

EY Italia per il sistema Paese

La sostenibilità come priorità per il futuro del Paese, delle aziende e delle persone

Rendicontazione dei progressi sull'impatto italiano nell'anno fiscale 2022



The better the question. The better the answer. The better the world works.



I valori di EY

Tutte le persone di EY vivono secondo un insieme di valori condivisi che definiscono chi siamo.

Questi valori sono le convinzioni fondamentali del network EY: guidano le nostre azioni e i nostri comportamenti, influenzano il modo in cui lavoriamo e il modo in cui i nostri professionisti erogano servizi ai clienti e interagiscono con le comunità.

Siamo:

- ▶ Persone che dimostrano integrità, rispetto, collaborazione e inclusività;
- ▶ Persone con energia, entusiasmo e spirito di iniziativa;
- ▶ Persone che costruiscono relazioni basate sul fare la cosa giusta.

Il nostro purpose

Il purpose di EY è *Building a better working world*.

Gli insight e i servizi di qualità che forniamo aiutano a creare fiducia nei mercati dei capitali e nelle economie in cui operiamo.

Sviluppiamo leader eccezionali che collaborano tra loro per mantenere le nostre promesse verso tutti i nostri stakeholder. In tal modo, svolgiamo un ruolo fondamentale nella costruzione di un mondo del lavoro migliore.

In un mondo che sta cambiando più velocemente che mai, il nostro purpose è la nostra guida - fornire il contesto e il significato per il lavoro che svolgiamo ogni giorno.

La sostenibilità

Nel 2019 abbiamo aggiornato la nostra strategia globale e introdotto *NextWave*, con l'ambizione di creare valore a lungo termine per i clienti, le persone e la società come l'organizzazione di servizi professionali più affidabile e distintiva al mondo.

Dal 2021 EY Global ha ampliato la rendicontazione sui progressi nella creazione di tale valore, descrivendo i nostri impatti ambientali, sociali e di governance (ESG) utilizzando le metriche del **WEF-IBC Stakeholder Capitalism Metrics** e gli indicatori chiave di performance di EY *NextWave* e incorporando l'impegno di EY nei confronti del Global Compact delle Nazioni Unite e degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs - Sustainable Development Goals). Il report di sostenibilità di EY a livello globale è disponibile al seguente [link](#).

Questo è un viaggio, come lo è per molte organizzazioni. In EY ci concentriamo sull'impatto sugli stakeholder e integriamo i fattori ESG al centro di ciò che facciamo ogni giorno. Crediamo che questo sia il modo migliore di realizzare il nostro purpose.

Nell'anno fiscale 2021, le entità legali del network EY in Italia, nel seguito «network EY Italia», si sono dotate di un Comitato di sostenibilità, con il mandato di supervisionare le linee guida e gli obiettivi di sostenibilità e realizzare un piano di sostenibilità allineato con gli obiettivi globali.

Il piano di sostenibilità rappresenta la visione strategica del network EY Italia in tema di sostenibilità, risponde ad alcune delle sfide globali (SDGs) e declina gli impegni assunti dal network in obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con gli impegni e la strategia di EY *NextWave* e con il purpose di EY *Building a better working world*, che in questo caso viene riformulato in *Building a better and more sustainable working world*. L'ambizione di EY è quella di creare, attraverso questa strategia, un valore nel lungo periodo per i propri clienti, le proprie persone e l'intera società.

Con il presente documento, intendiamo descrivere gli obiettivi di sostenibilità raggiunti dal network EY Italia in allineamento con EY Global nell'anno fiscale 2022 (luglio 2021- giugno 2022).

Contenuti

01 Lettera dal CEO di EY Italia	04
02 Nota metodologica	06
03 Network EY Italia: chi siamo, come operiamo	13
04 Il Paese del futuro	24
Comunità locali, rapporto con il territorio, sviluppo scientifico e accademico	26
Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale	33
05 L'azienda del futuro	38
Lavoro flessibile e agile	40
Trasparenza nella condotta aziendale	41
Catena di fornitura	43
Certificazioni ESG	45
Innovazione e sostenibilità	47
06 Le persone del futuro	48
Occupazione, impiego giovanile e valorizzazione dei talenti del Paese	50
Crescita professionale e divario retributivo di genere	51
Formazione e qualifica delle risorse	52
Condizioni di lavoro	54
07 Comitato di sostenibilità	59
08 Metriche WEF-IBC Stakeholder Capitalism e i Dieci principi UNGC tabelle riassuntive	61
09 GRI Content Index	69
10 Fatti e cifre	74





In EY crediamo che le aziende debbano creare valore per i clienti, i dipendenti, i fornitori, le comunità e gli azionisti. Crediamo che quando tutte le organizzazioni saranno capaci di integrare i propri obiettivi con quelli dei loro stakeholder, saremo tutti più pronti e forti nell'affrontare le più grandi sfide del pianeta. Nel 2019 abbiamo lanciato la strategia NextWave, con l'ambizione di creare valore a lungo termine per i clienti, le persone e la società. Questa strategia è stata utilizzata per catalizzare la nostra agenda di trasformazione. Quest'anno stiamo migliorando il modo in cui misuriamo e rendicontiamo il valore che creiamo ogni giorno.

Carmine Di Sibio
Global Chairman and CEO

Lettera del CEO di EY Italia

Le vicende degli ultimi anni hanno radicalmente trasformato il modo in cui viviamo, lavoriamo e ci relazioniamo gli uni con gli altri, ma il purpose di EY building a *better working world* è rimasto invariato.

Operando nei servizi professionali di revisione e organizzazione contabile, assistenza fiscale e legale, transaction e consulenza, le persone di EY guidate dal nostro 'purpose' sono al fianco dell'intera società dal Primo, al Terzo Settore, ponendo le migliori domande per trovare risposte innovative alle sempre più complesse e interconnesse sfide che il mondo si trova oggi ad affrontare. Il clima, la diversità e l'equità sociale, la resilienza, la fiducia e la trasparenza nelle operazioni, l'utilizzo della tecnologia (dati, intelligenza artificiale, blockchain): un costante impegno di tutti noi e l'ambizione di costruire insieme a tutti i nostri stakeholder un mondo più sostenibile.

Le persone sono la nostra forza e sono al centro di tutto ciò che facciamo. È la loro professionalità, curiosità, impegno e senso di responsabilità nella costruzione del futuro che ci permette di restituire valore alla società in modo significativo e avere così un impatto positivo anche sulle persone al di fuori di EY.

Il presente rapporto di sostenibilità vuole esaminare e comunicare al pubblico interessato gli sforzi compiuti dal network EY Italia negli ambiti ESG e allo stesso tempo condividere quello che vogliamo ancora fare in futuro. Questo rapporto, il primo pubblicato dal network Italiano EY è solo un'altra tappa del nostro cammino, mostra dove siamo arrivati e quanto impatto possiamo avere quando persone, aziende e comunità uniscono le forze. Costruire un mondo migliore per il futuro, si può tradurre in una parola: sostenibilità. Sostenibilità in un'organizzazione significa affrontare il cambiamento e rispondere ai bisogni e alle aspettative del mercato e della società, creando valore per tutti gli stakeholder nel lungo periodo. Per EY, lavorare con gli stakeholder non è una novità, ma riteniamo che lavorare al loro fianco con obiettivi comuni possa fare la differenza e trasformare il futuro.

Siamo consapevoli di poter fare ancora di più e, insieme, continueremo a costruire un *better working world*.



Massimo

Massimo Antonelli
CEO EY Italy e Chief Operations
Officer EY Europe West

NextWave

La strategia di EY

NextWave è la strategia globale di EY definita alla fine del 2019, che definisce la nostra ambizione: creare valore a lungo termine come l'organizzazione di servizi professionali più affidabile e distintiva al mondo.

La creazione di valore a lungo termine si focalizza su 4 aree:

- ▶ Social Value
- ▶ Client Value
- ▶ People Value
- ▶ Financial Value

NextWave si ispira alle dinamiche di diffusione delle innovazioni, caratterizzate da una tipica curva a S (legge di Rogers).



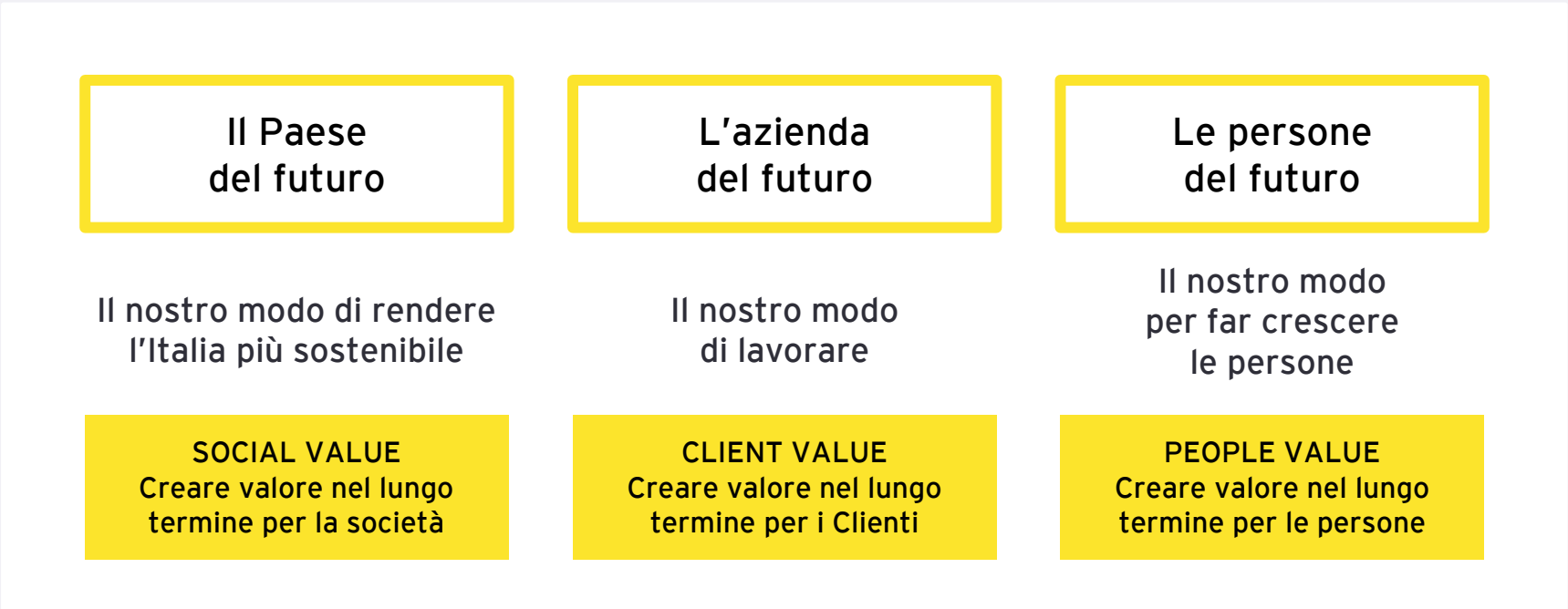
Nota metodologica

Il primo rapporto di sostenibilità del network EY Italia, che sarà pubblicato con cadenza annuale, intende descrivere gli obiettivi di sostenibilità raggiunti nel corso dell’anno fiscale 2022 dalle Entità legali del network EY in Italia. Il periodo di rendicontazione si riferisce ai 12 mesi che vanno da luglio 2021 a giugno 2022 (anno fiscale 2022, FY22), considerando anche i dati riferibili ai periodi precedenti per comparare i risultati.

Dal punto di vista metodologico, il presente documento è stato redatto sulla base dei *pillar* della strategia di EY *NextWave* - People Value, Social Value e Client Value - e utilizza le metriche di rendicontazione dello standard di reporting sviluppato da EY insieme alle altre Big four e dal World Economic Forum: *Measuring Stakeholder Capitalism*. Inoltre, il documento è stato redatto in conformità agli Standard del *Global Reporting Initiative* (GRI), opzione Referenced, il riferimento più diffuso a livello mondiale per la rendicontazione di sostenibilità. Gli aspetti rendicontati all’interno del rapporto sono stati individuati seguendo il principio della materialità e in linea con i principi dei GRI Standards - rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza e perimetro di reporting. Coerentemente con quanto previsto dal GRI, i contenuti del presente documento sono infatti il risultato di un’analisi di materialità, ovvero un processo che consente di individuare quei temi sufficientemente importanti per l’organizzazione e i propri stakeholder da dover essere riportati nel documento («temi materiali»).

I pillar della strategia globale sono stati declinati negli impegni del network EY in Italia per rendere più sostenibile il nostro paese (social value), integrare la sostenibilità nel nostro modo di lavorare con le aziende nostre fornitrici e nostre clienti (client value) e per far crescere le proprie persone (people value). I risultati presentati nelle pagine seguenti sono stati raggiunti attraverso uno specifico piano di sostenibilità definito, coordinato e monitorato dal Comitato di sostenibilità del network EY Italia, contenente una serie di ambizioni declinate in attività con specifici target misurabili che quest’anno, grazie all’impegno di tutte le persone del network EY, sono stati raggiunti.

Il presente documento è stato redatto dalla funzione di Corporate Responsibility & Sustainability di EY in Italia. Non è stato sottoposto a verifica da parte di un ente terzo indipendente. È stato, tuttavia, approvato dal Consorzio di EY Italia in data 25/10/2022. Si ringrazia l’EY Sustainability Team per il supporto.



Per richiedere ulteriori informazioni sul rapporto di sostenibilità e i suoi contenuti è possibile rivolgersi al Direttore della Corporate Responsibility & Sustainability del network EY Italia, Tiziana dell’Orto, scrivendo al seguente indirizzo di posta elettronica: tiziana.dellorto@it.ey.com.

Principali risultati del Piano di sostenibilità raggiunti in Italia nell'anno fiscale 2022

Il Paese del futuro *Social value*

EY ha l'obiettivo globale di avere un impatto positivo su **1 miliardo** di vite entro il 2030 coinvolgendo le persone EY in attività di volontariato:

1186 volontari coinvolti negli EY Ripples a supporto di comunità e territorio, ambiente e nuove generazioni (*superato l'obiettivo di 855 volontari in Italia*)

482mila vite impattate In Italia

EY è Carbon negative a livello globale

EY ha l'obiettivo globale di diventare **net zero** entro il 2025:

21% le emissioni ridotte di CO2 equivalente del network EY Italia (emissioni da viaggi di business in aereo ridotte del 70% rispetto al FY19, superando il target di riduzione del 18%).

98% dell'energia acquistata proviene da **fonti rinnovabili** (100% entro il 2025)

Avviato il **progetto di conversione** della flotta auto in modelli ibridi ed elettrici

Piani di mobilità definiti per Milano e Roma

L'azienda del futuro *Client value*

EY supporta nuove forme di lavoro agile: **+50%**

delle persone EY ha pianificato liberamente il luogo in cui lavorare nel FY22

Innovazione

EY contribuisce tramite premi di studio, borse di laurea e progetti innovativi sviluppati con i centri di ricerca e i propri stakeholder

A ottobre 2022 EYA* ha migliorato il rating Ecovadis, ottenendo la medaglia d'oro

EY qualifica i propri fornitori secondi criteri di sostenibilità:

EY Supplier Code of Conduct

sottoscritto da tutti i nuovi fornitori

53 fornitori sottoposti a screening ESG

Avviato il piano triennale di

**Certificazioni
sugli ambiti
ESG** per le Entità legali del network EY Italia

Le persone del futuro *People value*

EY si è confermata Top Employer

EY garantisce opportunità di crescita in base al merito:

~20% delle persone EY promosse a rank superiore

1.1% il gender pay gap

2731 persone assunte nel FY22 (46% donne):

62,5% proviene da atenei al di fuori di Milano e Roma (*target FY22: 40%*)

65%+ di giovani in stage extra-curricolari assunto (*target FY22: 45%*)

EY sviluppa **competenze e crescita professionale** delle proprie persone:

52,5 ore medie di formazione erogate, superando il target per le singole Entità legali

Progetto di formazione sui temi di sostenibilità

di tutto il personale, corso già svolto dal 13% della popolazione

Iniziative di wellbeing psichico e fisico per le persone EY e **progetti di D&I**

Premi e riconoscimenti ottenuti dal
network EY Italia nel FY22

Top Employers 2022

Per la quattordicesima volta EY si riconferma Top Employer! La certificazione attesta le aziende che si distinguono per le buone pratiche e i processi certificati in ambito risorse umane.

Linkedin Top Companies 2022 in Italia

EY è rientrata nella classifica annuale delle 25 migliori aziende dove sviluppare la propria carriera in Italia, basata su dati della piattaforma LinkedIn.

Best stage Repubblica degli Stagisti

Anche quest'anno EY è stata premiata per la miglior performance di assunzioni dirette di under 30. Un giovane collega su 5 è stato assunto direttamente a tempo indeterminato.

Fortune - 100 Best Companies to work

EY è rientrata per la seconda volta nella classifica delle "100 best companies to work for" di Fortune.

Potentialpark Best Talent Communication

Per la prima volta EY si è aggiudicata il 7° posto nella classifica Potentialpark come best employers in digital Talent Communication.

Junior Achievement Best Volunteer Program

Premio "Best Volunteer Program 2021" ricevuto dal ramo italiano di Junior Achievement per il nostro programma di volontariato qualificato EY Ripples.

Gli stakeholder e il loro coinvolgimento

Gli stakeholder sono attori fondamentali per EY, in quanto influenzano, possono influenzare e sono influenzati dalle attività del network EY.

Le grandi sfide che tutte le aziende ogni giorno devono affrontare sono state amplificate dalla crisi pandemica. Ciò ha accelerato l'adozione di nuove modalità di lavoro e collaborazione. Integrare le tematiche di sostenibilità nel dialogo con gli i nostri clienti è un processo continuo, volto a creare un'interazione diretta tra gli stakeholder interni ed esterni del network EY Italia.

Ogni anno viene definito un Piano di Stakeholder Engagement, che definisce una serie di attività quali webinar, survey, incontri ecc., al fine di comprendere le priorità, le aspettative ed i bisogni dei nostri clienti e di tutti gli stakeholder.

I contenuti del presente rapporto sono stati definiti tenendo conto delle necessità informative e delle aspettative degli stakeholder del network EY Italia. Nell'ambito delle attività svolte durante il periodo di rendicontazione, le aspettative di tali stakeholder sono state raccolte con modalità differenti.

La strategia di stakeholder engagement ha previsto un processo di attività di coinvolgimento e ascolto di alcune delle principali categorie di portatori di interesse, al fine di includere le loro aspettative e priorità nella definizione delle linee di indirizzo strategico nell'ambito della sostenibilità e nell'individuazione dei temi materiali.

Il network EY Italia, in linea con il contesto economico, sociale e ambientale in cui opera e considerando le variabili previste dal Principio AA1000 Stakeholder Engagement Standard (dipendenza, responsabilità, tensione, influenza, diverse prospettive), ha identificato i propri principali stakeholder, rappresentati nella mappa a fianco.



Stakeholder	Strategia di coinvolgimento	Principali temi emersi dal coinvolgimento
Dipendenti	I dipendenti di EY vengono ascoltati più volte durante l'anno tramite survey dedicate, come ad esempio la EY People Pulse. Inoltre vengono aggiornati sulle iniziative di EY tramite e-mail, social media e sito web	Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale, Comunità locali, rapporto con il territorio, sviluppo scientifico ed accademico, Condizioni di lavoro, Crescita professionale e divario retributivo di genere, Formazione e qualifica delle risorse, Lavoro flessibile e agile, Occupazione, impiego giovanile e valorizzazione dei talenti del Paese, Trasparenza nella condotta aziendale
Soci	I Soci vengono ascoltati nel continuo tramite riunioni e vengono aggiornati sulle iniziative tramite e-mail, social media e sito web	Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale, Comunità locali, rapporto con il territorio, sviluppo scientifico ed accademico, Crescita professionale e divario retributivo di genere, Formazione e qualifica delle risorse, Innovazione e sostenibilità, Lavoro flessibile e agile, Occupazione, impiego giovanile e valorizzazione dei talenti del Paese, Trasparenza nella condotta aziendale
Clienti e Business partner	Il coinvolgimento di Clienti e Business partner è avvenuto tramite specifiche iniziative quali la survey <i>Size the Change</i> e l'analisi dei requisiti di sostenibilità richiesti dai nostri Clienti ai propri fornitori	Catena di fornitura, Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale, Comunità locali e rapporto con il territorio, Condizioni di lavoro, Crescita professionale e divario retributivo di genere, Formazione e qualifica delle risorse, Lavoro flessibile e agile, Trasparenza nella condotta aziendale
Network EY Global	Scambio regolare di informazioni tramite e-mail, riunioni online, intranet	Catena di fornitura, Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale, Comunità locali e rapporto con il territorio, Condizioni di lavoro, Crescita professionale e divario retributivo di genere, Formazione e qualifica delle risorse, Innovazione e sostenibilità, Lavoro flessibile e agile, Trasparenza nella condotta aziendale
Media e opinion leader	Scambio e raccolta di informazioni con i maggiori media, attività di comunicazione su owned ed earned media, summit sulla Sostenibilità	Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale, Comunità locali e rapporto con il territorio, Crescita professionale e divario retributivo di genere, Innovazione e sostenibilità, Lavoro flessibile e agile
Fornitori e subfornitori	I fornitori hanno avuto opportunità di ascolto durante le fasi negoziali e post-vendita del rapporto commerciale	Trasparenza nella condotta aziendale
Organi di controllo e regolatori	Il coinvolgimento è avvenuto attraverso i processi di certificazione sugli ambiti ESG intrapresi da EY Italia, quali ISO9001, ISO27001, ISO37001, SA8000, ISO45001, ISO14001, ISO14064	Condizioni di lavoro, Formazione e qualifica delle risorse, Trasparenza nella condotta aziendale
Comunità locali e terzo settore	Il coinvolgimento è avvenuto attraverso iniziative di volontariato aziendale e raccolte fondi	Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale, Comunità locali e rapporto con il territorio, Condizioni di lavoro, Occupazione, impiego giovanile e valorizzazione dei talenti del Paese, Trasparenza nella condotta aziendale
Scuole e mondo accademico	Il coinvolgimento è avvenuto attraverso attività di R&D e iniziative di volontariato aziendale	Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale, Comunità locali e rapporto con il territorio, sviluppo scientifico ed accademico, Condizioni di lavoro, Occupazione, impiego giovanile e valorizzazione dei talenti del Paese, Trasparenza nella condotta aziendale

I temi di materiali

Il presente documento è stato redatto in conformità con gli Standard del Global Reporting Initiative (GRI), opzione «Referenced».

Coerentemente con quanto previsto dal GRI, i contenuti del presente rapporto sono il risultato di una analisi di materialità.

In particolare, un tema è definito materiale quando:

- Influenza in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder, oppure
- Riflette gli impatti significativi dal punto di vista economico, ambientale o sociale dell’organizzazione.

Per ogni tema “materiale” è stato individuato, laddove possibile, un tema mappato negli Standard del GRI e sono state selezionate le informative (“disclosure”) da rendicontare, come riportato nella tabella seguente. Nel caso di temi materiali privi di corrispondenza all’interno degli Standard GRI sono state riportate le informazioni relative alle modalità di gestione del tema e, ove possibile, KPI interni, con l’obiettivo di consentire agli stakeholder di formarsi un’opinione ragionata sull’operato del network EY Italia.

La modalità di gestione degli impatti generati da ogni tema materiale verrà revisionata e valutata periodicamente nell'ambito delle riunioni del Comitato di sostenibilità.

Pillar	Tematiche materiali	Temi del GRI	KPI
Il Paese del futuro (Social Value) <i>Rendere più sostenibile il nostro paese</i>	Comunità locali, rapporto con il territorio, sviluppo scientifico ed accademico	Non GRI	Numero di partecipanti al programma di volontariato di competenza EY Ripples
	Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale	Energia elettrica	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione
		Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)
		Emissioni	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)
		Emissioni	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)
L'azienda del futuro (Client Value) <i>Integrare la sostenibilità nel nostro modo di lavorare con le aziende nostre fornitrici e nostre clienti</i>	Lavoro flessibile e agile	Non GRI	% di persone che sceglie liberamente il luogo in cui svolgere l'attività lavorativa
	Innovazione e sostenibilità	Non GRI	N/A
	Trasparenza nella condotta aziendale	Anticorruzione	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese
	Catena di fornitura	Non GRI	Numero di fornitori italiani sottoposti a screening ESG
Le Persone del futuro (People Value) <i>Far crescere le nostre persone</i>	Occupazione, impiego giovanile e valorizzazione dei talenti del Paese	Occupazione	401-1 Nuove assunzioni e turnover
	Crescita professionale e divario retributivo di genere	Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
	Formazione e qualifica delle risorse	Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente
	Condizioni di lavoro	Non GRI	N/A

03

Il Network EY Italia: chi siamo, come operiamo



EY si riferisce all'organizzazione globale e può riferirsi a una o più delle Società associate di Ernst & Young Global Limited, ognuna delle quali è un'entità legale separata. Ernst & Young Global Limited, una società britannica con garanzia limitata, non fornisce servizi ai clienti.

Il termine *network EY Italia* si riferisce alle entità legali della rete di imprese italiane di EY.

EY è un leader globale nei servizi di revisione contabile, fiscali, di *strategy* e *transaction* e di consulenza. In tutto il mondo oltre 312.000 persone delle *member firm* in più di 150 paesi condividono il comune impegno finalizzato a *building a better working world*, unite da valori condivisi e da un solido impegno costantemente rivolto alla qualità, integrità e scetticismo professionale.

EY Global (EYG) coordina le *member firm* e promuove la cooperazione tra esse. Ciascuna *member firm* è una entità legale distinta, i cui obblighi e responsabilità sono disciplinati dai regolamenti di EYG e da vari altri accordi.

Le *member firm* di EYG sono organizzate in tre Aree geografiche: America; Asia-Pacifico e Europa, Medio Oriente, India e Africa (EMEIA).

Le Aree comprendono molteplici *Region*. Le *Region* sono raggruppamenti delle *member firm* su base geografiche con eccezione delle *Region Financial Services Organization* (FSO), che includono le attività connesse servizi finanziari delle *member firm* relative in un'Area.

