di miglioramento.

Nel 2023 sono stati registrati 388 reclami, tutti risolti attraverso meccanismi di riparazione che hanno permesso il raggiungimento di una percentuale di utenti soddisfatti pari al 100%; le segnalazioni ricevute nel 2022 sono state 408, con medesima percentuale di soddisfazione. L'incidenza dei reclami sulle room-night gestite scende dallo 0,071% del 2022 allo 0,063% del 2023.

### Distribuzione

Per la linea di business distribuzione GDS, la qualità del servizio e l'assistenza clienti hanno caratteristiche specificamente tecniche, configurandosi di fatto come un'assistenza agli utilizzatori della piattaforma (operatori professionali). Il supporto avviene in modalità helpdesk, con gestione immediata delle richieste.

## 4.3 L'impatto generato da Xenia

### 4.3.1 Valore economico generato e distribuito | 201-1

GRI 201-1: Valore economico diretto generato e distribuito			
	UdM	2023	2022
<b>Valore economico generato dal Gruppo</b>	€	<b>50.306.699</b>	<b>45.436.313</b>
Ricavi delle vendite e prestazioni	€	50.055.982	45.135.903
Contributi	€	-	-
Contributi per investimenti finanziari	€	-	-
Altri proventi	€	223.602	299.781
Proventi finanziari	€	27.115	629
Risultato netto delle società valutate con il metodo del patrimonio netto	€	-	-
<b>Valore economico distribuito dal Gruppo</b>	€	<b>46.803.480</b>	<b>42.332.834</b>
	%	<b>93,0</b>	<b>93,2</b>
<b>Costi operativi riclassificati</b>	€	<b>40.017.798</b>	<b>37.258.447</b>
	%	<b>85,5</b>	<b>88,0</b>
Materie prime, materiali di consumo e merci utilizzate	€	1.179.984	954.791
Costi per servizi	€	38.130.114	35.614.199
Altri costi operativi riclassificati	€	707.700	689.457
Costi per investimenti finanziari	€	-	-
Liberalità, sponsorizzazioni e collaborazioni	€	-	-
Altre imposte	€	-	-
<b>Remunerazione del personale</b>	€	<b>5.430.226</b>	<b>4.155.027</b>
	%	<b>11,6</b>	<b>9,8</b>

Costi del personale	€	5.430.226	4.155.027
<b>Remunerazione dei finanziatori</b>	€	<b>671.148</b>	<b>458.170</b>
	%	<b>1,4</b>	<b>1,1</b>
Oneri finanziari	€	671.148	458.170
<b>Remunerazione degli azionisti</b>	€	-	-
	%	<b>0</b>	<b>0</b>
Distribuzione degli utili dell'anno	€	-	-
<b>Remunerazione della Pubblica Amministrazione</b>	€	<b>684.308</b>	<b>396.337</b>
	%	<b>1,5</b>	<b>0,9</b>
Imposte sul reddito	€	684.308	396.337
Altre imposte	€	-	-
<b>Comunità</b>	€	<b>47.427</b>	<b>64.853</b>
	%	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>
Liberalità, sponsorizzazioni e collaborazioni	€	47.427	64.853
<b>Valore economico trattenuto dal Gruppo</b>	€	<b>2.066.567</b>	<b>2.252.083</b>
	%	<b>4,1</b>	<b>5,0</b>
Ammortamenti e svalutazioni	€	2.066.567	2.252.083
Risultato d'esercizio destinato a riserve	€	-	-
Risultato d'esercizio	€	1.436.652	851.396
Valore economico generato	€	48.870.047	44.584.917
<b>Valore economico trattenuto dal Gruppo</b>	€	<b>2.066.567</b>	<b>2.252.083</b>
	%	<b>4,1</b>	<b>5,0</b>
<b>Valore economico distribuito dal Gruppo</b>	€	<b>46.803.480</b>	<b>42.332.834</b>
	%	<b>93,0</b>	<b>93,2</b>
Costi operativi riclassificati	€	40.017.798	37.258.447
	%	85,5	88,0
Remunerazione del personale	€	5.430.226	4.155.027
	%	11,6	9,8
Remunerazione dei finanziatori	€	671.148	458.170
	%	1,4	1,1
Remunerazione degli azionisti	€	-	-
	%	0	0
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€	684.308	396.337
	%	1,5	0,9

### 4.3.2 Responsabilità verso la comunità e il territorio (Rapporti con il territorio e sviluppo locale) | 3-3; 413-1; 416-2

L'impegno di Xenia verso la comunità e il suo sviluppo è caratterizzato da grande attenzione e cura e dà vita ad attività socialmente utili a sostegno dell'accoglienza e dell'inclusione, della salute, della cultura, coerentemente con le finalità di beneficio comune di Xenia. Il contributo della Società si concretizza nella partecipazione e sponsorizzazione di eventi promossi da enti locali, nelle risorse aziendali messe a disposizione per tali eventi e nelle donazioni e/o contributi non economici, al fine di favorire ogni possibile iniziativa culturale e/o di inclusione sociale e lavorativa.

