

Report di Sostenibilità FY25

Rendicontazione annuale del valore
generato per clienti, persone e società
del network EY in Italia



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



Shape the future
with confidence

Lettera agli stakeholder

Egregi Stakeholder, Cari Colleghi,

Il Report di Sostenibilità FY25 racconta il nostro modo di stare nella società: un equilibrio tra innovazione e responsabilità. Non è solo una narrazione tecnica, ma una scelta strategica necessaria per leggere il cambiamento e governarlo.

Dati e intelligenza artificiale sono strumenti. Il nostro vantaggio competitivo resta nelle persone. In un mondo di reti di silicio, sono le reti di carbonio a trasformare la tecnologia in impatto e a orientare i percorsi di trasformazione dei clienti. Per questo abbiamo investito nelle competenze. L'80% delle nostre persone ha completato un percorso sull'uso responsabile dell'IA. La tecnologia, del resto, crea valore solo quando è guidata da chi la utilizza con consapevolezza.

Allo stesso modo, abbiamo continuato a generare valore per la comunità. Oltre 2.000 professionisti EY, tramite la EY Foundation, hanno dedicato tempo e cura per migliorare la vita di 908.000 persone.

Il nostro impegno ambientale segue la stessa direzione. Nel FY25 abbiamo avviato più di 535 progetti di sostenibilità, con focus su decarbonizzazione e transizione energetica. Abbiamo mantenuto il 100% di energia rinnovabile e ridotto del 24% le emissioni pro capite rispetto al FY19.

I riconoscimenti - medaglia di platino Ecovadis e score A Synesgy - confermano la solidità dell'approccio.

Questi risultati sono numeri da riportare e fondamenta solide. Su queste basi continuiamo a costruire un percorso che unisce tecnologia e competenza, innovazione e responsabilità, definendo il contributo che vogliamo portare al futuro.

Stefania Boschetti

Country Managing Partner del network EY in Italia

Highlights



For Clients, For EY

Rating ESG **Platinum Medal**
Ecovadis, A Synesgy

535 servizi di sostenibilità erogati

80% delle persone

ha completato almeno un corso sull'uso
responsabile della AI

For Society

2.134 volontari EY
coinvolti in EY Ripples

14.152 beneficiari diretti
del volontariato di competenza

Ridotte del **24%** le emissioni GHG
pro capite rispetto al FY19

100% di energia da fonti rinnovabili

For People

51 ore medie
pro capite di formazione erogate

82% delle persone ha svolto almeno
un corso sulla sostenibilità

35 iniziative di inclusività

2.076 persone
assunte di cui il 47,1% donne

Contenuti Report di Sostenibilità FY25

1. Il nostro approccio alla sostenibilità

- 1.1 Metodologia
- 1.2 Analisi di materialità
- 1.3 Coinvolgimento degli stakeholder
- 1.4 Piano di Sostenibilità

2. Il network EY in Italia

- 2.1 Struttura e governance
- 2.2 Partnership
- 2.3 La gestione dei rischi

3. For Clients, For EY

Creare valore per i nostri clienti e per EY

- 3.1 Lavoro agile
- 3.2 Etica, integrità e trasparenza
- 3.3 Catena di fornitura responsabile
- 3.4 Certificazioni, rating ESG e premi

4. For People

Creare valore per le nostre persone

- 4.1 Crescita professionale
- 4.2 Cultura dell'inclusione
- 4.3 Formazione
- 4.4 Benessere fisico e psicologico
- 4.5 Salute e sicurezza

5. For Society

Creare valore per la società

- 5.1 Comunità locali
- 5.2 Sostenibilità ambientale

6. GRI Content Index

7. Annex

1 Il nostro approccio alla sostenibilità

1.1 Metodologia

1.2 Analisi di materialità

1.3 Coinvolgimento degli stakeholder

1.4 Piano di Sostenibilità

1.1 Metodologia

Il presente documento rappresenta il quinto Report di Sostenibilità del network EY in Italia, pubblicato con cadenza annuale.

Il periodo di rendicontazione si riferisce ai 12 mesi che vanno dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025 (anno fiscale 2025 o FY25), considerando anche i dati riferibili ai periodi precedenti per poter comparare i risultati.

Il report intende descrivere gli obiettivi di sostenibilità raggiunti nel corso dell'anno fiscale 2025 dalle Entità Legali del network EY in Italia.

Dal punto di vista metodologico, il presente documento è in conformità agli Standard della Global Reporting Initiative (GRI), opzione *with reference*.

A partire dal 2021, EY a livello globale ha ampliato la rendicontazione sulla creazione del valore nel lungo periodo per i clienti, le persone e la società attraverso [EY Value Realized FY25](#).

Il documento è allineato alle metriche del World Economic Forum Council (WEF-IBC) Stakeholder Capitalism.

EY Value Realized FY25 include le disclosures allineate alla Taskforce for Climate-related Financial Disclosures (TCFD), e per la prima volta quest'anno il documento è anche allineato alla Taskforce for Nature-related Financial Disclosures (TNFD).



Il presente documento è redatto dalla funzione di Corporate Responsibility & Sustainability del network EY in Italia.

È stato approvato dal Consorzio del network EY in Italia in data 4 febbraio 2026.

Si ringrazia il Team EY Climate Change and Sustainability Services per il supporto metodologico e il team EY Brand, Marketing & Communications per la grafica del documento.

1.2 Analisi di materialità

Nell'ambito del percorso di avvicinamento agli obblighi di rendicontazione derivanti dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)* e dal D.Lgs 125/2024, per l'esercizio 2025, il network EY in Italia ha condotto volontariamente la prima analisi di **Doppia Materialità**, integrando la Materialità di Impatto, eseguita secondo le linee guida dei *GRI Standard*, con una Materialità Finanziaria, come previsto dagli *European Sustainability Reporting Standard (ESRS)*.

In linea con gli standard GRI e ESRS, l'analisi ha preso in considerazione la valutazione degli impatti, secondo una prospettiva *"inside-out"*, analizzando gli effetti generati dalla Società su ambiente e persone, come conseguenza delle attività aziendali e dalle sue relazioni commerciali lungo la catena del valore (**Materialità d'Impatto**). Con riferimento agli standard ESRS, il network EY in Italia ha, al contempo, approfondito l'analisi attraverso la valutazione dei rischi e delle opportunità che influenzano o potrebbero influenzare il risultato economico, i flussi di cassa e la reputazione dell'azienda nel breve, medio o lungo periodo secondo un approccio *"outside-in"* (**Materialità Finanziaria**).

L'analisi è stata svolta considerando l'intera catena del valore del settore consulenziale, che comprende i seguenti segmenti:

- **upstream:** fornitura di servizi di supporto e approvvigionamento dei materiali utili allo svolgimento delle attività dirette (es. computer, materiale da ufficio);
- **operations:** erogazione di servizi di consulenza, revisione e altri servizi professionali forniti dal network EY in Italia a clienti terzi; sviluppo di metodologie e strumenti per l'erogazione di servizi; selezione, gestione e formazione del personale interno;
- **downstream:** attività dei clienti del network EY in Italia.

È inoltre stata individuata una scala temporale, che rappresenta l'orizzonte entro il quale gli impatti potrebbero verificarsi o i rischi e le opportunità potrebbero manifestare i loro effetti finanziari sull'azienda:

- **breve termine:** periodo adottato dall'impresa come riferimento dei propri bilanci (1 anno);
- **medio termine:** fino a cinque anni dalla fine del periodo di riferimento di breve periodo (5 anni);
- **lungo termine:** oltre i cinque anni.

I risultati dell'analisi di Doppia Materialità hanno permesso di individuare impatti, rischi e opportunità di sostenibilità, aggregati in temi materiali; ai fini della rendicontazione, sono stati identificati gli indicatori specifici da includere nel Report di Sostenibilità, in linea con gli standard GRI e ESRS.

L'analisi è stata approfondita con i referenti delle funzioni coinvolte, per poi essere approvata dal Comitato di Sostenibilità ed in seguito validata formalmente dal Consorzio del network EY in Italia.

Materialità d’impatto

In linea con le linee guida degli standard GRI e ESRS, l’analisi di Materialità d’Impatto si è sviluppata nelle seguenti fasi:

- Comprensione del contesto di sostenibilità: analisi del settore in cui opera, considerando il contesto legislativo, i principali standard di rendicontazione sulla sostenibilità a livello internazionale, i trend di sostenibilità del settore consulenziale e trattati all’interno dei principali documenti pubblicati dalle più autorevoli organizzazioni internazionali;
- Identificazione degli impatti effettivi e potenziali, sia positivi sia negativi, del network EY in Italia e della propria catena del valore.
- Valutazione della significatività degli impatti, relativi al network EY in Italia e all’intera catena del valore, tenendo in considerazione i seguenti aspetti:
- Scala di gravità (scale): quanto è grave l’impatto rispetto al contesto in cui gli effetti si manifestano;
- Ambito di applicazione (scope): quanto è diffuso l’impatto lungo la catena del valore;
- Carattere di irrimediabilità (irremediable character)¹: quanto è difficile mitigare o rimediare gli effetti dell’impatto;
- Probabilità² che l’impatto si verifichi.

In base al grado di gravità e probabilità, ciascun impatto è stato classificato come non rilevante, rilevante o molto rilevante rispetto a una soglia di materialità predefinita, ove gli impatti considerati significativi o materiali sono quelli classificati come rilevanti e molto rilevanti.

Materialità finanziaria

Dopo avere definito i propri impatti di sostenibilità materiali, il network EY in Italia ha identificato e valutato i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità che hanno o potrebbero avere effetti finanziari a breve, medio e lungo termine sul proprio business. A tal fine, sono stati considerati, in particolare:

- gli impatti definiti come rilevanti al termine dello svolgimento della Materialità di Impatto;
- le dipendenze, ovvero ai fattori esterni su cui l’organizzazione fa affidamento per svolgere le sue attività e raggiungere i suoi obiettivi;
- le azioni che l’azienda mette in atto per mitigare i propri impatti negativi e/o massimizzare gli impatti positivi sulla sostenibilità.

La significatività dei rischi e delle opportunità è stata valutata e prioritizzata in base a una combinazione di probabilità di accadimento³ e di potenziale magnitudo degli effetti finanziari, utilizzando strumenti di valutazione che consentono di classificare i rischi in base alla loro gravità e di definire strategie di gestione appropriate.

Successivamente, ciascun rischio e opportunità è stato classificato come non rilevante, rilevante e molto rilevante rispetto a una soglia di materialità predefinita, ove i rischi e le opportunità considerati significativi o materiali sono quelli classificati come rilevanti e molto rilevanti.

Infine, i risultati delle due analisi - Materialità d’Impatto e Materialità Finanziaria - sono stati aggregati e impatti, rischi e opportunità materiali sono stati ricondotti a tematiche di sostenibilità materiali e ESRS Topic.

¹Parametro utilizzato esclusivamente per la valutazione degli impatti negativi

²Parametro utilizzato esclusivamente per la valutazione degli impatti (negativi/positivi) potenziali (e non per quelli attuali). Quest’ultima viene valutata considerando un approccio “Gross”, ovvero senza considerare le azioni implementate dalla Società per poter prevenire/mitigare gli stessi.

³La valutazione dei rischi e delle opportunità è stata effettuata secondo un approccio “Net”, andando dunque a considerare i rischi residuali a valle delle azioni di mitigazione del rischio in essere.

Risultati dell'analisi di Doppia Materialità

La seguente tabella riassume gli impatti, i rischi e le opportunità significativi per il network EY in Italia, associati ai relativi temi materiali e ESRS Topic.

ESRS Topic	Tema materiale	Materialità d'Impatto			Materialità Finanziaria	
		Impatti	Rilevanza	GRI	Rischi e opportunità	Rilevanza
E1 Climate Change	Lotta al cambiamento climatico	Emissioni climalteranti lungo la catena del valore	Rilevante	GRI 305-1 GRI 305-2	Rischio di danni fisici legati al cambiamento climatico che possono danneggiare strutturalmente gli immobili, diminuendone il valore	Non rilevante
		Elevati consumi energetici lungo la catena del valore	Rilevante	GRI 302-1	Rischio reputazionale e operativo di mancato raggiungimento degli obiettivi preposti in ambito ambientale	Non rilevante
		Incentivazione alla mobilità sostenibile	Rilevante	Non GRI	Opportunità di business legate a iniziative di efficientamento energetico degli immobili	Non rilevante
S1 Own Workforce	Salute e sicurezza	Impatto sulla salute e la sicurezza dei lavoratori	Rilevante	GRI 403-5 GRI 403-9	Rischi operativi relativi alla salute e sicurezza	Non rilevante
	Sviluppo delle competenze interne	Impatto sullo sviluppo delle competenze dei dipendenti	Rilevante	GRI 401-1 GRI 404-1 GRI 404-3	Opportunità di vantaggio competitivo legata allo sviluppo delle competenze dei dipendenti	Rilevante
					Rischio derivante dalla perdita di personale formato	Rilevante
	Condizioni di lavoro	Difficoltà nel mantenere elevati livelli di engagement tra i dipendenti	Rilevante	N/A	Opportunità di elevata retention dei dipendenti legata alla creazione di un ambiente di lavoro positivo	Rilevante
		Presenza di strumenti di welfare ed erogazione di benefit ai dipendenti	Rilevante	N/A	Rischio legato a presidi non adeguati per la tutela del benessere dei dipendenti	Molto rilevante
	Equità e inclusione per tutti	Mancato rispetto delle pari opportunità e discriminazione sul luogo di lavoro	Rilevante	GRI 405-1 GRI 406-1 GRI 2-9	Rischio di business, operativo e reputazionale derivante dal mancato rispetto delle pari opportunità nella gestione del personale e in fase di gara d'appalto	Rilevante
S3 Affected Communities	Generazione e distribuzione di valore economico e sociale	Contributo allo sviluppo della comunità locale attraverso attività di volontariato e filantropia	Rilevante	GRI 201-1 GRI 203-1	Opportunità di generare un impatto sociale positivo e al contempo coinvolgere i dipendenti e migliorare la reputazione dell'azienda	Rilevante
		Generazione di valore economico in territori con ridotte opportunità occupazionali	Rilevante	GRI 201-1		