Il network EY Italia fa parte dell'Area EMEIA che include *member firm* di EYG in 96 Paesi (Country).

L'Area EMEIA si compone di 10 *Region*. A partire dal 1° luglio 2021 il numero si è ridotto a 8. A seguito di tale cambiamento,

il network EY Italia è parte della Europe West Region¹ (mentre precedentemente faceva parte della Mediterranean Region²) e, per il settore FSO, della Region FSO.

1. Comprende i seguenti Paesi: Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Liechtenstein, Olanda, Portogallo, Spagna, Svizzera e alcune nazioni localizzate in Africa.

2. Costituita da Italia, Portogallo, Spagna e alcune nazioni localizzate in Africa.

Le Entità legali del network EY Italia

- ▶ **EY S.p.A.**
con sede legale a Milano, dedicata principalmente a servizi di revisione
- ▶ **EY Advisory S.p.A.**
con sede legale a Milano, dedicata a servizi di consulenza
- ▶ **Studio Legale Tributario**
con sede a Milano, dedicata a servizi di consulenza fiscale e tributaria
- ▶ **EY Business School s.r.l.**
con sede legale a Roma, dedicata a servizi di consulenza nel campo delle risorse umane
- ▶ **Global Shared Services s.r.l.**
con sede legale a Milano, che offre servizi di supporto al business delle member firm di EY Italia
- ▶ **EY Teorema Engineering s.r.l.**
con sede a Milano, dedicate a servizi di consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica
- ▶ **EY Business&Technology Solution s.r.l.**
con sede a
- ▶ **EY Engineering and Technical Services s.r.l. (controllata da EY Advisory S.p.A.)**
con sede legale a Bari, dedicata a progettazione e consulenza di sistemi software e hardware nel campo delle tecnologie dell'informazione
- ▶ **EY IFI Security s.r.l.**
con sede a Milano, dedicata ad attività di consulenza in materia di sicurezza
- ▶ **EY Foundation onlus**
con sede a Milano, con finalità di solidarietà sociale e beneficenza

Le attività di tutte le entità italiane si svolgono in accordo alle politiche e agli indirizzi strategici definiti da EY a livello globale.

Le attività professionali del network EY Italia sono svolte su tutto il territorio nazionale con uffici presenti nelle seguenti città:

Bari	Bergamo	Bologna	Brescia	Cagliari
Firenze	Genova	Milano	Napoli	
	Padova	Perugia	Roma	Torino
Treviso	Trieste	Verona	Ancona	



Le Entità legali del network EY Italia offrono servizi afferenti alle service line:

- Assurance
- Consulting
- Strategy and Transactions
- Tax and Law
- People Advisory Services

Un’ulteriore service line che offre supporto e servizi esclusivamente alle altre service line è **CBS Corporate Business Service**.

ASSURANCE

Le organizzazioni operano oggi in un contesto economico in rapida evoluzione, con requisiti normativi sempre più complessi. In tali circostanze, è fondamentale mantenere la fiducia. Lo scopo di EY Assurance è quello di creare la fiducia e la sicurezza che aiutano a far funzionare un mondo complesso. I servizi di EY Assurance aiutano le aziende a creare fiducia e trasparenza nei confronti degli investitori, a gestire le responsabilità normative e a favorire una crescita economica sostenibile a lungo termine. I nostri servizi di Assurance - che comprendono Audit, Financial Accounting Advisory Services e Forensic & Integrity Services - sono in grado di coprire tutte le aree geografiche.

Offriamo i nostri servizi innovativi a clienti globali e locali con la stessa intensa attenzione alla qualità grazie alle competenze di team integrati e multidisciplinari.

STRATEGY AND TRANSACTIONS

Sia che stiate cercando di espandervi in nuovi mercati, di finalizzare una operazione di M&A o di realizzare le vostre ambizioni di crescita, EY può aiutarvi durante tutto il percorso.

Aiutiamo le aziende a promuovere una crescita che tenga conto degli interessi della totalità degli stakeholder coinvolti concentrandosi sulla loro strategia fino all'esecuzione per favorire una rapida creazione di valore. In un contesto in rapida evoluzione, sempre più digitale, sosteniamo contribuiamo a portare nuovi prodotti e innovazione sul mercato e consentiamo alle organizzazioni di rimodellarsi per un futuro migliore. Grazie al nostro network globale, possiamo aiutarvi a gestire le sfide più complesse e a costruire un mondo del lavoro migliore.

LAW

EY Law, in collaborazione con il network EY, è da sempre al fianco dei clienti per offrire soluzioni legali e imprenditoriali innovative e strategiche garantendo un’assistenza professionale integrata a 360° grazie a un approccio multidisciplinare, focalizzato sui settori, e alle possibilità offerte da un network unico su scala mondiale.

I Professionisti EY Law lavorano in sinergia con tutte le linee di servizio EY e, grazie alle loro competenze multidisciplinari, forniscono un supporto completo, volto alla risoluzione di ogni problematica con la specificità più adatta alla situazione.

CONSULTING

Cosa serve per avere successo nell'era della trasformazione? Il lavoro si sta evolvendo velocemente, le nuove generazioni stanno ora dominando la forza lavoro e a tutti noi viene chiesto di essere più innovativi, più agili, più collaborativi. Per navigare nell'era della trasformazione è necessario porsi domande migliori in ogni momento, dalla strategia all'esecuzione. È possibile migliorare l'execution della vostra strategia grazie al digitale? L'IA può contribuire a migliorare il potenziale umano? La sicurezza informatica diventa una priorità solo dopo avere subito un attacco?

Crediamo che le domande migliori provengano da connessioni migliori. Questo significa abbracciare una diversità di idee e un mix di talenti, background ed esperienze che contribuiranno a realizzare nuove prospettive e a operare in un modo completamente nuovo.

TAX

I nostri professionisti offrono servizi a livello globale e in tutte le aree fiscali per aiutarvi a crescere in questa era di rapida trasformazione. Uniamo le competenze delle nostre persone a quelle delle più avanzate piattaforme tecnologiche.

Offriamo i nostri servizi in ambito di imposte sulle società, imposte internazionali, transazioni e questioni fiscali associate a persone, tematiche di compliance e reporting.

PEOPLE ADVISORY SERVICES

Cambiare le competenze o il modo di lavorare? Di fronte alle forze dirompenti che stanno cambiando il mondo del lavoro, le imprese devono diventare molto più adattabili ai rapidi cambiamenti - e hanno bisogno che le loro persone siano di conseguenza flessibili e agili.

I professionisti di EY People Advisory Services possono aiutarvi a inserire le vostre persone come parte di una strategia aziendale integrata. Questo può tradursi in un vantaggio competitivo aiutandovi a trovare le persone giuste con gli skill necessari.

Organizzazione e Governance

I Service Line Leader di EY in Italia

ASSURANCE



Massimiliano Vercellotti
EY Italy Assurance leader

CONSULTING



Paolo Lobetti Bodoni
Consulting Market Leader

STRATEGY AND TRANSACTIONS



Marco Daviddi
Strategy & Transactions Markets Leader
Europe West, EY Strategy & Transactions
Leader Italy

TAX & LAW



Stefania Radoccia
EY Italy, Managing Partner Tax & Law e
Mediterranean Regional Accounts
leader

PEOPLE AND WORKFORCE



Andrea D'Acunto
People Advisory Services Leader

FINANCIAL SERVICES (FSO)



Massimiliano Bonfiglio
EY Italy Financial Services Assurance
Leader



Nicola Panarelli
EY Italy Financial Services Consulting
Leader



Erberto Viazzo
EY Italy Financial Services Strategy
and Transactions Leader



Marco Ragusa
EY Italy Financial Services Tax Leader

Organizzazione e Governance

I Presidenti delle Entità legali del network EY Italia

EY S.p.A.



Stefania Boschetti
EY Italy Assurance leader

EY Advisory S.p.A.



Stefano Battista
EY Italy Managing Partner, Financial Services

Ernst & Young Business School S.r.l.



Claudia Stella Giambanco
Partner/Principal TAX, People Advisory Services

EY Foundation Onlus



Riccardo Paternò
Administrative Contractor
CBS, Executive Management, Country Management

Global Shared Services S.r.l.



Barbara Jesari
Partner/Principal Consulting, Business Consulting, Technology Risk, Risk Advisory Services Leader-Italy

Studio Legale Tributario



Marco Magenta
Partner/Principal TAX, Intl Tax and Tran Svcs (ITTS), ITTS Standard

EY Business & Technology Solution S.r.l.



Nicola Panarelli
EY Italy Financial Services Consulting Leader

EY Teorema Engineering S.r.l.



Donato Ferri
Managing Partner EY Consulting Europe West

EY IFI Security s.r.l



Massimiliano Vercellotti
Partner/Principal Assurance

EY Engineering and Technical Services S.r.l.



Marco Daviddi
Strategy & Transactions Markets Leader Europe West, EY Strategy & Transactions Leader Italy

La correttezza dei comportamenti interni

I comportamenti interni, ovvero i comportamenti delle persone EY, devono essere conformi a tutti i riferimenti normativi applicabili, compresi quelli in materia di anticorruzione e protezione dei dati gestiti. Su questi argomenti EY dispone di procedure formalizzate e regolarmente aggiornate. La Policy globale di EY in materia di anticorruzione identifica le responsabilità di segnalazione, laddove si riscontrasse un episodio di corruzione.

Inoltre, ogni entità legale del network EY Italia dispone di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (MOG) approvato dal Consiglio di Amministrazione delle rispettive Entità legali.

Il MOG è volto a prevenire il compimento di reati, identifica le attività più a rischio, ossia quelle attività durante le quali potrebbero essere commessi dei reati, sottolinea l'obbligo di rispettare le norme di legge e fornisce, al contempo, un'ampia esemplificazione di casi che potrebbero rappresentare un'attività corruttiva.

La Policy globale di EY per la protezione di dati personali è conforme alle normative in materia applicabili ai soggetti che acquisiscono o detengono tali dati e adotta un approccio proattivo alla sicurezza informatica, consentito da tecnologie e processi volti a minimizzare il rischio di attacchi. Un gruppo dedicato di specialisti informatici interni ed esterni monitora e difende i sistemi utilizzati per la gestione dei dati.

Per assicurarsi che tutte le procedure EY sulla correttezza dei comportamenti vengano portate a conoscenza di tutte le persone del network, sono organizzate regolari iniziative di informazione e formazione.

Inoltre, periodicamente si svolgono degli audit interni volti a monitorare il livello di conformità dei comportamenti rispetto alle indicazioni fornite. Le risultanze di tali verifiche sono esaminate dalle strutture aziendali competenti, che, laddove vi siano delle opportunità di miglioramento, pianificano delle azioni conseguenti, di cui monitorano l'effettiva attuazione ed efficacia, chiudendo così un ciclo virtuoso che permette ad EY di migliorare continuamente.





Una cultura di integrità

È nostro convincimento che nessun nostro cliente sia più importante della nostra reputazione professionale – della reputazione del network EY Italia e della reputazione di ognuno dei nostri professionisti.

I comportamenti dei nostri professionisti sono disciplinati da diverse *policy* votate a creare una cultura di integrità e qualità. Le *policy* si applicano a tutta la popolazione del network EY Italia, nonché a livello globale.

Codice Globale di Condotta

Il [Codice Globale di Condotta](#) fornisce un insieme chiaro di principi che guidano le nostre azioni e la nostra condotta professionale e che devono essere seguiti da tutto il personale di EY. Il Codice Globale di Condotta è diviso in cinque categorie:

- ▶ lavorare l'uno con l'altro;
- ▶ lavorare con clienti e altri soggetti;
- ▶ agire con integrità professionale;
- ▶ mantenere obiettività e indipendenza;
- ▶ proteggere dati, informazioni e il capitale intellettuale.

Attraverso procedure di monitoraggio della conformità al Codice Globale di Condotta e con frequenti comunicazioni, ci adoperiamo per creare un ambiente che incoraggi tutto il personale ad agire responsabilmente, anche nei casi in cui si debbano riferire comportamenti riprovevoli, senza il timore di ritorsioni.

Mantenendo le promesse del nostro Codice, proteggiamo e miglioriamo la reputazione di EY e svolgiamo un ruolo chiave nella costruzione di un mondo lavorativo migliore per le nostre persone, per i nostri clienti e per le nostre comunità.

I sei principi guida

Oltre ad applicare il Codice di Condotta globale, il network EY Italia applica 6 principi guida pensati per orientare i comportamenti quotidiani.

Questi principi sono stati identificati nel 2018 dal Leadership Team e dai Partner per poi essere definiti e discussi attraverso un percorso partecipato con tutte le persone nel network che operano in Italia attraverso un road show che ha toccato diverse città italiane (People of EY).

Questo confronto interno ha dato il via ad un percorso di trasformazione in cui le persone crescono come professionisti, manager e leader, con l'ambizione di aiutare i clienti a raggiungere il massimo sviluppo sostenibile, generare fiducia nel futuro e creare valore per sé e la comunità.



Passion to lead

Abbiamo l'ambizione di essere un punto di riferimento



Respect, Integrity & Transparency

Siamo coerenti e corretti con ogni persona



Agile Innovation

Innoviamo con velocità, siamo tempestivi e anticipiamo le esigenze.



Generations' legacy

Costruiamo il futuro con le nostre persone, favoriamo la crescita personale e professionale.



Quality

Garantiamo il meglio, costruiamo soluzioni con i nostri clienti che superano le loro aspettative



Teaming & Collaboration

Agiamo in sinergia, creiamo opportunità e convogliamo le energie di tutti verso nuovi successi,

L'Indipendenza

La *Global Independence Policy* di EY ci richiede di rispettare i principi di indipendenza applicabili allo specifico incarico, incluso, ad esempio, lo IESBA *Code of Ethics*.

Consideriamo e valutiamo l'indipendenza con riferimento a diversi aspetti, tra i quali: le relazioni finanziarie e quelle con il nostro personale; i rapporti di lavoro subordinato e autonomo; le relazioni di affari; l'ammissibilità di servizi forniti a clienti di revisione; la rotazione dei *partner* e della *firm*; gli accordi per definire gli onorari; l'approvazione preventiva dei competenti organi di governance dei clienti, ove applicabile e la remunerazione dei *partner*.

Sono stati sviluppati diversi strumenti applicativi e procedure a livello di EYG per supportare la nostra Società, i nostri professionisti e collaboratori nel rispondere alle regole di indipendenza.

EY Global Independence Policy

La *Global Independence Policy* di EY contiene le regole di indipendenza per le *member firm*, i professionisti e il personale. Si tratta di una *policy* rigorosa, declinata sul Codice di Indipendenza dello IESBA, integrata con requisiti più restrittivi nei Paesi in cui è previsto dalla normativa locale, Autorità di vigilanza o altro organismo professionale. La *Global Independence Policy* di EY contiene inoltre una guida studiata per facilitare la comprensione e l'applicazione delle regole d'indipendenza. La *EY Global Independence Policy* è prontamente accessibile e consultabile sulla *intranet* di EY.

Il mancato rispetto delle disposizioni in materia di indipendenza viene considerato nelle decisioni riguardanti l'avanzamento professionale e la remunerazione e può condurre ad altre misure disciplinari, incluso l'allontanamento da EY

Global Independence System (GIS)

Il GIS è uno strumento accessibile dalla *intranet* aziendale che aiuta il nostro personale nell'identificazione delle società nei confronti delle quali si rendono applicabili le regole di indipendenza e le restrizioni che riguardano ciascuno di essi. Molti casi riguardano società quotate e loro controllate, controllanti o società sottoposte a comune controllo, ma possono esservi anche altre tipologie di clienti. Lo strumento include i dati della struttura societaria dei gruppi di interesse pubblico nostri clienti ed è aggiornato periodicamente dai singoli audit team. I dati dei clienti includono annotazioni che indicano le regole di indipendenza applicabili all'Ente di Interesse Pubblico, al fine di assistere i team nell'individuare le tipologie di servizi che possono essere forniti a tali clienti.

Global Monitoring System (GMS)

Il GMS è un altro importante strumento globale che assiste nell'identificazione dei titoli "proibiti" e altri investimenti finanziari non consentiti. I professionisti, a partire dal livello di *manager*, sono tenuti a dichiarare nel GMS le informazioni di tutti i titoli detenuti da loro stessi o dagli stretti familiari. Quando viene inserito un titolo "proibito" o se un titolo da loro detenuto diventa "proibito", i professionisti ricevono una notifica e sono tenuti a disinvestire il titolo. Le violazioni di norme regolamentari identificate sono riportate in un *independence incident reporting system* per questioni normative. Il GMS facilita inoltre l'ottenimento della conferma annuale e trimestrale di conformità alle procedure di indipendenza di EY.

Conformità alle regole di indipendenza

EY ha stabilito una serie di processi e programmi con l'obiettivo di monitorare la conformità ai requisiti di indipendenza dei professionisti e delle *member firm* di EY.



Conferme di indipendenza

Le entità legali del network EY Italia partecipano a un processo a livello di Area che prevede la conferma annuale della conformità con la EY Global Independence Policy e la segnalazione delle eventuali deviazioni identificate. Tutto il personale professionale EY e determinate altre figure, tenuto conto dei ruoli ricoperti e delle funzioni esercitate, deve confermare annualmente il rispetto delle policy e procedure in materia di indipendenza; i partner ed i professionisti dal livello di manager sono tenuti a tale conferma su base trimestrale.

Independence compliance reviews

EY svolge delle verifiche interne per valutare la conformità delle member firm rispetto alle diverse situazioni di indipendenza. Queste verifiche includono aspetti relativi alla conformità dei servizi diversi dalla revisione contabile, delle relazioni d'affari con le società da noi sottoposte a revisione legale e delle relazioni finanziarie delle member firm.

Personal independence compliance testing

Su base annuale il Global Independence team di EY definisce un programma di verifiche di conformità sulle conferme personali di indipendenza, relative alle informazioni contenute nel GMS.

Servizi diversi dalla revisione

EY monitora l'osservanza delle norme professionali, leggi e regolamenti che disciplinano la prestazione di servizi diversi dalla revisione ai clienti sottoposti a revisione legale tramite una serie di meccanismi. Questi includono l'uso di PACE e del Service Offering Reference Tool (SORT) - descritto in seguito - la formazione, l'utilizzo di strumenti e procedure obbligatorie da completarsi durante l'esecuzione di lavori di revisione nonché processi interni di verifica. Inoltre, esiste anche un processo che prevede la review e l'approvazione di determinati servizi diversi dalla revisione anticipatamente all'accettazione dell'incarico.

Global independence learning

EY sviluppa e rende disponibili una ampia gamma di programmi di formazione sull'indipendenza. Si richiede a tutti i professionisti EY e a determinati altri dipendenti di partecipare al programma annuale di formazione sull'indipendenza al fine di assicurare il mantenimento dell'indipendenza dalle società che hanno incaricato della revisione le member firm EY. Il programma annuale di formazione sull'indipendenza riguarda le regole di indipendenza, in particolare con riferimento a recenti cambiamenti nelle policy oltre ad argomenti ricorrenti o importanti. Il puntuale completamento della formazione annuale sull'indipendenza è obbligatorio e viene monitorato con attenzione. Oltre al programma annuale di formazione sull'indipendenza, vi sono numerosi altri momenti di formazione dedicati al tema, inseriti in altri percorsi formativi, ad esempio, i corsi per nuovi assunti e i programmi di formazione di base e a milestone delle diverse service line.

Service Offering Reference Tool (SORT)

Il nostro portafoglio di servizi viene valutato e controllato su base continuativa, al fine di accertare che gli stessi siano consentiti dalle norme di legge e dagli standard professionali e che essi utilizzino le giuste metodologie, processi e procedure già nella fase di sviluppo di nuove offerte di servizio.

Interrompiamo o riduciamo l'ambito dei servizi che potrebbero presentare rischi inopportuni di indipendenza o di altro tipo.

Il SORT fornisce al personale di EY informazioni sui nostri servizi.

Include una guida sulle diverse tipologie di servizio che possono essere fornite ai clienti di revisione o ad altri clienti, sui temi di indipendenza e su altri aspetti e considerazioni di risk management.

Business Relationship Evaluation Tool (BRET)

In molte situazioni il nostro personale è tenuto a utilizzare il BRET al fine di valutare e ottenere l'approvazione preventiva per una potenziale relazione d'affari con un cliente di revisione, supportando così la nostra conformità ai requisiti di indipendenza.

I comitati per il controllo interno e la revisione contabile e la supervisione dell'indipendenza

Riconosciamo l'importanza del ruolo del comitato per il controllo interno e la revisione contabile previsto per gli Enti di Interesse Pubblico nella supervisione dell'indipendenza del revisore. Un comitato per il controllo interno indipendente e dotato di adeguati poteri svolge un ruolo vitale per conto degli azionisti, al fine di salvaguardare l'indipendenza del revisore e prevenire i conflitti d'interesse. Siamo impegnati a mantenere comunicazioni regolari e concrete con i comitati per il controllo interno e con i responsabili della governance. Con i programmi di controllo della qualità della revisione di EY, monitoriamo e verifichiamo la conformità delle comunicazioni al comitato rispetto agli standard di EY, così come, se applicabile, il pre-approval dei servizi diversi dalla revisione.

Abbiamo l'obiettivo di aiutare le persone EY a comprendere le proprie responsabilità e di rendere ciascuno di noi, e la nostra società, in grado di essere liberi da conflitti di interessi che potrebbero essere considerati non compatibili con l'obiettività, integrità e imparzialità richieste per servire un cliente di revisione.

Il contributo del network EY Italia ai Sustainable Development Goals

Il network EY è partner del Global Compact dal 2009 e tiene conto nelle sue valutazioni strategiche degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs), definiti dalle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030.

Si tratta di 17 obiettivi individuati dall'ONU nel 2015 da raggiungere entro il 2030. Le organizzazioni di tutto il mondo sono invitate a contribuire al raggiungimento di questi obiettivi attraverso nuovi modelli di business responsabili, investimenti, innovazione, sviluppo tecnologico e attivazione di collaborazioni.

Il network EY Italia indirizza le azioni del piano di Sostenibilità per contribuire al raggiungimento di alcuni dei 17 SDGs, in particolare:

- ▶ Porre fine a ogni forma di povertà nel mondo (SDG 1) con le azioni messe in campo dal network attraverso la EY Foundation e gli EY ripples;
- ▶ Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età (SDG 3); oltre alle precedenti attività c'è un ampio programma di wellbeing per le persone di EY;
- ▶ Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti (SDG 4) oltre alle attività delle EY Foundation c'è un piano di formazione per tutte le persone EY;
- ▶ Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e ragazze (SDG 5); con specifici progetti di inclusione e di empowerment femminile, e azioni per promuovere, assumere, formare leader donne garantendo parità di salario e condizioni lavorative.
- ▶ Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (SDG 8); con specifici progetti di promossi in collaborazione con EY Foundation
- ▶ Ridurre le disuguaglianze (SDG 10); in collaborazione con EY Foundation
- ▶ Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili (SDG 12), conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per lo sviluppo sostenibile (SDG 14) e proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre (SGD 15) in partnership con Legambiente.
- ▶ Rafforzare i mezzi di attuazione degli obiettivi e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile (SDG 17): per raggiungere ambiziosi non si può operare da soli per questo EY collabora con fornitori, clienti e tutti i suoi stakeholders per costruire un mondo migliore.



Per ulteriori informazioni si faccia riferimento alla sezione «Il supporto ai Dieci principi UNGC e agli UN Sustainable Development Goals» a [pagina 65](#).

04

Il Paese del futuro

Il nostro modo di rendere l'Italia più sostenibile

Creare valore nel lungo termine per la società

EY is committed to building trust in the capital markets and having a positive impact on communities and the planet.





Creare valore nel lungo termine per la società

Il presente capitolo, il Paese del futuro, intende descrivere e fornire ai nostri stakeholder e a chiunque sia interessato le azioni e gli obiettivi raggiunti dal network EY Italia nel FY22 in merito ad attività di supporto alle comunità in cui operiamo e alla tutela dell'ambiente.

Le aziende oggi hanno la responsabilità di una leadership trasformativa che guidi la transizione verso modelli di società più sostenibili. I primi attori di un cambiamento sono gli individui e per questo in EY sensibilizziamo le nostre persone sulle tematiche sociali e ambientali affinché siano cittadini più responsabili, e diamo loro l'opportunità di offrire il proprio supporto a beneficio delle comunità in cui operiamo attraverso il volontariato di competenza: una serie di progetti che vanno sotto il nome di **EY Ripples** per mettere a disposizione le nostre competenze, i nostri talenti e la nostra esperienza per rafforzare le nostre comunità, affrontando alcune delle più grandi sfide sociali del nostro tempo.

Con l'obiettivo di contribuire alla trasformazione dell'Italia in un paese più sostenibile, in EY ci impegniamo per la riduzione delle nostre emissioni di gas serra, obiettivo prioritario per EY a livello globale. Infatti, sebbene la natura delle attività di EY non incida in maniera rilevante rispetto ad altri settori industriali in termini di emissioni di agenti inquinanti (siamo una società di consulenza e non abbiamo stabilimenti di produzione), EY ha espresso il proprio commitment verso tali obiettivi diventando Carbon negative a livello globale già nel 2021 e con l'**ambizione di arrivare ad essere net zero entro il 2025**.

Per EY ridurre le emissioni significa porre attenzione alle mobilità delle proprie persone, alle prestazioni degli edifici che ospitano gli uffici, all'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili, ma anche e soprattutto al coinvolgimento delle persone affinché siano ambasciatori di questo messaggio anche fuori dell'azienda.

Va inoltre sottolineato l'impegno di EY a livello mondiale nella partecipazione e promozione di iniziative che riuniscono organizzazioni con gli stessi obiettivi. A livello Globale EY partecipa ai diversi gruppi multistakeholder sui temi della sostenibilità contribuendo al Lavoro sulle metriche e il reporting con il World Economic Forum International Business Council ed alla creazione ed alla guida del Forum S30, partecipando all'Alleanza dei CEO Climate Leaders e lavorando con UN Global Compact (Ernst and Young | UN Global Compact) e il World Business Council for Sustainable Development. A livello italiano, EY ha sottoscritto la *Call to action for an overarching Strategy for a Sustainable Europe by 2030*.