Oltre al contributo destinato a sostegno degli enti benefici per il raggiungimento delle finalità di beneficio comune, il cui dettaglio è disponibile nel paragrafo relativo all'impatto di Xenia Società Benefit, Xenia ha devoluto un importo totale pari a € 43.206 a favore di una serie di enti solidali per contribuire alla realizzazione di diverse attività sempre in linea con i valori societari, come di seguito descritto.

Descrizione dell'attività	Importo devoluto
Xenia vede nell'attività sportiva un <b>elemento di aggregazione</b> nel contesto della comunità locale che favorisce l' <b>inclusione, il senso di appartenenza</b> e lo <b>spirito di fair play</b> . L'headquarter di Xenia ha scelto di supportare l' <b>Associazione Dilettantistica Sportiva - ASD Villa San Vincenzo</b> con sede a Guardiafrege che sta partecipando al campionato di terza categoria (stagione 2023-2024).	€ 500
Xenia supporta la ricerca di <b>Fondazione Telethon</b> per trovare una cura a tutte le malattie genetiche rare.	€ 500
Phi Hotel Alcione (Francavilla al Mare) ha partecipato all'organizzazione di una <b>Cena al Buio</b> in collaborazione con l' <b>Unione Nazionale Italiana Volontari pro Ciechi ONLUS - Sezione Provinciale de L'Aquila</b> .	€ 400
Phi Hotel Canalgrande ha messo a disposizione il salone delle feste all'agenzia di comunicazione AperturasEvents per l'organizzazione di un evento il cui ricavato è stato devoluto parzialmente all' <b>Associazione Aut Aut APS</b> per l'acquisto di materiale per i laboratori pomeridiani per ragazzi dell'associazione e per la promozione dell'attività e delle aziende del territorio.	€ 2.365
Phi Hotel Emilia, in collaborazione con l'associazione <b>Giovani Erranti</b> , ha ospitato un incontro tematico <i>Che futuro ci aspetta? Il fenomeno NEET nel contesto socio- economico del Distretto produttivo bolognese</i> organizzato dal <b>Comune di Ozzano dell'Emilia</b> (Assessorati delle Attività economiche e alle Politiche Scolastiche) assieme alla <b>Fondazione Entroterre</b> , per affrontare e tentare di sensibilizzare il mondo della politica, della produzione e della scuola sulla tematica dei giovani, e non solo, che decidono di abbandonare il mondo della scuola e non interessarsi del mondo del lavoro.	€ 120
Phi Hotel Milano, in collaborazione con il <b>Comune di Baranzate</b> e la <b>Global Mobility System Società Benefit</b> , ha aderito a un progetto di mobilità integrata (per gli anni 2024-2025) che rende disponibile per i residenti con difficoltà motorie una vettura - Doblò XL, per la possibilità di trasporto di due carrozzine in contemporanea - con pedana elettrica, in comodato d'uso per il comune e completamente gratuito, guidato da volontari. I beneficiari sono le persone con disabilità che devono recarsi a scuola, persone che devono fare riabilitazione o persone con disabilità che seguono programmi di inserimento lavorativo, anziani che devono raggiungere gli ospedali di riferimento.	€ 2.928
Phi Hotel Canalgrande aderisce al progetto <b>Mobilità Gratuita Auser Modena</b> che mette a disposizione dei cittadini anziani e in difficoltà motoria la cosiddetta macchina della solidarietà. Il trasporto dei cittadini anziani e in difficoltà motoria viene effettuato da volontari con un mezzo che serve tutto il territorio di Modena città, i cui costi di gestione e manutenzione sono sostenuti attraverso i contributi delle aziende del territorio aderenti al progetto.	€ 3.050