		Materialità d’Impatto			Materialità Finanziaria	
ESRS Topic	Tema materiale	Impatti	Rilevanza	GRI	Rischi e opportunità	Rilevanza
S4 Consumers and End-users	Data Protection, cybersecurity e IA responsabile	Perdita di dati dei clienti e relativa violazione della loro privacy	Rilevante	GRI 418-1	Rischio di incorrere in multe e costi di risposta nel caso di violazione della dei clienti	Rilevante
					Rischio di discontinuità del business associato alla mancanza di un sistema di cybersecurity adeguato e a conseguenti episodi di data breach	Rilevante
G1 Business Conduct	Catena di fornitura responsabile e sostenibile	Selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori in base a criteri sociali, ambientali e di governance	Rilevante	GRI 308-1 GRI 414-1	Rischio reputazionale e di compliance legato alla presenza di fornitori e collaboratori non attenti ai temi sociali e di governance	Rilevante
					Rischio di business in termini di mancato accesso a nuovi mercati/clienti, per assenza di presidi sulla sostenibilità della catena di fornitura in fase di gara d'appalto	Rilevante
	Etica e trasparenza nella condotta aziendale	Danni causati da comportamenti anticompetitivi, ossia prassi monopolistiche e attività di trust	Rilevante	GRI 205-3	Rischio reputazionale ed economico derivante da sanzioni generate dalla mancata compliance normativa	Rilevante
		Impatti correlati alla politica pubblica	Rilevante	GRI 205-3	Rischio reputazionale e di business per presidio inadeguato delle relazioni con la pubblica amministrazione	Rilevante
		Danni causati al sistema economico e alla comunità dovuti a comportamenti fraudolenti lungo la catena del valore	Rilevante	GRI 206-1	Rischio di business e di sanzioni da parte della pubblica amministrazione a seguito di uscita obbligata da ATI	Rilevante
Entity Specific	Adattamento alle normative in ambito di sostenibilità	-	-	N/A	Opportunità di espansione della base clienti a seguito di crescenti pressioni normative in ambito di sostenibilità	Rilevante

I Temi Materiali

Tema	Descrizione
Etica e trasparenza nella condotta aziendale	La cultura organizzativa e l'etica aziendale, l'integrità e l'indipendenza sono l'insieme di valori condivisi, credenze e pratiche che guidano il comportamento e le decisioni dei dipendenti. Questo include la promozione di un ambiente etico e trasparente, la prevenzione dei conflitti di interesse e il rispetto delle normative professionali.
Data Protection, cybersecurity e IA responsabile	La e la sicurezza dei dati riguardano le pratiche e le politiche che proteggono la riservatezza delle informazioni dei clienti e dei dipendenti, prevenendo accessi non autorizzati e garantendo la conformità alle normative sulla protezione dei dati. L'IA responsabile e la tecnologia digitale includono l'uso etico e sicuro dell'intelligenza artificiale, garantendo trasparenza, equità e rispetto della privacy, oltre alla gestione dei rischi legati alle tecnologie emergenti.
Sviluppo delle competenze interne	Incoraggiare percorsi di crescita professionale e politiche di attrazione e "retention" dei talenti, potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative del personale dipendente. Abbracciare le nuove tecnologie al fine di garantire la ricerca del personale, la formazione continua e lo sviluppo dei dipendenti.
Generazione e distribuzione di valore economico e sociale	Il contributo economico si riferisce all'impatto dell'organizzazione sull'economia attraverso la creazione di posti di lavoro, il pagamento delle tasse e il sostegno alle comunità locali.
Adattamento alle normative in ambito di sostenibilità	Le crescenti pressioni normative e di mercato in materia di sostenibilità rappresentano un'opportunità di crescita economica
Catena di fornitura responsabile e sostenibile	Garantire che la catena di fornitura rispetti principi etici e sostenibili, inclusa la riduzione dell'impatto ambientale e il rispetto dei diritti umani.
Equità e inclusione per tutti	Promuovere un ambiente inclusivo e diversificato, garantendo pari opportunità per tutti i dipendenti.
Condizioni di lavoro	Assicurare condizioni di lavoro sicure, eque e rispettose, con politiche di benessere e sviluppo professionale.
Lotta al cambiamento climatico	Gestire l'impatto delle operazioni sul cambiamento climatico, riducendo le emissioni e adottando pratiche sostenibili.
Salute e sicurezza	Adottare pratiche e sistemi di gestione per salvaguardare la salute e la sicurezza di dipendenti e terzi coinvolti nelle attività aziendali (es. fornitori), anche con riferimento ad eventi pandemici.

1.3 Gli stakeholder e il loro coinvolgimento

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

Integrare le tematiche di sostenibilità nel dialogo con gli stakeholder è un processo di primaria importanza, che consente di rafforzare la cultura della sostenibilità e comprendere le priorità, le aspettative ed i bisogni degli stakeholder, così da includere tali elementi nella definizione delle linee di indirizzo strategico e nell'individuazione dei temi materiali.

La strategia di stakeholder engagement prevede attività di coinvolgimento e ascolto di alcune delle principali categorie di portatori di interesse, attraverso strumenti quali survey, studi e ricerche.

Nel grafico a fianco sono riportati i principali stakeholder del Network EY in Italia.

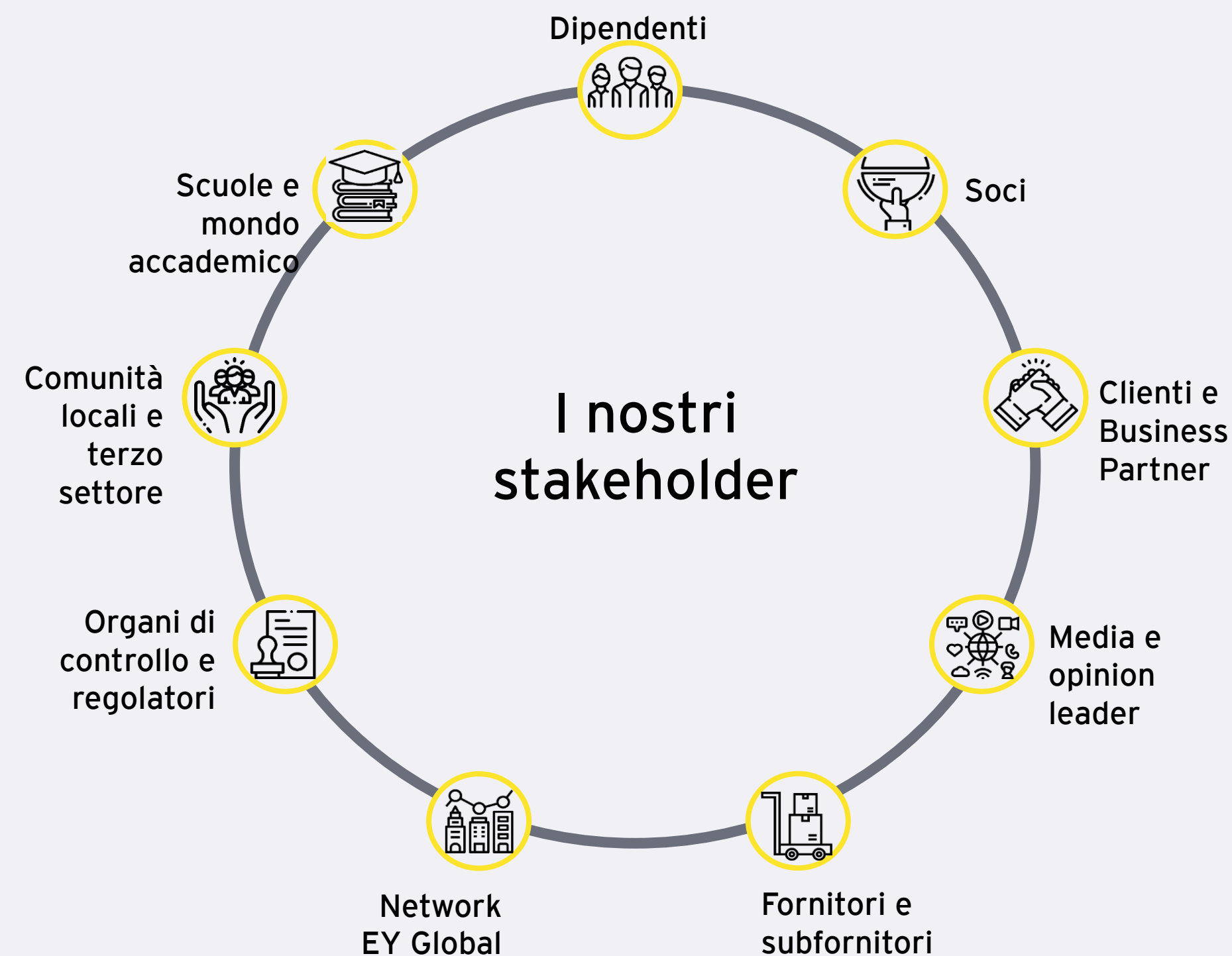
Conduciamo e pubblichiamo sul nostro sito pubblico [studi e ricerche](#) ad alta rilevanza e valore scientifico, divulgando parte del nostro know-how, con l'obiettivo, tra gli altri, di avere un impatto positivo sullo sviluppo socio-economico del Paese.

Di seguito alcuni studi in ambito di sostenibilità svolti nel FY25.

[EY Global Climate Action Barometer](#), giunto al sesto anno, analizza, basandosi su un panel di oltre 1400 aziende in più di 50 Paesi compresa l'Italia e operanti in diversi settori, come le imprese si stanno comportando per mitigare le sfide poste dal cambiamento climatico.

[Indagine EY-SWG](#), arrivata alla seconda edizione, evidenzia le percezioni dei cittadini sullo stato di digitalizzazione, transizione ecologica e inclusione sociale nei Comuni italiani, considerando un campione di oltre 1200 residenti in città italiane capoluogo di provincia.

[EY Italy AI Barometer](#), seconda edizione dello studio EY che indaga l'adozione dell'intelligenza artificiale da parte delle aziende italiane, Ha coinvolto oltre 4.900 intervistati provenienti da 9 Paesi europei, di cui 539 professionisti di imprese italiane in diversi settori.



1.4. Piano di Sostenibilità

La strategia All In

Dal 1° luglio 2024, i professionisti EY sono guidati da una strategia globale denominata "All in". Una visione globale che unisce persone, competenze e tecnologie per affrontare le sfide del futuro.

Non solo un piano operativo, ma un mindset condiviso per creare valore e impatto positivo. I pilastri chiave della strategia sono:

- l'inclusione: promuovere equità, rispetto e opportunità per tutti
- l'innovazione tecnologica: investimenti in AI e digital transformation.
- Sostenibilità: azioni concrete per ridurre l'impatto ambientale e favorire pratiche responsabili.

L'obiettivo è guidare il cambiamento con fiducia, collaborazione e responsabilità. **Shape the future with confidence.**

Le entità legali del network EY in Italia, si sono dotate di un **Comitato di Sostenibilità**, con il mandato di supervisionare le linee guida e gli obiettivi ESG e realizzare, aggiornandolo annualmente, un piano di sostenibilità allineato con gli obiettivi globali. Il Piano rappresenta la visione strategica del network EY in Italia, risponde ad alcune delle sfide globali e declina gli impegni assunti in obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con il purpose e la strategia di EY. L'ambizione è quella di creare valore nel lungo periodo per i clienti, le nostre persone e la società.

I pilastri della strategia globale All in sono declinati negli impegni del network EY in Italia per rendere più sostenibile il nostro paese (For Society), integrare la sostenibilità nel nostro modo di lavorare con i clienti (For Clients) e far crescere le nostre persone (For People).



Spettacolo di droni nel cielo di Venezia in occasione del Partners' Meeting FY25.

Il contributo ai Sustainable Development Goals

Il network EY è partner del **Global Compact delle Nazioni Unite** (UNGC) dal 2009 ed è impegnato a promuovere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e ad allineare la propria strategia e le proprie *operation* ai Dieci Principi dell'UNGC.



Il network EY in Italia indirizza le azioni del Piano di Sostenibilità per contribuire **al raggiungimento degli SDGs** applicabili al proprio contesto e operato.

In particolare nel corso del FY25 ha contribuito al:

- **SDG 3** Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età, grazie alla forte attenzione ai temi di salute e sicurezza e all'ampio programma di well-being per le persone di EY e ai progetti sostenuti dalla EY Foundation;
- **SDG 4** Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti attraverso le svariate offerte formative disponibili per tutte le persone EY e, all'esterno, attraverso le attività di EY Foundation e gli EY Ripples;
- **SDG 5** Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e ragazze con specifici progetti di inclusione ed empowerment femminile, e azioni per promuovere, assumere e formare leader donne garantendo parità di salario e di condizioni lavorative;
- **SDG 8** Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti attraverso gli EY Ripples;
- **SDG 10** Ridurre le disuguaglianze, con le politiche e iniziative di inclusione, le attività di EY Foundation e gli EY Ripples;
- **SDG 12** Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili;
- **SDG 13** Promuovere azioni a tutti i livelli per combattere il cambiamento climatico;
- **SDG 17** Rafforzare i mezzi di attuazione degli obiettivi e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile. Per raggiungere ambiziosi obiettivi non si può operare da soli, per questo motivo collaboriamo con fornitori, clienti e più in generale con tutti i nostri stakeholders per costruire un mondo migliore per tutti.

Piano di Sostenibilità FY25 | Le ambizioni

Il Piano di Sostenibilità del network EY in Italia è mappato sui pilastri della strategia All in: For Society, For EY, For Clients, For People. All'interno del Piano le seguenti ambizioni sono sviluppate in macro obiettivi e dettagliate in azioni e specifici target misurabili.