Inoltre la EY Foundation aderisce all'Asvis.

EY ha co-fondato il [forum S30](#), che riunisce 30 dei principali Chief Sustainability Officer del mondo, con la missione di "accelerare l'azione aziendale sulla sostenibilità", e fa parte della [Sustainable Markets Initiative](#) (SMI) di Sua Altezza Reale il Principe Carlo.

Comunità locali, rapporto con il territorio

Un impatto positivo su 1 miliardo di vite entro il 2030: gli EY Ripples

Gli EY Ripples sono il programma globale di volontariato di EY che permette alle persone di EY di “donare le proprie competenze” offrendo il talento, l’esperienza e, appunto, le competenze per far fronte alle sfide sociali e ambientali più impegnative.

L’ambizione di EY a livello globale è di avere, attraverso le attività degli EY Ripples, un impatto positivo sulla vita di 1 miliardo di persone entro il 2030.

Il programma EY Ripples si articola su tre linee di azione:

- **Supporting Next Generation.** Supportare la prossima generazione nell’acquisire competenze affinché si avvicini meglio e con successo al mondo del lavoro;
- **Working with Impact Entrepreneurs.** Lavorare con imprenditori ad impatto per supportare soluzioni innovative nella risoluzione di problemi globali;
- **Accelerating environmental sustainability.** Accelerare la sostenibilità ambientale guidando l'adozione di modelli di business che proteggono e rigenerano l'ambiente, sbloccando al contempo opportunità economiche.

EY Ripples è in continua espansione per includere nuovi progetti e iniziative, offrendo alle persone di EY ancora più opportunità di avere un impatto.

Dal 2019, quando EY Ripples è stato lanciato, al 2021, abbiamo avuto un impatto positivo su 55 milioni di vite nel mondo.

Anche quest'anno abbiamo dato la priorità allo sviluppo di esperienze virtuali e strumenti on-demand, fornendo ulteriore supporto per garantire che la fornitura virtuale non aumentasse gli effetti del divario digitale.



Gli obiettivi del programma EY Ripples a livello globale prevedono di avere un impatto positivo su

250 milioni di vite entro il 2025
1 miliardo di vite entro il 2030

Traguardi che possiamo raggiungere solo collaborando con i nostri clienti, partner, fornitori e alumni.

Dal lancio del programma nel 2019, abbiamo raggiunto a livello globale:

70m+
di vite

impattate positivamente

6500+
iniziative

erogate con i beneficiari target

100,000+
registrazioni EY

sul portale EY Ripples

120+
Paesi

in cui EY Ripples è attivo

EY Ripples in Italia

I risultati di EY Ripples a livello globale sono il risultato dell’impegno dei singoli Paesi in cui EY opera. La responsabilità dell’organizzazione e gestione del programma EY Ripples nel network EY Italia è in capo alla [EY Foundation](#), in stretto coordinamento con la divisione globale di Corporate Responsibility di EY. EY Foundation è il braccio operativo per la pianificazione e l’implementazione dei programmi e progetti di [Corporate Responsibility](#) del network EY in Italia e per la programmazione e la realizzazione di progetti rivolti alla solidarietà sociale. La EY Foundation pubblica ogni anno la Relazione di missione, documento redatto secondo i GRI standards che descrive le attività svolte anno per anno e visionabile al seguente [link](#).

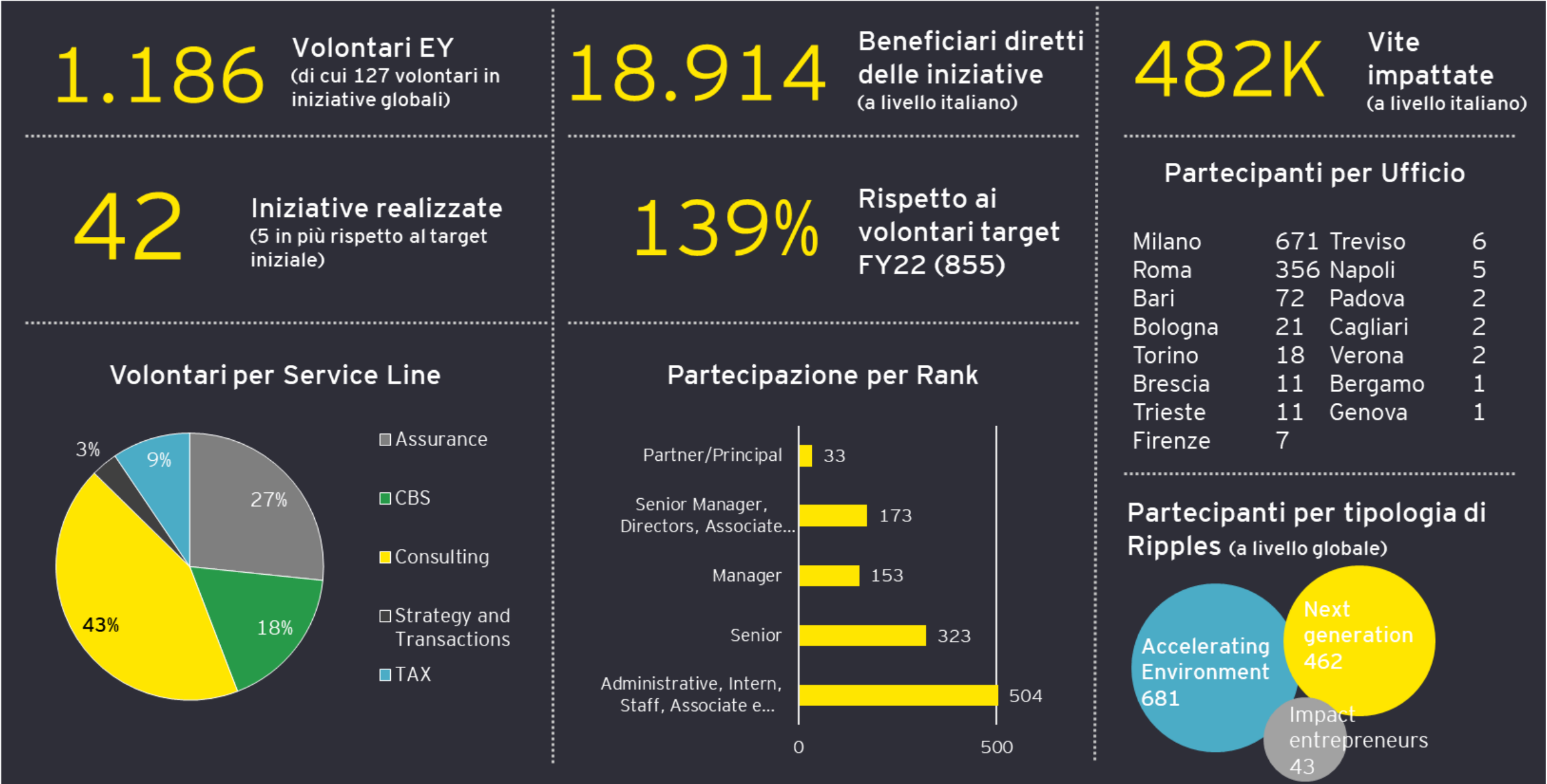
All’interno del piano di sostenibilità ogni anni ci poniamo obiettivi di realizzazione di iniziative ad alto impatto sociale, economico e ambientale misurate in numeri di vite positivamente impattate attraverso la metodologia della Theory of Change e corrispettivi obiettivi di coinvolgimento di volontari EY che le portino a compimento con la professionalità e le capacità che normalmente mettono a disposizione dei nostri clienti.

L’obiettivo di coinvolgimento di 855 volontari EY per il FY22, è stato ampiamente superato come indicato nella tabella a fianco.

Nelle pagine successive riportiamo le iniziative realizzate nel FY22, suddivise nelle tre aree e che potranno essere approfondite nel report di missione della EY Foundation che nel FY22 festeggia i suoi primi 10 anni di attività, al seguente [link](#).

Gli EY Ripples italiani in numeri

Panoramica del FY22



Nell’ambito del volontariato di competenza, ci impegniamo in particolare a portare il nostro contributo allo sviluppo scientifico e accademico attraverso attività pro bono erogate presso atenei e università. Nel FY22, 26 persone del network EY Italia hanno partecipato a tali attività, in linea con l’obiettivo del Piano di coinvolgere almeno 20 persone.

EY Ripples

Supporting Next Generation

Supporting Next Generation intende supportare le persone giovani e svantaggiate per sviluppare la mentalità e le competenze di cui avranno bisogno per trovare e sostenere un lavoro significativo.

Le attività svolte nel FY22, elencate nella tabella a fianco, si possono così riassumere:

- ▶ Progetti di educazione all’imprenditorialità per gli studenti e le studentesse delle scuole superiori;
- ▶ Progetti dedicati all’orientamento e allo sviluppo di competenze trasversali degli studenti e delle studentesse delle scuole secondarie superiori;
- ▶ Programmi di sensibilizzazione alla formazione in materie STEM;
- ▶ Programmi di mentoring one-to-one per gli studenti e studentesse universitari;
- ▶ Workshop, Business Games, Programmi di orientamento e lezioni pro-bono presso le Università;
- ▶ Attività di Alfabetizzazione Digitale nell’ambito di formazione professionale per adulti disoccupati e di supporto all’apprendimento della lingua italiana per stranieri.

Progetti organizzati e gestiti da EY Foundation Onlus

Supporting Next Generation
JA & UNICEF Innovation & Creativity Camps
EY4NextGenerations Mentoring students
EY4NextGenerations Webinars for University Students
Pro-bono Univesity Lectures in Italy
Mentoring female STEM students - YEP Young Women Empowerment Programme
Facilitate Business Game with University students
Stairway to the future - Alternanza Scuola Lavoro in EY
Judge business ideas and mini-companies in the Regional Trade Fairs of Impresa in Azione
In Campus workshops and orienting activities
Mentoring low skilled immigrant workers in learning and practicing Italian language
EY Future Skills Workshop for students Emerging Technologies Rome & Bari
Support Organization and Delivery of JA Day in the Wavespace (for JA Italy)
Basic digital literacy in the healthcare area for disadvantaged women and single mothers with AVSI
EY Future Skills Workshop for students - Diversity, Inclusion and Civic Literacy
Digital factory - webinar live
Basic digital literacy for refugees and unserved groups with AVSI
Europe West Assurance Expedition for University Students Rome
EY Future Skills Workshop for students Workforce Readiness Italy
EY Future Skills Workshop for students Environmental Literacy
EY Future Skills Workshop for students - Emerging Technologies
DIGITAL LITERACY for immigrant workers with AVSI
Board Members of organizations supporting next generation
Digital Marketing and Social media Workshop for Cultural NGOs supporting next generation
Capacity Building for JA on Sustainability Reporting
Judge business ideas and mini-companies in the Trade Fairs of Impresa in azione (semifinal)
Judge business ideas and mini-companies in the National Trade Fairs of Impresa in azione

SDG focus

4

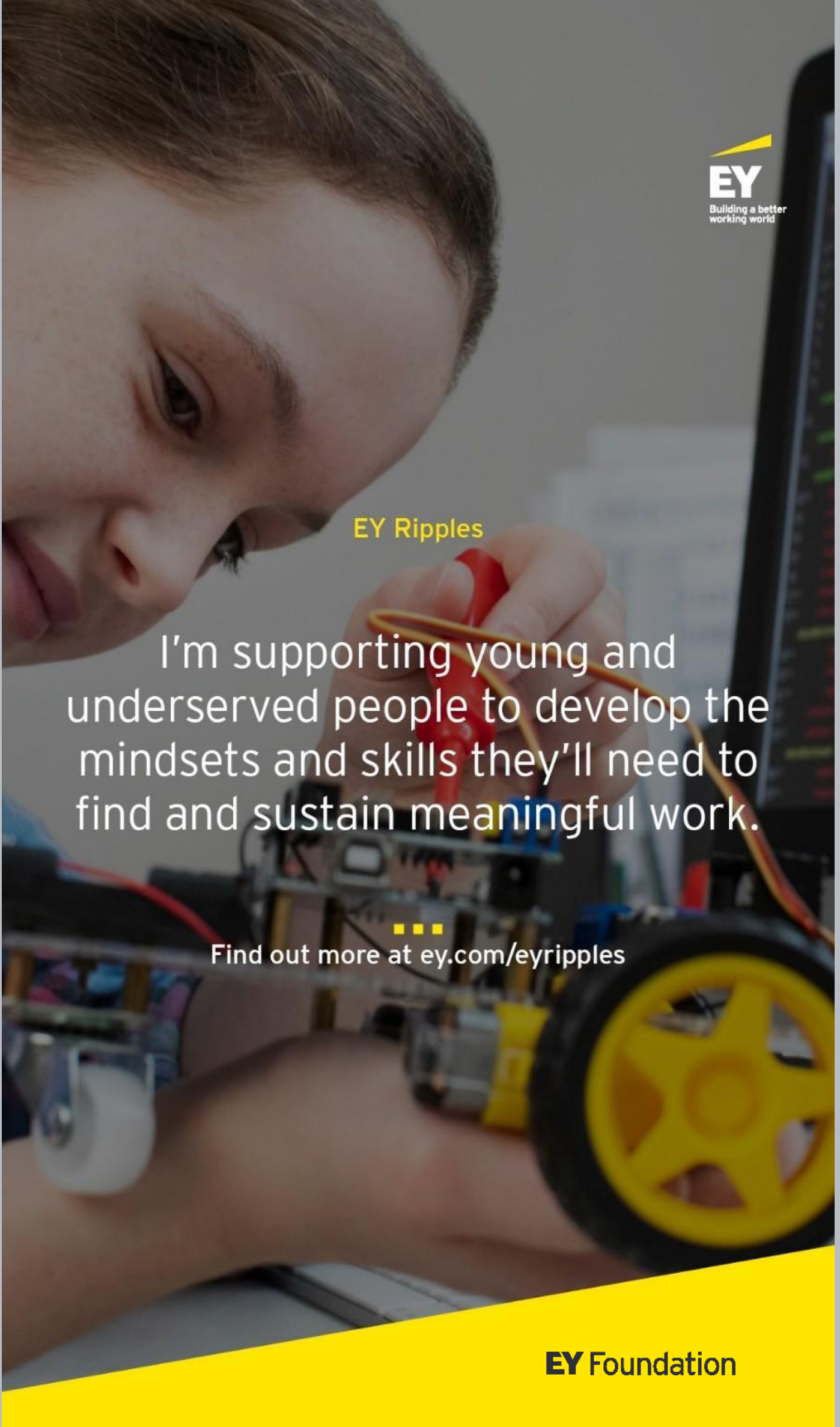
QUALITY EDUCATION

5

GENDER EQUALITY

10

REDUCED INEQUALITIES



EY Ripples

I’m supporting young and underserved people to develop the mindsets and skills they’ll need to find and sustain meaningful work.

Find out more at ey.com/eyripples

EY Ripples Working with Impact Entrepreneurs

Working with Impact Entrepreneurs è l'area del programma EY Ripples che comprende iniziative per supportare start-up a impatto sociale e ambientale, attraverso servizi di consulenza e di formazione pro-bono, per sostenere idee imprenditoriali innovative che abbiano un impatto positivo negli ambiti dei Sustainable Development Goals.

SDG focus



Progetti organizzati e gestiti da EY Foundation Onlus

Working with Impact Entrepreneurs

- Support female social enterprise
- Business Clinics - Tax Management for impact start-ups
- Master Class in Innovation for social entrepreneurs
- Business Clinics - Protection of Intellectual Property for impact start-ups
- Business Clinics - Public speaking for impact start-up
- Business Clinics - Growth Hacking for impact start-ups
- Business Clinics - Sustainable business strategy for impact startups
- Business Clinics - Funding 4 Innovation
- Master Class in Leadership for social entrepreneurs



EY Ripples

I'm helping impact entrepreneurs to scale their life-changing businesses and drive progress toward the UN Sustainable Development Goals.

Find out more at ey.com/eyripples

EY Ripples

Accelerating environmental sustainability

Il programma EY Ripples nell'area Accelerating Environmental Sustainability ha come focus la sostenibilità ambientale, attraverso l'adozione di comportamenti, tecnologie e business model che proteggono e rigenerano l'ambiente, generando, allo stesso tempo, opportunità economiche.

Le attività svolte dedicate alla sostenibilità ambientale nel FY22, elencate nella tabella a fianco, si possono così riassumere:

- ▶ Climate Ideation Clinics: bootcamp con gli studenti universitari per l'ideazione di soluzioni, in ambito finanziario, di contrasto al cambiamento climatico
- ▶ Progetti di riqualificazione ambientale del verde urbano, spiagge e rive dei fiumi
- ▶ Attività rivolte alle piccole e medie imprese di formazione e sensibilizzazione sui temi della sostenibilità

SDG focus



Progetti organizzati e gestiti da EY Foundation Onlus

Accelerating environmental sustainability

Contribute to clean up the world international campaign - ITALY

Implement requalification actions in urban green areas | Italy

Assurance Impact Green Week | Italy

Sustainable Business Strategy Workshop for Made in Italy Fashion SME

Climate Ideation Clinic - Financial sector @Bocconi

Climate Ideation Clinic - Consumer Product @Bocconi

Support Communication & Stakeholders strategy with ZeroSprechi Legambiente

EY Ripples

I'm helping drive the adoption of behaviors, technologies and business models that protect and regenerate the environment.

Find out more at ey.com/eyripples

L'iniziativa Social Value

Tra le iniziative lanciate negli anni dalla EY Foundation con il supporto delle persone EY, riportate nella loro totalità nel report di missione della EY Foundation (LINK), spicca l'iniziativa Social Value, lanciata nel FY21 per permettere a tutte le persone di EY di proporre, condividere e selezionare progetti sociali, ambientali, culturali, da finanziare con i fondi della EY Foundation, con l'ambizione di realizzare una sintesi tra employee engagement e Corporate Social Responsibility.

Quattro i temi cruciali: il supporto alle nuove generazioni; la difesa dell'ambiente; la cultura, attenzione storica della Fondazione attraverso la sua orchestra di giovani talenti; e l'emergenza Covid.

L'iniziativa è stata resa possibile grazie all'utilizzo della piattaforma EY Cognistreamer e al supporto tecnologico dell'EY Nextwave Innovation Med Team e del Team Cognistreamer.

EY Cognistreamer è una piattaforma collaborativa, dove si possono proporre, integrare e successivamente esprimere la propria preferenza per progetti, soluzioni e idee innovative.

L'iniziativa ha lo stesso nome del 'pillar' *Social Value* della strategia EY: NextWave ed è un ulteriore esempio concreto di quanto il network EY e le sue Persone siano attente alle istanze che arrivano dalle comunità in cui operiamo.



“ Sono orgoglioso di questa iniziativa, coerente con la nostra strategia NextWave: l'ambizione e la strategia di EY per creare un long term value per i nostri clienti, per le nostre persone e per la società in cui operiamo. La nostra strategia ci ha permesso di rispondere prontamente alle sfide imposte dal covid e il nostro purpose Building a better working world non è mai stato così importante.

Massimo Antonelli
CEO EY Italy e
COO Europe West

Durante l’evento aziendale dedicato all’iniziativa Social Value, aperto a tutto il personale EY, sono stati presentati i 4 progetti scelti e destinatari della prima donazione di 10.000 euro ciascuno da parte di EY Foundation.

Grazie al coinvolgimento e all’impegno delle persone di EY e di tanti altri, attraverso la piattaforma di crowdfunding Rete del Dono, abbiamo raccolto in totale 68.176 euro.

E oltre alla prima donazione di 52.000 euro, EY Foundation ha integrato la raccolta con 63.358 euro per un totale erogato di 183.533 euro.

Il valore distribuito alla comunità dalla EY Foundation nel FY22 è pari a €476.481, di cui liberalità €463.031, sponsorizzazioni con finalità sociale €12.200 e contributi associativi €1.250.

					Totale donazione
Donazione da parte di EY Foundation	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	40.000 €
Cifra raccolta su Retedeldono	22.250 €	22.143 €	20.424 €	3.358 €	68.176 €
Integrazione economica da parte di EY Foundation	20.000 €	20.000 €	20.000 €	3.358 €	63.358 €
Totale per progetto	52.250 €	52.143 €	50.424 €	16.715 €	171.533 €
Ulteriori 6 progetti finanziati da EY Foundation*					12.000 €
Totale Social Value					183.533 €

*Nome Progetti e no-profit: INTperKIDS - Associazione Bianca Garavaglia ODV, Un ospedale senza raggi-x FONDAZIONE BUZZI ONLUS, Mus-e Italia Onlus / ETS, ‘nDonnamo? Vie libere alle donne Global Shapers Rome Hub APS, Innovazione Energie Rinnovabili Nuove Energie per il Domani, Cure palliative ASSOCIAZIONE MARUZZA LOMBARDIA Odv.

Cambiamento climatico e sostenibilità ambientale

Affrontare le sfide di sostenibilità, insieme

La sostenibilità è uno dei temi che definiscono la nostra generazione. È anche un'opportunità di innovazione unica per creare valore a lungo termine - finanziario, di consumo, umano e sociale - per tutti gli stakeholder. L'ecosistema globale di EY di oltre 365.000 persone che operano attraverso service line, aree geografiche, settori e alleanze sta lavorando per affrontare le odierne sfide di sostenibilità sia per i clienti EY sia all'interno della nostra organizzazione globale.

Quando Steve Varley, il primo vicepresidente globale di EY - Sustainability, è stato nominato per accelerare il ruolo di EY nell'aiutare a guidare un futuro più sostenibile, EY ha annunciato le sue ambizioni di essere carbon neutral entro la fine del 2020, carbon negative nel 2021 e net zero nel 2025. Abbiamo raggiunto il nostro [obiettivo per il 2020 di essere carbon neutral](#) così come l'[obiettivo di essere carbon negative nel 2021](#), rimuovendo e compensando le emissioni globali. Al fine di lavorare verso il net zero entro il 2025 - eliminando tutte le emissioni evitabili e rimuovendo il resto - abbiamo collaborato con [l'iniziativa Science Based Target](#) per sviluppare e validare un target basato sulla scienza al fine di ridurre le emissioni totali di EY del 40% in tutto il mondo.

Questo è in linea con l'obiettivo più ambizioso dell'Accordo di Parigi: limitare l'aumento della temperatura globale a 1,5°C rispetto ai livelli preindustriali. Le azioni messe in campo a livello italiano per contribuire al raggiungimento dell'obiettivo globale sono descritte nei prossimi paragrafi.

L'ambizione di EY: diventare net zero a livello globale entro il 2025



Scopri le sette azioni dell'EY carbon ambition a livello Globale.

[Per saperne di più](#)

Verso una mobilità sempre più green

La riduzione dei viaggi aerei

Ci siamo posti il target di ridurre nel FY22 del 18% rispetto al FY19 (pre Covid) le emissioni di CO2 da viaggi in aereo delle persone EY. Una delle principali azioni del piano di sostenibilità del FY22 è stata dunque quella di sensibilizzare le persone di EY al fine di ridurre le emissioni di CO2 dovute agli spostamenti per lavoro.

Abbiamo aggiornato la *EY Travel Policy Italia* in ottica di “Responsabilità e Sostenibilità”, al fine di sensibilizzare le persone EY sul tema della riduzione delle emissioni di CO2. invitando ciascun viaggiatore a scegliere sempre la soluzione (viaggio, vitto, alloggio) che consenta di minimizzare le emissioni, secondo alcuni principi chiave:

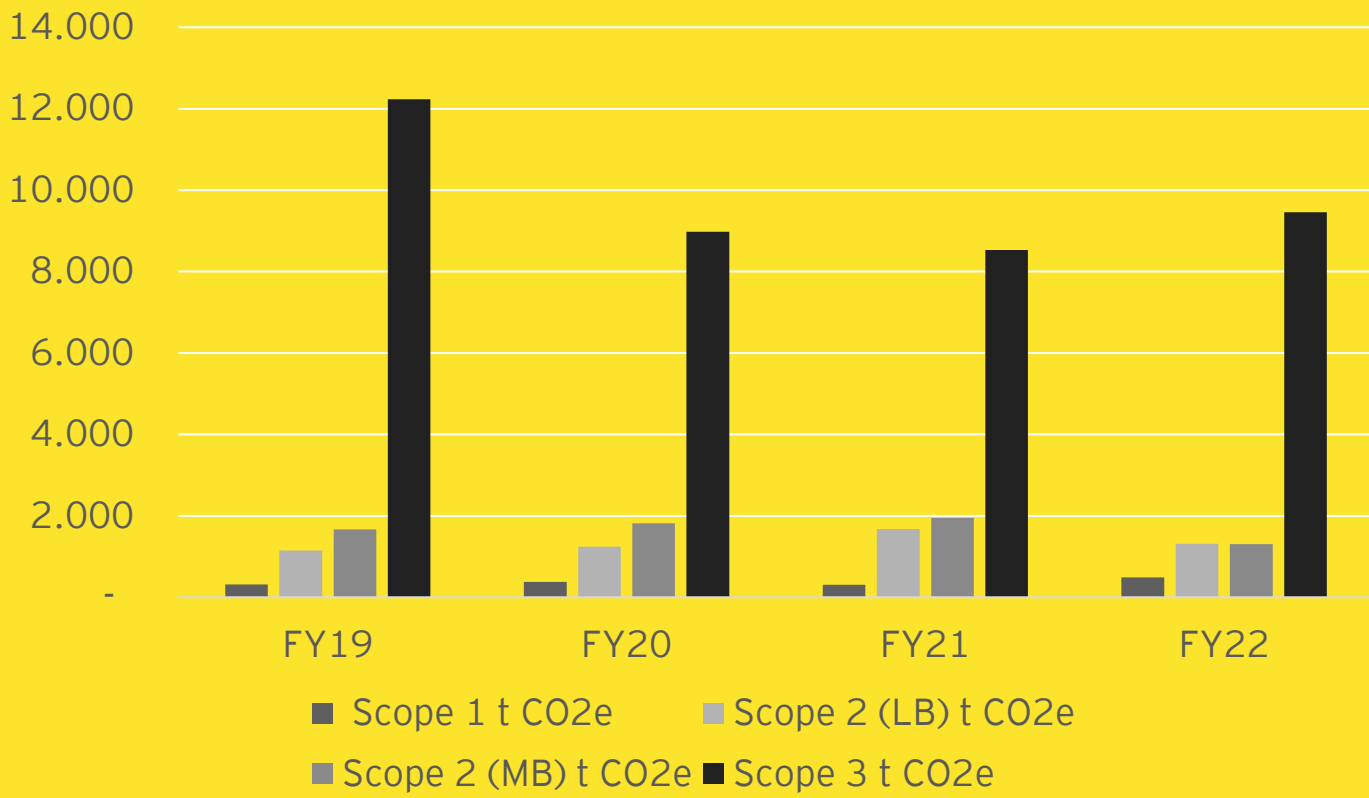
- ▶ accertarsi che la trasferta non possa essere sostituita da una conference call o video conference;
- ▶ considerare attentamente il numero dei membri del team che debbano viaggiare contemporaneamente verso una specifica destinazione;
- ▶ evitare se possibile le trasferte *same day trip* (ovvero con andata e ritorno nello stesso giorno) a fronte dell'utilizzo di tecnologie che supportano la comunicazione da remoto;
- ▶ accertarsi che eventuali trasferte ripetute durante la settimana non possano essere accorpate in un unico viaggio in modo da ridurre la frequenza degli spostamenti;
- ▶ evitare se possibile gli *stop-over* a fronte di voli diretti;
- ▶ prediligere l'utilizzo del mezzo ferroviario laddove la tratta da percorrere sia coperta dal collegamento ad alta velocità.