Descrizione dell'attività	Importo devoluto
<p>Phi Hotel Bologna è partner del progetto <b>Ad occhi aperti</b>, sviluppato da <b>Hamelin</b> e dedicato al fumetto, all'illustrazione e al disegno. Il progetto supporta una rete di realtà, istituzionali e indipendenti, che costituisce la comunità del fumetto bolognese e gruppi esterni, tra artisti di età e background diversi, tra comunità che spesso rimangono separate per età, estrazione sociale o culturale. Phi Hotel Bologna ha offerto a titolo gratuito il soggiorno presso 32 stanze e, nella continuità del rapporto con Hamelin ha accolto l'opportunità di avere decorata e personalizzata un'ulteriore camera (le camere della struttura, infatti, sono tutte diverse l'una dall'altra, decorate da artisti e scenografi di fama internazionale, con la possibilità di scelta della sistemazione più adatta ai propri gusti e alle proprie esigenze, per vivere un'atmosfera differente ad ogni soggiorno).</p>	<p>€ 6.272</p>
<p>Phi Hotel dei Medaglioni è stato un partner ufficiale del concerto vocale benefico "<b>Il Pavarotti d'Oro</b>" che oltre a riconoscere il merito a carriere eccellenti già avviate, vuole offrire un palcoscenico importante a giovani talenti della lirica, incoraggiandone l'affermazione. L'hotel ha contribuito alla realizzazione dell'evento mediante il riconoscimento significativo di uno sconto sul valore della cena a fine concerto.</p>	<p>€ 2.100</p>
<p>Phi Hotel Emilia si avvale della collaborazione di <b>Local To You</b> per l'approvvigionamento di frutta e ortaggi. Local To You è un'azienda agricola biologica nata nel 2017 dalla volontà di alcuni amici di offrire un servizio per dare la possibilità alle famiglie di ricevere a casa la frutta e la verdura delle aziende agricole del territorio. Il progetto riunisce alcune tra le migliori aziende agricole e cooperative sociali bolognesi, tra cui la Cooperativa Sociale La Fraternità, che ha aiutato lo sviluppo del progetto Local To You, ne ospita la sede operativa e da 15 anni offre servizi principalmente nei settori educativo e lavorativo, con la missione di stare al fianco delle persone a rischio di emarginazione.</p>	<p>€ 18.078</p>
<p>Phi Hotel Emilia ha sostenuto due progetti culturali a Ozzano dell'Emilia promossi dall'Associazione <b>ARTinCIRCO</b> e dalla <b>Compagnia Nando e Maila</b>, ospitando in hotel allieve artiste e allievi tecnici della Compagnia. Grazie anche a questo contributo la Compagnia Nando e Maila ha potuto sviluppare il progetto di alta formazione <b>La Donna Cannone</b>, riconosciuto e co-finanziato dal Ministero della Cultura nell'ambito progetti speciali 2023, settore circo contemporaneo, con cui ha sostenuto un percorso di formazione professionale di 10 artiste di circo contemporaneo under 35 provenienti da tutta Italia. Parallelamente, durante il Festival ARTinCIRCO, sono stati ospitati in stage formativo due allievi tecnici (un futuro fonico e una futura light designer) del Liceo Blaise Pascal di Marsiglia. Il progetto La Donna Cannone proseguirà nel 2024 con lo sviluppo di un percorso di internalizzazione delle carriere delle artiste scelte, dando così continuità alla formazione iniziata nel 2023. Xenia sosterrà il progetto anche nella sua declinazione internazionale ospitando a titolo parzialmente o totalmente gratuito gli artisti allievi partecipanti. Phi Hotels è indicato come Logistic Partner del progetto La Donna Cannone (che nel 2024 interesserà Francia e Spagna) e ARTinCIRCO FESTIVAL. Inoltre, durante il periodo di svolgimento del Festival gli ospiti Phi Hotels beneficiano di uno sconto sul prezzo del biglietto di ingresso per gli spettacoli a pagamento.</p>	<p>€ 6.610</p>
<p>Phi Hotel Emilia ha supportato <b>Coppa Claterna</b>, un rally automobilistico promosso da Pro Loco con l'intento di ravvivare la zona industriale di Ozzano dell'Emilia, con un tracciato disegnato tra i capannoni, pensato, prodotto e promosso dallo Staff di Pro Loco, che si è avvalso di tecnici del settore, con il contributo di aziende del territorio. Phi Hotel Emilia ha messo a disposizione tre pernottamenti.</p>	<p>€ 283</p>

# RELAZIONE D'IMPATTO



### 4.3.3 Impatto della Società Benefit

#### 4.3.3.1 La valutazione dell'impatto (BIA e SROI) | 2-22

Xenia, in quanto Società Benefit, è tenuta a valutare l'impatto concreto prodotto dalle azioni che la Società ha messo in atto nel perseguimento del beneficio comune. A tal fine, Xenia ha scelto di utilizzare lo standard di terza parte denominato **"B Impact Assessment" (BIA)**, ottenendo la prestigiosa certificazione B Corporation dall'organismo no profit B Lab a marzo 2023.