SHAPE THE FUTURE WITH CONFIDENCE

For Society

Creare valore nel lungo termine
per la società

1

Contribuire all'obiettivo globale di avere un impatto positivo sulle comunità in cui operiamo attraverso attività di volontariato

2

Contribuire alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) indotte dal network EY in Italia

For EY

Creare valore nel lungo termine
per EY

3

Formare tutte le nostre persone sui principi e le policy di EY e rispetto all'uso responsabile delle nuove tecnologie, in particolare l'AI

4

Implementare la sostenibilità nel nostro operato e dare seguito al piano di certificazioni in ambito ESG

For Clients

Creare valore nel lungo termine
per i clienti

5

Supportare i nostri clienti, guidarli nel loro percorso di sostenibilità e nel loro percorso di crescita

6

Mantenere una catena di fornitura sostenibile coerente con criteri ESG

For People

Creare valore nel lungo termine
per le persone

7

Garantire uguali opportunità di crescita alle nostre persone e investire nella loro formazione e benessere

8

Sostenere la diversità, l'equità e l'inclusione e rinforzare il bilanciamento di genere e l'occupazione dei giovani

AMBIZIONI



Principali risultati del Piano di Sostenibilità raggiunti in Italia nell'anno fiscale 2025

For Clients

~535 servizi di sostenibilità erogati	Realizzato lo studio Taxonomy Barometer	Programma globale di formazione ESG verso i fornitori
Programma globale di due diligence sui temi ESG dei fornitori principali	Programma globale di formazione ESG verso i team Supply Chain Services	Aggiornamento EY Global Supplier Code of Conduct sui temi ESG

For EY

Zero episodi di corruzione	Zero reclami per violazione della privacy dei clienti	80% delle persone ha seguito almeno un corso su uso responsabile AI
Monitoraggio dei rifiuti e dei consumi idrici	Piano delle principali certificazioni ESG	Inventario GHG secondo la ISO 14064
Platinum medal Rating Ecovadis		

For Society

84 iniziative di volontariato	2.134 volontari EY coinvolti in EY Ripples	14.152 beneficiari diretti delle iniziative di volontariato
908 mila vite impattate positivamente con EY Ripples	€769.812 distribuiti alla comunità da EY Foundation	Ridotte del 54% le emissioni da business travel pro capite rispetto al FY19
Definiti e aggiornati i Piani di Spostamento Casa Lavoro	100% di energia acquistata da fonti rinnovabili	Car list con sole vetture ibride o elettriche
		Inserite clausole ESG nei contratti di locazione

For People

~51 ore medie pro capite di formazione erogate	2.076 persone assunte, di cui il 47,1% donne	82% delle persone ha svolto almeno un corso sulla sostenibilità
29,3% di donne nei Consigli di Amministrazione	64% di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto	Gender pay gap <2%
Programma di total wellbeing	Mantenimento UNI/PdR 125, estensione ISO 30415 e 35 iniziative di inclusione	66% delle persone ha dichiarato di avere una Exceptional EY Experience
40% di donne promosse a partner		Ampliamento della Policy Genitori@EY

2 Il network EY in Italia

2.1 Struttura e governance

2.2 Partnership

2.3 La gestione dei rischi

2.1 Struttura e governance

EY Global

Ernst & Young Global Limited (EYG), società a responsabilità limitata del Regno Unito, è leader globale nei servizi di organizzazione e revisione contabile, assicurativi, fiscali, strategici, transazionali e di consulenza in tutto il mondo. EYG coordina le varie attività delle *member firm* di EY nel mondo e promuove la cooperazione tra esse.

Network EY in Italia

Il termine network EY in Italia si riferisce alle entità italiane del network globale di EY.



EY opera come un'azienda globale con una strategia condivisa, guidata e supervisionata da una struttura di governance comune che coordina le *member firm*, tra le quali le entità legali del network EY in Italia, e promuove la cooperazione tra esse. Ciascuna *member firm* è un'entità legale distinta i cui obblighi e responsabilità sono disciplinati dai regolamenti e dalle policy di EYG e da altri accordi. Tutte le *member firm* di EY si impegnano a perseguire gli obiettivi di EY, a implementare le strategie e i piani globali e aderiscono agli standard professionali ed etici applicabili, nonché alle normative, alle metodologie e alle politiche applicabili, comprese quelle in materia di audit, gestione del rischio, indipendenza, condivisione delle conoscenze, talento e tecnologia.

Le *member firm* di EYG sono organizzate in tre Aree geografiche: America, Asia-Pacifico, EMEIA (Europa, Medio Oriente, India e Africa). Le Aree comprendono molteplici *Region*, ossia raggruppamenti di *member firm* su base geografica, con eccezione della *Region Financial Services Organization* (FS), che include le attività riferite al settore finanziario delle *member firm* incluse in quell'Area. Il network EY in Italia fa parte dell'Area EMEIA che include *member firm* di EYG in 92 Paesi.

Dal 1° luglio 2025 l'Area EMEIA si compone di 4 *Super-Region*: Europe West, Europe Central, MENA e Africa-India.

Il network EY in Italia è parte della Europe West Region¹e, per le attività riferite al settore finanziario, della Region FS.

1. La Region EW comprende 25 Paesi tra cui: Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Liechtenstein, Olanda, Portogallo, Spagna, Svizzera.

L'EY Global Executive, presieduto dal CEO e presidente globale, è il più alto organo di governo di EY e si concentra su strategia, esecuzione e operation. I membri dell'EY Global Executive riuniscono le persone dell'organizzazione globale di EY, inclusi i leader delle aree geografiche, service line e funzioni di EY.

Il *Global Governance Council* è formato da uno o più rappresentanti di ogni *Region*, partner al servizio dei clienti provenienti dalle varie *Region* di EY e da un membro indipendente non esecutivo.

Inoltre, ogni *Region* elegge un *Regional Partner Forum*, i cui rappresentanti consigliano e fungono da cassa di risonanza per la leadership regionale. Il partner eletto presidente del *Regional Partner Forum* funge anche da rappresentante della *Region* nel *Global Governance Council*.

Tra i Comitati istituiti dal network EY in Italia, vi sono: un **Operating Committee**, che assicura l'execution dei piani strategici e garantisce la delivery dei programmi di trasformazione, composto da due hub dedicati al presidio delle tematiche strategiche legate all'Artificial Intelligence e alla Sostenibilità, oltre alle funzioni BMC, GCO e Talent; un **Comitato Mercati**, trasversale e flessibile, con l'obiettivo di supportare lo sviluppo della strategia commerciale, orientare gli investimenti per la crescita e coordinare le azioni commerciali dei servizi.

Le entità legali del network EY in Italia

EY S.p.A. - dedicata principalmente a servizi di organizzazione e revisione contabile.

- **EY Valorando S.r.l.** - fusa per incorporazione in EY S.p.A. in data 31 marzo 2025

EY Advisory S.p.A. - dedicata a servizi di consulenza.

- **EY BGP S.r.l.** - controllata al 100% da EY Advisory S.p.A.
- **EY Jungles S.r.l.** - controllata al 100% da EY Advisory S.p.A.
- **EY Engineering and Technical Services S.r.l.** - controllata al 100% da EY Advisory S.p.A.

Studio Legale Tributario¹ - dedicato a servizi di consulenza fiscale e tributaria.

Global Shared Services S.r.l. - dedicata a servizi di supporto al business delle *member firm di EY in Italia*, partecipata al 50% da EY S.p.A. e al 50% da EY Advisory S.p.A.

EY Foundation Ente Filantropico del Terzo Settore, i cui soci fondatori sono: EY S.p.A., EY Advisory S.p.A. e Studio Legale Tributario.

Associazione Imprenditore dell'Anno i cui soci fondatori sono EY S.p.A., EY Advisory S.p.A. e Global Shared Services S.r.l.

Tutte le entità riportate hanno sede a Milano, in via Meravigli 14, fatta eccezione per EY S.p.A. che ha sede a Milano, via Meravigli 12.

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

Inoltre, le entità legali EY S.p.A, EY Advisory S.p.A. e Studio Legale Tributario hanno costituito il **Consorzio del network EY in Italia**, che ha la finalità di coordinare le attività professionali delle entità consorziate al fine di aiutare a garantire il puntuale rispetto sia delle disposizioni normative e regolamentari vigenti che ne disciplinano le attività, sia delle policy e delle procedure di EY. Fermo quanto sopra, il Consorzio non influenza le attività delle entità ad esso aderenti, entità che sono e rimangono del tutto autonome nello svolgimento e conseguimento del proprio oggetto sociale.

Le attività professionali del network EY in Italia sono svolte su tutto il territorio nazionale con 23 uffici presenti presso le seguenti città:



1. A partire dal 1° gennaio 2026, Studio Legale Tributario (SLT) ha cambiato la propria forma giuridica da associazione professionale a società a responsabilità limitata, adottando la denominazione sociale EY STP S.r.l. . Restano invariati i dati identificativi, il codice fiscale e la Partita IVA. Inoltre, Studio Legale Tributario (SLT) ha conferito il complesso di beni e rapporti relativi, o comunque afferenti, le attività, le prestazioni ed i servizi di natura legale (il "Ramo") a EY S.t.A.r.l. sempre con effetto al 1° gennaio 2026. Onde, da tale data, tutte le attività connesse al Ramo proseguono, senza soluzione di continuità, presso EY S.t.A.r.l..



Le Service Line

Le entità legali del network EY in Italia offrono servizi afferenti alle seguenti service line:

- Assurance
- Consulting
- EY-Parthenon
- Tax and Law
- CBS Core Business Service

Assurance

In Assurance ci occupiamo di fornire servizi ai clienti in merito alle attività di assurance, che includono i servizi di revisione e attestazione (Audit), i servizi di consulenza relativi ai processi di informativa finanziaria e regolamentare (FAAS), nonché i servizi connessi alle tematiche di sostenibilità (CCaSS).

Consulting

In Consulting forniamo servizi di consulenza organizzativa, tecnologica, gestionale ed operativa. Lo facciamo collaborando attivamente nei processi di trasformazione e di innovazione dei nostri clienti, in Italia e all'estero del settore finanziario.

Tax & Law

In Tax & Legal ci occupiamo di offrire servizi di consulenza su tematiche legali e di fiscalità nazionale ed internazionale, sfruttando un network globale per supportare al meglio i clienti e le loro esigenze.

EY-Parthenon

EY-Parthenon da aprile 2025 è il brand dell'intera service line Strategy and Transactions e aree Strategy, Transformation e M&A, sempre più centrali nell'agenda delle organizzazioni in questi tempi di incertezza e rapido cambiamento.

CBS Core Business Service

Core Business Services (CBS) è una cross service line che offre alle altre service line supporto e servizi di diverso tipo: Talent, Brand Marketing and Communications (BMC), Finance, Legal, Risk Management, Supply Chain Services (SCS), Information Security, Technology e Global Internal Audit.

I mercati

Consumer & Health

Con aspettative dei consumatori sempre più elevate e una costante digitalizzazione i nostri clienti devono ripensare come e dove servire i consumatori. EY li aiuta ad esplorare, identificare e implementare il giusto equilibrio di scelte strategiche che sosterranno il loro business e manterranno la loro rilevanza.

Government & Infrastructure

Supportiamo associazioni governative e Pubbliche Amministrazioni nell'implementare tecnologie digitali e creare nuovi modi di lavorare, con l'obiettivo di ottenere risultati migliori per i cittadini e per i dipendenti. Aiutiamo società ed economie a funzionare meglio e ottimizzare il ritorno sugli investimenti pubblici, a mantenere al sicuro persone, informazioni e interessi strategici e a: migliorare le capacità nel settore pubblico e reimmaginare il lavoro.

Industrials & Energy

In un contesto di transizione energetica sempre più complesso nascono nuove opportunità. I nostri team supportano i clienti nell'affrontare questa sfida, aiutandoli a ripensare il business con un focus su struttura, servizi, tecnologie e competenze indispensabili per raggiungere gli obiettivi di oggi e generare valore duraturo. Insieme, possiamo trasformare l'incertezza in opportunità e costruire un mondo del lavoro migliore.

Private Equity

I nostri team di private equity possono aiutare a identificare, investire e trasformare le aziende per creare più valore nel portfolio dei nostri clienti e in ogni fase del ciclo di vita delle loro transazioni.

Technology, Media & Entertainment and Telecommunications

Supportiamo i clienti in diversi ambiti tra cui: creare esperienze coinvolgenti per dipendenti e clienti, trattenere competenze e talenti, proteggere i dati, il marchio e la reputazione di un'azienda, sostenere la crescita rafforzando le iniziative di M&A e creare e connettere ecosistemi di industrie, partner, fornitori di servizi e clienti per costruire agilità sistemica.

Financial Services

Aiutiamo i clienti a creare servizi finanziari più solidi e sostenibili. Formiamo team inclusivi per trasformare, modellare e innovare i servizi finanziari. Non solo per oggi, ma per il futuro. Aiutiamo i nostri clienti a plasmare con fiducia il futuro dei Servizi Finanziari: un futuro più solido e sostenibile.

Il Leadership Team

**Stefania Boschetti**

Country Managing Partner (CMP)

**Stefano Battista**Deputy Italy Leader e Europe West
Financial Services Leader ***Marco Daviddi**

Italy Strategy and Transactions Leader

**Donato Ferri**

Europe West Consulting Leader

**Francesco Lecis**

Italy Markets & Accounts e BD Leader

**Paolo Lobetti Bodoni**

Italy Consulting Leader

**Marco Magenta**Italy Tax Leader
Responsabile Ptr Matters
EW CFO and Transformation Leader**Massimo Testa**

Italy FS Market Leader

**Giuseppe Savoca**

Italy COO e CBS Leader **

**Massimiliano Vercellotti**

Italy Assurance Leader

Il network EY in Italia, così come il network globale, è in continua evoluzione e si impegna costantemente per una crescita dinamica.

In questo contesto, si precisa che:

- * Stefano Battista è stato eletto **Europe West Financial Services Leader** all'inizio del nuovo anno fiscale 2026, con un ingresso effettivo a partire dal 1 luglio 2025.
- ** Giuseppe Savoca è stato eletto Italy COO e CBS Leader con un ingresso effettivo a partire dal 1 gennaio 2026.

I Presidenti e Legali Rappresentanti delle Entità Legali



EY S.p.A.
Beatrice Amatore



EY Advisory S.p.A.
Donato Ferri



Studio Legale Tributario*
Alessandro Pacieri



Global Shared Services S.r.l.
Maria Antonietta Biscozzi



**EY Engineering and Technical
Services S.r.l.
in forma abbreviata
EY E&TS S.r.l.**
Marco Daviddi



EY BGP S.r.l.
Luca Grivet Foiaia



EY Jungles S.r.l.
Paolo Lobetti Bodoni



**Associazione Imprenditore
dell'Anno**
Enrico Lenzi



**EY Foundation
Ente Filantropico del Terzo
Settore**
Riccardo Paternò

* A partire dal 1° gennaio 2026, EY STP S.r.l.
A partire dal 1° gennaio 2026, per EY S.t.A.r.l. Daniele Caneva

Il Comitato di Sostenibilità del network EY in Italia



Stefania Boschetti

Presidente

Country Managing Partner (CMP)



Tiziana dell'Orto

Segretario

Segretario Generale EY Foundation | EY CR&S Director



Massimo Testa

Italy FS Market Leader



Stefano Battista

Deputy Italy Leader e
Europe West Financial Services Leader



Fabrizio Lonardi

Finance Director | ITA CFO & EW
Controlling Lead



Roberta Rossi

Supply Chain Governance, Risk &
Compliance | ESGs



Roberto Giacomelli

Italy Climate Change and Sustainability
Services Leader | CCaSS



Francesco Gaudio

Responsabile HSSE e Partner CCaSS



Vera Sacchi

General Counsel |
Partner Studio Legale Tributario*



Francesco Lecis

Partner Business Consulting



Monica Mordini

Corporate Health, Safety, Security and
Environment Associate Director



Angelo Valter Tresoldi

Partner Risk Consulting |
Italy Risk Management Leader



Francesca Giraudo

Italy Talent Leader



Ylenia Mortara

Italy Inclusiveness Leader



Francesca Tazzioli

Workplace, Local Procurement & HSSE
Management Leader



Giuseppe Savoca

Italy COO e CBS Leader



Luigi Neirotti

Data Protection Officer Italy e Italy RIM
Liaison



Alessandro Vanoni

Italy Brand, Marketing and Communications
Leader

*A partire dal 1° gennaio 2026, Partner di EY S.t.A.r.l.