A tal fine, sono attivi in Italia alcuni processi tecnologici di RPA (*Robotic Process Automation*) che inviano automaticamente delle notifiche ai viaggiatori, per esempio:

- ▶ *Same Day Trip chaser*: notifica inviata a chi prenota un viaggio A/R in aereo in giornata;
- ▶ *Multiple Traveler on One Flight Policy Controller*: inviata in caso di prenotazioni multiple sullo stesso volo;
- ▶ *Rail vs. Air alert* (coming soon): notifica inviata a chi prenota un biglietto aereo su una tratta ove presente la tratta ferroviaria ad alta velocità.

Il network EY Italia si è impegnato a contribuire al raggiungimento del net zero riducendo le emissioni dovute ai viaggi di business in aereo del 35% entro il FY25, usando come baseline il FY19.

Calcoliamo e monitoriamo le nostre emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3, di cui riportiamo l'andamento complessivo del network EY Italia:



Inoltre, EY è certificata ISO 14064 Carbon footprint.



Verso una mobilità sempre più green

Conversione della flotta auto in modelli ibridi ed elettrici

La nuova car list del network EY Italia, pubblicata ad ottobre 2021, segna un momento decisivo verso la riduzione delle emissioni di CO2.

Infatti, la scelta di inserire sole vetture full electric e full e plug in hybrid consentirà il -75% di emissioni di CO2 rispetto alla media delle emissioni delle precedenti vetture aziendali, aiutandoci così nel raggiungimento del nostro target di essere net zero entro il 2025.

Il target è di avere un parco macchine full-elettrico entro il FY25.

36

Numero di **vetture ibride** inserite in car list nel FY22

23

Numero di **vetture elettriche** inserite in car list nel FY22

Piani di spostamento casa-lavoro (PSCL)

La gestione della mobilità aziendale è decisiva per lo sviluppo di un'impresa sul territorio: ha risvolti sociali, ambientali, economici, e permette soprattutto di sviluppare strategie per migliorare l'accessibilità delle sedi aziendali e ottimizzare i costi e i tempi degli spostamenti casa-lavoro e lavoro-lavoro delle proprie risorse umane. A tale scopo il network EY Italia ha nominato un Mobility Manager e sviluppato Piani di mobilità casa-lavoro per le sedi di Milano e Roma, al fine di comprendere le abitudini di spostamento della popolazione aziendale target e identificare, gestire e promuovere le potenziali soluzioni per ridurre la mobilità privata, favorendo la crescita dell'uso di mezzi di locomozione sostenibili e a basso impatto ambientale.

L'obiettivo del piano di sostenibilità è continuare ad impegnarci in questo percorso estendendo il perimetro dei PSCL alle altre città italiane in cui opera il network EY Italia e completando il perimetro entro il 2025.

La sostenibilità degli uffici EY

Ulteriore azione verso l'obiettivo net zero è la riduzione delle emissioni degli uffici del network EY Italia tramite l'utilizzo di quote di energia elettrica da fonti rinnovabili, con l'obiettivo di utilizzare il 100% di energia da fonti rinnovabili entro il FY25 in tutti gli uffici italiani, e la riduzione della densità di persone (mq/persona) negli uffici.

Nel FY22 abbiamo effettuato l'analisi delle forniture di energia ed effettuato una serie di voltture per acquistare energia da fonti rinnovabili. Finalizzate le voltture, possiamo indicare che da febbraio 2022 il 98% di energia acquistata viene prodotta da fonti rinnovabili. Nel FY23 ci impegneremo a verificare la possibilità di completare la transizione includendo anche il restante 2%, rappresentato da 5 sedi minori.

Inoltre essendo gli uffici EY in Italia non di proprietà, un ulteriore obiettivo per il 2025 è sensibilizzare la proprietà degli immobili delle sedi di Roma e Milano ad adottare il sistema Science Based Target (o similari) per la certificazione del carbon footprint nel corso del tempo.

A livello globale inoltre si vuole avere un monitoraggio continuo delle metriche di consumo/produzione di anidride carbonica, acqua e rifiuti, al fine di monitorare e ridurre l'impatto ambientale. Nel FY22 abbiamo implementato un sistema globale di gestione dei dati per guidare ulteriormente la coerenza, l'accuratezza e i controlli nella raccolta, nel reporting e nel monitoraggio delle metriche ambientali.

Potendo scegliere gli edifici dove avere i propri uffici EY si sta spostando verso edifici ad alta efficienza certificati LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

LEED è il sistema di valutazione degli edifici ecologici più utilizzato al mondo, che prende in considerazione la sostenibilità

del sito, il risparmio energetico, l'efficienza idrica, la riduzione di CO2 e l'ambiente interno. In Italia, i principali edifici EY situati presso Milano e Roma sono classificati LEED Gold.

Le sedi degli uffici sono state progettate per ospitare solo una quota parte della popolazione aziendale, considerando la vasta applicazione dello smart working e le visite presso i clienti come prassi sempre più comuni, e comportando un occupancy rate minore e, di conseguenza, un importante miglioramento delle performance in termini di consumi per FTE.

Sempre nel FY22 abbiamo ridotto la densità dei nostri uffici (mq/persona) da 7,62 dell'anno fiscale precedente a 6,14. Ciò significa che, aumentando il nostro numero di head count e riducendo il perimetro dei nostri immobili, abbiamo risparmiato circa 10.900 mq di ulteriori spazi e relative emissioni.

Entro il 2025 tutti gli
uffici EY in Italia
funzioneranno con il

100%

di energia da fonti rinnovabili.



Sensibilizziamo le persone sull’impatto ambientale per promuovere comportamenti virtuosi in ottica di economia circolare

Con le iniziative “#BetterWorld”, nell’ambito di un più ampio accordo con Legambiente, il network EY Italia si è impegnato nell’eliminazione dell’utilizzo della plastica negli uffici e per la valorizzazione e la conservazione del territorio nazionale. Dall’inizio del progetto #Betterworld nel 2019, vengono distribuite borracce in alluminio riciclato a tutti i dipendenti e sono stati installati erogatori di acqua negli uffici. Grazie alle borracce e agli erogatori, EY in Italia è riuscita a evitare l’uso di circa 340.000 bottiglie e 300.000 bicchieri di plastica l’anno. EY in Italia ha eliminato la plastica anche dalle sale riunioni e dai distributori automatici, erogando solo bicchieri compostabili e palette in plastica biodegradabili ed ha sensibilizzato i suoi fornitori di cancelleria e catering al sostegno dell’ambiente.

L’impegno di EY nella diffusione delle tematiche di sviluppo sostenibile avviene a partire dall’onboarding delle proprie risorse. Infatti, a partire dal 2019, il 100% dei nuovi assunti, in fase di onboarding, viene sensibilizzato su tali ambiti, ricevendo un’informativa e un’introduzione al contesto e ai contenuti dell’Agenda 2030 e dei Sustainable Development Goals (SDGs) in relazione alla corporate responsibility aziendale, sviluppata proprio sulla base e in allineamento con i Sustainable Development Goals.

La formazione continua delle persone, il cosiddetto continuous learning, è il pilastro centrale della strategia di apprendimento di EY. L’offerta formativa di EY, disponibile per tutta la popolazione del network, comprende corsi relativi a tematiche sostenibili quali inclusione e parità di genere (SDGs 5 e 10), salute e wellbeing e innovazione (SDGs 3 e 9), cambiamento climatico ed energia pulita (SDGs 7, 12 e 13). Da evidenziare all’interno dell’offerta formativa vi è l’EY Badge Climate Change and Sustainability. Inoltre, il network EY Italia offre a tutti i propri collaboratori l’opportunità di partecipare a iniziative di riqualificazione urbana e ambientale attraverso gli EY Ripples, le iniziative di volontariato di EY a livello globale come descritto precedentemente.

La compensazione delle emissioni

Per diventare un’organizzazione carbon negative, EY, a livello globale, ha investito in un portafoglio di progetti carbon offset con South Pole, che include progetti di rimozione della CO2. South Pole è uno dei principali sviluppatori di progetti e fornitore di soluzioni climatiche globali. Il portafoglio include numerosi progetti in tutto il mondo che compensano o rimuovono anidride carbonica attraverso la riforestazione, l’agricoltura rigenerativa, il biochar e la conservazione delle foreste. Oltre ai progetti di compensazione e rimozione basati sulla natura, EY ha anche firmato un MOU per il futuro prelievo di DAC (Direct Air Capture) da un nuovo progetto pionieristico in fase di sviluppo. EY continuerà a investire in un portafoglio diversificato di riduzione del carbonio e a sostenere la riduzione delle emissioni e progetti di rimozione innovativi per aiutare a sostenere lo sviluppo delle tecnologie climatiche necessarie per raggiungere gli obiettivi climatici globali.

EY Global Environmental Statement

EY si impegna a costruire un *better working world*, che crei una crescita economica sostenibile e inclusiva. Riconosciamo che la nostra responsabilità di ridurre al minimo l’impatto ambientale delle operazioni aziendali di EY si estende alle persone e ai clienti di EY e alle comunità più ampie in cui tutti viviamo.

EY partecipa con orgoglio al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC) e la nostra strategia ambientale è stata progettata in linea con i principi ambientali dell’UNGC.

Stiamo agendo su base nazionale e globale perché riconosciamo le opportunità e le sfide che la sostenibilità ambientale pone alle comunità in cui operiamo. In tutto il mondo, EY e tutte le persone di EY sono impegnate nell’[EY Global Environmental Statement](#), che si allinea al nostro *purpose* e ai nostri valori fondamentali.

05

L'azienda del futuro

Il nostro modo di lavorare

Creare valore nel lungo termine per i Clienti

EY teams help clients grow, optimize and protect value. To do so we bring together service lines, sector knowledge, data, technology, and our ecosystem to bring all of EY's capabilities to meet clients' diverse needs.





Creare valore nel lungo termine per i clienti

L'azienda del futuro deve saper cogliere ogni cambiamento e trasformarlo in un'opportunità. Lo smart working è un elemento cardine di questa trasformazione per ogni azienda orientata al futuro e al benessere dei propri dipendenti senza compromettere la qualità dei servizi offerti.

Le nostre politiche di smart working hanno permesso alle persone di EY di svolgere il proprio lavoro in modo flessibile e più soddisfacente: nel FY22 più del 50% della popolazione di EY in Italia ha potuto pianificare liberamente il luogo e le modalità in cui svolgere la propria attività lavorativa, coniugando gli impegni professionali con le necessità personali e al tempo stesso riducendo l'impatto ambientale del network EY in Italia legato ai viaggi e agli spostamenti casa-lavoro.

L'azienda del futuro aiuta i propri clienti a crescere, migliorare e proteggere il proprio valore. Per fare questo EY da un lato offre le migliori competenze per rispondere alle diverse esigenze dei propri clienti, dall'altro opera nel rispetto di principi e policy che garantiscono un operato di alta qualità attraverso una condotta integra e socialmente responsabile.

Vogliamo offrire ai nostri stakeholder visibilità sul nostro operato adottando una governance trasparente, che consenta a chiunque sia interessato di conoscere le policy che guidano le nostre attività e i principi a cui ci ispiriamo.

È un dovere verso i nostri clienti assicurare a nostra volta la sostenibilità dei nostri fornitori per cui ci siamo dotati di specifici obiettivi relativi alla nostra catena di fornitura e alle terze parti con cui collaboriamo.

Inoltre, per assicurare la bontà e l'efficacia dei nostri processi e garantire elevati standard di qualità ai nostri clienti, il network EY Italia si è dotato di molteplici certificazioni nell'ambito della sostenibilità e ha strutturato un piano per estenderne il perimetro.

La rapida obsolescenza delle *skill* legata alla velocità di evoluzione dei mercati rende imprescindibile un continuo aggiornamento dei nostri professionisti, affinché possano supportare i nostri clienti nell'affrontare le sfide dei loro mercati ed aiutarli ad anticiparle, operando sempre nel rispetto dei principi di responsabilità, sostenibilità e crescita inclusiva che incorporiamo nella nostra operatività e in tutta la catena di valore per raggiungere i più alti standard di eticità nel business.

Per offrire al sistema paese e ai nostri clienti servizi all'avanguardia e innovativi, ci impegniamo a formare i nostri professionisti attraverso un continuous learning (come descritto nel prossimo capitolo «Le persone del futuro») e a supportare e sviluppare la ricerca collaborando in partnership e al fianco dei nostri clienti e delle migliori università in attività di ricerca e sviluppo e a sostenere i giovani talenti attraverso l'erogazione di borse di studio, assegni di ricerca, premi di laurea.

Si veda il dettaglio di quanto qui riassunto nelle pagine che seguono.

Lavoro flessibile e agile

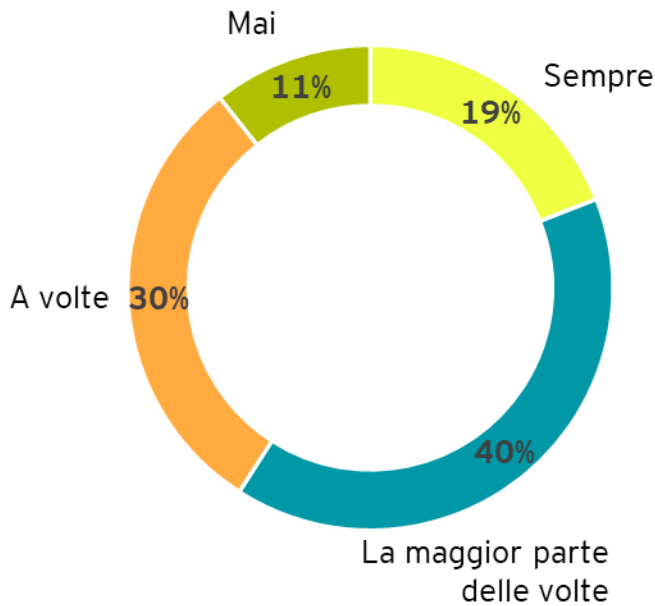
La flessibilità nell’approccio al lavoro, detto anche “lavoro agile” o “*smart working*”, sia in termini di metodologia che in termini di esecuzione dell’attività lavorativa, fa parte della cultura manageriale di EY ormai da molti anni. Per EY, *smart working* significa ottimizzare i risultati aziendali attraverso l’autonomia, la responsabilizzazione del lavoratore e una maggior flessibilità in termini di orari e individuazione del luogo di lavoro. Tanto la *policy smart working* quanto l’[EY Manifesto](#) vanno nella direzione della massima flessibilità, coniugata con fiducia, delega, responsabilizzazione e accountability.

Per il FY22 avendo già adottato prima del Covid la policy smart working ci siamo dati l’obiettivo di dare a tutte le persone EY la possibilità di pianificare liberamente il luogo in cui svolge la propria attività lavorativa sulla base delle esigenze del cliente, aziendali e personali.

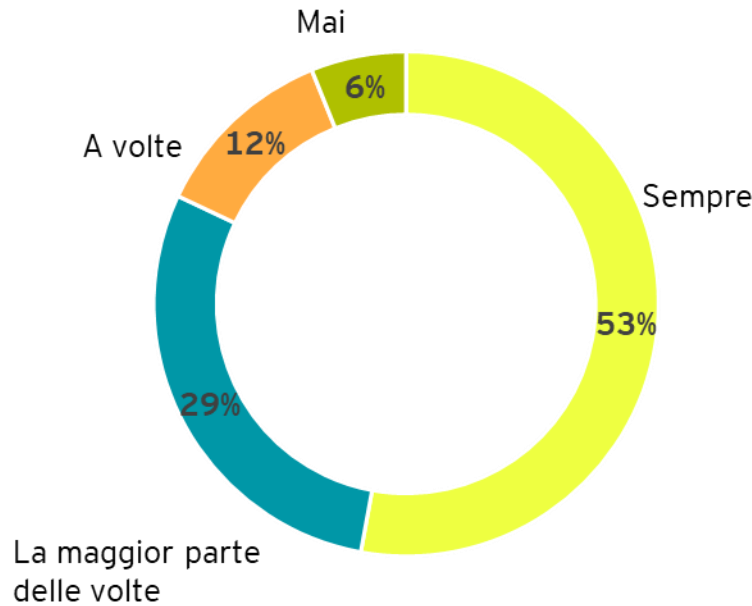
All’interno dell’approccio di ascolto e co-design che caratterizza la nostra organizzazione, abbiamo chiesto ai professionisti del network EY Italia un feedback sul Futuro del Lavoro e sulla propria EY Employee Experience.

I risultati della survey, riportati a destra, dimostrano che più del 50% della popolazione EY ogni anno ha la possibilità di pianificare liberamente il luogo in cui svolgere la propria attività lavorativa.

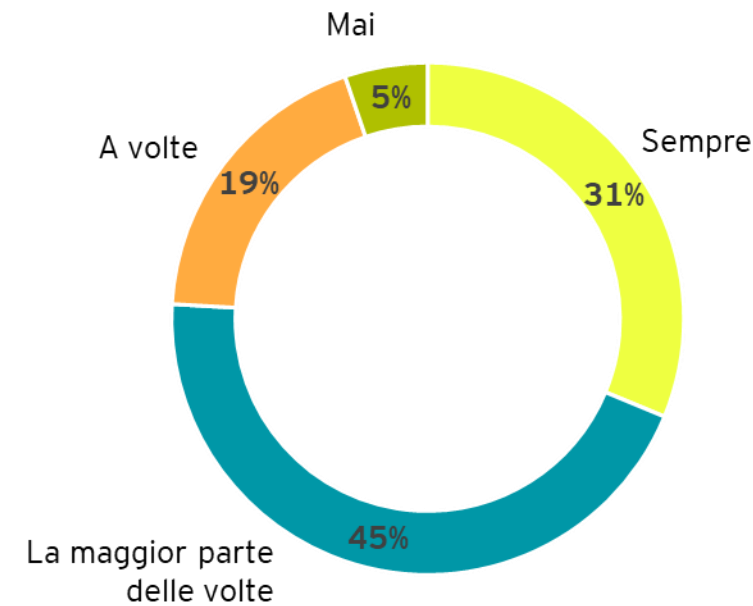
Possibilità di pianificare liberamente le **tempistiche** entro cui svolgere l’attività lavorativa



Possibilità di pianificare liberamente il **luogo** in cui svolgere l’attività lavorativa



Possibilità di pianificare liberamente il **modo** (strumenti e organizzazione del lavoro) in cui svolgere l’attività lavorativa.



New life in the office, new work everywhere

EYManifesto

1 **Flexibility** is our standard way of working and there is no turning back! This is our **vision of the future**: EY is what you do and how you work. We have the **right tools** to manage flexibility, both from a technical and management point of view, keeping sustainability as a founding pillar.

2 **Offering value to clients is our priority.** In order to deliver the best customer experience we need to be agile and work in the smartest way possible, being present at clients' sites when and where it means we bring added value.

3 **Safety** is crucial, so is role modeling. At every level, starting with both leadership and the partnership, we need to be role models by respecting security protocols and making everybody feel safe. The more familiar we are with our EY spaces, the more equipped and ready we will be to get back to our clients' spaces as well.

4 Our office is going to be a **hub and accelerator of teaming, collaboration and connecting**. Focus is on enriching live experiences, knowledge sharing and network building. Let's focus on **sense making** and on the specific meaning of reconnecting physically. Knowledge sharing, co-design activities, project onboarding, handovers and year-end reviews are just a few examples of how we can add value to a physical presence.

5 **Behavior** and **culture** are key enablers and we need to live our work through values and ethics, while respecting work-life balance and the right to disconnect. To innovate means moving forward and rolling back and making mistakes, too. Be ready to **accelerate** whenever possible. Be smart and **agile** whenever necessary.

Trasparenza nella condotta aziendale

Consapevoli che una sempre maggiore trasparenza sia un valore per i nostri clienti, ci siamo dati come obiettivo per il FY22 di rendere pubblici tutti i principi delle policy che guidano le nostre attività integrando l’informativa dedicata alle tematiche di governance sul sito pubblico di EY con contenuti di maggiore dettaglio sulle Politiche del Network.

Qui riportiamo le principali integrazioni, mentre il documento completo sull'[informativa dedicata alle tematiche di governance](#) è scaricabile dal sito pubblico di EY.

Le nostre policy dimostrano l’impegno del Network all’integrità del nostro operato in un’ottica di compliance alla normativa e di prevenzione della corruzione, con l’obiettivo di non avere azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche.

Anti-Bribery Global Policy

La policy globale EY in materia di anticorruzione (EY Global Anti-Bribery Policy), integrata dalle linee guida e principi generali di comportamento che discendono dall’adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex legge 231/2001, fornisce al nostro personale le indicazioni su determinate attività non etiche o illegali ed enfatizza gli obblighi di rispettare le leggi anti corruzione, fornendo, al contempo, una più ampia definizione di casi che potrebbero rappresentare attività corruttiva.

La policy inoltre identifica le responsabilità di segnalazione laddove fosse scoperto un caso di corruzione. In relazione alla crescente attenzione al rischio di corruzione a livello globale, abbiamo continuato a sostenere gli sforzi al fine di inserire misure anti-bribery all’interno di EY.

Antiriciclaggio

La policy locale per il rispetto della vigente normativa c.d. antiriciclaggio recepisce le disposizioni regolamentari delle Autorità di Vigilanza. La policy illustra, ove richiesto e applicabile, le linee organizzative e le procedure adottate per la verifica della clientela, la registrazione e l’archiviazione dei dati e delle informazioni, nonché per la segnalazione delle eventuali operazioni sospette e infrazioni all’uso del denaro contante. La policy si prefigge inoltre l’obiettivo di definire modelli omogenei di comportamento per l’esecuzione degli adempimenti previsti, definisce ruoli e responsabilità e si applica a tutte le prestazioni professionali rese dalle Società del network EY in Italia.

Cybersecurity

La gestione del rischio di attacchi informatici complessi e significativi fa parte della gestione operativa di ogni organizzazione. Sebbene nessun sistema sia immune dalla minaccia di attacchi informatici, il network EY Italia è attento alle azioni che intraprende per garantire la sicurezza e proteggere i dati dei clienti. L’approccio EY alla sicurezza informatica è proattivo e include l’implementazione di tecnologie e processi volti a gestire e minimizzare il rischio di attacchi informatici a livello globale. I programmi EY in materia di information security e data privacy, coerentemente con le prassi di settore e le disposizioni normative applicabili, sono disegnati per proteggere dal rischio di accesso non autorizzato ai sistemi e ai dati. Abbiamo un gruppo dedicato di specialisti informatici interni ed esterni che attivamente monitorano e difendono i sistemi EY. Al di là di controlli tecnici e di processo, tutti i professionisti EY sono tenuti annualmente ad affermare per iscritto di avere compreso e di rispettare i principi contenuti nel Codice Globale di Condotta EY.

È anche richiesta la partecipazione a corsi di sicurezza informatica. Ci sono varie procedure che delineano la dovuta cura da tenere con tecnologie e dati, inclusa, ma non solo, la Global Information Security Policy e la procedura globale sulle forme accettabili di utilizzo della tecnologia. Le procedure e i processi di sicurezza informatica in EY riconoscono l’importanza della comunicazione tempestiva. I professionisti EY ricevono regolari e periodiche comunicazioni che ricordano loro le responsabilità previste da tali procedure e la conoscenza delle prassi di sicurezza generali.

Politica Globale di Riservatezza

La protezione delle informazioni riservate è radicata nelle attività quotidiane del network EY Italia. Il rispetto del capitale intellettuale e di tutte le altre informazioni sensibili e riservate è richiesto dall’EY Global Code of Conduct, che fornisce una chiara serie di principi che guidano i comportamenti attesi da parte di coloro che lavorano per le member firm EY. La Global Confidentiality Policy dettaglia ulteriormente questo approccio alla protezione delle informazioni e riflette il cambiamento nelle restrizioni dell’utilizzo di dati. Questa policy fornisce ulteriori chiarimenti a coloro che lavorano con EY e costituisce l’elemento fondamentale di una guida più ampia, che comprende le policy principali sui conflitti di interesse, la riservatezza dei dati personali e la conservazione dei documenti. Altre indicazioni includono:

- ▶ la guida ai social media;
- ▶ le disposizioni sulla gestione delle informazioni.

Inoltre, la policy global sulla segnalazione di frodi, atti illegali e altre non conformità a leggi e regolamenti, e l’EY Global Code of Conduct richiedono ai professionisti di EY di segnalare comportamenti che si ritiene essere in violazione di una legge o di un regolamento, dello standard applicabile o dell’EY Global Code of Conduct. Questo include la diffusione non autorizzata o impropria di informazioni confidenziali.

Regolamento del Comitato di Sostenibilità

Il Comitato di Sostenibilità delle entità legali del network EY in Italia è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del Consorzio EY Italia in data 21 ottobre 2020 e si è dotato di un Regolamento che ne descrive i ruoli, le responsabilità e le modalità di funzionamento.