Xenia, per valutare l'impatto generato, ha scelto di utilizzare, oltre al BIA, il **framework SROI** (Social Return On Investment), una metodologia che permette di misurare il ritorno socio-ambientale generato sui beneficiari delle iniziative messe in atto da Xenia nell'ambito delle finalità di beneficio comune. Le valutazioni prevedono il coinvolgimento, diretto o indiretto, degli stakeholder che sono tenuti a esprimere il loro feedback circa le azioni della Società e la strategia di business da essa adottata.

La valutazione dell'impatto tiene in considerazione i seguenti aspetti:

Input	Output	Outcome	Impatto
Le risorse impiegate nello svolgimento delle attività/iniziative	L'insieme di beni prodotti e servizi erogati	I cambiamenti prodotti dall'attività svolta	I cambiamenti generati a favore dei beneficiari delle iniziative

#### 4.3.3.2 La prima finalità di beneficio comune: accoglienza

La prima finalità di beneficio comune è incentrata sull'**accoglienza di persone anziane, indigenti, portatrici di disabilità e di tutte le persone bisognose e sole** in genere, con il fine ultimo di contribuire attivamente al miglioramento delle condizioni di vita delle persone in difficoltà e alla loro integrazione all'interno della comunità favorendone il senso di appartenenza.

La collaborazione con la Piccola Casa della Divina Provvidenza, con la quale Xenia condivide i valori e gli obiettivi sociali, è orientata al perseguimento di tale finalità e si esprime attraverso il sostegno a diversi progetti. Nel corso del 2023, Xenia ha contribuito economicamente all'erogazione del **servizio mensa** destinato alle persone indigenti e all'**accoglienza di persone incapienti** nella struttura residenziale per anziani.

Inoltre, Xenia ha supportato la Casa della Carità Maria Regina di Correggio attraverso la **consegna di generi alimentari**, previo accordo con la responsabile dell'ente e l'erogazione di un contributo trimestrale per il **sostentamento di un ospite**, e la fondazione Caritas Arcidiocesi Pescara-Penne attraverso un contributo economico per il pranzo del giorno di Natale.

Il contributo destinato al Cottolengo per le iniziative sotto riportate deriva da una quota parte dell'**utile generato nell'anno finanziario precedente**, che dalla trasformazione in Società Benefit Xenia si è impegnata statutariamente a devolvere alla Piccola Casa della Divina Provvidenza, del totale generato dal progetto **Welcome Aid** che prevede una donazione da parte di Xenia in base al numero di pernottamenti nei Phi Hotels nell'anno 2023 e una donazione volontaria da parte degli ospiti e, infine, dall'acquisto e vendita delle marmellate cottolenghine, utilizzate per la colazione servita negli hotel e rese disponibili agli ospiti che ne fanno richiesta.

Si riporta di seguito una tabella di dettaglio delle iniziative attuate.

Descrizione iniziativa	Input	Output
Supporto al servizio mensa della Piccola Casa della Divina Provvidenza per l'erogazione di pasti caldi a persone indigenti	€ 120.000	Erogazione di 24.000 pasti
Supporto al servizio mensa della Caritas dell'Arcidiocesi di Pescara - Penne	€ 550	N. 180 ospiti per il pranzo del giorno di Natale presso la Mensa Agape di Pescara
Sostentamento degli ospiti della Piccola Casa della Divina Provvidenza	€ 62.400	N. 2 persone ospitate a titolo gratuito attraverso il contributo di Xenia
Consegna di generi alimentari alla Casa della Carità Maria Regina	€ 3.421	Generi alimentari conferiti a persone in condizioni di bisogno per un totale di n. 4 consegne, ognuna delle quali per: 20 kg di Grana Padano stagionato 20 mesi 30 kg di biscotti Colussi Oswego 30 kg biscotti Colussi Zuppalatte
Contributo alla Casa della Carità Maria Regina per il sostentamento di ospiti		N. 1 persona il cui sostentamento è stato coperto trimestralmente da Xenia

Gli stakeholder individuati e coinvolti nella prima finalità di beneficio comune sono:

- gli indigenti, le persone anziane sole, le persone diversamente abili;
- Xenia;
- Ente Morale Cottolengo;
- altri Enti, come la Casa della Carità Maria Regina di Correggio e la Caritas di Pescara.