2.2 Partnership

In qualità di partecipante al [Global Compact delle Nazioni Unite \(UNGC\)](#) a partire dal 2009, EY a livello globale si impegna a promuovere gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e ad allineare la propria strategia ai dieci principi dell'UNGC.

Sempre a livello globale, EY è tra i membri fondatori dell'[Embankment Project for Inclusive Capitalism](#) che ha sviluppato, con la collaborazione di più di 30 leader aziendali globali, un framework con una serie di metriche, principi, linee guida e strumenti che consentono alle aziende di misurare le attività che creano valore a lungo termine e che interessano un'ampia gamma di stakeholder, inclusi clienti, dipendenti, fornitori, comunità e azionisti.

EY a livello globale è membro [dell'International Business Council \(WEF-IBC\)](#) del World Economic Forum ed ha contribuito allo sforzo collaborativo focalizzato sull'importanza della rendicontazione sui temi ESG in modo coerente e comparabile.

Come parte dell'impegno di EY nel promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, continuiamo a svolgere un ruolo importante nel supportare a livello global [The Valuable 500](#), un'iniziativa globale di 500 organizzazioni impegnate a innovare insieme per l'inclusione delle disabilità.

A livello italiano, abbiamo sottoscritto la Call to action for an overarching Strategy for a Sustainable Europe by 2030 e la [Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro - Italian Diversity Charter](#). Con la Carta per le Pari Opportunità, insieme a Fondazione Sodalitas e le imprese firmatarie, costituiamo la delegazione italiana all'interno della Piattaforma Europea delle Diversity Charter, promossa dalla Commissione Europea per contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro.

Il network EY in Italia è anche socio di [Associazione ForAll](#), progetto nato con l'intento di mappare i fornitori di ogni azienda socia sui temi di diversità, equità e inclusione, e poi proseguito con la costituzione di un'associazione in grado di dare supporto alle imprese che desiderano impegnarsi su questi temi.

Inoltre, **EY Foundation**:

- È membro dell'[Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile](#) (ASviS);
- Partecipa attivamente per conto del network EY in Italia, alle attività promosse dalla [Fondazione Sodalitas](#) alla quale EY è associata;
- Fa parte dei Soci di [Assifero](#), l'Associazione Italiana Fondazioni ed Enti Filantropici;
- Supporta e partecipa alle attività della [Fondazione per la Sostenibilità Digitale](#).

2.3 La gestione dei rischi

Il network EY in Italia adotta un approccio globale, prospettico e integrato alla gestione del rischio. L'obiettivo del Risk Management in EY è quello di tutelare e valorizzare l'organizzazione, garantendo il rispetto degli elementi imprescindibili e trasformando, ove possibile, il rischio in opportunità. La gestione del rischio è considerata una **responsabilità condivisa** in tutta l'organizzazione dove: l'ecosistema del rischio informa ed educa, i *leader* delle diverse aree di business definiscono il **livello di rischio accettabile** per l'organizzazione, e le persone agiscono con responsabilità.

Attraverso la collaborazione tra *member firm*, *region* e unità di business, EY valorizza la conoscenza collettiva e condivide le best practice per promuovere resilienza al rischio. Al tempo stesso, questo approccio dinamico e integrato al rischio consente a EY di rispettare i propri obblighi verso i clienti, le persone EY e la società, rafforzando continuamente la fiducia riposta nell'organizzazione.

La funzione **Global Risk Management** e il programma **Enterprise Risk Management (ERM)** supportano EY nell'identificazione, gestione e monitoraggio dei rischi. Insieme, forniscono consulenza e assistenza coordinata su indipendenza, conflitti, conformità, normative, sicurezza, oltre a supportare le *member firm* su segnalazioni e temi etici, in collaborazione con l'Ufficio del General Counsel.

Nel FY25, per rispondere alle crescenti aspettative in materia di compliance e gestione del rischio legato ai dati, e al riconoscimento del loro trattamento come asset strategico, sono state create due nuove funzioni, estensione del Global Risk Management di EY:

- **Global Compliance** è responsabile del coordinamento dei professionisti della compliance già presenti in EY per garantire il rispetto dei principali requisiti normativi. L'obiettivo è adottare un approccio coerente alla gestione dei programmi di compliance e fornire attività di monitoraggio e test indipendenti in tutta l'organizzazione EY, favorendo coerenza, responsabilità e connessione, e migliorando l'efficienza operativa e la disciplina nei processi aziendali.
- **Data Stewardship Office** è una funzione che ha lo scopo di favorire la collaborazione tra gli stakeholder per rafforzare la responsabilità nella gestione dei dati lungo tutto il loro ciclo di vita, assicurare un'applicazione uniforme delle policy EY e accelerare lo sviluppo delle competenze del data stewardship.

La funzione di Risk Management è inoltre centrale nel monitoraggio dello sviluppo, dell'approvvigionamento e dell'uso responsabile della tecnologia AI, nonché nella valutazione dei livelli di rischio che le tecnologie emergenti possono comportare per EY.

In aggiunta a queste iniziative, **EY Global Security**, parte della funzione Global Risk Management, contribuisce a proteggere EY da rischi naturali e causati dall'uomo.

Tre aree chiave sono fondamentali per la gestione dei rischi ambientali in EY:

- **Business Resilience:** prepara EY a gestire emergenze come alluvioni e uragani, con piani di continuità e personale formato.
- **Security Threat and Risk:** monitora minacce globali in tempo reale e attiva rapidamente risposte alle crisi.

- **TARP (Technology, Assurance, Risk and Policy):** gestisce rischi tecnologici e ambientali con piani di continuità e strategie di adattamento.

Il programma ERM si sviluppa in EY attraverso otto rischi prioritari definiti nelle categorie: evitabili, strategici ed esterni.

1. Culture and ethical conduct
2. Data risk and governance
3. Cybersecurity and technology delivery and governance
4. Talent attraction, retention, wellbeing and succession planning risk
5. A. Regulatory and professional standard breach
B. Disruption of network or services through regulator action and significant changes in the regulatory and public interest landscape
6. Systemic client acceptance, continuance and service failure
7. Business model and capabilities not aligned to meet client expectations and maintain market competitiveness
8. AI disruptions and opportunities

La diffusione di una solida cultura del rischio rappresenta un elemento centrale della strategia EY. Ogni anno vengono proposti percorsi formativi obbligatori e specialistici rivolti a tutti i professionisti, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza, la responsabilità individuale e la capacità di gestione dei rischi emergenti.

Il programma di formazione comprende corsi obbligatori su tematiche chiave come *Independence*, *Conflict of interest*, Codice di Condotta, *Financial Crime*, *Data Protection* e *Information Security*. Inoltre sono erogati percorsi specialistici su sistemi di gestione qualità/rischio (es. ISO 9001), compliance, Modello 231, risk assessment e audit.

Infine sono proposti Webcast, workshop e Knowledge Corner dedicati a sostenibilità, risk culture, innovazione e salute organizzativa e formazione per ruoli chiave (risk owner, compliance officer) su governance, risk appetite, data protection, ESG.

Il completamento dei corsi è monitorato e rilevante anche ai fini della valutazione annuale. La formazione continua, insieme alla comunicazione interna e alle campagne di sensibilizzazione, contribuisce a promuovere una cultura organizzativa orientata alla qualità, alla trasparenza e alla gestione responsabile dei rischi.

Per rafforzare ulteriormente la cultura del rischio e garantire un approccio operativo e condiviso, il network EY in Italia adotta i **10 Principles of Quality & Risk Management**, aggiornati a livello globale. Questi principi rappresentano una guida concreta e quotidiana per tutti i professionisti, favorendo decisioni consapevoli in ogni fase dell'attività.

Per agevolare l'adozione di questi principi sono disponibili domande guida e strumenti pratici (Policy Finder, Global Independence System, Data Protection Community, EY Ethics Hotline, ecc.) che supportano i team nella gestione dei rischi e nella promozione della qualità.

Le *member firm* di EY sono responsabili della gestione dei rischi ambientali e delle opportunità locali, inclusi i temi di sostenibilità.

Il network EY in Italia sviluppa strategie di sostenibilità proprie per raggiungere obiettivi legati all'impatto sociale, al clima, oltre a gestire i rischi connessi alla sostenibilità.

10 Principles of Quality & Risk Management

01 Live our values and adhere to the EY Global Code of Conduct

02 Comply with quality and regulatory standards.

03 Take on the right clients.

04 Scope the services with appropriate service delivery model and methodology.

05 Use the correct contracts or engagement agreements.

06 Maintain independence and objectivity.

07 Protect client information and respect client confidentiality.

08 Maintain records and review advice.

09 Keep your knowledge up to date.

10 Always consult.

3

For Clients, For EY

Creare valore per i nostri clienti e per EY

- 3.1 Lavoro agile
- 3.2 Etica, integrità e trasparenza
- 3.3 Catena di fornitura responsabile
- 3.4 Certificazione, rating ESG e premi

Creare valore nel lungo termine per i clienti

In un contesto in continua evoluzione, l'impresa del futuro è quella capace di interpretare il cambiamento come leva strategica. In questo capitolo raccontiamo come network EY in Italia si impegna a generare valore sostenibile nel tempo, attraverso azioni concrete e coerenti con la propria visione:

- **Lavoro agile come leva di benessere e sostenibilità.** Il lavoro flessibile rappresenta un pilastro della nostra cultura organizzativa. Le politiche di smart working adottate hanno favorito un equilibrio tra vita professionale e personale, contribuendo al tempo stesso alla riduzione dell'impatto ambientale legato agli spostamenti casa-lavoro e ai viaggi di lavoro.
- **Etica, integrità e trasparenza come fondamento del nostro operato.** Accompagnare i clienti nella crescita e nella protezione del loro valore significa offrire competenze multidisciplinari e operare secondo principi rigorosi. Il network EY in Italia agisce nel rispetto di policy e codici etici che garantiscono qualità, responsabilità sociale e sostenibilità. La trasparenza della governance consente ai nostri stakeholder di comprendere le regole che guidano le nostre attività e i valori che ci ispirano, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e responsabile.

- **Sostenibilità nella catena di fornitura.** Garantire la sostenibilità dei nostri partner e fornitori è parte integrante del nostro impegno verso i clienti. Abbiamo definito obiettivi specifici, in linea con gli obiettivi di EY a livello Globale, per monitorare e migliorare le performance ESG lungo tutta la catena di fornitura, assicurando coerenza e responsabilità anche nelle collaborazioni esterne.
- **Certificazioni e rating in ambito ESG.** Per rafforzare la fiducia dei nostri clienti e dimostrare l'efficacia dei nostri processi, il network EY in Italia ha ottenuto numerose certificazioni e rating in ambito ESG. È stato inoltre avviato un piano di ampliamento del perimetro di certificazione, con l'obiettivo di estendere ulteriormente gli standard di qualità e sostenibilità.

For Clients, For EY

~535 servizi di sostenibilità erogati	Realizzato lo studio Taxonomy Barometer
Programma globale di formazione ESG verso i fornitori	Programma globale di due diligence sui temi ESG dei fornitori principali
Programma globale di formazione ESG verso i team Supply Chain Services	Aggiornamento EY Global Supplier Code of Conduct sui temi ESG
Zero episodi di corruzione	Zero reclami per violazione della privacy dei clienti
80% delle persone ha seguito almeno un corso su uso responsabile AI	Monitoraggio dei rifiuti e dei consumi idrici
Piano delle principali Certificazioni ESG	Inventario GHG secondo la ISO 14064
Platinum medal Rating Ecovadis	

3.1 Lavoro agile

In EY promuoviamo l'ingresso dei giovani neolaureati nel mondo del lavoro, facilitando il passaggio dall'università alla dimensione professionale attraverso percorsi formativi teorici e pratici pensati per sviluppare le competenze dei leader di domani.

Oltre a una solida preparazione tecnica e trasversale, offriamo ai nuovi talenti l'opportunità di confrontarsi con un'organizzazione articolata, che favorisce l'interazione con tutte le funzioni aziendali, inclusa la leadership.

Fin dai primi mesi, il sistema di performance management incoraggia i giovani a valorizzare i propri punti di forza e a lavorare sulle aree di miglioramento, partecipando attivamente a progetti stimolanti. La presenza capillare degli uffici del network EY in Italia, unita alla modalità di lavoro ibrida e alla

nascita di hub strategici come Bari, Trieste e Cagliari, consente di attrarre talenti anche da atenei al di fuori di Milano e Roma, rafforzando il legame con il territorio e contribuendo alla sua crescita.

Il network EY in Italia dispone inoltre di una **Referral Policy** che permette ai dipendenti di segnalare potenziali candidati. Queste segnalazioni si affiancano ai canali tradizionali di selezione e, in caso di assunzione, prevedono un riconoscimento economico variabile in base al livello professionale del nuovo collega.

Nel FY25 sono proseguite le attività dell'**EY Italy Young Leadership Board**, un gruppo di professionisti under 30 provenienti da tutte le Service Line, con l'obiettivo di raccogliere e portare alla leadership proposte e visioni dei colleghi più giovani.

Il Board, composto da circa 10 portavoce eletti a rotazione, è suddiviso in comitati tematici dedicati a Future of Work, Innovation, Diversity Equity & Inclusion ed Exceptional EY Experience, contribuendo al miglioramento continuo delle nostre pratiche e del nostro ambiente di lavoro.

Tra le iniziative del FY25 si segnalano la partecipazione alla Azzurri Partner Cup con una squadra EY e il lancio di "Gen Integration", un progetto volto a valorizzare la diversità generazionale e a favorire un clima di inclusione e scambio tra colleghi di età diverse.