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata ad assicurare il corretto svolgimento delle proprie funzioni e dei propri compiti e, in ogni caso, almeno due volte l'anno.

Il Comitato svolge un ruolo consultivo centrale nei confronti del Consiglio del Consorzio EY Italia (oltre che naturalmente delle Member Firm del network italiano di EY).

Il Comitato:

- supervisiona le linee guida e gli obiettivi di sostenibilità del Network EY Italia;
- predispone e presenta al Consiglio del Consorzio un Piano di Sostenibilità del network italiano di EY che riporti le priorità strategiche, gli impegni, gli obiettivi, anche di natura quantitativa, per lo sviluppo della responsabilità ambientale e sociale del network italiano di EY, in linea con gli obiettivi UN SDGs e gli obiettivi di piano industriale;
- monitora l'esecuzione di detto Piano e il raggiungimento degli obiettivi ivi fissati;
- monitora l'esecuzione delle delibere del Consiglio del Consorzio EY Italia sulle tematiche connesse alla sostenibilità;
- relaziona il Consiglio del Consorzio EY Italia in merito all'implementazione del Piano di Sostenibilità, agli obiettivi conseguiti e/o ad eventuali azioni correttive e/o migliorative;
- ha cura di valutare modifiche, miglioramenti e/o aggiornamenti al Piano di Sostenibilità in modo anche proattivo nei confronti del Consiglio del Consorzio EY Italia;
- svolge tutte le attività connesse alla sostenibilità allo stesso delegate da parte del Consiglio di Amministrazione del Consorzio EY Italia.
- Il Comitato ha anche il compito di assistere il Consiglio del Consorzio EY Italia con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e decisioni da assumersi da parte di quest'ultimo su questioni legate alla sostenibilità.

Policy integrata salute sicurezza ambiente e responsabilità sociale

EY ritiene che la tutela dei diritti umani e del lavoro, nonché della Salute e della Sicurezza del personale e ambientale costituiscono valori primari nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività.

Per questo motivo, il network EY Italia si impegna a adottare, applicare e mantenere attivo un Sistema di Gestione integrato per la responsabilità sociale, per la salute e sicurezza sul lavoro e ambientale rispettivamente in conformità con gli standard SA 8000, ISO 45001, ISO 14001.

Il Sistema di Gestione integrato ha l'obiettivo di contribuire a garantire:

- il riconoscimento e/o miglioramento dei diritti umani dei lavoratori, delle condizioni del luogo di lavoro al fine di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza dell'organizzazione;
- la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il miglioramento continuo del livello di tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori;
- la tutela ambientale.

Nel rispetto di questi principi, il network EY Italia intende:

- mantenere la conformità delle proprie attività alle leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, per quanto riguarda i diritti umani e del lavoro, la Salute e la Sicurezza dei Lavoratori sul luogo di lavoro e gli obblighi di conformità a livello ambientale in un'ottica di miglioramento continuo;
- definire e rendere disponibili le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza e ambientali prefissati;
- astenersi dal ricorrere o sostenere le forme di lavoro infantile, forme di discriminazione, lavoro forzato o obbligato, utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale;

- promuovere l'impegno a garantire il diritto dei dipendenti alla contrattazione collettiva e alla libertà di associazione, ad un salario dignitoso che risulti sufficiente a soddisfare i bisogni primari;
- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano rappresentare un potenziale rischio per la Salute e la Sicurezza dei propri Lavoratori e di ogni altro soggetto presente a vario titolo presso le proprie sedi;
- sviluppare un rapporto di costruttiva collaborazione, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche della Salute e della Sicurezza;
- mantenere elevati gli indici di performance, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione integrato, anche attraverso un efficiente e periodico sistema di vigilanza e controllo;
- attuare le azioni di prevenzione e riduzione dei rischi finalizzati al rispetto e tutela dell'ambiente per prevenire l'inquinamento e l'utilizzo improprio di risorse ambientali;
- favorire l'uso di strumenti di condivisione e collaborazione (videoconferenze, webinar, ecc.) al fine di contenere gli spostamenti del personale;
- incentivare l'utilizzo di mezzi alternativi alle auto per un minore impatto sull'ambiente.

Catena di fornitura

EY si impegna a costruire un *"better and more sustainable working world"*, che crei una crescita economica sostenibile e inclusiva. Riconosciamo che la nostra responsabilità di ridurre al minimo l'impatto ambientale delle nostre operazioni aziendali si estenda alle nostre persone, ai nostri clienti e alle comunità in cui tutti viviamo. Ciò include sforzi continui per promuovere i più elevati standard etici all'interno della catena di fornitura EY e per mantenere e far crescere una base di fornitori diversificata che rifletta i mercati, i clienti e le comunità che serviamo. Per ulteriori informazioni si faccia riferimento al [nostro impegno a mantenere una base di fornitori diversificata](#).

A livello Global, abbiamo emanato il [Supplier Code of Conduct](#), che include le aspettative e gli standard minimi richiesti da EY ai propri fornitori, frutto non solo del crescente contesto normativo a livello globale, ma anche delle crescenti aspettative dei nostri clienti e delle comunità.

L'aderenza dei fornitori ai nostri standard è parte integrante della catena del valore per EY, che promuove e richiede l'applicazione di elevati standard legali, etici, ambientali e relativi ai dipendenti all'interno della propria attività e tra i propri fornitori.

Tutti i nuovi fornitori italiani sottoscrivono il Supplier Code of Conduct.

Entro il 2025 richiederemo ad almeno il 75% dei nostri maggiori fornitori a livello globale di porsi obiettivi di riduzione delle emissioni attraverso l'approccio Science Based Targets (SBT).

Con oltre 600 professionisti in tutto il mondo, il team EY Supply Chain Services influenza la catena di approvvigionamento a livello globale con l'obiettivo di massimizzare il nostro valore a lungo termine e differenziare EY nel mercato.

Collegando le nostre persone con servizi e fornitori leader e condividendo le best practices tra categorie e Region, semplifichiamo gli sforzi per reperire fornitori innovativi e fornire un servizio clienti eccezionale a supporto della strategia NextWave.

Supply Chain Services aiuta a ottimizzare il potere di spesa di EY su numerosi prodotti e servizi che abbracciano il settore immobiliare, inclusi i servizi di workplace, viaggi, meeting ed eventi; talent; brand, marketing e comunicazione, approvvigionamento tecnologico e contenuti esterni.

Nell'ambito del purpose di EY di costruire un mondo lavorativo migliore, il team di [Environmental Social Governance Services \(ESGS\)](#) del Supply Chain Services sta guidando una mentalità inclusiva e sostenibile in tutta l'organizzazione EY attraverso una definita strategia di approvvigionamento. Il team ESGS si concentra sul miglioramento delle pratiche ESG (incluso il tema della diversità dei fornitori) in tutta la supply chain.

Il team ESGS è responsabile dello sviluppo e della gestione della due diligence dei fornitori globali di servizi di EY. Ciò include il coordinamento della mappatura dei rischi ESG e sui diritti umani e assicurarsi che durante le fasi di RFP e onboarding del fornitore vengano poste domande relative ai rischi.

Oltre a questo, ci sono una serie di iniziative ESG, leader e centri di eccellenza incentrati sui temi della CO2 e della sostenibilità ambientale. Ad esempio, il team Real Estate and Travel, Meetings and Events sta lavorando in collaborazione con il team Climate Change and Sustainability Services e Global Corporate Responsibility per raggiungere gli obiettivi di EY in materia di energie rinnovabili e riduzione delle emissioni.



Catena di fornitura

Il nostro piano di sostenibilità prevedeva per l'Italia di sottoporre a procedure di screening tra i 50 e i 100 maggiori fornitori per budget speso nel FY22. Sono stati sottoposti a procedure di screening per i parametri ESG 52 fornitori e altri 20 hanno iniziato il processo di valutazione.

Nel 2022, a livello globale, abbiamo lanciato l'ESG Assessment Pilot utilizzando uno strumento basato su sondaggi volto a misurare la maturità degli standard ESG, inclusi i diritti umani e la diversità lungo la nostra catena di approvvigionamento. Abbiamo invitato 98 fornitori a partecipare all'ESG Assessment Pilot, inclusi 18 fornitori italiani.

Durante il FY23, contatteremo i fornitori che hanno preso parte all'ESG Assessment Pilot per condividere i risultati e il team ESGS ne monitorerà l'andamento.

Nel FY22, in Italia, sono stati sottoposti a procedure di screening per i parametri ESG i 53 maggiori fornitori per budget speso.

L'attenzione alla sostenibilità nella scelta dei fornitori è comunque molto alta, forniamo alcuni esempi:

Tutti i device tecnologici che distribuiamo alle nostre persone in Italia per svolgere l'attività lavorativa - PC e smartphone - sono acquistati in leasing da GHC Meridian, fornitore che garantisce attenzione alla sostenibilità e principi di economia circolare.

A Milano e Roma su nostra richiesta i fornitori dei servizi di pulizie utilizzano prodotti certificati EcoLabel, il marchio europeo di qualità ecologica che il Comitato Ecolabel- Ecoaudit rilascia ai beni e servizi più eco-compatibili e quindi a minor impatto ambientale. Ad oggi circa il 90% dei prodotti utilizzati negli uffici di Milano e Roma è certificato EcoLabel.

Inoltre, i recenti acquisti di arredo per la sede di Milano hanno tenuto in considerazione aspetti ambientali. Abbiamo optato per prodotti con certificazioni Greenguard o per fornitori che adottano sistemi di gestione qualità - Green Building Council Italia.



Le certificazioni del network EY Italia

Il network EY Italia possiede diverse tra le più rilevanti certificazioni nell’ambito della sostenibilità e ha all’interno del piano di sostenibilità ha indicato uno specifico programma per espandere il perimetro a tutte le entità legali del network.

Essere certificati consente di ottenere diversi benefici, tra cui:

- ▶ ridurre il livello di rischio mediante l'adozione di efficaci misure di prevenzione e di protezione;
- ▶ ottenere un valore aggiunto nei confronti di clienti pubblici e privati;
- ▶ acquisire maggiore consapevolezza da parte di tutti i soggetti coinvolti nel sistema di gestione anche in merito agli adempimenti legislativi applicabili;
- ▶ incrementare la capacità di verifica e controllo dell’operato dei fornitori.

Riportiamo nel seguito le certificazioni già in possesso e contenute all’interno del programma e che sono come da piano oggetto di continue verifiche per il loro mantenimento.

ISO 14064, Carbon Footprint

Lo Standard ISO 14064 consente alle organizzazioni di certificare e rendicontare le proprie emissioni di GHG al fine di attuare delle politiche di Carbon Management e comunicare il proprio impegno in tema di sostenibilità ambientale ai propri stakeholder. Inoltre, la certificazione secondo lo standard ISO 14064 consente di:

- ▶ promuovere coerenza, trasparenza e credibilità aziendale nella quantificazione e rendicontazione della propria carbon footprint
- ▶ creare una baseline da cui poter monitorare il miglioramento delle performance emissive;
- ▶ facilitare lo sviluppo di piani di gestione delle emissioni di gas serra;
- ▶ identificare e gestire le responsabilità, gli investimenti e i rischi relativi ai gas serra;
- ▶ facilitare gli scambi di crediti o quote di emissione di gas serra;
- ▶ contribuire volontariamente a dare attuazione agli accordi internazionali di tutela climatica.

La norma potrà rivelarsi un beneficio per tutte le parti coinvolte in programmi di riduzione e di rendicontazione di GHG, in quanto tali programmi potranno essere riferiti ad una metodologia internazionalmente definita e riconosciuta.

ISO 37001, Sistema di Gestione Anticorruzione

La combinazione dei valori aziendali con un adeguato programma di gestione per la prevenzione della corruzione è fondamentale per mantenere l'integrità aziendale e affrontare i rischi associati alla corruzione. Lo standard fornisce le specifiche per stabilire, implementare, mantenere e migliorare continuamente i propri sistemi di gestione anticorruzione al fine di affrontare, prevenire e rilevare la corruzione e include un programma di misure e controlli che rappresenta una buona practice anticorruzione globale, contribuendo a stabilire una cultura di integrità, trasparenza e conformità.

ISO 27001, Sistema di Gestione per la Sicurezza dei dati e delle informazioni

Lo Standard ISO 27001 definisce i requisiti di un sistema di Gestione della Sicurezza dei dati e delle informazioni al fine di consentire l’adozione dei più elevati standard e tecnologie di sicurezza proteggendo le organizzazioni, le persone e i clienti in modo efficace. Ottenere una certificazione accreditata ISO 27001 permette di dimostrare che l'azienda sta seguendo le best practice sulla sicurezza delle informazioni e fornisce un controllo indipendente e qualificato sul fatto che la sicurezza delle informazioni è gestita in linea con le best practice internazionali e gli obiettivi aziendali. L'obiettivo dello standard ISO 27001 è proprio quello di proteggere i dati e le informazioni da minacce di ogni tipo, al fine di assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, e fornire i requisiti per adottare un adeguato sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI) finalizzato ad una corretta gestione dei dati sensibili dell'azienda.

Le certificazioni del network EY Italia

ISO 14001, Sistema di gestione Ambientale

La certificazione ISO 14001 attesta che l'organizzazione possieda un sistema di gestione adeguato a tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività, e ne ricerchi sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e soprattutto sostenibile. La norma definisce un Sistema di gestione Ambientale come parte del sistema di gestione aziendale volto a gestire gli aspetti ambientali, soddisfare gli obblighi di conformità legislativa e affrontare e valutare i rischi e le opportunità.

SA8000, Corporate Social Responsibility

SA8000 è lo Standard accreditato riconosciuto a livello internazionale che risponde alle esigenze delle organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nello sviluppo sostenibile e in particolare per le tematiche sociali. Lo standard è volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa, in particolare:

- il rispetto dei diritti umani
- il rispetto del diritto del lavoro
- la tutela contro lo sfruttamento minorile
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro

Tale standard aiuta le organizzazioni a dimostrare la loro dedizione al trattamento equo dei lavoratori attraverso la misurazione della responsabilità sociale nei luoghi di lavoro e riflette le disposizioni sul lavoro contenute nella Dichiarazione universale dei diritti umani e nelle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) integrando e sostenendo le leggi nazionali sul lavoro ed assicurando condizioni di lavoro etiche.

Per ulteriori informazioni si faccia riferimento al bilancio sociale di EY Advisory SpA, disponibile al seguente [link](#).

ISO 45001, Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il network EY Italia si impegna ad assicurare la salute e il benessere dei propri dipendenti, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti a livello globale dall'Agenda 2030 (SDGs). A tal fine, lo Standard ISO 45001 consente di fornire luoghi di lavoro sicuri e salubri prevenendo e minimizzando infortuni e malattie legati all'attività lavorativa, nonché migliorando in modo proattivo le prestazioni in materia di salute e sicurezza dei dipendenti. La certificazione ISO 45001 si fonda sulla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e richiede alle organizzazioni un miglioramento continuo, fornendo così a tutti gli interlocutori la garanzia di conformità alle politiche di sicurezza specificate. La conformità allo standard internazionale ISO 45001 assicura l'ottemperanza ai requisiti previsti per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e consente a un'organizzazione di valutare meglio i rischi e migliorare le proprie prestazioni, considerando con attenzione il proprio contesto e i propri interlocutori.

ISO 9001, Sistema di gestione per la Qualità

In coerenza con i requisiti della Norma UNI EN ISO 9001:2015, delle Linee Guida di Comportamento, del Global Code of Conduct e del Codice Etico, le società italiane del network EY si impegnano a garantire la Qualità del servizio offerto e a perseguire il miglioramento continuo in base alle seguenti linee di indirizzo globali, che costituiscono i pilastri della strategia di EY «NextWave»: Client Centricity, Exceptional&Diverse People, Data & Technology, Global Integration & Teaming. EY si impegna, inoltre, a rispettare le normative applicabili e gli standard amministrativi, legali e del network e a coinvolgere tutte le persone che operano nell'organizzazione e per l'organizzazione nell'applicazione e nell'aggiornamento della Politica, che rappresenta il quadro di riferimento per tutti gli obiettivi aziendali.

Innovazione e sostenibilità

In EY supportiamo la ricerca e i giovani talenti attraverso l'erogazione di borse di studio, assegni di ricerca e premi di laurea. Inoltre, sviluppiamo progetti di ricerca e sviluppo nell'ambito dell'innovazione e della sostenibilità, collaborando con i centri di ricerca, gli atenei e i clienti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, riportiamo nel seguito alcuni tra i progetti sviluppati nel corso del FY22.

Seize the Change

Studio annuale con cui il Team Climate Change & Sustainability Services monitora le modalità operative attraverso cui le aziende italiane appartenenti a tutti i settori industriali, quotate e non, integrano la sostenibilità nel loro core business.

Opificio digitale

Realizzazione di una piattaforma digitale integrata per il manufacturing in cui si sviluppano applicazioni in grado di generare soluzioni innovative nel settore delle tecnologie digitali applicate ai processi produttivi industriali.

Brain Activity di Research & Innovation Center PAS

- La Brain Activity di R&I si declina su una serie di azioni:
- Master in User Experience Psychology con l'università Cattolica del Sacro Cuore
 - Joint Research Center con il Politecnico di Milano sul tema dati e people data
 - WavEY modello delle competenze con la Sapienza
 - Relazione con MS su Sustainability e joint go to market / joint offering
 - EY Wavespace Innovation & Sustainability

Intelligent Audit

Realizzazione di una piattaforma per l'automazione delle procedure ecobonus.

Positive Innovation Network, Università Cattolica del Sacro Cuore

Il concetto di Positive Innovation Network (PIN) rappresenta un framework all'interno del quale è possibile collocare i processi di co-costruzione di artefatti che incarna al suo interno due costrutti cruciali per comprendere la costruzione della trasformazione positiva: il networked flow e il capitale psicologico positivo. L'obiettivo principale è quello di sviluppare e testare uno strumento di valutazione che metta alla prova il modello dei Positive Innovation Network e sia in grado di dimostrare in che modo si possano creare le condizioni per dare atto a processi creativi anche complessi e misurarne l'efficacia e gli impatti attraverso un progetto pilota.

PhD in Morfogenesi e Ingegneria Tissutale, Università Sapienza

Il PhD focalizza l'attenzione sulle attività di ricerca nel settore biomedico e biotecnologico. L'attività di ricerca principale è incentrata sull'acquisizione e l'analisi di biosegnali umani da un punto di vista ingegneristico (EEG, ECG, Conduttanza cutanea, Tracciamento oculare) con l'obiettivo di investigare i correlati neurofisiologici dei processi cognitivi umani in ambito manageriale. Il risultato è lo sviluppo di neurometriche sintetiche di specifici ed importanti stati mentali, come ad esempio il carico mentale, Stress, Attention e Arousal applicabili in ambienti lavorativi. Queste neurometriche possono anche essere utilizzate per la valutazione degli stimoli di marketing e dell'efficacia della comunicazione pubblicitaria.

Professioni 2030 Il futuro delle competenze in Italia

Osservatorio permanente sul mercato del Lavoro finalizzata ad approfondire le dinamiche occupazionali italiane dei prossimi dieci anni.

Wellbeing & ways of working

Osservatorio su wellbeing e approccio al lavoro

Interpersonal behaviours

Spazio peripersonale: identificare gli impatti e le relazioni interpersonali nei contesti virtuali connessi al Metaverso

Smart City Index For Humans

Analisi e misura della sostenibilità dell'essere umano nel tessuto sociale, nelle sue differenti vesti di cittadino, consumatore, lavoratore

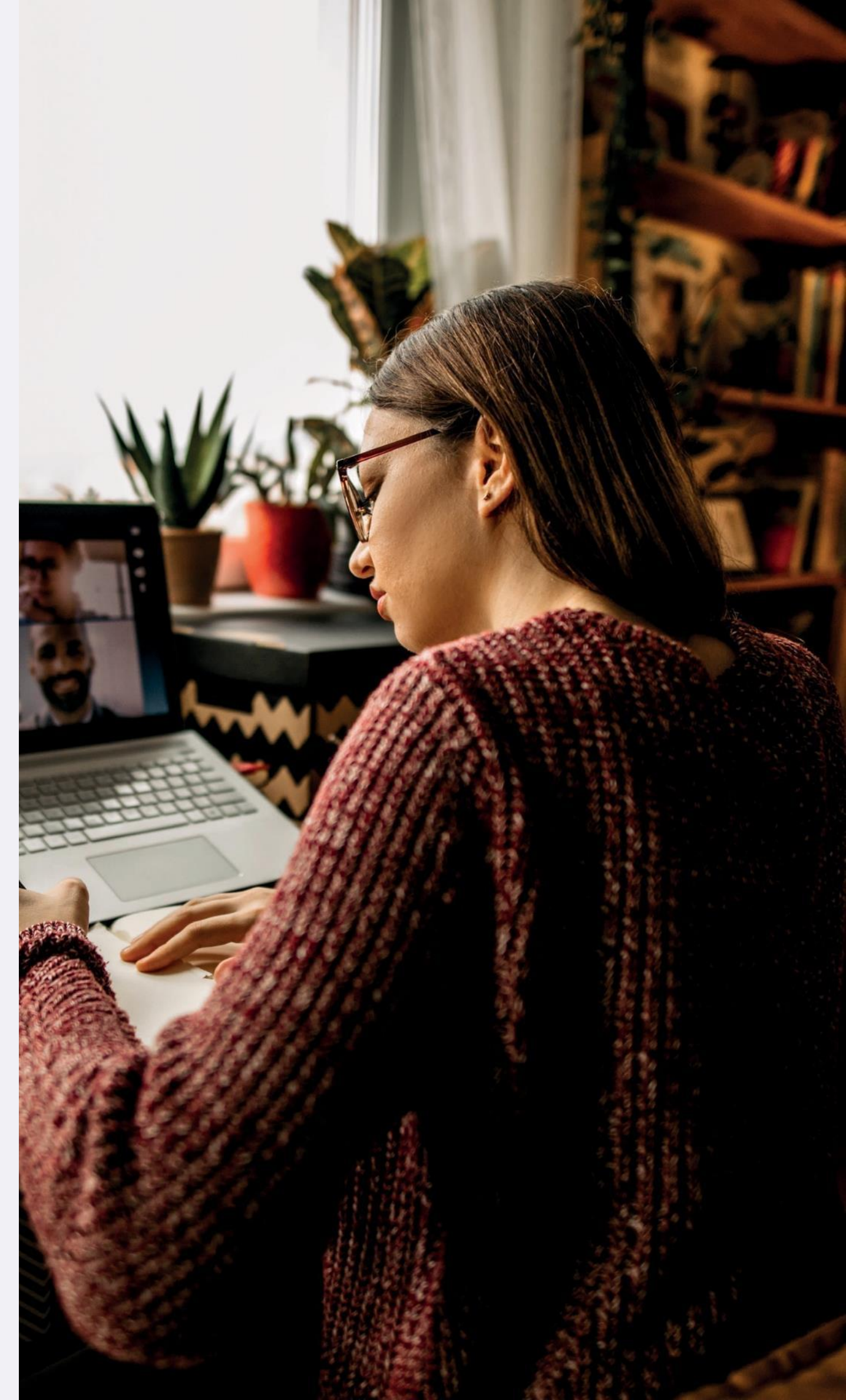
06

Le persone del futuro

Il nostro modo di far crescere le persone

Creare valore a lungo termine per le persone di EY

We are committed to delivering on our promise to all EY people:
'The exceptional EY experience – it's yours to build'.





Creare valore nel lungo termine per le persone di EY

EY è fatta di persone che si impegnano ogni giorno a costruire un *better working world*.
In EY forniamo tutti gli strumenti per formare professionisti consapevoli, qualificati e attenti anche ai temi di sostenibilità, in un ambiente di lavoro privo di discriminazione e che incoraggia la diversità e il rispetto dei diritti umani, attento a mitigare le disuguaglianze e a dare opportunità ai giovani.

Il network EY in Italia ogni anno si arricchisce di nuovi giovani talenti che provengono dalle università di tutta la nazione. Nel FY22 il 62.5% dei neoassunti EY in Italia proviene da atenei/scuole al di fuori dei due centri principali di Roma e Milano. Inoltre, il FY22 è stato un anno record per il numero di assunzioni, pari a 2731. Le nostre sedi coprono il territorio nazionale, le principali sono a Milano e a Roma e la più importante nel sud Italia è a Bari.

Il 45% di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto, anche in apprendistato, nel FY22 dal network EY Italia.

EY garantisce opportunità di crescita alle proprie risorse in base al merito a prescindere dal genere di appartenenza, promuovendo l'annullamento del divario retributivo di genere (Gender Pay Gap).

Per questo EY in Italia si è posta degli obiettivi sul numero di promozioni annuali e sul mantenimento del gender pay gap al di sotto del 5%. La percentuale della componente femminile fra i propri dipendenti nel FY22 è stata del 48%.

Oltre a questo, in EY abbiamo sviluppato policy per tutelare la genitorialità e sostenere il rientro dalla maternità, oltre a progetti sull'inclusione di soggetti fragili nel mondo del lavoro (sia EY Ripples per reinserire nel mondo del lavoro donne vittime di violenza o migranti, sia progetti di inserimento all'interno del network EY di categorie protette e soggetti con diverse abilità).

Uno dei pilastri fondanti di EY per la crescita personale e professionale è l'attività formativa. Nel FY22 abbiamo formato il 13% delle nostre persone su tematiche di sostenibilità ed erogato un totale di 344 mila ore di formazione per offrire le migliori competenze e rispondere alle numerose esigenze dei nostri clienti.

Mettere le persone al centro per EY significa anche avere cura della loro salute e del loro benessere, sia a livello fisico che mentale. Non solo permettere alle persone di coniugare impegni lavorativi e personali, ma anche garantire sul luogo di lavoro salute e sicurezza e offrire programmi di *wellbeing*.

Tutto ciò perché EY è fedele alla sua promessa di garantire a tutte le persone del network EY ***"The exceptional EY experience – it's yours to build"***.

Le grandi sfide che tutte le aziende ogni giorno devono affrontare sono state amplificate dalla crisi pandemica. Ciò ha accelerato l'adozione di nuove modalità di lavoro e collaborazione.