Tra le aspettative degli stakeholder rispetto al cambiamento attuato attraverso le iniziative del 2023, vi è il desiderio di un **miglioramento delle condizioni di vita** e una **maggiore inclusione** nella società dei beneficiari delle iniziative (indigenti, persone anziane, persone diversamente abili, etc.). Xenia ritiene che, attraverso i progetti e le azioni messe in atto nel corso del 2023, tali aspettative siano state soddisfatte e siano accompagnate dalla fiducia della collettività e del territorio in cui opera. Inoltre, l'attività di sensibilizzazione e sponsorizzazione delle iniziative solidali nei confronti dei clienti permette alla Società di raggiungere e coinvolgere una platea sempre più ampia di stakeholder. Infine, attraverso il contributo che Xenia devolve, il Cottolengo e gli altri enti hanno un'ulteriore possibilità di svolgere opere di bene in linea con la propria missione.

#### 4.3.3.3 La seconda finalità di beneficio comune: assistenza sanitaria

Coerentemente con la seconda finalità di beneficio comune, Xenia supporta la Piccola Casa della Divina Provvidenza nel garantire un'**assistenza sanitaria completa alle fasce più deboli** della comunità che unisca qualificazione professionale ad attenzione alle persone, efficienza a umanità, innovazione a sensibilità e rispetto. Per raggiungere tale obiettivo, il Cottolengo ha stanziato fondi per l'assistenza a favore di persone indigenti e/o disabili presso l'ambulatorio "Granetti" di Torino; Xenia, attraverso il proprio contributo, ha coperto circa un terzo delle prestazioni del 2023.

Come per la prima finalità, Xenia contribuisce alle iniziative del Cottolengo attraverso una quota parte dell'**utile generato nell'esercizio finanziario precedente**, del totale generato dal progetto **Welcome Aid** e dalla vendita delle marmellate prodotte dal monastero cottolenghino. Si riporta di seguito il dettaglio delle iniziative e i relativi contributi.

Descrizione iniziativa	Input	Output
Supporto all'ente del Cottolengo per assicurare assistenza sanitaria alle persone indigenti e/o disabili	€ 25.000	2.134 pazienti hanno ricevuto assistenza presso l'ambulatorio per persone indigenti "Granetti" di Torino

Coerentemente con l'obiettivo di fornire assistenza alle categorie più deboli, Xenia ha scelto, da diversi anni, di supportare **progetti di mobilità integrata ed inclusiva** nelle diverse città in cui opera che permettano di andare incontro alle esigenze delle persone con mobilità limitata, anche e - soprattutto - al fine di ricevere assistenza medica presso le adeguate strutture ospedaliere e non. Nel corso del 2023, i cittadini del comune di Guardigrele, dove risiede l'headquarter di Xenia, e del comune di Modena hanno potuto beneficiare del servizio della **macchina della solidarietà**, un'autovettura con caratteristiche tali da agevolare le persone con mobilità ridotta, i cui costi sono interamente supportati da Xenia e da altre realtà imprenditoriali del territorio aderenti al progetto. Grazie al contributo economico che Xenia ha devoluto, nel 2023, al progetto di mobilità integrata in collaborazione con il Comune di Baranzate e la Global Mobility System Società Benefit, altri cittadini appartenenti alle categorie più fragili potranno beneficiare di questo servizio negli anni a venire (2024 e 2025).

Gli indigenti, le persone anziane, le persone portatrici di disabilità e le persone bisognose in genere sono i principali stakeholder e **beneficiari** delle iniziative pertinenti alla seconda finalità di beneficio comune. Nel supportare le iniziative che nel corso dell'anno hanno generato un impatto positivo sulle persone bisognose, Xenia **rafforza la propria legittimità** ad operare, aumentando la fiducia che il cliente e la comunità le riservano. Al medesimo tempo, gli enti sono supportati nell'assolvimento della loro missione.

#### 4.3.3.4 La terza finalità di beneficio comune: scolarizzazione

Attraverso la terza finalità di beneficio comune, Xenia intende promuovere e supportare la **scolarizzazione ed erogazione di formazione** a chiunque si trovi in una condizione di povertà educativa. Come per le altre finalità, il legame con il Cottolengo esprime un'immediata possibilità di perseguimento di tale obiettivo. Infatti, le scuole cottolenghine offrono la possibilità di una formazione educativa e didattica non solo a bambini e ragazzi in età scolare, ma anche ad adulti che necessitano di inserirsi, o reinserirsi, nel mondo del lavoro, generando così un elevato impatto sociale.

Xenia, inoltre, ha supportato la Banda dell'Associazione Gruppo Musicale di Ozzano nell'organizzazione di un'**attività musicale-educativa** presso la Fraternità Coop. Sociale Onlus che è impegnata in attività socio educative di persone con disabilità e reinserimento in ambito lavorativo di persone che vivono in contesti fragili.