La flessibilità operativa è parte integrante della nostra cultura manageriale, da tempo orientata a valorizzare l'autonomia e la responsabilità delle persone. Per il network EY in Italia, lo smart working non è solo una modalità organizzativa, ma uno strumento strategico per ottimizzare i risultati aziendali, offrendo alle persone la libertà di scegliere dove e quando lavorare, nel rispetto delle esigenze del cliente, dell'organizzazione e della propria sfera personale.

La **Policy Smart Working** promuove un modello basato su fiducia, delega e responsabilità, favorendo un ambiente in cui ciascuno può contribuire con efficacia e consapevolezza.

Oltre alla flessibilità quotidiana, EY investe nella **mobilità internazionale** come leva di sviluppo professionale e personale, offrendo alle proprie persone opportunità di crescita in contesti globali e multiculturali.

MOBILITY4U

Il programma di mobilità internazionale di EY che consente alle nostre persone di lavorare temporaneamente in un ufficio EY all'estero. Un'opportunità per sviluppare competenze trasversali, ampliare la rete professionale e abbracciare un mindset globale, contribuendo alla crescita personale e alla cultura inclusiva del network EY.

JOB PORTABILITY

Introdotta nel FY23, consente alle persone EY di lavorare da remoto fino a 20 giorni all'anno da un Paese estero. Una soluzione permettere alle nostre persone di integrare esperienze personali e professionali in un contesto internazionale, nel rispetto delle policy aziendali e delle normative locali

Raise collective intelligence by giving people more flexibility, ownership and empowerment to manage themselves, their relationships and their projects to live an exceptional experience, perform at their best and to build a better working world.

#EYWorksSmart

Il lavoro da remoto è una delle principali modalità operative abilitate dall'approccio Smart Working. Con questa policy aggiornata **vogliamo fare in modo che ciascun collaboratore sia messo nelle condizioni di poter decidere in autonomia quali siano i luoghi e i tempi di lavoro più funzionali al raggiungimento dei suoi obiettivi.**

Nuova policy Smart Working EY Italia

Che cosa significa per ciascuno di noi?

Che cosa significa lavorare in maniera smart?

Per EY, significa aumentare l'intelligenza collettiva, dando alle persone più flessibilità, responsabilità ed empowerment per crescere, per coltivare le proprie relazioni, per realizzare i propri progetti, così da vivere un'esperienza eccezionale, garantire i risultati migliori e costruire un mondo del lavoro migliore.

Che cosa significa fare Smart Working?

Fare Smart Working non è semplicemente lavorare da casa o fuori ufficio. Per EY fare Smart Working significa ottimizzare i risultati aziendali attraverso l'autonomia e la responsabilizzazione del dipendente e una maggior flessibilità a livello di organizzazione di orari e di spazi.

Comporta quindi dare fiducia, prendersi responsabilità,

focalizzarsi sulla realizzazione ottimale dei progetti. Gli obiettivi da parte di EY sono molteplici: **promuovere una cultura del lavoro basata sui risultati** e non sulla mera presenza; **avere un impatto positivo sull'efficienza** e sulla produttività; **aumentare il benessere delle persone**, e con esso la soddisfazione e il senso di appartenenza; dare una risposta concreta alle esigenze crescenti in termini di **integrazione vita-lavoro**; contribuire alla **salvaguardia dell'ambiente**, diminuendo il pendolarismo e le emissioni di CO2, fare da **apripista tra le grandi società di consulenza**, fungere da punto di riferimento fra i clienti.

3.2 Etica, integrità e trasparenza

Nel network EY in Italia, l'integrità è un valore fondante che si traduce in comportamenti concreti e coerenti. Le persone di EY sono tenute ad agire nel rispetto delle normative applicabili, inclusi i riferimenti in materia di anticorruzione, antitrust, indipendenza e protezione dei dati.

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

Il [Codice di Condotta Globale](#) rappresenta il riferimento etico e comportamentale su cui si basa la nostra attività quotidiana. Ancorato ai [valori di EY](#), il Codice definisce cinque aree guida:

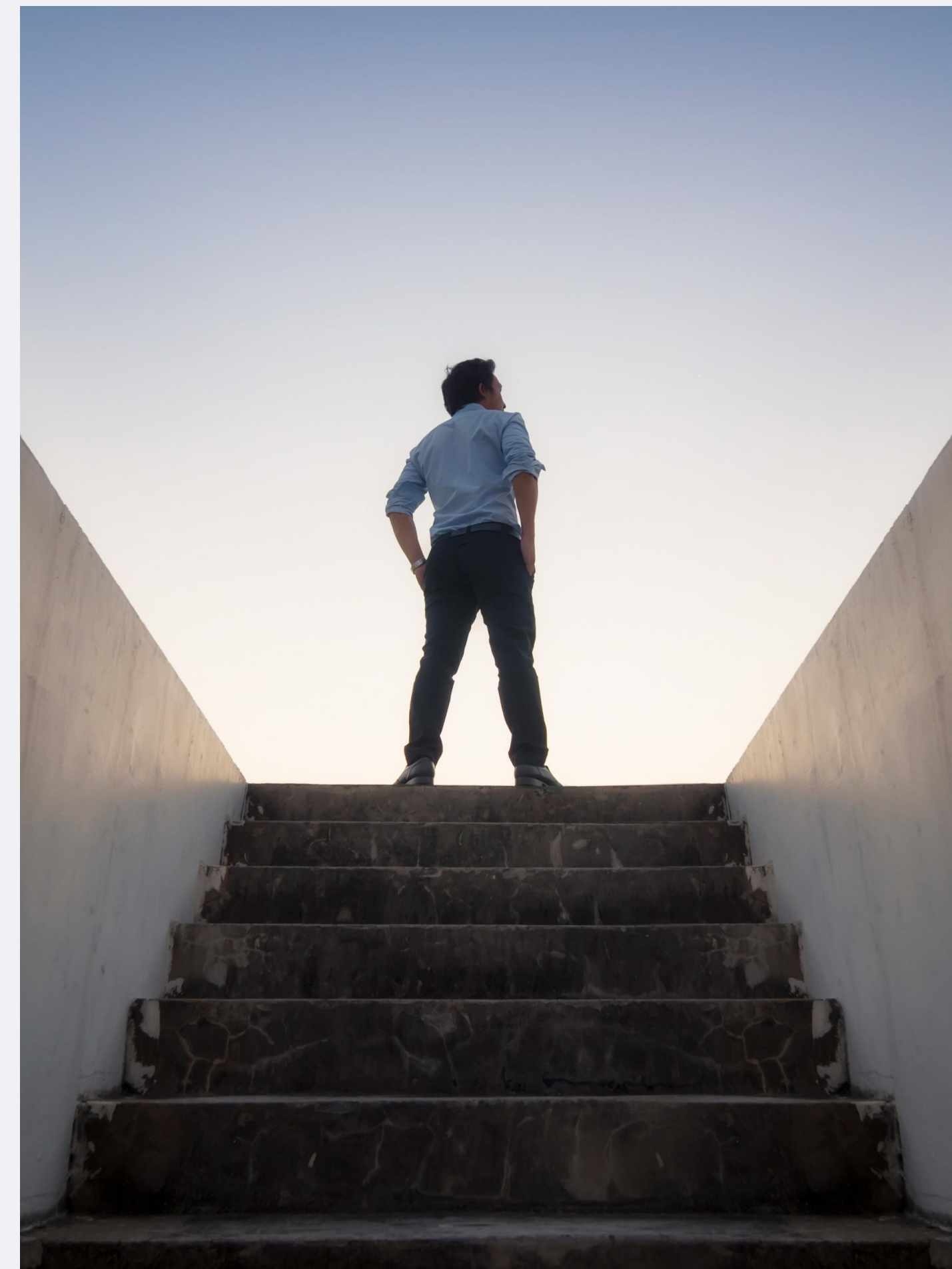
- Lavorare l'uno con l'altro;
- Lavorare con clienti ed altri soggetti;
- Agire con integrità professionale;
- Mantenere obiettività e indipendenza;
- Proteggere i dati, le informazioni e il capitale intellettuale.

Ogni professionista EY è tenuto, su base annuale, a confermare per iscritto la comprensione e l'adesione ai principi contenuti nel Codice, contribuendo così alla tutela della reputazione del network EY e alla costruzione di un ambiente di lavoro migliore per le persone, i clienti e le comunità.

A livello locale, ciascuna entità legale del network EY in Italia adotta un [Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo \(MOG\) ai sensi del D.Lgs. 231/2001](#), approvato dal rispettivo Consiglio di Amministrazione. Il MOG ha l'obiettivo di prevenire il compimento di reati, identificare le attività a rischio e promuovere il rispetto delle normative, offrendo esempi concreti di situazioni potenzialmente corruttive.

Per rafforzare ulteriormente la chiarezza e la trasparenza dei valori che guidano EY, sono state predisposte le [Linee Guida di Comportamento](#), fondamentali per garantire affidabilità, reputazione e soddisfazione del cliente. Attraverso attività di monitoraggio e comunicazione interna, promuoviamo un ambiente che incoraggia comportamenti responsabili e la segnalazione di eventuali condotte non etiche.

Consapevoli del valore sempre maggiore che la trasparenza rappresenta per i nostri stakeholder, abbiamo pubblicato i [Principi Generali delle principali Policy delle Legal Entity del network EY in Italia](#) che orientano le nostre attività, integrando l'informativa sulla governance sul nostro sito.



Whistleblowing

Riconosciamo l'importanza di fornire un canale sicuro e confidenziale per la segnalazione di illeciti, irregolarità o condotte poste in essere in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/2001, della normativa interna e/o esterna (es. in materia di corruzione, antitrust, ecc.) o in ogni caso idonee ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine o reputazionale e che contribuisca alla prevenzione.

A tal fine, ciascuna delle entità legali del network EY in Italia ha adottato un processo di gestione per ricevere, indagare ed affrontare le segnalazioni sollevate dai whistleblowers, che delinea i percorsi di segnalazione appropriati e fa riferimento ai termini legislativi di protezione dei segnalanti.

Ogni partner, dipendente, dirigente, cliente, fornitore o soggetto esterno può effettuare una segnalazione di whistleblowing.

Mettiamo a disposizione di tutte le persone, interne ed esterne ad EY, l' [EY/Ethics hotline](#), un mezzo per segnalare, anche in forma anonima, qualunque attività relativa a comportamenti non etici, illegali, non conformi agli standard professionali o incoerenti con il Codice di Condotta Globale e le policy del network.

Garantiamo, indipendentemente dai canali utilizzati, la riservatezza dell'identità del segnalante e un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

È fatto inoltre divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In seguito alla segnalazione, i soggetti delegati effettuano una valutazione preliminare ed, in caso sia ritenuta pertinente, viene avviata un'apposita investigazione con l'ausilio di specialisti in funzione della materia trattata.

L'esito dell'investigazione viene successivamente sottoposto ad un soggetto decisore al fine di stabilire le azioni conseguenti.

Il network EY in Italia, mette a disposizione di tutte le persone e soggetti esterni, delle [whistleblowing frequently asked](#) che contengono indicazioni su:

- Come effettuare una segnalazione di *whistleblowing*;
- Le protezioni disponibili per i *Whistleblowers*;
- Il processo per indagare sulle segnalazioni.

Who we are **Our Values**

EY/Ethics Hotline

People who demonstrate integrity, respect, teaming and inclusiveness.
People with energy, enthusiasm and the courage to lead.
People who build relationships based on doing the right thing.



Ask a question

Get answers to your questions regarding our Global Code of Conduct.



Make a report online

Speak up regarding actions or behaviors you believe are inconsistent with our Global Code of Conduct.



Make a report via telephone

Speak directly to a communication specialist regarding your question or concern.



Follow up

Check the status of an existing question or concern.

L'indipendenza

La **Global Independence Policy** contiene le regole di indipendenza per le *member firm*, i professionisti e il personale di EY. 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 policy richiede a tutte le persone di EY nel mondo di rispettare i principi di indipendenza applicabili allo specifico incarico.

Per quanto attiene al contesto normativo nazionale, essi consentono di uniformarsi a:

- Le norme di indipendenza stabilite nel Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n.39;
- Le norme di indipendenza stabilite nel Regolamento (UE) n. 537/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 e dall'art. 19-ter del D. Lgs. 29/2010;
- I principi in tema di indipendenza definiti nel Principio di Revisione n. 100 - «Principi sull'Indipendenza del Revisore»;
- Le norme di incompatibilità definite nel Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

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 EY Global per supportare la nostra Società, i nostri professionisti e collaboratori nel rispondere alle regole di indipendenza.

Inoltre, il puntuale completamento della formazione annuale sull'indipendenza è obbligatorio e viene accuratamente monitorato.

A supporto di questi principi, EY a livello Globale adotta anche la **Conflict of Interest Global Policy**, che definisce le regole per identificare, dichiarare e gestire potenziali conflitti di interesse personali o professionali.

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.



Anticorruzione

La policy globale in materia di anticorruzione ***Anti-Bribery and Corruption Global 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. Durante la loro carriera, tutte le persone EY sono tenute a completare la formazione obbligatoria relativa all'anticorruzione.

0

episodi di corruzione

Antitrust

Disponiamo inoltre di una **Competition and Anti-Trust Law Compliance Global Policy**, che ha lo scopo di supportare le persone EY nell'identificazione di situazioni che potrebbero comportare una violazione del diritto alla concorrenza e la conseguente consultazione delle funzioni aziendali preposte e al tempo stesso di rafforzare i principi del Codice di Condotta Globale di EY.

La policy proibisce alle persone di EY di scambiare informazioni che potrebbero avere l'effetto di ostacolare la concorrenza nei mercati in cui operiamo.

Per garantire il rispetto delle regole Antitrust, il network EY in Italia ha istituito la funzione Compliance Antitrust, con un ruolo di presidio e monitoraggio continuo. Questa funzione supporta le entità italiane nell'osservanza delle normative e delle procedure più critiche, collaborando con le funzioni di compliance e risk management per tutelare la conformità e la reputazione del brand. È il punto di riferimento per la corretta applicazione delle regole Antitrust nelle gare, svolgendo attività di verifica, controllo e supporto strategico, con responsabilità di archiviazione della documentazione e rilascio del nulla osta dopo le opportune verifiche, al fine di prevenire rischi di alterazione della concorrenza e potenziali violazioni della normativa. Inoltre, promuove la sensibilizzazione interna attraverso linee guida e comunicazioni dedicate.



Data protection & cybersecurity

Il nostro approccio 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 in materia di sicurezza delle informazioni e protezione dei dati (personali e non), 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.