Occupazione, impiego giovanile e valorizzazione dei talenti del Paese

EY favorisce l'ingresso nel mondo del lavoro ai giovani neolaureati consentendo la transizione dal mondo universitario a quello professionale attraverso una formazione teorica e pratica che contribuisce a formare i Leader del Futuro.

EY, infatti, oltre a garantire una formazione tecnica e trasversale d'eccellenza dà l'opportunità anche ai giovani neolaureati di interfacciarsi con un'organizzazione complessa che permette di relazionarsi con tutte le figure interne, inclusi i Leader della struttura.

Inoltre, attraverso il percorso di *performance management*, i giovani sono invitati a focalizzarsi già dai primi mesi di attività sulle proprie aree di forza e di sviluppo.

Anche per il FY22 il Comitato di Sostenibilità aveva stabilito che almeno il 50% dei neoassunti in EY Italia provenisse da atenei/scuole al di fuori dei due centri principali di Roma/Milano nel FY22.

Nel FY21, il 55% dei neoassunti del network EY Italia proveniva da atenei e scuole al di fuori dei due centri principali di Milano e Roma, in particolare da 56 atenei e scuole. Nel FY22 la percentuale è salita al 62.5%.

L'assunzione di risorse da atenei al di fuori di Milano e Roma è garantita dalla presenza capillare di uffici EY su tutto il territorio italiano, dalla creazione di nuovi hub come Bari, Trieste e Cagliari, da recenti acquisizioni di aziende non basate a Milano/Roma che richiedono un legame con il territorio per garantire la crescita di queste realtà acquisite.

Nel FY22 il network EY Italia ha assunto 2.731 persone, di cui il 46% donne.

Oltre il 65% di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto (anche in apprendistato) nel Network EY Italia (target per il FY22: 45%).

Inoltre, nel FY22 è stato istituito l'**EY Italy Young Leadership Board**, un gruppo di professionisti under 30, provenienti da tutte le Service Line, con l'obiettivo di far dialogare e portare proposte dai colleghi più giovani direttamente alla leadership. Il YLB si compone di circa 20 portavoce eletti a rotazione suddivisi in comitati dedicati a specifiche tematiche, come New Ways of Working, Innovation, Diversity Equity & Inclusion, Exceptional EY Experience, per contribuire a migliorare quello che facciamo e come lo facciamo.



Crescita professionale e divario retributivo di genere

EY sostiene la crescita professionale delle proprie risorse, offrendo opportunità di crescita in base al merito e agli obiettivi raggiunti e monitorando costantemente gli stipendi dei dipendenti affinché non vi sia un divario retributivo di genere (*Gender Pay Gap*)

La disparità di genere continua a rappresentare una sfida chiave per l'intera comunità a livello globale. Concretizzare la parità dei sessi e l'emancipazione di donne e ragazze rappresenta un contributo fondamentale al progresso, al raggiungimento del pieno sviluppo del potenziale umano e allo sviluppo sostenibile.

In linea con gli obiettivi dell'agenda 2030, in EY puntiamo a colmare il divario tra uomini e donne offrendo pari opportunità.

La cultura e i valori promossi in EY fanno sì che vengano offerte pari opportunità a tutti i professionisti, a prescindere dal genere e più in generale a prescindere da qualsiasi "diversità", al fine di annullare i divari dovuti a caratteristiche personali e garantire opportunità in base al merito e alla competenza della singola persona.

In EY, le linee guida retributive sono determinate a prescindere dal genere della persona e pertanto non si dovrebbero creare situazioni di gap dovute al gender. In ogni caso, il *Gender Pay Gap* è costantemente monitorato così da poter intervenire laddove si evidenzia un effettivo trattamento diverso dovuto al genere.

EY monitora costantemente e a livello globale il Gender Pay Gap.

Nel network EY Italia il Gender Pay Gap nel FY22, calcolato come il rapporto tra la mediana dello stipendio maschile e la mediana dello stipendio femminile, comprensivi sia della paga base sia del bonus, è dell'1.09%, superando il nostro obiettivo FY22 di rimanere al di sotto del 5%.

Anche il tema delle opportunità di carriera interna viene costantemente monitorato. A livello Global vengono predisposti KPI specifici in termini di pari opportunità alla promozione sulle singole divisioni.

Inoltre, in EY sono già presenti policy che mirano a tutelare le donne in gravidanza e/o che diventano madri. Già oggi esistono programmi specifici, come ad esempio #SheBelongs, per favorire l'inserimento di donne soprattutto nei settori caratterizzati da una forte componente maschile.

I nostri clienti guardano i risultati e il riconoscimento che traiamo dal mercato, frutto delle evidenze concrete del valore che apportiamo tramite la professionalità. Lo stesso criterio viene utilizzato nella misurazione delle performance e nella decisione dei percorsi di crescita delle nostre persone: utilizziamo il feedback per ottenere un riscontro sulla professionalità delle nostre persone, sugli impatti misurabili e sul valore che apportano.

Numero totale di promozioni a rank superiori nel network EY Italia:

Promozioni FY21: 940 (43% donne, 57% uomini)

Promozioni FY22: 609 (52% donne, 48% uomini)

Formazione e qualifica delle persone

In un contesto in rapido mutamento come quello attuale, la **formazione continua** è uno dei pilastri per la realizzazione della strategia EY *Nextwave*.

La rapida obsolescenza delle *skill* legata alla velocità di evoluzione dei mercati rende imprescindibile un continuo aggiornamento dei nostri professionisti, affinché questi possano supportare i nostri clienti nell'affrontare le sfide dei loro mercati ed aiutarli ad anticiparle.

Il modello di leadership EY mette al proprio centro il *purpose*, individuale, di team e della società - *building a better working world* - e si fonda sull'adozione di un *growth mindset*, ossia un approccio focalizzato sullo sviluppo delle nostre persone. Alla luce di questo modello, la formazione continua è uno strumento fondamentale per consentire la realizzazione della crescita e sviluppo delle risorse.

Nel FY22 il network EY Italia ha erogato più di

344 mila

ore di learning rispetto alle
316.089 ore erogate nel FY21.

La formazione, insieme al *Talent Development*, è uno degli elementi che incidono maggiormente sulla qualità dell'*employee experience* delle nostre persone. Le nuove generazioni sono particolarmente sensibili alla possibilità di continuare a formarsi, non solo grazie alle proposte formative centralizzate, ma anche accedendo a opportunità formative a loro scelta.

L'offerta formativa di EY prevede corsi e programmi di formazione volti a preparare i nostri professionisti a 360°. Copre infatti le competenze tecniche e digitali, le competenze di leadership - le cosiddette *soft skills* - e le competenze di mercato.

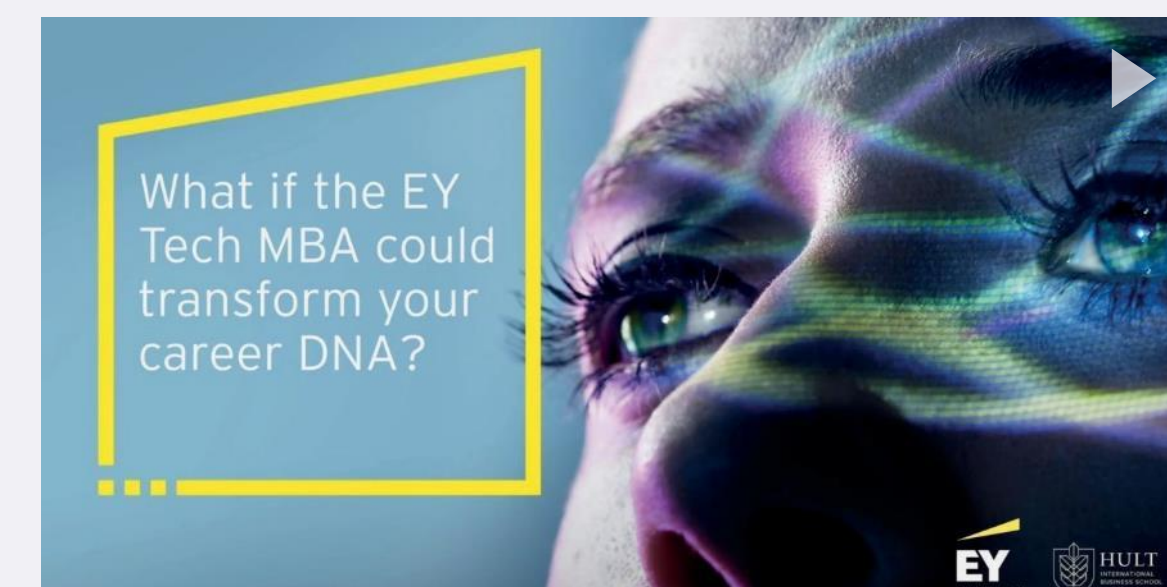
La formazione accompagna tutti gli anni di permanenza in EY, dall'ingresso dei *newcomers* più junior ai Partner più senior, ed è altamente diversificata per ciascuna *Service Line* e *Sub-Service Line*.

La formazione può essere di differenti tipologie: obbligatoria (per requisiti Global o local, interni o esterni) oppure facoltativa ad adesione volontaria.

EY sta accrescendo progressivamente la disponibilità di corsi ad adesione volontaria su differenti piattaforme, perché consentono alle nostre persone di scegliere in autonomia quali competenze e conoscenze sviluppare secondo le proprie inclinazioni, interessi e necessità, al di là di quello che per ruolo è previsto per loro. Inoltre, si tratta di contenuti accessibili nel momento e nel luogo che le persone preferiscono. Ciò rende la loro fruizione più agevole, perché meglio conciliabile con le attività professionali.

Una menzione speciale va fatta per [EY Badges](#), la nostra piattaforma di sviluppo e certificazione di competenze su tre ambiti fondamentali: Technology, Leadership e Business. Le nostre persone possono accedere alla piattaforma liberamente e conseguire tutti i Badge che desiderano. I livelli di competenza attestabili sono: learning, bronze, silver, gold e platinum. Più il livello di competenza dimostrato è alto, più prestigioso sarà il Badge.

Gli EY Badges costituiscono inoltre la base per conseguire l'EY Tech MBA di Hult International Business School.



Negli ultimi anni EY sta investendo in termini di formazione sui temi di sostenibilità.

All'interno della piattaforma [EY Badges](#), l'offerta formativa già presente su questi temi è stata fortemente potenziata e ad oggi consta di 6 Badge dedicati alla sostenibilità.

The mindset and skillset to navigate what's next. It's yours to build.

In this rapidly changing world, EY Badges will help you develop future focused skills and give you access to experiences that will shape your career.

[Start my badges journey](#)



► **Climate Change and Sustainability**

Questo badge illustra cosa sono i cambiamenti climatici, quali sono le loro cause e quali sono gli impatti di lungo termine sull'ambiente, il business e la società e come si sta rispondendo ad essi.

► **Business Case for Sustainability**

In questo badge si esplora il crescente bisogno di pratiche di sostenibilità nel business e si forniscono gli strumenti per acquisire le conoscenze e la sicurezza nel discutere di un *business case* per la sostenibilità.

► **Circular Economy**

In questo badge si esplorano i concetti chiave relative all'economia circolare e l'applicazione al business, inclusi i driver, le opportunità, i rischi ed i modelli di business.

► **Impact Entrepreneurship**

In questo badge si esplora il concetto di *impact entrepreneurship*, che cos'è e quale potrebbe essere il suo potenziale impatto per raggiungere gli *UN Sustainable Development Goals*.

► **Responsible Business**

In questo badge si esplorano i concetti, gli strumenti e le strategie che le società stanno adottando per ancorare le loro strategie a un *purpose* significativo con un focus sulla creazione di valore di lungo termine per tutti gli stakeholder coinvolti.

► **Sustainable Finance Transformation**

In questo corso si esplorano le pressioni sociali ed ambientali sul settore finanziario per comprendere come le strategie di *sustainable finance* possono creare valore nel lungo periodo per il business e la società.

Oltre ai precedenti corsi aperti a tutta la popolazione EY, i team che lavorano specificamente su tematiche connesse alla sostenibilità, come ad esempio il team Climate Change and Sustainability Services, dispongono di una formazione tecnica ad hoc. Altri corsi sono stati e verranno svolti per esigenze maggiormente verticali.

Inoltre, all'interno dell'*Onboarding*, è stato inserito un modulo per tutti i neoassunti in cui si illustrano i concetti di base relativi alla sostenibilità e agli *SDG goals*, presentando la rilevanza del tema per EY e gettando le basi per un background comune nel network EY Italia.

Percentuale di persone del network EY Italia, suddivisi per Service Line, che ha svolto corsi sulla sostenibilità nel FY22

Assurance	CBS	Consulting	SaT	Tax
19%	4%	15%	14%	9%

Obiettivo per il FY25: 100% della popolazione del network EY Italia ha svolto almeno un corso sui temi di sostenibilità.

Numero medio di ore di formazione erogate per Entità legale, superiore agli obiettivi del FY22

EY SpA	84
EY Advisory SpA	39
Studio Legale Tributario	35
Global Shared Services srl	26
EY Business School	48
Business & Technology Solutions srl	45
Teorema Engineering srl	37
EY Engineering and Technical Services srl	22
EY IFI Security s.r.l.	6,5

Condizioni di lavoro

Ci impegniamo a sostenere i diritti umani

In EY, crediamo che il rispetto dei diritti umani sia fondamentale per il nostro *purpose* di costruire un *better working world*.

Il Codice di condotta globale di EY, che è ancorato ai nostri valori e convinzioni fondamentali, fornisce il quadro etico e comportamentale per guidare le decisioni aziendali che prendiamo ogni giorno.

L'[EY Global Human Rights Statement](#) si basa sul nostro Codice e riflette il nostro impegno a promuovere il rispetto dei diritti fondamentali di tutti gli esseri umani.

In conformità con la politica globale di inclusione e non discriminazione di EY, ci impegniamo a garantire i seguenti ambiti, che abbiamo identificato come più salienti per le persone di EY all'interno dell'ambiente di lavoro:

Salute e sicurezza

Il diritto di tutte le persone a godere di un ambiente di lavoro fisicamente e psicologicamente sicuro, per questo abbiamo istituito dal settembre 2020 il servizio di supporto psicologico e *management consultation* per tutte le nostre risorse, nonché un palinsesto sul benessere fatto di 12 incontri tematici.

Diritti del lavoro

Il diritto di tutte le persone a condizioni di lavoro giuste e favorevoli. Prestiamo attenzione a fornire i giusti supporti e adattamenti lavorativi in base alle necessità delle nostre risorse.

Diversità, equità e inclusività

Il diritto di tutte le persone ad essere rispettate e valorizzate per le loro differenze, con opportunità e risultati equi, in un ambiente inclusivo in cui tutti possano crescere ed evolvere. Tutti gli anni sviluppiamo una serie di progetti e iniziative per garantire la diffusione di una cultura basata sul rispetto e valorizzazione delle specificità di ognuno, al fine di permettere di essere pienamente se stessi.

Policy contro la discriminazione, la molestia e il bullismo sul luogo di lavoro

I principi guida di *integrity, respect, teaming and inclusiveness* sono parte integrante della cultura di EY e contribuiscono a creare un ambiente lavorativo in cui ogni persona deve sentirsi supportata, protetta ed incoraggiata a esprimere il proprio pensiero e la propria personalità.

L'inclusività e il rispetto sono principi che influenzano tutto ciò che facciamo in EY e contribuiscono a garantire il successo della nostra organizzazione perché ci assicurano la fiducia dei nostri colleghi, dei clienti e della comunità in cui operiamo.

Tutte le decisioni concernenti la gestione dei rapporti interpersonali, inclusi a titolo esemplificativo recruiting, formazione, *staffing*, progressioni di carriera e determinazione dei compensi, gestione dei rapporti di lavoro e professionali, sono basate esclusivamente sulle capacità e competenze professionali delle risorse e non sono influenzate da fattori discriminanti.

EY si è impegnata a costruire un *Better Working World* e questo implica l'impegno a rispettare le persone nella loro integrità psicofisica, la garanzia di un contesto lavorativo inclusivo privo di discriminazioni, molestie, bullismo e intimidazioni. In EY, chiunque abbia la necessità di segnalare un comportamento contrario ai nostri valori deve poterlo fare serenamente sapendo che questo sarà gestito in modo rapido, coerente, confidenziale e imparziale.

L'esperienza multiculturale e il sostegno della diversità nelle sue sfaccettature è un punto di forza della nostra organizzazione ed è promossa anche dall'*EY Global Code of Conduct*, il quale si ispira ai nostri valori e fornisce i riferimenti etici che dovrebbero guidare i comportamenti dei membri della nostra organizzazione, come persone e professionisti.

La Policy contro la discriminazione, la molestia e il bullismo sul luogo di lavoro ha la finalità di promuovere i seguenti obiettivi: sottolineare che tutte le persone devono essere trattate in modo equo e rispettoso; identificare ciò che si intende per discriminazione, intimidazione, bullismo, molestie ed esemplificare le tipologie di comportamenti inappropriati; fornire esempi pratici su come segnalare in modo formale e informale un comportamento inappropriato; sottolineare che ogni segnalazione sarà trattata in modo imparziale, tempestivo e confidenziale, senza rischio di ripercussioni; chiarire come saranno gestite le violazioni alla policy.

EY Value Realized Italia

Diversità e inclusività

Le diversità con cui ci si confronta ogni giorno con i colleghi rappresentano un momento di arricchimento ed un patrimonio da difendere e valorizzare.

In EY abbiamo l'obiettivo di creare un ambiente che generi innovazione e che permetta alle nostre persone di crescere ed esprimersi al meglio, contribuendo allo sviluppo di una diversità di pensiero sempre più tangibile.

La diversità e l'inclusività sono stati presentati da sempre come un obiettivo aziendale fondamentale.

EY sostiene la propria strategia di crescita conducendo progetti e iniziative utili per valorizzare la diversità in tutte le sue forme e per promuovere l'inclusività a livello di gruppo.

Una forza lavoro diversa e una cultura inclusiva accrescono l'impegno e tengono conto di una comprensione più profonda della società, per arrivare ad un processo decisionale più forte.

La Diversity & Inclusion è un tema trasversale alla strategia HR, alla quale sono strettamente legati i KPIs che ci poniamo: dalla fase di recruiting, in cui abbiamo obiettivi 50%-50%, al workforce planning, in termini di popolazione e di creazione di team, in base al bilanciamento di genere, delle esperienze, competenze, abilità e culture, fino al succession plan nelle valutazioni, promozioni e opportunità di sviluppo.

Diversity, flexibility e leadership sono comprese anche nei progetti di Training & Development, nella selezione e fruizione dei corsi.

Inizialmente in Italia l'impegno nella D&I si è focalizzato sull'equità di genere, in particolare attraverso la campagna "Women. Fast forward" e su iniziative correlate che contribuiscono alla crescita e all'innovazione. Si è lavorato sia su programmi formativi dedicati alla crescita professionale delle donne nelle diverse linee di servizio, come il programma EYD, sia su vere e proprie policies. Tra queste, una particolare rilevanza merita il programma Genitori@EY.

Dal 2019 EY ha assunto in Italia una persona con il ruolo di "Head of Diversity&Inclusion" per la Region Med (Italia, Spagna e Portogallo), per cui l'attenzione ai temi della D&I si è allargata all'orientamento sessuale e all'identità di genere, alle abilità, culture e generazioni differenti, nonché ai temi legati all'integrazione tra vita privata e lavorativa e all'intersezionalità della diversità.

Inoltre, vengono periodicamente realizzate iniziative di sensibilizzazione interna/esterna per lavorare sulla diffusione di una cultura basata sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle caratteristiche che ci rendono unici. Eventi come "Andiamo oltre il pregiudizio. Parliamo di Inclusione LGBTQ+" o "Cambiamo il paradigma. Da Disabilità ad Abilità differenti", organizzato per celebrare la giornata internazionale delle persone con disabilità, hanno rappresentato l'inizio di progetti strutturati e duraturi nel tempo.

Per esempio, è stato creato l'UNITY Group Italia, il cui fine è quello di raccogliere più voci, competenze e abilità intorno al tema dell'inclusione LGBTQ+, che necessita del supporto di tutti per imparare a conoscerlo sempre meglio, abbattendo pregiudizi inconsci e creando un ambiente inclusivo. Il gruppo Unity si riunisce periodicamente e si fa promotore di iniziative e programmi dedicati al tema LGBTQ+.

Per quanto riguarda le abilità, EY ha iniziato un progetto sulle neurodiversità in collaborazione con Fondazione Adecco, a livello nazionale e internazionale.

Con e grazie alle professioniste e ai professionisti di cui è composta, EY presenza quindi numerosi eventi e conferenze dedicati ai temi della Diversity&Inclusion, portando il suo contributo con testimonianze, competenze e progetti di valore.

Il network EY Italia ha sottoscritto **La Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro** - Italian Diversity Charter. Con la Carta per le Pari Opportunità, EY, insieme a Fondazione Sodalitas e le imprese firmatarie, costituisce la delegazione italiana all'interno della Piattaforma Europea delle Diversity Charters, promossa dalla Commissione Europea per contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro.

EY offre diversi programmi di *wellbeing* e di assistenza ai propri dipendenti: supporto psicologico, attività sportive e di meditazione, sviluppo di progetti di promozione della salute finalizzati alla diffusione di stili di vita salutari ed alla prevenzione di malattie quali obesità, diabete, ictus, ecc., convenzioni aziendali, convenzioni sanitarie con fondi.



Un percorso *unico*

PROGETTO CONVENZIONI EY

Numerose sono le convenzioni stipulate da EY con aziende partner fornitori di vari servizi specialmente rivolti al benessere psicofisico del dipendente e della sua famiglia.

Fra le tante convenzioni annoveriamo quelle avente ad oggetto:

- ▶ cultura e formazione;
- ▶ sanità e assistenza ai familiari;
- ▶ sport e wellness;
- ▶ assicurazioni e banche;
- ▶ mobilità e viaggi;
- ▶ moda;
- ▶ tecnologia;
- ▶ tempo libero;
- ▶ auto, moto e noleggi.

Un sito interno e un portale (Corporate Benefits) garantiscono un facile accesso a tutte le convenzioni sopra citate e quindi a promozioni e prezzi fortemente scontati sui prodotti più diversi.

Campagne interne di *awareness* sulle convenzioni disponibili cercano di rispondere alle esigenze dei dipendenti, con un interesse prevalente per il suo benessere e quello della sua famiglia, come a fine dello scorso anno, quando sono state selezionate tutte le promozioni e le scontistiche disponibili su servizi e articoli per migliorare il lavoro da casa e il *work-life balance*.

POLIZZA INFORTUNI DIPENDENTI

EY attiva per i propri dipendenti una copertura per morte e invalidità permanente da infortunio professionale ed extraprofessionale, attiva 24 ore su 24. Diventa quindi necessario lavorare sull'idea che il "prendersi cura" di sé stessi e degli altri faccia bene all'intera collettività, poiché ha un effetto generativo. Questi sono ulteriori modi per dimostrare il nostro *purpose: Better Me, Better Us, "Building a Better Working World"*.

Tra le ulteriori azioni in via di implementazione vi è l'ottenimento ed il mantenimento della certificazione delle Legal Entity del network secondo lo Standard internazionale SA8000 incentrato su alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa e l'estensione della certificazione ISO 45001 che identifica i requisiti del Sistema di gestione per la Salute e la Sicurezza sul luogo di lavoro.

PROGETTO FLEXIBLE BENEFITS - FLEXEYGIFT

FlexEYgift è un piano di Flexible Benefits destinato agli Staff, Senior e Manager di EY, con l'obiettivo di dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, in considerazione delle opportunità concesse dalla normativa vigente.

In concreto, i beneficiari hanno a disposizione un importo - *on top* a qualsiasi altro elemento del pacchetto retributivo e slegato da considerazioni sulla performance individuale, di team o di gruppo (per questo motivo è EYGIFT) - che possono utilizzare per fruire liberamente (per questo motivo è FLEXEY) dei servizi di proprio interesse. Tutti i beni e servizi sono accessibili facilmente tramite un'unica piattaforma online e vanno dalla spesa al supermercato alla benzina, dalla palestra alle visite mediche fino al cinema o all'istruzione dei figli.

In FlexEYgift uno spazio importantissimo è destinato al benessere del dipendente e della sua famiglia, per questo motivo sono ricomprese le seguenti categorie di spesa: istruzione; ricreazione, cultura, tempo libero, benessere; trasporto; rimborso degli interessi passivi del mutuo; salute; previdenza.

PROGETTO - SUPPORTO PSICOLOGICO

In una condizione senza precedenti, quella nella quale stiamo ancora vivendo, EY ha pienamente compreso che l'ascolto è il ponte per creare relazioni di fiducia, risolvere conflitti e ideare il futuro che ci attende. EY ha messo a disposizione uno spazio dedicato, personale, protetto e strutturato, in cui usufruire di consultazioni psicologiche: un programma per potenziare il singolo ed il team.

Le consultazioni possono essere di natura differente:

- ▶ Consultazione Psicologica: per chi vive difficoltà personali o lavorative, dedicata quindi ai dipendenti per accoglienza, supporto e indirizzamento sulle tematiche vita/lavoro;
- ▶ Management Consultation: per chi gestisce risorse e collaboratori, una consultazione specifica dedicata quindi all'accoglienza, supporto e indirizzamento alle tematiche che influenzano la relazione lavorativa e il benessere dei collaboratori.

Questo è un modo per avere un confronto e mettere a fuoco le dinamiche psicologiche, emotive e relazionali che impattano la serenità ed il benessere dei dipendenti EY.

Il servizio di supporto psicologico è rivolto a tutta la popolazione EY e i loro familiari conviventi, accessibile in modo semplice ed immediato, 365 giorni all'anno, 7 giorni su 7 e 24/24h chiamando un numero dedicato. Gli incontri vengono gestiti interamente da un fornitore esterno che garantisce i più alti standard di professionalità e riservatezza. Il dipendente è, chiaramente, libero di non comunicare la propria identità e chiunque chiami è considerato una persona in difficoltà e deve potere esprimere le sue preoccupazioni in piena libertà per sé e/o per gli altri.