Descrizione iniziativa	Input	Output
Supporto per il finanziamento di progetti di formazione in età adulta per l'avviamento al mondo del lavoro	€ 6.543	N. 2 donne formate, il cui costo è stato coperto al 64% da Xenia
Supporto ad attività musicale educativa	€ 250	30 persone

Le persone che beneficiano delle attività di formazione sono i principali stakeholder e soggetti del cambiamento, avendo colto l'opportunità di **acquisire nuove capacità e competenze** e, conseguentemente, di migliorare la propria qualità di vita. Nel supportare tale cambiamento, Xenia assolve la propria missione in linea con il terzo beneficio comune, così come gli enti che erogano tali attività, e, al medesimo tempo, rafforza la propria posizione e visione nei confronti della comunità e della clientela.

## 5. UNO SGUARDO AL FUTURO - EVENTI SUCCESSIVI ALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Per il 2024 Xenia riconferma il supporto alle attività svolte dalla Piccola Casa della Divina Provvidenza e dagli enti solidali che operano localmente rispetto all'Headquarter e ai Phi Hotels. In particolare, nel rispetto delle previsioni di cui al Piano di sostenibilità 2024-2026, Xenia intende ampliare la collaborazione con altri Enti del territorio e non (es. Caritas, RSA, etc.) al fine di raggiungere il primo e il secondo obiettivo di beneficio comune (accoglienza e assistenza sanitaria). Con riferimento alla terza finalità di beneficio comune - la scolarizzazione - è riconfermata la volontà di sostenere associazione ed eventi no profit legati al tema dell'istruzione e dell'attività educativa attraverso contributi monetari e non monetari e di continuare a supportare chiunque si trovi in una condizione di povertà educativa.

Successivamente alla data di chiusura dell'esercizio 2023, si segnalano:

- l'acquisizione dell'azienda alberghiera Hotel Principe di Piemonte di Cuneo;
- ottenimento dell'attestazione di conformità secondo la norma ISO 31030:2021 per il Travel Risk Management;
- ottenimento dell'attestazione di conformità ai requisiti della norma ISO 26000:2010 per la Responsabilità sociale d'impresa.

## 6. NOTA METODOLOGICA | 2-2; 2-3; 2-4; 2-5; 2-14

Per Xenia il presente documento, che per la prima volta **integra** al proprio interno gli aspetti relativi alla **rendicontazione d'impatto** ai sensi della Legge 28-12-2015 n. 208, è uno dei principali strumenti di rendicontazione che consente di comunicare ai propri stakeholder i **risultati** conseguiti nel corso dell'esercizio 2023 in **ambito ambientale, sociale ed economico**, compresi gli impatti sui **diritti umani**, oltre che fornire una visione sul proprio percorso di sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità contenente la Relazione di Impatto 2023, che completa l'informativa finanziaria contenuta nel Bilancio d'Esercizio, è stato redatto secondo i Sustainability Reporting Standards aggiornati nel 2021 dal Global Reporting Initiative (GRI). L'approccio scelto nell'utilizzo dei GRI Standards è di tipo "with reference to", modalità che consente all'organizzazione di rendicontare un set selezionato di indicatori ritenuti più idonei a rappresentare le performance ambientali, sociali ed economiche di Xenia, come previsto dal GRI 1 "Foundation".

Per agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni presentate all'interno del documento, si veda il GRI Content Index riportato alle pagine 66-69.

Le tematiche rendicontate all'interno del documento sono il risultato dell'analisi di materialità riportata a pagina 17, che ha visto il coinvolgimento diretto delle funzioni interne di Xenia (compreso il management) e dei suoi stakeholder esterni, al fine di rappresentare in maniera completa e veritiera gli impatti dell'Organizzazione sul contesto esterno.

Le informazioni qualitative e quantitative riportate all'interno del presente documento sono relative al periodo compreso tra l'1 gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023 e confrontate con l'anno 2022 e riguardano la società Xenia S.p.A. SB compresi, quindi, gli hotel del brand Phi Hotels e la branch Xenia Balkan Services, salvo dove diversamente specificato. Tali informazioni sono frutto di un processo di raccolta dati che ha visto coinvolte tutte le funzioni interne della Società. I dati, in seguito all'identificazione del perimetro oggetto di rendicontazione e degli indicatori qualitativi e quantitativi da rendicontare successivamente all'analisi di materialità, sono stati raccolti e formalizzati nella bozza di Bilancio. Dopo essere stati validati dalle varie funzioni aziendali, ciascuna per la parte di propria competenza, sono stati approvati dal massimo organo di governo e verificati dal revisore PricewaterhouseCoopers S.p.A.