Disponiamo di un gruppo dedicato di specialisti informatici interni ed esterni che attivamente monitorano e difendono i nostri sistemi. L'implementazione dei programmi e pratiche di protezione dei dati e di sicurezza delle informazioni è realizzata e gestita da due gruppi distinti ma allineati: la rete globale di protezione dei dati e l'organizzazione globale di sicurezza delle informazioni. La loro missione è proteggere i beni informativi della nostra organizzazione e dei clienti di EY da raccolta, conservazione, utilizzo, divulgazione, modifica o distruzione non autorizzati.

Tutto questo viene realizzato attraverso politiche, standard, linee guida e procedure di supporto appropriate, controlli tecnologici e amministrativi, e continui sforzi di formazione e sensibilizzazione.

Ci impegnamo a proteggere le persone di EY, le strutture, l'infrastruttura, i processi aziendali, le applicazioni e i dati prima, durante e dopo un evento catastrofico, in linea con la ISO 22301. EY ha implementato un processo di gestione degli incidenti relativi all'*information security* per controllare e risolvere efficacemente eventuali emergenze, incluso un programma di risposta alle vulnerabilità critiche della difesa informatica. Le procedure di *disaster response* e *system recovery* per le applicazioni di servizi critici sono state attentamente pianificate e testate.

È inoltre attivo un programma di *supplier risk assurance* allineato con i processi di due diligence aziendali nella gestione dei fornitori per valutare le attività di terze parti relative alla sicurezza delle informazioni, agli approvvigionamenti, ai contratti, alla protezione dei dati e all'indipendenza.

EY mantiene una funzione di governance efficace e verifica la conformità dei programmi globali di protezione dei dati e sicurezza delle informazioni attraverso esercizi di audit formali, revisioni e specifici programmi, tra cui:

- Processo di certificazione della sicurezza di applicazioni e sistemi.

- Valutazione dell'impatto sulla *privacy* e la riservatezza in collaborazione tra team di EY che sviluppano sistemi o strumenti che gestiscono dati personali o informazioni dei clienti e i team di protezione dei dati.
- Valutazione dell'efficacia dei controlli per verificare che gli stessi siano implementati e funzionino efficacemente.
- Audit sulla sicurezza delle informazioni condotti sui prodotti tecnologici globali, i servizi e i data center di EY per fornire ai team di EY una visione più completa della conformità alla sicurezza delle informazioni.

Per maggiori dettagli rispetto al nostro approccio alla protezione dei dati, alla sicurezza delle informazioni e ai processi di audit e compliance è possibile consultare il documento [Protecting Your Data](#)

Il nostro impegno a livello globale è descritto anche nell'[EY Global Privacy Statement](#).



Il network EY in Italia è dotato di un *Data Protection Officer*.

Esistono varie procedure e politiche che delineano la dovuta cura da tenere con tecnologie e dati, tra cui menzioniamo la ***Global Data Protection and Confidentiality Policy*** e la ***Acceptable Use of Technology Policy***.

I professionisti EY sono tenuti a completare annualmente la formazione relativa alla protezione dei dati e alla sicurezza delle informazioni e ricevono periodiche comunicazioni che ricordano loro le responsabilità previste da tali procedure e la conoscenza delle prassi di sicurezza generali.

La protezione delle informazioni riservate è radicata nelle attività quotidiane. Il rispetto del capitale intellettuale e di tutte le altre informazioni sensibili e riservate è richiesto dall'*EY Global Code of Conduct*.

La ***Global Data Protection and 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 all'uso dei social media e le disposizioni sulla gestione delle informazioni.

Inoltre la Global Data Protection and Confidentiality Policy definisce i principi da applicare nella raccolta, nel trattamento e nella protezione di dati personali, inclusi i dati personali relativi al personale (attuale e passato) e ai clienti, fornitori e consulenti, oltre alla gestione delle informazioni considerate riservate per il cliente, terze parti ed EY.

Questa policy è conforme agli stringenti requisiti della normativa europea e alle altre normative applicabili in materia di protezione e confidenzialità dei dati personali, oltre agli *standard* professionali pertinenti che forniscono il *framework* di riservatezza.

Per ulteriori informazioni relative alle modalità in cui EY raccoglie e tratta i dati personali è possibile consultare *l'informativa sulla privacy*. Inoltre, EY ha adottato le «Norme vincolanti di Impresa» («*binding corporate rules*») approvate dalle autorità europee e UK, per facilitare il trasferimento di dati personali all'interno del network EY. In questo contesto, il network EY in Italia ha adottato specifiche policy locali per attuare le specifiche disposizioni in materia applicabili in Italia.

Uso responsabile dell'Intelligenza Artificiale e delle tecnologie

Nel network EY in Italia, l'integrità si riflette anche nell'approccio all'innovazione tecnologica. L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (AI) e delle tecnologie digitali è disciplinato da principi e policy che promuovono comportamenti responsabili, sicuri e conformi. Le nostre persone sono tenute ad adottare esclusivamente strumenti approvati dal network EY, nel rispetto delle normative vigenti e dei valori aziendali.

L'adozione di soluzioni di cd. *GenAI*, è soggetta a controlli di governance e sicurezza. Ogni professionista EY è tenuto a verificare che i dati utilizzati siano autorizzati, validi e conformi agli standard di qualità. L'utilizzo di strumenti non approvati non è consentito e può comportare conseguenze disciplinari.

A livello globale, EY ha definito un insieme di principi guida per l'uso responsabile dell'AI descritti nel documento pubblico [EY Responsible AI Principles](#), un riferimento etico e operativo per tutte le member firm del network EY.

Questi principi si integrano con l'*EY Global Code of Conduct* e con le policy interne EY, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro fondato su integrità, qualità e consapevolezza. L'impegno verso un uso responsabile dell'AI si traduce in formazione continua, campagne di sensibilizzazione e aggiornamenti regolamentari. EY promuove una cultura di consapevolezza tecnologica, in cui l'innovazione è al servizio della fiducia, della trasparenza e della sostenibilità.

EY RESPONSIBLE AI PRINCIPLES

- 1. Accountability** - Responsabilità chiara lungo tutto il ciclo di vita dei sistemi AI.
- 2. Data Protection** - Tutela dei dati personali e aziendali.
- 3. Reliability** - Prestazioni affidabili e coerenti.
- 4. Security** - Protezione contro accessi non autorizzati e attacchi.
- 5. Transparency** - Chiarezza su funzionamento e impatti.
- 6. Explainability** - Capacità di spiegare decisioni e risultati.
- 7. Fairness** - Equità nell'uso dei dati e nei risultati.
- 8. Compliance** - Conformità alle normative vigenti.
- 9. Sustainability** - Sviluppo sostenibile e attenzione all'impatto ambientale.

In linea con gli EY Responsible AI Principles, l'EY Global Code of Conduct ed i valori di EY, è stata redatta la ***Responsible AI Global Policy***. Tale policy definisce gli standard minimi e le linee guida per l'adozione, lo sviluppo e l'utilizzo responsabile delle tecnologie di intelligenza artificiale da parte del personale EY e dei membri del network, in coerenza con il quadro normativo e operativo esistente.

80%
delle persone ha seguito
almeno un corso sull'AI e
relativo uso
responsabile

3.3 Catena di fornitura responsabile

In linea con l'impegno di EY a costruire un better working world, promuoviamo una crescita economica sostenibile e inclusiva, riducendo al minimo l'impatto ambientale e sociale delle nostre attività. Questo impegno coinvolge non solo le nostre persone, i clienti e le comunità in cui operiamo, ma anche la nostra catena di fornitura, che rappresenta un'estensione dei nostri valori.

La selezione e la gestione dei fornitori avviene secondo criteri rigorosi definiti dalla **Procurement and Supply Chain Global Policy**, applicata a livello mondiale.

Questa policy regola l'intero processo di approvvigionamento, dalla scelta dei fornitori all'acquisto di beni e servizi, e include il **Supplier Code of Conduct**, che stabilisce gli standard legali, etici, ambientali e occupazionali che ogni fornitore è tenuto a rispettare.

La nostra procedura prevede che i contratti includano il Supplier Code of Conduct. Nei casi in cui i fornitori non possano accettare codici esterni, disponiamo di un processo di revisione formale per confermare che le loro politiche interne siano allineate e possano essere citate nel contratto.

La strategia di approvvigionamento sostenibile e inclusiva è guidata dal team [Environmental Social Governance Services \(ESGS\)](#), che riporta direttamente al Supply Chain Services (SCS) Managing Partner. Tale strategia si articola su tre dimensioni fondamentali:

- Ambientale: privilegiare forniture sostenibili, valutando gli impatti a lungo termine di ogni scelta.
- Sociale: promuovere efficienza delle risorse, responsabilità sociale e resilienza economica.
- Governance: adottare pratiche trasparenti che consentano di monitorare l'impatto e la crescita sostenibile.

I principi ESG sono integrati nei processi di due diligence durante l'onboarding dei nuovi fornitori. EY effettua inoltre valutazioni periodiche sui fornitori considerati ad alto rischio, per garantire il rispetto continuo degli standard richiesti.



Procurement inclusivo

Per promuovere l'inclusione nella nostra catena di fornitura, i nostri sourcing manager sono incoraggiati ad invitare nelle request for proposal (RFP) aziende di piccole e medie dimensioni. Le opzioni di approvvigionamento prevedono l'inclusione di diversi fornitori, riducendo la dipendenza da un'unica fonte e garantendo un'adeguata considerazione della sostenibilità e della diversificazione della base fornitori.

Il team ESGS eroga a beneficio di queste aziende molteplici iniziative di rafforzamento delle capacità come programmi di mentoring, learning e networking.

Il network EY in Italia è anche socio di [Associazione ForAll](#), progetto nato con l'intento di mappare i fornitori di ogni azienda socia sui temi di inclusione, e poi proseguito con la costituzione di un'associazione a supporto delle imprese che desiderano impegnarsi su questi temi.

72%

dei fornitori a livello Globale
ha stabilito target SBTi

Supportare i fornitori della nostra value chain ad ottimizzare il proprio impatto ambientale

EY riconosce che la sostenibilità della catena di fornitura è un elemento chiave per la creazione di valore a lungo termine e per la realizzazione di una crescita economica responsabile. Per questo ci impegniamo a coinvolgere attivamente i fornitori nel percorso verso la decarbonizzazione e la lotta ai cambiamenti climatici, promuovendo standard ambientali ed etici lungo tutta la value chain.

L'obiettivo di EY a livello Global era fare in modo che il **75%** dei maggiori fornitori a livello globale fissi obiettivi di **riduzione delle emissioni** su base scientifica SBTi entro il 2025.

Il programma di **valutazione ESG dei fornitori** di EY ricade in tre aree principali del processo di approvvigionamento:

1. Selezione del fornitore

Durante la fase di selezione, i nostri sourcing manager sono tenuti a includere domande ESG in tutte le request for proposal (RFP) e request for information (RFI), in linea con la Global Procurement Policy e il Sustainable Sourcing Framework EY. Quest'ultimo fornisce una guida dettagliata sui principali rischi ESG per ciascuna categoria di prodotto e servizio, suggerendo domande aggiuntive da inserire nelle RFP per valutare in modo mirato i fornitori rispetto a temi ESG.

Tutti i sourcing manager ricevono formazione sull'utilizzo del Framework, che viene aggiornato annualmente per riflettere le evoluzioni normative e le best practice internazionali.

Le domande ESG coprono temi quali:

- Impegno del fornitore nella riduzione delle emissioni di gas serra;
- Certificazioni e sistemi di gestione ambientale e sociale (es. ISO 14001, EcoVadis, SMETA);
- Inclusione;
- Rispetto dei diritti umani e prevenzione della schiavitù moderna;
- Modalità con cui il fornitore può supportare gli obiettivi di sostenibilità di EY.

Le risposte vengono valutate e pesate (minimo 5-10% del punteggio totale in RFP), con domande aggiuntive per categorie di rischio elevato.

Il team ESGS, in collaborazione con EY Climate Change and Sustainability Services, aggiorna e supporta l'adozione del framework, attraverso la formazione dei *sourcing managers*.

2. Onboarding del fornitore

In fase di onboarding, tutti i fornitori devono rispondere a un set di domande di *screening* ESG tramite piattaforme dedicate. I criteri di valutazione includono:

- Aderenza all' [EY Global Supplier Code of Conduct](#) (obbligatorio in tutti i contratti);
- Rispetto dei diritti umani e degli standard ambientali;
- Efficacia nell'attuazione di politiche e programmi ambientali e sociali;

I fornitori che soddisfano i criteri minimi sono classificati come sostenibili; Quelli con punteggi bassi e spese significative sono soggetti ad una revisione aggiuntiva e, se necessario, invitati a sottoporsi ad ulteriore valutazione e/o formazione.

3. ESG Assessment

Nell'ambito del nostro impegno costante volto a ridurre al minimo i rischi ESG lungo tutta la catena di fornitura, nel FY21 abbiamo avviato un progetto mirato di valutazione approfondita dei fornitori. Per selezionare i fornitori, abbiamo utilizzato lo strumento EY ESG Risk Tool, sviluppato dal team EY Climate Change and Sustainability Services, che consente di classificare il rischio ESG (da basso ad alto) su questioni quali l'ambiente, la schiavitù moderna e il lavoro minorile.

Nel FY22, abbiamo selezionato i fornitori da coinvolgere nel progetto pilota, invitandoli a rispondere a un questionario sulle proprie politiche, processi e pratiche ESG. I temi affrontati includevano: governance ESG, emissioni di gas serra, gestione delle risorse, diritti umani, schiavitù moderna, molestie e discriminazioni e inclusione. A seguito delle risposte ricevute, sono stati avviati follow-up con alcuni fornitori per chiarimenti, analisi delle lacune e condivisione di best practice.

Nel FY23, abbiamo proseguito il lavoro con i fornitori italiani già coinvolti nel pilota, condividendo gli score ottenuti e incoraggiando ulteriori miglioramenti.

L'ESG Assessment è stato rilanciato nel FY24 e nuovamente nel FY25. Nel FY25, 17 fornitori italiani hanno risposto al Sondaggio e abbiamo condotto ricerche documentali su oltre 40 fornitori italiani che non hanno inviato la loro risposta. Il questionario verte su politiche, programmi e impatti ESG, inclusi diritti umani, i temi dell'inclusione e indicatori come Science Based Targets, certificazioni e programmi di prevenzione della schiavitù moderna.

Il processo viene ripetuto annualmente, con un progressivo ampliamento del numero di fornitori coinvolti e un target minimo di almeno 50 fornitori valutati ogni anno.