Questo servizio intende fornire uno strumento per rinforzare resilienze sia individuali sia collettive. Il supporto ha lo scopo di normalizzare risposte emotive di nervosismo, fatica, stanchezza, senso di oppressione e angoscia che piano piano possono emergere in momenti di difficoltà. Il servizio di supporto psicologico, quindi, consente di affrontare con fiducia disagi che emergono da:

- Forti emozioni: ansia, rabbia, shock, tristezza, depressione, risentimento, frustrazione, stanchezza, paura, solitudine, confusione;
- Tematiche importanti: gestione dei figli, gestione della coppia, home working, elaborazione di un lutto, adattamento alle sollecitazioni del momento, gestione della lontananza da parenti, difficoltà a concentrarsi, difficoltà a gestire la giornata;
- Consapevolezza e risorse per migliorare: conoscenza di sé, resilienza, socialità virtuale, l'esperienza delle emozioni, percezione del proprio vissuto, senso che si dà a ciò che accade, empatia, relazioni.

Questa tipologia di supporto favorisce l'elaborazione di una ridefinizione delle relazioni che il dipendente ha con la propria famiglia e con il proprio ambiente lavorativo in un processo di adattamento e rientro non sempre scontato. Il supporto, infine, nutre i valori e l'identità aziendale e dà fondamento alla *Corporate Responsibility* di EY.

PROGETTO WELLNESS - FITPRIME

EY si prende cura del benessere delle proprie risorse e questo si traduce in un interesse per la loro salute a livello sia fisico che mentale. Per questo motivo, EY offre, attraverso la piattaforma FITPRIME, l'accesso a un *network* di strutture sportive (palestre, piscine, campi da calcetto, campi da tennis, centri yoga, ecc.) e app specializzate in allenamenti on-demand (anche corsi live e personal trainer), meditazione, nutrizione, coaching e altro ancora.

Il tutto, grazie al contributo di EY, è disponibile a prezzi fortemente al di sotto del mercato per tutte le risorse e per i loro familiari ed è fruibile tramite un'unica semplice app e abbonamenti mensili modulabili, flessibili e di diversa entità per incontrare le esigenze delle diverse disponibilità di spesa.

PROGETTO - GENITORI@EY

Crediamo sia fondamentale creare una cultura che consenta ad ognuno di noi di potersi dedicare alla cura di sé e delle persone che fanno parte della nostra vita.

Gestire il tempo tra casa e ufficio non è affatto una cosa semplice, EY promuove una cultura di genitorialità e di compartecipazione di entrambi i genitori nella cura della propria famiglia.

Per questo motivo EY rimborsa a tutti i genitori 3.600 euro per le spese sostenute in asili nido e baby-sitter, con un periodo di fruibilità a 24 mesi dalla nascita o adozione.

Inoltre, in aggiunta ai 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, previsti per legge, EY riconosce da oggi ulteriori 10 giorni di congedo di paternità.

PROGRAMMA MINDFULNESS

Praticare meditazione e consapevolezza ci aiuta a spostare l'attenzione al momento presente e al nostro corpo, creando un circolo positivo per la nostra vita personale e professionale.

Sessioni di 30 minuti a settimana curati da colleghi EY abilitano a facilitare sessioni di mindfulness.

PORTALE INTRANET "EY PER TE"

Lanciato il 1 Ottobre 2021 a tutta la popolazione delle società del network EY Italia, il programma EY per Te riunisce tutte i *flexible benefit*, i programmi e le convenzioni pronti a rispondere a tutte le esigenze, in una logica di *total wellbeing*.

EY è attenta al benessere dei propri dipendenti e collaboratori. Per questo motivo abbiamo sviluppato un approccio olistico e flessibile al *wellbeing* in EY, che ciascuna persona possa ritagliare su misura.

Il nostro approccio al *wellbeing* è quello del *total wellbeing* declinato nelle quattro dimensioni del benessere individuale e collettivo: fisico, economico, mentale e sociale.

Il programma ha il suo cuore in un portale intranet strutturato per essere di immediata consultazione, partendo dal *rank* di appartenenza.

WELLBEING FOR GOOD

Wellbeing for good tratta attività pensate per unire l'attenzione al benessere fisico, anche nella dimensione sociale e di team. È un programma di allenamenti all'aria aperta che si tengono dopo l'orario di lavoro nei parchi cittadini vicino alle sedi EY di Milano, Roma e Bari, in collaborazione con Sport Senza Frontiere Onlus.

Il programma è gratuito e aperto a tutto il network EY Italia.

Il calendario del programma ha previsto 15 appuntamenti con 3 tipologie di attività/corner gestiti da trainer specializzati:

- running (costituiti diversi gruppi a seconda del grado di allenamento alla corsa);
- walking;
- full body training.

VENERDÌ DEL BENESSERE

Un'iniziativa pensata per tutte le persone EY: un'occasione per prenderci cura di noi, approfondire concetti e tematiche inerenti al tema e soprattutto confrontarci insieme virtualmente.

Benessere significa "stare bene", innanzitutto con noi stessi ed anche con le persone che percorrono con noi la strada, sia professionale, sia personale. Benessere significa anche trovare quella combinazione ottimale tra mente e corpo che ci permette di affrontare con lucidità le sfide che la nostra quotidianità ci riserva.

I Venerdì del benessere, aperti a tutti i dipendenti di EY, sono l'occasione per provare a prenderci cura di noi stessi, approfondire concetti e tematiche inerenti al tema e soprattutto confrontarci con tutti i partecipanti virtualmente connessi ("*Sharing is caring*")!

L'agenda degli appuntamenti ha previsto i seguenti incontri:
Generare benessere: le risorse della mente, La bussola dei nostri pensieri: l'intelligenza emotiva, Sii come Amundsen: la forza della resilienza, Comunicazione: l'importanza delle parole, La gestione del conflitto, Competenti in gentilezza: come vivere meglio con sé stessi e con gli altri, Mens sana in corpore sano, Ricaricare le energie (Tecniche di rilassamento e di respirazione), Il sonno ci rende belli, Così lontani, così vicini: la gestione dello stress da remote working, Il decluttering lavorativo: come fare digital detox, Cyber Genitorialità.

07

Comitato di sostenibilità



Il comitato di sostenibilità di EY Italia

Massimo Antonelli (Presidente)
EW Regional Managing Partner e CEO Italy

Stefano Battista
FSO Italy Markets Leader

Dario Bergamo
EY Markets Leader

Paolo Zocchi
EY Markets Leader

Marco Mignani
EY Markets Leader

Riccardo Giovannini
Partner Climate Change and Sustainability Services

Tiziana dell’Orto
Segretario Generale, EY Foundation Onlus
EY Corporate Responsibility & Sustainability Director

Daniele Scarpari
Partner Technology Consulting
Corporate Responsibility FSO

Francesca Giraudo
Italy Talent Leader

Vera Sacchi
General Counsel
Partner Studio Legale Tributario

Enxhi Ohri
Procurement Talent - Business Enablement

Monica Mordini
Corporate Health, Safety, Security and Environment

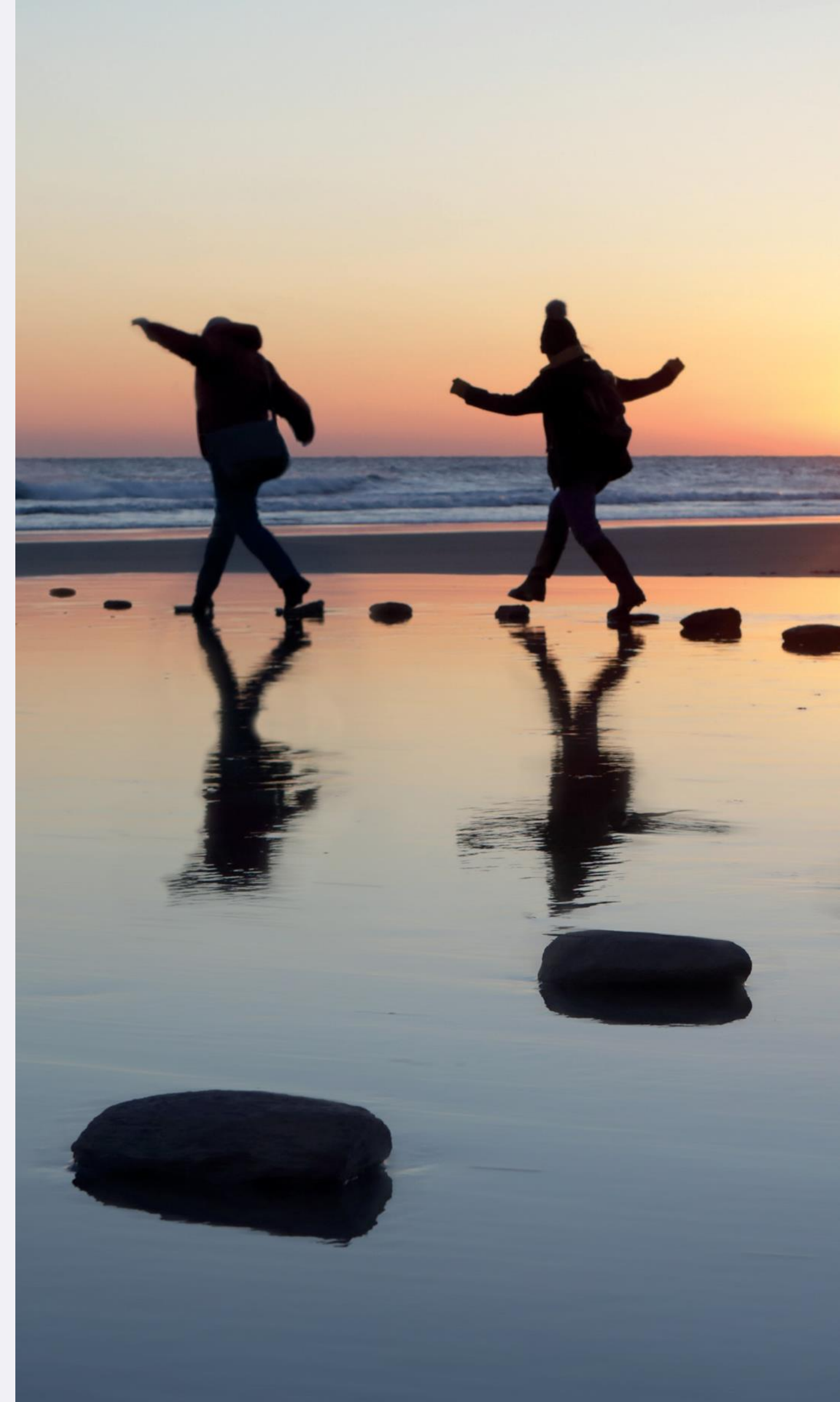
Daniele Garsia
Supply Chain Services - Procurement & Real Estate -
Business Travel & Meeting&Events

Alessandro Vanoni
Italy Brand and Communications Leader

Francesca Tazzioli
Italy AWS Director - Workplace Management Leader

08

Metriche WEF-IBC Stakeholder Capitalism e i Dieci principi UNGC – tabelle riassuntive



Nell'ambito dell'appartenenza di EY all'International Business Council (WEF-IBC) del World Economic Forum, abbiamo preso parte all’impegno collaborativo atto ad identificare una serie di parametri per standardizzare le informative relative al reporting ESG. Per la prima volta, attraverso questo report, il network EY Italia sta implementando le metriche [WEF-IBC Stakeholder Capitalism Metrics](#).

Metriche WEF-IBC Stakeholder Capitalism

Principi di Governance

Tema	Metrica	EY disclosure
Governing purpose	1. Setting purpose	Il <i>purpose</i> di EY è costruire un mondo lavorativo migliore, contribuendo a creare valore a lungo termine per i clienti, le persone e la società. I servizi di qualità che offriamo ai nostri clienti aiutano a creare fiducia nei mercati dei capitali e nelle economie di tutto il mondo. Sviluppiamo leader eccezionali che collaborano per mantenere la nostra promessa a tutti i nostri stakeholder. In tal modo, svolgiamo un ruolo fondamentale nella costruzione di un mondo del lavoro migliore per le nostre persone, per i nostri clienti e per le nostre comunità.
Quality of governing body	2. Governance body composition	Il team di leadership del network EY Italia include i presidenti e i componenti del consiglio di amministrazione delle entità legali del network e i service line leader. Si faccia riferimento alle pagine 15 e 16 per ulteriori informazioni.
Stakeholder engagement	3. Material issues impacting stakeholders	Per comprendere i principali interessi dei nostri stakeholder e i temi rilevanti per la nostra organizzazione, abbiamo effettuato un’analisi di materialità, sulla base della quale abbiamo definito un piano di sostenibilità. Per ulteriori dettagli si faccia riferimento alle pagine 9, 10 e 11 .
Risk and opportunity oversight	4. Integrating risk and opportunity	La funzione globale di EY Risk Management, sfruttando le competenze di tutte le aziende associate a EY, collabora con i leader aziendali per identificare i rischi cui l’organizzazione è esposta. La funzione di EY Risk Management coinvolge team funzionali a livello globale, di area, regione e azienda associata per integrare questi processi nelle aree geografiche in cui opera EY. Questo programma è supervisionato dall'EY Global Executive, dove ogni membro supervisiona almeno una categoria di rischio chiave. A livello tecnologico utilizziamo Archer, una soluzione di gestione del rischio, per gestire la pianificazione, il monitoraggio e la mitigazione di ciascuna categoria di rischio. EY ha identificato 15 principali categorie di rischio: ► Criminalità finanziaria ► Continuità operativa e risposta alle crisi ► Minacce interne, cultura e condotta aziendale ► Regolamentazione e ordine pubblico ► Protezione ed etica dei dati ► Sicurezza informatica ► Tecnologie dell'informazione ► Governo ed esecuzione del programma ► Terze parti ► Gestione dei talenti ► Innovazione dei servizi ► Macroeconomia e geopolitica ► Accettazione e continuità dei clienti ► Indipendenza ► ESG Il rischio ESG per EY è strettamente legato ai rischi climatici, che minacciano di avere un impatto sulle aziende e sulle comunità con cui i team di EY lavorano in tutto il mondo. EY sta sviluppando un piano per mitigare questi rischi con i clienti e più in generale con le parti interessate. Per ulteriori informazioni sul nostro TCFD risk assessment globale, si veda pagina 62.

Principi di Governance

Ethical behavior	5. Anti-corruption	Durante la loro carriera, tutte le persone EY sono tenute a completare la formazione obbligatoria relativa all'anti-corruzione. Si prega di fare riferimento alle altre politiche e procedure anticorruzione in atto in EY che sono incluse nella tabella, "Sostenere i dieci principi dell'UNGC e gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite".
	6. Protected ethics advice and reporting mechanisms	EY/Ethics Hotline rappresenta un mezzo per segnalare in modo confidenziale qualsiasi attività che possa implicare comportamenti non etici o illegali, non coerenti con il Codice di condotta globale di EY. Tutte le segnalazioni ricevute vengono rilevate in modo tempestivo e sono oggetto di attenzione da parte di EY. Il collegamento alla hotline è ben visibile sui siti Web interni di EY ed è anche facilmente reperibile con una semplice ricerca su Internet. È disponibile in nove lingue; in alternativa è possibile utilizzare una linea telefonica per la quale sono disponibili interpreti. Abbiamo dimostrato il nostro impegno nei confronti del Codice di condotta e della hotline attraverso formazione e comunicazioni ad hoc in tutto il network EY.

Pianeta

Tema	Metrica	E Y disclosure
Climate change	7. GHG emissions	Il network EY Italia ha ridotto le emissioni del 21% nel FY22 rispetto al FY19 (baseline). Le informazioni sulle emissioni del network EY Italia Scope 1, 2 e 3 e i dettagli sull'ambizione di riduzione delle emissioni EY sono disponibili a pagina 32 e pagina 74. Ulteriori informazioni sulle sette azioni per realizzare l'ambizione di EY, convalidata dal SBTi, di diventare net zero nel 2025 possono essere trovate qui.
	8. TCFD implementation	I risultati del TCFD risk assessment globale sono stati integrati nelle procedure di EY Risk Management e nella risposta globale di EY al CDP Climate Change. Attualmente stiamo aggiornando il nostro TCFD risk assessment globale per comprendere meglio l'impatto quantitativo dei rischi e delle opportunità legati al clima, coinvolgendo i rappresentanti dei team EY Real Estate, Travel, Procurement, Risk Management, Sustainability, Corporate Responsibility, Strategy e Sector. A livello globale, prevediamo di pubblicare un rapporto TCFD completo nei prossimi mesi. Il rapporto includerà un'analisi dello scenario e dell'impatto con l'applicazione di una lente settoriale.
Nature loss	9. Land use and ecological sensitivity	Otto uffici EY nel mondo, che rappresentano circa l'1% degli uffici EY e circa l'1% dell'organico globale di EY, si trovano in aree chiave della biodiversità (KBA). Gli uffici situati sul territorio italiano non rientrano nelle aree chiave della biodiversità. In quanto rete globale di aziende associate, le sedi di EY sono prevalentemente situate nei principali centri urbani e commerciali. Il processo di selezione della posizione è guidato dalla vicinanza ai clienti EY, dal pool di talenti e da business case; i criteri di selezione chiave includono edifici in classe A ben posizionati all'interno della città che soddisfino le esigenze dei clienti, la governance interna e l'abilitazione della forza lavoro. Siamo lieti che la recente analisi abbia confermato che la maggior parte degli uffici non si trova all'interno o nelle vicinanze di aree chiave della biodiversità. Nel tempo, verranno sviluppati piani d'azione per la gestione dell'uso del suolo per ridurre il nostro impatto sulle aree chiave della biodiversità e supportare le comunità locali in cui operiamo. Abbiamo anche aggiornato di recente il processo di selezione della sede per allinearlo agli sforzi di sostenibilità di EY.
Freshwater availability	10. Water consumption	Nell'ultimo anno EY a livello globale ha completato una valutazione del rischio idrico WRI e, rispetto allo scorso anno, ha ampliato la valutazione includendo tutti gli 850 uffici di EY a livello globale. Dalla valutazione WRI è emerso che il 24% degli uffici di EY, che rappresentano il 40% dell'organico complessivo delle aziende associate a EY, si trova in aree a stress idrico elevato o estremamente elevato. I principali rischi identificati sono stati lo stress idrico di base, le acque reflue connesse non trattate e servizi igienici limitati. Nel FY22, abbiamo implementato un sistema globale di gestione dei dati per monitorare l'utilizzo dell'acqua. Saranno sviluppati piani d'azione per la gestione dell'acqua per ridurre i nostri consumi, ridurre ulteriormente i rischi legati all'acqua e sostenere le comunità locali in cui operiamo, in particolare quelle in aree con stress idrico di base elevato o estremamente elevato.

Persone

Tema	Metrica	E Y disclosure
Dignity and equality	11.Pay equality	Nel 2022 EY ha lanciato una metodologia standard di analisi dell'equità retributiva in tutte le sedi nel mondo, al fine di garantire che ciascuna azienda associata applichi una metodologia uniforme per valutare i livelli retributivi di uomini e donne per tutti i dipendenti, tranne laddove siano richieste metodologie statutarie locali. EY si impegna a pagare equamente le persone e dispone di processi e politiche incentrati su un compenso equo. La retribuzione dei dipendenti EY è progettata per essere competitiva sul mercato ed essere collegata all'esperienza lavorativa e alle prestazioni del singolo individuo, pur essendo equa internamente, il che significa che le persone EY dovrebbero essere pagate in modo simile quando svolgono un lavoro simile. Per ulteriori informazioni relative alla pay equality si faccia riferimento a pagina 50.
	12.Wage level	È stata eseguita una valutazione del salario di ingresso che ha confermato che il 100% dei dipendenti EY è pagato al di sopra del salario minimo della giurisdizione applicabile.
	13.D&I	Ci impegniamo a coltivare un ambiente in cui tutte le differenze siano apprezzate, le pratiche siano eque e tutti sperimentino un senso di appartenenza. Per consentire ciò, abbiamo ampliato le nostre capacità globali di autoidentificazione (Self-ID) per le persone EY e stiamo supportando un'iniziativa di "Generation Valuable" per rendere le aziende più inclusive per le persone con disabilità. Continuiamo inoltre a utilizzare i nostri centri di eccellenza e a lavorare con i clienti per supportare propri programmi sulla neuro-diversità. Il nostro focus sulla diversità si estende fino alla partnership EY, dove stiamo attuando strategie per garantire un maggiore equilibrio in termini di etnia e genere. Si faccia riferimento a pagina 54 per maggiori dettagli sulla D&I in EY e a pagina 77 per i dati sulla diversità nella forza lavoro.
	14.Risks for incidents of child, forced or compulsory labor	Dopo che EY ha rilasciato il Global Human Rights statement nel 2021, abbiamo sviluppato iniziative per rafforzare ulteriormente l'impegno di EY a rispettare e difendere i diritti umani. Nel corso dell'ultimo anno, EY a livello globale ha: ► Sviluppato un corso di formazione per tutte le persone di EY per promuovere ulteriormente la comprensione dei diritti umani nel contesto del business. La formazione sarà avviata a partire dal FY23. ► Esaminato le procedure di accettazione e mantenimento di clienti e incarichi e identificato l'opportunità di incorporare ulteriormente le considerazioni sui diritti umani. ► Condotta una revisione dei principali fornitori globali su argomenti tra cui la schiavitù moderna e fornito risorse di formazione aggiuntive ai fornitori. ► Sviluppato sessioni di ascolto con le persone di EY per comprendere le domande e gli argomenti chiave in tema di diritti umani. Queste sessioni verranno lanciate nel FY23. Proprio come il Codice di condotta globale di EY stabilisce gli standard di comportamento etico che ci si aspetta da ogni persona EY, l'EY Supplier Code of Conduct fa lo stesso per i fornitori di EY. Il Codice di condotta dei fornitori di EY delinea le aspettative di EY su questioni quali la sostenibilità, i diritti umani, la schiavitù moderna e il lavoro minorile. Ai fornitori è richiesto di verificare la propria aderenza agli standard nella fase RFI/RFP (e di riaffermarla al momento dell'esecuzione del contratto). Nella fase RFI/RFP, le risposte alle domande sulla sostenibilità ambientale e sociale vengono valutate e ponderate e influenzano la nostra selezione del fornitore. Inoltre, il portale dei fornitori EY offre ai professionisti del procurement di EY visibilità sulle capacità dei fornitori, sia attuali che potenziali. I fornitori che soddisfano determinate soglie di spesa completano un questionario di autovalutazione in modo che EY possa comprendere meglio le politiche, le pratiche e le certificazioni sociali e ambientali dei fornitori. Le domande riguardano argomenti come la schiavitù moderna, le certificazioni, il monitoraggio degli standard nella catena di approvvigionamento.
Health and wellbeing	15.Health and safety	La salute e la sicurezza delle persone EY sono fondamentali. A tal fine, sono in vigore politiche e procedure per garantire la sicurezza sul posto di lavoro. I decessi e gli infortuni sul lavoro non vengono monitorati a livello globale, poiché il rischio di incidenti nelle attività di EY è basso. Vengono tuttavia monitorati a livello locale in Italia. Inoltre, per supportare la salute mentale e fisica delle persone, EY dispone di specifici servizi. Si vedano le pagine 45, 55, 56 e 57 per maggiori dettagli.
Skills for the future	16.Training provided	EY consente a tutto le persone di prepararsi per il futuro sviluppando nuove competenze, grazie ad ampi investimenti nella formazione. Si faccia riferimento alle pagine 51, 52 e 76 per i dati sui programmi di formazione.

Prosperità

Tema	Metrica	E Y disclosure
Employment and wealth generation	17. Absolute number and rate of employment	I dati sul numero assoluto e sul tasso di occupazione sono disponibili a pagina 77 .
	18.Economic contribution	Nel FY22, i ricavi del network EY Italia sono stati pari a €758.000. Una porzione significativa dei ricavi è stata utilizzata per corrispondere stipendi e benefit ai dipendenti e compensi ai proprietari. Il valore distribuito alla comunità da parte della EY Foundation, grazie al supporto del network EY Italia, nel FY22 è stato pari a €476.481, di cui liberalità €463.031, sponsorizzazioni con finalità sociale €12.200 e contributi associativi €1.250.
	19.Financial investment contribution	Con riferimento allo IAS 7 (Statement of Cash Flow) ed in particolare ai flussi generati dalle categorie “Investing Activities” e “ Financing Activities” e considerando la quota di investimenti derivante dall'acquisizione di partecipazioni finanziarie funzionali al business, il valore complessivo per il network EY Italia nel FY22 ammonta a €10.916.000.
Innovation of better products and services	20.Total R&D expenses	Il network EY Italia contribuisce agli investimenti globali di ricerca e sviluppo. Nel FY22, a livello globale, EY ha investito 3,2 miliardi di dollari in qualità dell'audit, innovazione, tecnologia e persone, nell'ambito dell'impegno triennale di investire 10 miliardi di dollari annunciato nel FY21. Si prega di fare riferimento a pagina 26 del report di sostenibilità di EY a livello globale EY Value Realized per ulteriori informazioni sul nostro focus sull'innovazione e sui nostri sforzi.
Community and social vitality	21.Total tax paid	Nel FY22 il valore totale delle tasse del network EY Italia è ammontato a €298.176.000.

Riaffermiamo l'impegno di EY nei confronti dei Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC).