Infatti, il Bilancio di Sostenibilità contenente la Relazione di Impatto 2023 è stato **approvato dal Consiglio di Amministrazione** di Xenia in data 25.03.2024 e allegato alla Relazione Finanziaria Annuale, ed è stato sottoposto a revisione da parte di PricewaterhouseCoopers S.p.A. al fine di poter garantire l'affidabilità delle informazioni riportate. È stata pertanto inserita da pagina 70 la "Relazione di Assurance esterna" su tale documento.

Nel documento vengono illustrate la composizione del Gruppo Xenia, la governance, la strategia aziendale e l'importanza della sua mission e dei suoi valori come principi trainanti per la creazione di valore condiviso.

In questa area viene espressa la filosofia di Xenia per la gestione dei suoi business, fortemente incentrata sul raggiungimento di obiettivi sia economici che sociali, base della sua esistenza come Società Benefit.

Inoltre viene presentato l'approccio metodologico, che ha permesso la redazione del documento basato sull'attività di stakeholder engagement; esso ha contribuito in maniera essenziale all'individuazione degli impatti che l'attività della Società produce sul contesto esterno e delle tematiche di sostenibilità (di seguito presentate anche come "temi materiali") più rilevanti per Xenia e per le categorie di stakeholder coinvolte. I temi materiali emersi sono stati analizzati e collegati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU così da poter anche illustrare il contributo di Xenia al loro raggiungimento.

Inoltre vengono presentate, suddivise per capitoli, le analisi relative ai temi materiali emersi: la responsabilità di Xenia nei confronti delle tematiche di governance e di corretta e trasparente gestione della propria attività aziendale e le responsabilità ambientali e sociali verso la comunità interna ed esterna all'organizzazione.

In particolare, nella sezione relativa alla responsabilità sociale vengono riportate le informazioni relative alla Relazione di Impatto secondo la Metodologia SROI (Social Return On Investment) che permette a Xenia di rendicontare i benefici e gli impatti concreti che i destinatari delle iniziative realizzate hanno ricevuto.

Per eventuali richieste di informazioni inerenti al documento si invita a fare riferimento all'indirizzo e-mail **[fts-info@xeniahs.com](mailto:fts-info@xeniahs.com)**.

## 7. GRI CONTENT INDEX

GRI standard	Informativa	Paragrafo	Note
2-1	Dettagli organizzativi	La Società e la sua storia (incluso Società Benefit) Mission e valori	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica	
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica Relazione della Società di Revisione	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	La Società e la sua storia (incluso Società Benefit) Aree di business La catena del valore di Xenia (rappresentazione grafica)	
2-7	Dipendenti	Le persone in Xenia	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Le persone in Xenia	
2-9	Struttura e composizione della governance	Governance societaria Organi societari Diversità ed inclusione	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Organi societari	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Organi societari	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Mission e valori Strategia di sostenibilità Organi societari	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Strategia di sostenibilità	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica	
2-15	Conflitti di interesse	Gestione dei rischi Etica e compliance Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile	
2-16	Comunicazioni delle criticità	Gestione dei rischi Organi societari	
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Organi societari	
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Organi societari	
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Retribuzioni Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile	
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Retribuzioni Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile	

GRI standard	Informativa	Paragrafo	Note
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Retribuzioni	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder Strategia di sostenibilità Impatto della Società Benefit	
2-23	Impegno in termini di policy	Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Gestione dei rischi Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile Relazione con i Clienti	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Certificazioni e Policy aziendali per una condotta responsabile Diversità ed inclusione	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Etica e compliance	
2-28	Appartenenza ad associazioni	Adesione ad Associazioni	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Gli stakeholder della Società	
2-30	Contratti collettivi	Le persone in Xenia	
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità	
3-2	Elenco dei temi materiali	Analisi di materialità	
<b>Etica e compliance</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Etica e compliance	
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Etica e compliance	
207-1	Approccio alle imposte	Etica e compliance	
207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	Etica e compliance Gestione dei rischi	
<b>Gestione responsabile delle risorse idriche e consumi energetici - lotta al cambiamento climatico</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Gestione responsabile dei consumi energetici Gestione responsabile delle risorse idriche Emissioni	
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Gestione responsabile dei consumi energetici	
302-4	Riduzione del consumo di energia	Gestione responsabile dei consumi energetici	
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	Gestione responsabile delle risorse idriche	
303-3	Prelievo idrico	Gestione responsabile delle risorse idriche	
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2)	Emissioni	