Il processo di valutazione prevede:

- Se il punteggio è $\geq 66\%$, il ricoinvolgimento del fornitore dopo 12 mesi.
- Se il punteggio è $\leq 65\%$, l'analisi da parte del team ESGS delle non conformità e, in collaborazione con il responsabile acquisti e le parti interessate, la definizione di un piano di miglioramento. Anche in questo caso, il fornitore viene ricoinvolto dopo 12 mesi. In caso di non conformità rilevanti, il processo di escalation segue un protocollo, coinvolgendo il team ESGS e, se necessario, il General Counsel Office.

Nel FY25 sono stati condotti colloqui con i fornitori che presentano aree di miglioramento.

Formazione delle persone del Team Supply Chain Services sui temi ESG

Ogni anno viene organizzata la *Responsible Sourcing Week*, una serie di sessioni formative dedicate ai temi ESG e rivolte principalmente ai sourcing manager, con l'obiettivo di fornire strumenti pratici e ispirazione sulle azioni richieste in ambito sostenibilità.

Nel FY25, ciò ha incluso una formazione obbligatoria che ha fornito conoscenze aggiornate per affrontare l'evoluzione della normativa ESG, i requisiti ESG di tutti i responsabili dell'approvvigionamento e un approfondimento sul tema di come identificare la schiavitù moderna nella catena di fornitura.

Il 98% del team dei servizi di catena di fornitura ha completato questa formazione e nel FY26 puntiamo al 100%.

Formazione dei fornitori sui temi ESG

I fornitori di EY sono stati invitati ad iniziative formative focalizzate sulle tematiche ESG.

Focus sulle emissioni: Nel 2024 abbiamo organizzato una sessione dedicata ai Science Based Targets, illustrando le aspettative nei confronti dei fornitori, le principali definizioni relative alla riduzione delle emissioni e fornendo una guida pratica su come impostare obiettivi di decarbonizzazione.

Focus sui diritti umani: Nel 2024 è stata erogata una formazione specifica sui diritti umani, rivolta principalmente ai fornitori ad alto rischio e ad alta spesa. La sessione ha approfondito le aspettative di EY, i principi fondamentali dei diritti umani, l'interpretazione e l'applicazione del Codice di Condotta dei Fornitori di EY, oltre a presentare esempi di programmi di best practice.

Oltre a queste iniziative, sono erogati workshop annuali per supportare anche i fornitori di piccole e medie dimensioni nell'adozione di standard ESG sempre più elevati, favorendo la diffusione di una cultura della sostenibilità lungo tutta la catena di fornitura

Preparazione alla normativa sui temi ESG

Nel FY25 abbiamo condotto una valutazione approfondita dei nostri processi interni, con particolare attenzione alla mappatura e gestione del rischio dei fornitori, alla due diligence, alle attività formative e alle policy adottate.

Nel corso del FY25 è stato aggiornato il **Sustainable Sourcing Framework**, introducendo:

- l'allineamento ai più recenti standard internazionali e alle best practice in materia ESG,
- l'aggiornamento delle procedure di due diligence annuale sui fornitori (con un target minimo di almeno 50 fornitori valutati ogni anno),
- il rafforzamento dei processi di escalation e gestione delle non conformità,
- e l'ampliamento delle attività formative rivolte sia al personale interno sia ai fornitori, con particolare attenzione alle tematiche dei diritti umani e della riduzione delle emissioni.

Queste azioni hanno rafforzato il nostro percorso di miglioramento continuo e la conformità alle normative europee e internazionali in ambito sostenibilità.

3.4 Certificazioni, rating ESG e premi

L'impegno del network EY in Italia verso la responsabilità, la qualità e l'adozione dei più elevati standard nella gestione del business si riflette anche nel conseguimento e nella conservazione di certificazioni riconosciute e rating di sostenibilità. Tali strumenti rappresentano un elemento chiave per garantire processi aziendali trasparenti, efficaci e allineati alle aspettative degli stakeholder.

Il network EY in Italia dispone di numerose certificazioni tra le più significative in ambito ESG, e ha previsto nel proprio Piano di Sostenibilità un programma dedicato all'ampliamento del loro perimetro.

Il valore delle certificazioni si manifesta in diversi ambiti:

- Mitigazione dei rischi attraverso misure di prevenzione e protezione strutturate;
- Rafforzamento della credibilità nei confronti di clienti pubblici e privati;
- Maggiore consapevolezza da parte di tutti gli attori coinvolti, anche rispetto agli obblighi normativi;
- Potenziamento della capacità di monitoraggio e controllo sull'operato dei fornitori.

Le certificazioni e i rating ESG in possesso dal network EY in Italia sono oggetto di monitoraggio e verifica continua, come da Piano di Sostenibilità. L'elenco aggiornato delle [certificazioni ESG](#) è pubblico e consultabile, a testimonianza della trasparenza e dell'impegno costante verso la sostenibilità.

Certificazioni ESG

ISO 9001:2015

SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ

ISO 37001:2016

SISTEMA DI GESTIONE
ANTICORRUZIONE

ISO/IEC 27001:2022

SISTEMA DI GESTIONE DELLA
SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

ISO/IEC 20000-1:2018

SISTEMA DI GESTIONE DEI SERVIZI IT

ISO 20400:2017

APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE -
LINEE GUIDA

ISO 14064-1:2019

CARBON FOOTPRINT

ISO 26000:2020

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

ISO 28000:2022

CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE
DELLA SUPPLY CHAIN

ISO 50001:2018

SISTEMA DI GESTIONE DELL'ENERGIA

ISO 14001:2015

SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE

ISO 45001:2018

SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE
E SICUREZZA SUL LAVORO

SA8000:2014

SOCIAL ACCOUNTABILITY

UNI/PDR 125:2022

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ
DI GENERE

ISO 30415:2021

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE -
DIVERSITÀ E INCLUSIONE

ISO 9241

ERGONOMIA INTERAZIONE UOMO-
SISTEMA

Rating ESG ottenuti

Nel corso del FY25, le principali Legal Entity del network EY in Italia hanno conseguito punteggi elevati nei principali Rating di Sostenibilità, strumenti che valutano in modo approfondito le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) delle organizzazioni. Queste valutazioni analizzano come l'azienda affronta le proprie responsabilità in ambiti quali la tutela ambientale, i diritti umani, le condizioni di lavoro, l'etica professionale e la sostenibilità economica.

L'ottenimento di tali rating rappresenta un'opportunità strategica per individuare punti di forza e aree di miglioramento rispetto alle tematiche ESG, oltre a costituire un mezzo efficace per comunicare l'impegno dell'organizzazione verso pratiche sostenibili ai propri stakeholder.

Ecovadis



- EY Advisory S.p.A.



- EY S.p.A.



- Studio Legale Tributario

Synesgy



- EY Advisory S.p.A.
- EY S.p.A.
- Studio Legale Tributario

ESGeo



- EY Advisory S.p.A.

Il network EY in Italia, è parte della Community Open-es, una piattaforma collaborativa aperta che coinvolge imprese, istituzioni e attori finanziari in un percorso condiviso di misurazione, benchmarking e miglioramento delle performance ESG, promuovendo trasparenza e crescita sostenibile lungo tutta la catena del valore. La piattaforma si configura come uno strumento di misurazione, benchmarking e collaborazione, che restituisce una "Carta d'identità ESG" articolata in tre livelli - Fondamentali, Maturità e Master - per rappresentare il grado di evoluzione aziendale. Le legal Entity del network EY in Italia EY SpA, EY Advisory SpA, Studio Legale e Tributario e EY BGP hanno ottenuto la "Carta d'identità ESG" ottenendo nei tre livelli punteggi superiori a 90/100.

Inoltre, il network EY in Italia è Development Partner di Open-es. Attraverso questa collaborazione, il network EY in Italia contribuisce allo sviluppo della piattaforma fornendo competenze e strumenti per promuovere la crescita della piattaforma e la diffusione di pratiche ESG lungo le filiere produttive.

Premi ESG ricevuti

Le azioni concrete che realizziamo ricevono numerosi riconoscimenti esterni. A destra riportiamo i premi ricevuti dal network EY in Italia nel FY25.

Top Employer

Per il diciassettesimo anno consecutivo ci riconfermiamo Top Employer e per la seconda volta, ci classifichiamo settimi nella top 10 delle aziende certificate. La certificazione di Top Employers Institute attesta le aziende che si distinguono per le buone pratiche e i processi certificati in ambito risorse umane, come investimenti in formazione, piani di carriera, benefit, attenzione alla crescita professionale e personale di ogni persona.



Potentialpark Talent Communication Study

2° posto assoluto nella classifica di Potentialpark per la migliore strategia di Employer Branding tra oltre 90 aziende in gara. Lo studio raccoglie ogni anno le opinioni di studenti e laureati di tutto il mondo per capire le esigenze del mercato del lavoro contemporaneo.

SDGs Leaders Awards

Gli SDGs Leaders Awards sono un prestigioso riconoscimento assegnato al Leadership Team delle Aziende che hanno stabilito nuovi standard di eccellenza attraverso iniziative volte a un futuro migliore e più sostenibile.

100 Best Company to Work for

Siamo rientrati nella classifica "100 Best Company to Work for" di Great Place to work, società di ricerca, tecnologia e consulenza che analizza gli ambienti di lavoro raccogliendo e analizzando le opinioni dei collaboratori e la employee experience.

Welcome. Working for refugee integration di UNHCR

Riconoscimento del rilevante impegno dimostrato nella promozione di interventi per l'inserimento lavorativo di persone rifugiate. Grazie alla collaborazione tra EY Talent e EY Foundation.

HRC Best HR Team nel reclutare Talenti

Abbiamo vinto il premio come miglior azienda per la categoria Employer Branding & Talent Acquisition con il progetto *Road to youth 7* che riflette il nostro impegno nel dare voce e fiducia alle nuove generazioni.

Premio Top Fundraiser Sport Senza Frontiere

Partecipando, attraverso EY Foundation, alle maratone di Roma e Milano abbiamo sostenuto il progetto JOY Camp, rivolto in particolare a sostenere giovani che vivono situazioni di fragilità sociale.

Premio Radar Academy "Company for Genz"

EY ha ottenuto il secondo posto nella categoria Diversity, Equity & Inclusion, unica società di consulenza a salire sul podio.

Repubblica degli Stagisti

L'AwaRdS 2025 premio per il miglior rimborso spese. L'indennità mensile viene riconosciuta senza distinzione tra stagisti curricolari ed extracurricolare.

Centro Servizio al Volontariato del Lazio ETS

EY Foundation ha ricevuto il premio in occasione della Maratona Solidale di Roma a cui hanno aderito diversi Team di persone EY.

A livello globale, EY è stata nominata leader nel mercato della consulenza sui temi di sostenibilità da Verdantix.

4

For people

Creare valore per le nostre persone

4.1 Crescita professionale

4.2 Cultura dell'inclusione

4.3 Formazione

4.4 Benessere fisico e psicologico

4.5 Salute e sicurezza

Creare valore nel lungo termine per le persone di EY

Con un approccio trasformativo e orientato all'innovazione, il team Talent si impegna costantemente per anticipare il cambiamento e renderlo un vantaggio competitivo. Ogni iniziativa è pensata per ottimizzare i processi HR e, al tempo stesso, migliorare in modo continuo le competenze e l'esperienza delle persone del network EY in Italia.

I principali pilastri:

- **Crescita professionale**, basata sul merito e a prescindere dal genere di appartenenza. Per verificare che non vi siano differenze retributive di genere, monitoriamo costantemente il gender pay gap;
- **Cultura dell'inclusione**, per creare e mantenere un ambiente di lavoro privo di discriminazione e che incoraggi l'unicità e il rispetto dei diritti umani e a dare opportunità ai giovani. Oltre a questo, abbiamo sviluppato policy per tutelare la genitorialità, sostenere il rientro dalla maternità e attuato diversi progetti per sostenere e creare una cultura dell'inclusione;

- **Formazione**, rappresenta uno dei nostri pilastri fondanti per la crescita personale e professionale. Forniamo gli strumenti per formare professionisti consapevoli e qualificati che possano offrire le migliori competenze e rispondere alle richieste dei nostri clienti;
- **Benessere fisico e psicologico**, avere a cuore le persone significa avere cura della loro salute e del loro benessere, sia a livello fisico che mentale, offrendo, tra gli altri, diversi programmi di wellbeing;
- **Salute e sicurezza**, per garantire un luogo di lavoro salubre e tutelare la salute e la sicurezza delle persone.

Tutto ciò perché EY è fedele alla sua promessa di garantire a tutte le persone del network EY: *Shape your future with confidence*, attraverso diverse leve che potenzino l'Extraordinary You di ciascun individuo.

For People

~ 51
ore medie pro capite
di formazione erogate

2.076 persone
assunte, di cui il
47,1% donne

82% delle persone ha
svolto almeno un
corso sulla
sostenibilità

29,3% di donne nei
Consigli di
Amministrazione

64% di giovani
coinvolti in stage
extra-curricolari è
stato assunto

Gender pay gap <2%

Programma di total
wellbeing

Mantenimento
UNI/PdR 125 e
estensione ISO 30415
e 35 iniziative di
inclusione

66% delle persone ha
dichiarato di avere
una **Exceptional
EY Experience**

40% di donne
promosse a partner

Ampliamento della
Policy Genitori@EY

Encourage
engaging and
inclusive
conversations





4.1 Crescita professionale

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, offriamo pari opportunità a tutte le nostre persone e monitoriamo costantemente gli stipendi dei affinché non vi sia un divario retributivo di genere e si possa intervenire laddove si evidenzia un effettivo trattamento diverso dovuto al genere.

Il gender pay gap del network EY in Italia nel FY25, calcolato come: $[(\text{media del compenso fisso annuale maschile}) - (\text{media del compenso fisso annuale femminile})] / (\text{media del compenso fisso annuale maschile})$ (per rank) è **minore del 2%**, in linea con l'obiettivo prefissato all'interno del Piano di sostenibilità.

Con l'obiettivo di migliorare ulteriormente il bilanciamento di genere nella forza-lavoro, nel FY25, attraverso il Piano di Sostenibilità, in Italia abbiamo ottenuto i seguenti risultati:

- 47,1 % di donne sono state assunte sul totale dei neoassunti (43% nel FY24, 51% nel FY23);
- Incrementata al 29.3% la presenza di donne nei Consigli di Amministrazione di EY SpA, EY Advisory, GSS e Studio Legale Tributario (SLT) (27% nel FY24);
- 40% di donne nelle promozioni a partner (28% nel FY24)

La nostra cultura e i valori promossi 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 alle competenze della singola persona.