Il supporto ai Dieci principi UNGC e agli UN Sustainable Development Goals

Principio UNGC	EY commitment	SDG impact
Human rights	1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and Dopo che EY ha rilasciato il Global Human Rights statement nel 2021, abbiamo sviluppato iniziative per rafforzare ulteriormente l'impegno di EY a rispettare e difendere i diritti umani. Nel corso dell'ultimo anno, EY a livello globale ha: ▶ Sviluppato un corso di formazione per tutte le persone di EY per promuovere ulteriormente la comprensione dei diritti umani nel contesto del business. La formazione sarà avviata a partire dal FY23. ▶ Esaminato le procedure di accettazione e mantenimento di clienti e incarichi e identificato l'opportunità di incorporare ulteriormente le considerazioni sui diritti umani. ▶ Condotta una revisione dei principali fornitori globali su argomenti tra cui la schiavitù moderna e fornito risorse di formazione aggiuntive ai fornitori. ▶ Sviluppato sessioni di ascolto con le persone di EY per comprendere le domande e gli argomenti chiave in tema di diritti umani. Queste sessioni verranno lanciate nel FY23. Proprio come il Codice di condotta globale di EY stabilisce gli standard di comportamento etico che ci si aspetta da ogni persona EY, l'EY Supplier Code of Conduct fa lo stesso per i fornitori di EY. Il Codice di condotta dei fornitori di EY delinea le aspettative di EY su questioni quali la sostenibilità, i diritti umani, la schiavitù moderna e il lavoro minorile. Ai fornitori è richiesto di verificare la propria aderenza agli standard nella fase RFI/RFP (e di riaffermarla al momento dell'esecuzione del contratto). Nella fase RFI/RFP, le risposte alle domande sulla sostenibilità ambientale e sociale vengono valutate e ponderate e influenzano la nostra selezione del fornitore. Inoltre, il portale dei fornitori EY offre ai professionisti del procurement di EY visibilità sulle capacità dei fornitori, sia attuali che potenziali. I fornitori che soddisfano determinate soglie di spesa completano un questionario di autovalutazione in modo che EY possa comprendere meglio le politiche, le pratiche e le certificazioni sociali e ambientali dei fornitori. Le domande riguardano argomenti come la schiavitù moderna, le certificazioni, il monitoraggio degli standard nella catena di approvvigionamento.	3GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4QUALITY EDUCATION 5GENDER EQUALITY 8DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10REDUCED INEQUALITIES 17PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
	2. make sure that they are not complicit in human rights abuses Si veda il principio UNGC No. 1.	

Principio UNGC	EY commitment		SDG impact
Labor	3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;	Si prega di far riferimento al Global Human Rights statement .	
	4. the elimination of all forms of forced and compulsory labor	Si veda il principio UNGC No. 1.	
	5. the effective abolition of child labor; and	Si veda il principio UNGC No. 1.	
	6. the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.	Nel 2022 EY ha lanciato una metodologia standard di analisi dell'equità retributiva in tutte le sedi nel mondo, al fine di garantire che ciascuna azienda associata applichi una metodologia uniforme per valutare i livelli retributivi di uomini e donne per tutti i dipendenti, tranne laddove siano richieste metodologie statutarie locali. EY si impegna a pagare equamente le persone di EY e dispone di processi e politiche incentrati su un compenso equo. La retribuzione dei dipendenti EY è progettata per essere competitiva sul mercato ed essere collegata all'esperienza lavorativa e alle prestazioni del singolo individuo, pur essendo equa internamente, il che significa che le persone EY dovrebbero essere pagate in modo simile quando svolgono un lavoro simile. Per ulteriori informazioni relative alla pay equality si faccia riferimento a pagina 50 .	
Environment	7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;	Per maggiori informazioni su come EY stia avendo un impatto positivo sul pianeta si faccia riferimento alle pagine da 32 a 36 .	6 CLEAN WATER AND SANITATION 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS
	8. undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and		
	9. encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.		

Principio UNGC	EY commitment		SDG impact
Anti-corruption	10.Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.	Durante la loro carriera, tutte le persone EY sono tenute a completare la formazione obbligatoria relativa all’anti-corruzione. Inoltre, a partire da questo anno fiscale, la formazione in materia anti-corruzione dovrà essere svolta annualmente. Il Codice di condotta globale di EY stabilisce gli standard di comportamento etico che ci si aspetta da ogni persona EY, anche in relazione alla costruzione di relazioni con i colleghi e i clienti, a come vengono forniti i servizi e a come proteggere la reputazione di EY. Il Codice individua le risorse a cui possono essere rivolte domande su comportamenti non etici o illeciti, è stato recentemente aggiornato per riflettere l'impegno di EY sui temi di inclusività e diversità e la sua diffusione è supportata da un ampio programma di comunicazione e formazione interna. Per garantire ulteriormente che il Codice di condotta sia integrato nella cultura dell'organizzazione, le persone di EY devono completare una dichiarazione annuale affermando di aver letto, compreso e che agiranno in conformità con il Codice di condotta. Ciò comprende la responsabilità da parte delle persone di EY di intervenire quando si osserva un comportamento non all'altezza dei principi contenuti nel Codice. EY è impegnata nella lotta alla corruzione in ogni sua forma. ► È stato creato il ruolo di EY Global Ethics & Compliance Leader, all'interno della funzione Global Risk Management, che riporta all’EY Global Risk Management Leader. Il ruolo ha, tra le altre, la responsabilità di diffondere e comunicare il Codice di condotta, nonché monitorare il completamento del processo annuale di affermazione del Codice. ► Inoltre, è stato nominato l'EY Global Financial Crime Leader. Questa persona sovrintende alla progettazione e all'attuazione delle politiche e delle procedure anticorruzione di prima linea di EY nonché al monitoraggio della conformità. Il ruolo riporta all'EY Global Risk Management Leader. ► Esistono diverse politiche e linee guida EY per affrontare la criminalità finanziaria e altre tipologie di corruzione, come ad esempio l’Anti-Bribery & Corruption policy, la policy sull’ospitalità e i regali, la policy sui conflitti d’interesse, ecc. che sono supportate da un solido programma di formazione e comunicazione. La policy globale Anti-Bribery & Corruption è inoltre accompagnata da un programma di conformità e tutti i partner e dipendenti delle aziende associate ad EY sono tenuti a completare la relativa formazione. ► EY si è dotata della NOCLAR policy, una politica globale che codifica l'aspettativa che le persone di EY segnalino eventuali preoccupazioni in merito a corruzione o altri comportamenti non conformi al Codice di condotta globale di EY. ► Oltre a una forte cultura interna, le aziende associate ad EY operano in un ambiente altamente regolamentato che include rigorosi obblighi di segnalazione di condotte illecite (compresa l'auto-segnalazione). Esternamente, EY continua a svolgere un ruolo importante nella lotta alla corruzione e ad altre forme di criminalità finanziaria, ad esempio attraverso l'offerta di servizi di EY Forensic & Integrity Services che aiutano i clienti a bilanciare obiettivi e rischi aziendali, creare programmi di conformità ed etica dei dati e, più in generale, a sviluppare una cultura dell'integrità. EY continua inoltre ad impegnarsi con la Community Partnering Against Corruption Initiative (PACI) del World Economic Forum. Nel corso degli anni, il focus di PACI si è evoluto per affrontare le questioni della criminalità finanziaria in modo più ampio e EY continua ad occupare un posto nella task force del Gatekeeper che esamina queste questioni più da vicino.	16PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 17PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

09

GRI Content Index



GRI Content Index

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Pagina
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'organizzazione	13
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	14
102-3	Luogo della sede principale	13
102-4	Luogo delle attività	13
102-5	Proprietà e forma giuridica	15, 16
102-6	Mercati serviti	14
102-7	Dimensione dell'organizzazione	77
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	48-57, 77-78
102-9	Catena di fornitura	42, 43
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	Non si sono verificate modifiche significative nel periodo di rendicontazione
102-11	Principio di precauzione	Il network EY Italia applica il principio di precauzione in tutte le sue attività
102-12	Iniziative esterne	24, 27, 29, 54
102-13	Adesione ad associazioni	24
Strategia		
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	4
Etica e Integrità		
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	17-22
Governance		
102-18	Struttura di governo	15, 16, 78
Coinvolgimento degli stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	9
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Il 100% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva nazionale
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	9, 10
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	10
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	11

GRI Content Index

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Pagina
Processo di rendicontazione		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	6
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	6, 9-11
102-47	Elenco dei temi materiali	11
102-48	Revisione delle informazioni	Il presente documento rappresenta il primo report di sostenibilità del network EY Italia
102-49	Modifiche nella rendicontazione	
102-50	Periodo di rendicontazione	6
102-51	Data del report più recente	Il presente documento rappresenta il primo report di sostenibilità del network EY Italia
102-52	Periodicità della rendicontazione	6
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	6
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	6, 11
102-55	Indice dei contenuti GRI	68-72
102-56	Assurance esterna	6
GRI 205: Anticorruzione		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	17-21, 36
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	75
GRI 302: Energia		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	35
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	75

GRI Content Index

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Pagina
GRI 305: Emissioni		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	32-36
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	74
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	
GRI 401: Occupazione		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	48-49
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	77
GRI 404: Formazione		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	51, 52
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	76
GRI 405: Diversità e pari opportunità		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	49, 50, 54
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	78

GRI Content Index

Indicatore GRI	Descrizione Indicatore	Pagina
Comunità locali, rapporto con il territorio, sviluppo scientifico ed accademico		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	24-31, 74
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
Lavoro flessibile e agile		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	39
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
Innovazione e sostenibilità		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	46
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
Catena di fornitura		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	42, 43
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	
Condizioni di lavoro		
103-1	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro	48-57
103-2	Le modalità di gestione e le sue componenti	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	

10

Fatti e cifre

In EY we define our success broadly - we measure the value we create for our stakeholders (people, society and clients) alongside our financial performance.



Il Paese del futuro

Social value

EY Ripples, il programma di Corporate Responsibility di EY, è ancorato all'obiettivo globale a lungo termine di avere un impatto positivo su un miliardo di persone entro il 2030. I dati riportati nel seguito fanno riferimento al network EY in Italia.

Vite impattate*		
	FY21	FY22
Totale	553.000	482.000

*Le cifre relative alle "vite impattate" comprendono la valutazione dei beneficiari diretti e indiretti delle iniziative di EY Ripples - ad esempio, sia i leader delle imprese di impatto che la base di clienti che servono - e sono ponderati in base alla profondità e all'ampiezza dell'impatto che può essere attribuito al supporto di EY.

Investimenti per la comunità

	FY21	FY22
Volontari EY	1.211	1.186
Iniziative realizzate	38	42
Valore distribuito alla comunità* (€)	260.800	476.481

*Il valore distribuito alla comunità dalla EY Foundation, grazie al supporto del network EY Italia, nel FY22 è pari a €476.481, di cui liberalità €463.031, sponsorizzazioni con finalità sociale €12.200 e contributi associativi €1.250.

Calcoliamo e monitoriamo le nostre emissioni di gas serra per convalidare i progressi verso la nostra ambizione di diventare net zero entro il 2025.

Emissioni di gas serra*

	FY19	FY20	FY21	FY22
Total emissions Location Based (tCO2e)	13.691	10.594	10.508	11.259
Total emissions Market Based (tCO2e)	14.214	11.172	10.787	11.256
Scope 1 (tCO2e)	314	376	303	489
Scope 2 Location Based (tCO2e)	1.144	1.240	1.674	1.311
Scope 2 Market Based (tCO2e)	1.668	1.818	1.953	1.308
Scope 3 (tCO2e)	12.233	8.978	8.531	9.459

*Per rendicontare accuratamente le emissioni e le rimozioni, il network EY Italia ha identificato le principali fonti di emissione, tenendo in considerazione il GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting.

Le categorie emissive rilevanti sono state individuate sulla base della rilevanza di ogni categoria, identificata considerando un'analisi multicriterio. Considerando che l'attività non ha impianti produttivi e che le attività sono principalmente di ufficio presso le sedi o presso i clienti, le categorie di maggior impatto riguardano: le emissioni da employee commuting e telelavoro, da viaggi di lavoro (specialmente da auto private ed aereo) e da consumi di energia elettrica.

A seguito di un processo di miglioramento del reporting, dovuto ad audit di terza parte effettuati per alcune delle Legal Entities del network EY Italia, nel FY22 sono state incluse nel calcolo anche le seguenti categorie:

- **Capital Goods:** relativa alle emissioni legate ad i beni capitali acquistati dell'organizzazione;
- **Fuel- and energy-related activities:** emissioni connesse alle perdite di rete energetiche;
- **Rifiuti:** emissioni relative alla gestione ed al trattamento dei rifiuti industriali e municipali;
- **Employee Commuting:** emissioni connesse al tragitto casa-lavoro dei dipendenti.

Tutte le emissioni sono categorizzate come non biogeniche. Inoltre, non si considerano rilevanti le emissioni da cambio di uso del suolo in quanto tutti gli uffici del network EY Italia si trovano in aree urbane e non sono di nuova costruzione. Per il FY22, sono state calcolate le seguenti categorie:

Scope	Fonte
Scope 1 <i>Direct GHG emissions</i>	➤ Combustione stazionaria: gas naturale, gasolio. ➤ Combustione mobile: auto aziendali. ➤ F-Gas refill: ricarica di liquido refrigerante nelle apparecchiature di refrigerazione.
Scope 2 <i>Energy indirect GHG emissions</i>	➤ Approvvigionamento di energia: energia elettrica e calore acquistati dalla rete.
Scope 3 <i>Other indirect GHG emissions</i>	➤ Associato ai prodotti acquistati: acquisto di beni ad uso ufficio o IT. ➤ Acquisto di beni capitali: acquisto di prodotti in leasing (notebook). ➤ Fuel- and energy-related activities (not included in Scope 1 or Scope 2): perdite di rete di energia e di fase upstream dei carburanti considerati in Scope 1. ➤ Rifiuti: rifiuti industriali e municipali. ➤ Da trasporto: viaggi di lavoro con auto private, treno, aereo, taxi e mezzi pubblici urbani. ➤ Employee Commuting e telelavoro dei dipendenti.

Riepilogo andamento annuale dei consumi energetici fy22 (GJ)

Consumi di combustibile da fonti non rinnovabili					
	UdM		UdM		Fonte
Gas Naturale (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro)	Sm3	147.128,31	GJ	5.292,96	Defra 2021
Metano (utilizzato per alimentazione veicoli)	Sm3	0	GJ	-	
Gasolio (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro, alimentazione gruppi elettrogeni, motopompe dei gruppi di spinta antincendio, idropulitrici)	l	290	GJ	10,42	
Diesel (utilizzato per alimentazione veicoli)	l	51345	GJ	1.845,35	
Benzina (utilizzata per alimentazione veicoli)	l	8408	GJ	274,05	
Totale consumo di combustibile da fonti non rinnovabili			GJ	7.422,78	-
Consumi di energia indiretta					
	UdM		UdM		Fonte
Consumi di energia elettrica acquistata	kWh	5.165.744,86	GJ	18.596,68	Defra 2021 - tab Conversion
di cui proveniente da fonte rinnovabile certificata	kWh	2.391.301,04	GJ	8.608,68	
Consumi di calore acquistato	kWh	241.960,73	GJ	871,06	
Totale consumo di energia indiretta			GJ	19.467,74	-
TOTALE CONSUMO DI ENERGIA			GJ	26.890,52	-

L'azienda del futuro

Client value

Aiutiamo i clienti ad accrescere, ottimizzare e proteggere valore.

Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese nel network EY Italia

	FY20	FY21	FY22
Numero di episodi di corruzione	0	0	0

Certifichiamo la sostenibilità del nostro operato tramite un piano di certificazioni in ambito ESG. Riportiamo nella tabella seguente le certificazioni già in possesso dalle entità legali del network EY Italia al FY22.

ISO9001	Sistema di gestione per la qualità
ISO 20000	Gestione dei servizi informatici
ISO27001	Sistema di gestione per la sicurezza dei dati e delle informazioni
ISO37001	Sistema di gestione anticorruzione
SA8000	Corporate social responsibility
ISO45001	Sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori
ISO14001	Sistema di gestione ambientale
ISO14064	Carbon footprint

Le persone del futuro

People value

Ci impegniamo a mantenere la nostra promessa a tutte le persone EY: "The exceptional EY experience – it's yours to build". Lo facciamo fornendo il supporto, l’esperienza e le opportunità di cui le nostre persone hanno bisogno per costruire le loro carriere in e al di fuori di EY.

I dati riportati nel seguito fanno riferimento al network EY in Italia.

Formazione

	FY20	FY21	FY22
Ore di formazione erogate	220.008	316.089	344.027
Ore di formazione per persona	44,4	64,4	52,5

Ore medie di formazione annua per persona in base al rank

Rank*	FY20	FY21	FY22
PPEDD**	19	49	42,3
Senior Manager/Associate Director	32	66	53,3
Manager/Assistant Director	38	68	60,0
Supervisory Associate/Senior Associate/Senior	41	78	51,5
Staff/Assistant/Associate	47	43	58,9
Intern	17	8	17,6
Administrator	2	4	5,5

Ore medie di formazione per persona in base al genere

	FY20	FY21	FY22
Uomo	32	49,7	54,9
Donna	29	47,1	50

* Non include i contractor ** PPEDD - Partners/Principals/Executive Directors/Directors

Ore di formazione annua per persona in base alla Legal Entity

	FY20	Ore totali FY21	FY22	FY20	FY21	FY22
EY SpA	119.309,05	168.051	174.224	66	72	84
EY Advisory SpA	68.676,82	101.061	96.502	33	38	39
Studio Legale Tributario	18.775,56	23.525	26.659	29	31	35
Global Shared Services srl	4.945,49	7.935	8.618	17	24	26
EY Business School	1.842,44	1.911	1401	37	41	48
Business & Technology Solutions srl	6.458,43	10.817	23.778	63	38	45
Teorema Engineering srl	-	2.789	2351	-	32	37
EY Engineering and Technical Services srl	-	-	244	-	-	22
EY IFI Security s.r.l.	-	-	146	-	-	6,5

Numero di persone al 30/06 per Legal Entity

	FY20	FY21	FY22
EY SpA	1781	1767	1988
EY Advisory SpA	2011	2055	2537
Studio Legale Tributario	631	660	741
Global Shared Services srl	282	300	310
EY Business School	48	41	29
Business & Technology Solutions srl	96	234	488
EY Teorema Engineering srl	N/A	63	62
EY Engineering and Technical Services srl	N/A	N/A	10
EY IFI Security s.r.l.	N/A	N/A	24

Numero totale e tasso di nuove assunzioni per fascia d’età e genere*

Nuove persone assunti dal 1° luglio al 30 giugno	Genere	Età	FY20	FY21	FY22	Trend FY21-FY22
	Donne	< 30 anni	320	531	1000	88%
		Tra 30 e 50 anni	34	144	245	70%
		> 50 anni	2	27	6	-78%
	Numero totale di donne		356	702	1251	78%
	Uomini	< 30 anni	294	467	1146	145%
		Tra 30 e 50 anni	60	206	314	52%
		> 50 anni	3	31	20	-35%
	Numero totale di uomini		357	704	1480	110%
	Numero totale di persone		713	1406	2731	94%

*Sono inclusi partner, dipendenti e consulenti stabili SLT, mentre sono esclusi stage e contractor.

Numero totale e tasso di turnover per fascia d’età e genere*

Cessazioni del rapporto di lavoro dal 1° luglio al 30 giugno	Genere	Età	FY20	FY21	FY22	Trend FY21-FY22
	Donne	< 30 anni	481	302	423	40%
		Tra 30 e 50 anni	277	220	276	25%
		> 50 anni	12	13	7	-46%
	Numero totale di donne		770	535	706	32%
	Uomini	< 30 anni	515	316	406	28%
		Tra 30 e 50 anni	326	244	379	55%
		> 50 anni	24	19	30	58%
	Numero totale di uomini		865	579	815	41%
	Numero totale di persone		1635	1114	1521	37%

Numero di persone per fascia d’età e genere*

Numero di persone al 30 giugno	Genere	Età	FY20	FY21	FY22	Trend 2021-2022
	Donne	< 30 anni	1249	1242	1466	18%
		Tra 30 e 50 anni	1271	1072	1328	24%
		> 50 anni	185	173	185	7%
	Numero totale di donne		2705	2487	2979	20%
	Uomini	< 30 anni	1301	1157	1461	26%
		Tra 30 e 50 anni	1426	1247	1513	21%
		> 50 anni	320	230	236	3%
	Numero totale di uomini		3047	2634	3210	22%
	Numero totale di persone		5752	5121	6189	21%

Dati sugli organi di governo FY22

	Totale	Donne	Uomini	Sotto i 30 anni	Tra 30 e 50 anni	Più di 50 anni
EY S.p.A.						
Consiglio di amministrazione	6	33,3%	66,6%	0%	33,3%	66,6%
EY Advisory S.p.A.						
Consiglio di amministrazione	10	40%	60%	0%	50%	50%
Studio Legale Tributario						
Consiglio di amministrazione	5	20%	80%	0%	0%	100%
EY Business School s.r.l.						
Consiglio di amministrazione	5	20%	80%	0%	20%	80%
Global Shared Services s.r.l.						
Consiglio di amministrazione	3	33,3%	66,6%	0%	0%	100%
EY Teorema Engineering s.r.l.						
Consiglio di amministrazione	5	0%	100%	0%	20%	80%
EY Business&Technology Solution s.r.l.						
Consiglio di amministrazione	5	0%	100%	0%	40%	60%
EY Engineering and Technical Services s.r.l.						
Consiglio di amministrazione	3	0%	100%	0%	33,3%	66,6%
EY IFI Security s.r.l.						
Consiglio di amministrazione	3	0%	100%	0%	66,6%	33,3%

Dati sulla forza lavoro* - per ruolo FY22

	Donne	Uomini	Sotto i 30 anni	Tra 30 e 50 anni	Più di 50 anni
Client-serving					
Partner	16%	84%	0%	47%	53%
Executive Director	17%	83%	0%	81%	19%
Senior Manager	37%	63%	0%	94%	6%
Manager	44%	56%	6%	90%	3%
Senior	48%	52%	51%	46%	3%
Staff/Assistant	52%	48%	84%	15%	1%
Administrative (all CBS)	72%	28%	14%	55%	31%
Servizi di supporto interno EY quali: Area leadership, Technology; Talent; Finance; Brand, Marketing and Communications; Knowledge; Markets; e Risk Management					
Director	64%	36%	0%	36%	64%
Associate Director	30%	70%	0%	63%	37%
Assistant Director	77%	23%	0%	73%	27%
Supervising Associate	68%	32%	6%	63%	30%
Senior Associate	68%	32%	5%	62%	33%
Associate	66%	34%	49%	40%	11%

*Esclude stagisti e contractor.

Financial value

La nostra capacità di raggiungere la nostra ambizione e realizzare il nostro *purpose* dipendono dal nostro successo finanziario, duraturo e sostenibile.

Ricavi per Service Line (€)

	FY21	FY22	FY21 vs. FY22
Assurance	233.354.926	257.331.980	+10.3%
Tax and Law	115.296.577	131.593.289	+14.1%
Consulting	216.055.013	249.342.080	+15.4%
Strategy and Transactions	74.423.337	91.704.582	+23.2%
People Advisory Services	25.722.700	28.361.884	+10.3%

Il documento è stato redatto dalla funzione Corporate Responsibility & Sustainability con il supporto dei professionisti EY del network Climate Change and Sustainability Services (CCaSS)

EY ha istituito a livello globale un gruppo di esperti denominato EY Sustainability Team - Climate Change and Sustainability Services (CCaSS).

Si tratta di professionisti che supportano le organizzazioni di tutto il mondo nel loro percorso di miglioramento delle performance economiche, ambientali e sociali, attraverso azioni volte a integrare i fattori ESG (Environmental, Social and Governance) nel business.

La mission del team CCaSS è quella di proporre idee e soluzioni per integrare la sostenibilità nel business, con l'obiettivo ultimo di accrescere la competitività e sostenere la redditività duratura delle organizzazioni.

In Italia il team è presente con oltre 130 persone tra Milano, Roma e Bologna. Ha un organico polivalente con competenze specialistiche in numerose discipline e svolge attività sia di consulenza sia di assurance su report per clienti medio-grandi italiani ed esteri, appartenenti a numerose aree di business, nel settore pubblico e privato.



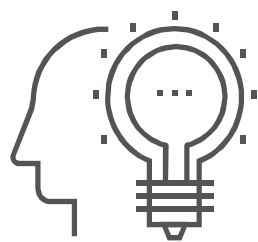
EY è Training Partner Ufficiale per l'Italia del Global Reporting Initiative (GRI), l'organizzazione internazionale che pubblica gli Standard più utilizzati a livello mondiale per la rendicontazione non finanziaria. Negli ultimi 5 anni abbiamo formato circa 250 allievi, per la maggior parte provenienti da importanti aziende italiane.

Il network Climate Change & Sustainability Services (CCaSS) globale conta oltre 2000 professionisti, con oltre 130 consulenti in tutta Italia.

Tra questi, è presente il team CCaSS dedicato ai clienti del settore Financial Services.



16 uffici EY in Italia con
3 SEDI dedicate alla sostenibilità:
MILANO | ROMA | BOLOGNA



IL TEAM PIÙ GRANDE IN EUROPA

Professionisti con più di 20 anni di
esperienza



Più di 2.200 PROGETTI

150 progetti di consulenza
strategica

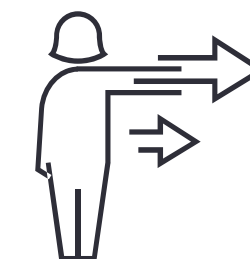
380 sistemi di gestione

70 progetti di Stakeholder
engagement



+130

PERSONE DEDICATE
alla sostenibilità in Italia



60% WOMEN MANAGER

50% donne

50% under 30

40% tra i 30 e i 50 anni



500 REPORT

300 Report di sostenibilità

200 Revisioni limitate

I principali servizi offerti:

- Consulenza e supporto nel processo di **reporting** delle iniziative di Sostenibilità (o **Environmental, Social, Governance - ESG**) dei clienti (es. Bilanci di sostenibilità, Dichiarazioni non finanziarie, Sustainable Bond Report, TCFD Report) e nei processi collegati (stakeholder engagement, materialità dei temi ESG)
- Consulenza e supporto nel processo di integrazione dei criteri **ESG** nelle **strategie** e nei **processi core** e di **business** dei clienti (es. risk, investimenti, catalogo prodotti)
- **Revisione limitata** sul reporting non finanziario (Dichiarazione Non Finanziaria, Bilanci di sostenibilità, Sustainable Bond), per assistere i clienti nel fornire un'adeguata e trasparente informativa circa la performance ESG e migliorare il relativo posizionamento nel mercato

Il **contesto normativo** in continua **evoluzione** e il sempre crescente numero di richieste da parte del Regulator rende necessaria l'ideazione di **solutions integrate cross service line** volte a mettere a fattor comune competenze tecniche settoriali, con un profilo più quantitativo, con competenze climate change & sustainability per essere in grado di **rispondere alle esigenze dei nostri clienti**.

Approccio integrato cross service line