GRI standard	Informativa	Paragrafo	Note
<b>Economia circolare e valorizzazione dei rifiuti</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Politiche di economia circolare	
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Politiche di economia circolare	
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Politiche di economia circolare	
306-3	Rifiuti generati	Politiche di economia circolare	
<b>Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Le persone in Xenia	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Le persone in Xenia	
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano	
<b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza dei lavoratori	
403-5	Formazione dei lavori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Attrazione dei talenti e sviluppo del capitale umano	
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	
<b>Diversità ed inclusione</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Diversità ed inclusione	
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Diversità ed inclusione	
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Retribuzioni	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità ed inclusione	
<b>Rapporti con il territorio e sviluppo locale</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Relazioni con i clienti Responsabilità verso la comunità e il territorio (Rapporti con il territorio e sviluppo locale)	
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Responsabilità verso la comunità e il territorio (Rapporti con il territorio e sviluppo locale)	
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Valore economico generato e distribuito	
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Gestione responsabile della supply chain	
<b>Relazione con i clienti</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Relazioni con i clienti	
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Relazioni con i clienti Responsabilità verso la comunità e il territorio (Rapporti con il territorio e sviluppo locale)	

GRI standard	Informativa	Paragrafo	Note
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Relazioni con i clienti	
<b>Impatto e valutazione Società Benefit</b>			
3-3	Gestione del tema materiale	Relazioni con i clienti	

## 8. RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



**XENIA HOTELLERIE SOLUTION SPA SOCIETA' BENEFIT**

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE  
SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ CONTENENTE LA  
RELAZIONE DI IMPATTO**

**ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2023**



## **Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità contenente la relazione di impatto**

Al Consiglio di Amministrazione di Xenia Hotellerie Solution SpA Società Benefit

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*limited assurance engagement*) del Bilancio di Sostenibilità e della Relazione di Impatto, in esso contenuta, di Xenia Hotellerie Solution SpA Società Benefit (di seguito la "Società"), relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

### **Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per il Bilancio di Sostenibilità contenente la Relazione di Impatto**

Gli Amministratori di Xenia Hotellerie Solution SpA Società Benefit sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità e della Relazione di Impatto. Il Bilancio di Sostenibilità è redatto in conformità ai *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards* definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), la Relazione di Impatto, ivi inclusa, è redatta secondo quanto richiesto dal comma 382 della legge n.208 del 28 dicembre 2015 e secondo i GRI Standards, come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità e di una Relazione di Impatto, che non contengano errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi della Società in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite dal comma 382 della legge n.208 del 28 dicembre 2015.

### **Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità**

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

#### **PricewaterhouseCoopers SpA**

Sede legale: Milano 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - Bergamo 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - Bologna 40124 Via Luigi Carlo Farini 12 Tel. 051 6186211 - Brescia 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - Genova 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - Pescara 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - Udine 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

[www.pwc.com/it](http://www.pwc.com/it)



La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Management Italia 1 (ISQM Italia 1)*, che richiede di configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che include direttive e procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### **Responsabilità della società di revisione**

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità contenente la Relazione di Impatto rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards e, per la Relazione di Impatto, dal comma 382 della legge n.208 del 28 dicembre 2015. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* (di seguito anche "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità, e la Relazione di Impatto in esso contenuta, non contengano errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised (*reasonable assurance engagement*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame. Le procedure svolte si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità e nella Relazione di Impatto, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di rendicontazione al fine di riscontrarne la conformità rispetto a quanto descritto nella "Nota Metodologica";
- 3) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "4.3.1 Valore economico generato e distribuito" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio d'esercizio della Società;
- 4) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità e nella Relazione di Impatto;
- 5) analisi del processo di definizione degli aspetti significativi rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, contenente la Relazione di Impatto, con riferimento alle tematiche connesse al governo di impresa, ai lavoratori, agli altri portatori di interesse e all'ambiente.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Xenia Hôtellerie Solution SpA Società Benefit e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione



responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità e della Relazione di Impatto in esso contenuta.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità e nella Relazione di Impatto abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- c) con riferimento ad alcuni indicatori di prestazione, selezionati sulla base delle attività della Società, abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo.

### **Conclusioni**

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità di Xenia Hotellerie Solution SpA Società Benefit, contenente la Relazione di Impatto di Xenia Hotellerie Solution SpA Società Benefit, relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards e, per la Relazione di Impatto, in conformità a quanto richiesto dal comma 382 della legge n.208 del 28 dicembre 2015 come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Pescara, 9 aprile 2024

PricewaterhouseCoopers SpA



Stefano Amicone  
(Revisore Legale)





HOSPITALITY COMPANY

**XENIA S.p.A. Società Benefit**

Sede legale  
Via A. Gramsci, 79 - 66016  
Guardiagrele (CH)  
Capitale sociale: 1.609.500,00 €