Inoltre, disponiamo di policy che mirano a tutelare i genitori e programmi specifici per favorire l'inserimento di donne, soprattutto nei settori caratterizzati da una forte componente maschile.

Ogni anno, attraverso l'**EY People Pulse**, raccogliamo e ascoltiamo l'opinione di tutte le nostre persone, con l'obiettivo di migliorarci continuamente e offrire la migliore EY experience possibile.

Nel FY25, attraverso la EY People Pulse, il 66% delle persone di EY in Italia ha dichiarato di avere una **Exceptional EY Experience**

Gestione delle performance

Il tema delle opportunità di carriera interna viene costantemente monitorato. A livello globale vengono predisposti KPI specifici in termini di pari opportunità alla promozione sulle singole divisioni e per lo sviluppo di carriere agili.

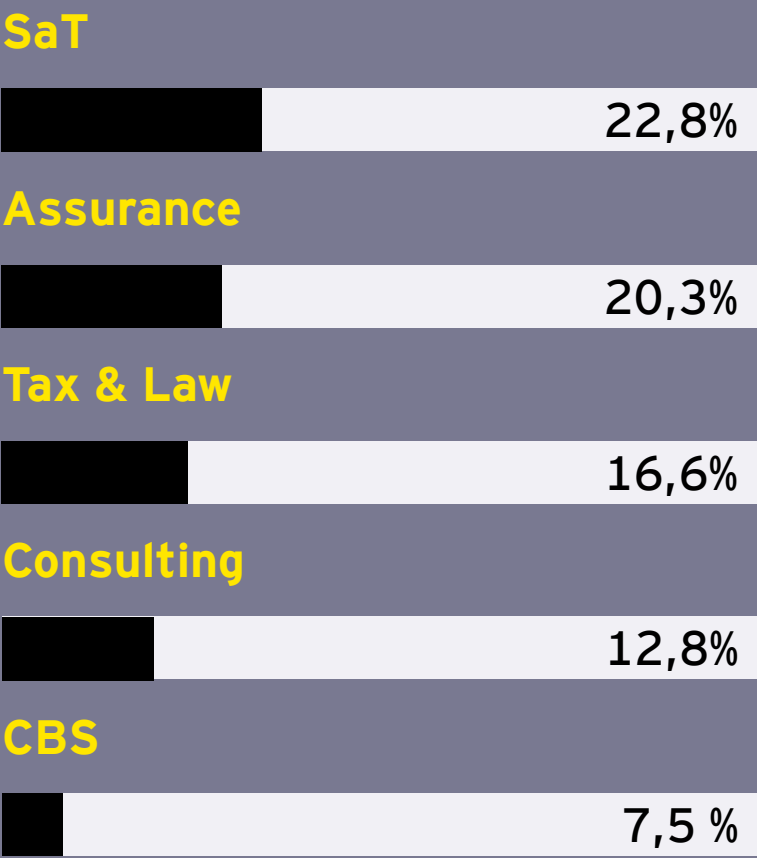
I nostri clienti guardano i risultati e il riconoscimento che traiamo dal mercato, frutto delle evidenze concrete del valore che apportiamo tramite la professionalità delle nostre persone. Lo stesso criterio viene utilizzato nella misurazione delle performance e nella decisione dei percorsi di crescita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

Disponiamo di **un framework di gestione delle performance, LEAD**, che supporta la carriera delle nostre persone, ispira la loro crescita e riconosce il valore che apportano. Attraverso feedback continui e colloqui sulle prospettive di crescita con i counselor, LEAD aiuta le persone ad allinearsi alla strategia di EY e ciò consente loro di cogliere le aspettative della firm e di focalizzarsi sul futuro del percorso professionale. La dashboard di un individuo fornisce un'istantanea delle prestazioni rispetto alle dimensioni della Transformative Leadership, tra cui qualità, gestione del rischio, eccellenza tecnica e le metriche di coinvolgimento.

Il feedback ricevuto durante un ciclo annuale viene aggregato e utilizzato come input per i programmi di compensazione e rewarding. Al centro del framework ci sono le conversazioni tra counselee e counselor, che vertono su svariati argomenti quali la comprensione della diversificazione dei percorsi di carriera, creando un ambiente inclusivo ed equo e perseguendo la formazione e le nuove esperienze. Queste conversazioni aiutano ad identificare le opportunità di ulteriore crescita e a costruire competenze orientate al futuro.

Il framework di gestione delle performance si estende a partner, executive directors e directors e si applica a tutte le member firm di EY in tutto il mondo. Ciò rafforza la business agenda globale continuando a collegare le prestazioni ad obiettivi e valori più ampi. Il processo include la definizione degli obiettivi, il feedback continuo, la pianificazione della crescita personale ed una review annuale delle prestazioni. Gli obiettivi di un partner di una member firm sono articolati su sei indicatori di priorità globali e locali in sei parametri, il più importante dei quali è la qualità.

Percentuale di promozioni a rank superiori sul totale della popolazione elegibile per Service line nel FY25:



4.2 Cultura dell'inclusione

Crediamo che il rispetto dei diritti umani sia fondamentale per il nostro purpose di costruire un *Better working world*. L'**EY Global Human Rights Statement** si basa sul Codice di Condotta e riflette l'impegno a promuovere il rispetto dei diritti fondamentali di tutti gli esseri umani.

Lo Statement si basa sulla Dichiarazione universale dei diritti umani, relativi trattati e dal più ampio ragionamento etico alla base del loro sviluppo. Il nostro approccio al rispetto e alla difesa dei diritti umani è ispirato ai Principi delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, che, tra le altre, affermano che le imprese hanno la responsabilità di:

- Evitare di causare o contribuire a impatti negativi sui diritti umani attraverso le proprie attività e affrontare tali impatti qualora si verificano;
- Cercare di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani che sono direttamente collegati alle proprie *operation*, prodotti o servizi dai propri rapporti commerciali.

Oltre a evitare e mitigare potenziali danni, cerchiamo di sostenere e promuovere in modo proattivo i diritti umani a beneficio delle comunità in cui operiamo, aumentando la consapevolezza dei diritti umani in tutto il network EY nell'interesse di tutte le persone e di coloro con cui interagiscono.

In EY, vogliamo creare valore attraverso l'unicità di ogni persona. Per questo la cultura dell'inclusione è il fulcro di ciò che siamo e di come lavoriamo. Il nostro obiettivo è quello di creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo ed eterogeneo, capace di generare innovazione.

Ci impegniamo a sostenere i diritti umani delle persone di EY. In particolare, in conformità con **la Policy di inclusione e non discriminazione**, ci impegniamo a rispettare i seguenti diritti umani, che abbiamo identificato come più salienti nel nostro ambiente di lavoro:

- **Salute e sicurezza** – Il diritto di tutte le persone di godere di un ambiente di lavoro fisicamente e psicologicamente sicuro.
- **Diritti del lavoro** - Il diritto di tutte le persone a condizioni di lavoro giuste e favorevoli, prestando attenzione a fornire i giusti supporti in base alle necessità.
- **Inclusiveness** – Il diritto di tutte le persone a essere rispettate e valorizzate per le loro unicità, offrendo loro pari opportunità di carriera e sviluppo del proprio potenziale.

Il testo completo [dell'EY Global Human Rights Statement](#)

Il testo completo [dell'EY Modern Slavery Statement](#).

Il Network EY in Italia ha implementato **una Procedura per la Gestione del lavoro minorile** che illustra i criteri e le modalità adottate per garantire di non utilizzare né favorire l'impiego di lavoro infantile e minorile e di definire le modalità di intervento nel caso di rilevamento dello stesso presso i propri fornitori.

Il nostro impegno a livello globale è descritto nell' [EY Global Executive \(GE\) Diversity, Equity and Inclusiveness Statement](#),

Per monitorare i progressi utilizziamo il Global Inclusiveness Progress Report uno strumento di gestione chiave che aiuta a promuovere azioni coerenti e spinge avanti l'organizzazione collettivamente.

Nuove analisi integrate sul Gender Balance relative a headcount, hiring, separation, promotion e progression, con proiezioni e forecast pluriennali e proposta di azioni mirate per orientare interventi correttivi.

E' stato implementato il monitoraggio interno delle Categorie Protette tramite un sistema strutturato che coinvolge counselor e counselee per valutare sviluppo, performance e engagement.

Le misurazioni includono la revisione della diversità della carriera, dell'esperienza lavorativa e del genere nei ruoli di leadership. Inoltre, esamina i dati aggregati sui differenziali di genere e di background culturale nelle risposte ai sondaggi interni sulle persone per ottenere approfondimenti su come le persone sperimentano l'inclusività in EY.

L'EY Global Executive Inclusiveness Steering Committee:

- Guida e supervisiona l'attuazione della strategia globale, assicurando che sia integrata nei processi aziendali, nella cultura organizzativa e nelle priorità di business.
- Fornisce supporto per l'implementazione della roadmap che aiuta i leader EY a creare ambienti inclusivi.

Dal 2019, il network EY in Italia ha istituito un Team dedicato alla Inclusiveness.

La strategia Inclusiveness si basa su 6 elementi:

- Equità di genere
- LGBTQAI+
- Disabilità e Neurodiversità
- Salute Mentale e Caregiving
- Multiculturalità
- Confronto Intergenerazionale

Da questi elementi sono nati gli **Employee Resource Groups (ERG)**, gruppi volontari di colleghi e colleghe di diversa professionalità, che condividono interessi e valori comuni e collaborano per sensibilizzare su temi di rilevanza sociale e professionale. Nel FY25 gli ERG sono stati rilanciati con gestione autonoma budget e programmazione di nuove azioni.

Supportiamo tutte le dimensioni della Inclusiveness

età, genere, esperienza personale, cultura, percorsi di carriera, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità e fragilità, neurodiversità e background socio-economico.

Particolare attenzione viene data alle certificazioni sul tema quali la UNI ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione e la UNI/PdR 125:2022 - Parità di genere.

Siamo inoltre firmatari della [Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro - Italian Diversity Charter](#) di Fondazione Sodalitas.

La nostra **Policy contro la discriminazione, la molestia e il bullismo sul luogo di lavoro** promuove il trattamento equo e rispettoso di tutte le persone, identificando ciò che si intende per discriminazione, intimidazione, bullismo, molestie ed esemplificando tipologie di comportamenti inappropriati. Fornisce esempi pratici su come segnalare in modo formale o informale un comportamento inappropriato, sottolineando che ogni segnalazione sarà trattata in modo imparziale, tempestivo e confidenziale, senza rischio di ripercussioni.

Dal FY23 è attiva in Italia una **Policy Diversity, Equity & Inclusion (ora Policy Inclusiveness)**, che descrive nel dettaglio la strategia e le azioni per promuovere diversità, equità e inclusione all'interno del network.

Nel FY25, in Italia, abbiamo erogato **35 iniziative**, tra cui:

- Avvio del progetto "Gender Equality per la Leadership Inclusiva" per raccogliere insight reali su barriere e facilitatori a una leadership meritocratica. Realizzazione di focus group co-progettati con partner, senior manager e senior e costruzione di Action Plan cross rank e SL.Workshops formativi su bias e conformismo sociale.
- Workshop sulla cultura dell' inclusione per i new joiners durante gli eventi onboarding nelle sedi di Milano, Roma e Bari.
- Campagne di comunicazione rispetto a giornate internazionali quali l'8 marzo, 25 novembre Giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne , 3 dicembre Giornata delle persone con disabilità.
- Neurodiversity learning & inclusiveness per la formazione specifica ai team coinvolti e alla popolazione EY.
- Inserimento di persone dello spettro autistico.
- Presentazioni presso scuole superiori per promuovere l'accesso delle ragazze alle materie STEM.
- Partecipazione del Team Inclusiveness all'evento NextGen Women Competition di EY- Parthenon.

- Partecipazione attiva al Pride con eventi di networking organizzati dalla Unity Italia e attivazione in presenza alle parate di Milano, Roma e Bari.
- Collaborazione con il Team Talent Attraction & Acquisition su workshop formativi su bias e conformismo sociale e storytelling inclusivo.
- Co-progettazione e lancio di campagne Inclusiveness su tematiche chiave quali disabilità, multiculturalità e gender equity.
- Progetto Generazioni a confronto dedicato alle curiosità della Gen Z rivolte alla leadership.

Quest'anno il progetto **Bring Your Kids and More** è cresciuto e si è trasformato e radicato ancora di più nei nostri valori di inclusione, cura e relazione.

I protagonisti non sono stati solo figlie e figli, ma anche nipoti, genitori, amici, amiche e persone care di ogni età.



Abbiamo vissuto un'esperienza che ha celebrato i legami che contano, fatta di gioco, scoperta e apprendimento. A Milano, Roma e Bari hanno partecipato più di 1.500 persone e 120 volontari.

Al centro della giornata: Intelligenza Artificiale e dialogo intergenerazionale.

Due temi che hanno ispirato attività pensate per connettere generazioni diverse attraverso curiosità, innovazione e scoperta condivisa.

Nel FY25 è stata revisionata e ampliata la **Policy Genitori@EY**, che prevede:

- Possibilità di richiederne l'attivazione anche in caso di adozione e affidamento;
- L'estensione del bonus genitori da €3.500 a €4.500 per le spese per compiti di cura (asili nido, baby-sitting), entro i 36 mesi dalla nascita o adozione di ciascun figlio/a;
- Il riconoscimento ad entrambi i genitori 8 ore di permesso annui retribuiti, per ciascun figlio, da fruire per l'inserimento all'asilo nido e alla scuola per l'infanzia;
- Permessi per allattamento;
- L'introduzione della figura del buddy per facilitare il reinserimento al lavoro delle neomamme e possibilità di planning agevolato su clienti "vicini geograficamente";
- Opportunità di self-learning per valorizzare le competenze soft acquisite durante le esperienze di cura, e trasferirle nel contesto professionale. Estensione dell'accesso al servizio a tutti i genitori con figli fino a 18 anni e ai caregiver e introduzione di nuove funzionalità e strumenti

Promuoviamo una cultura di genitorialità e di compartecipazione di entrambi i genitori nella cura della propria famiglia: riconoscendo ai neopapà con figli (naturali, adottivi, affidatari) ulteriori 10 giorni, in aggiunta ai 10 giorni di congedo di paternità previsti per legge.

In fase di implementazione la nuova **Policy Accessibilità** per promuovere l'equità attraverso l'accessibilità. L'obiettivo è quello di implementare strumenti e supporti personalizzati in base alle esigenze specifiche di ogni persona.

Policy **Disabilità** con misure per supporto economico, servizi estesi di cura, consulenza e benessere. Gestione operativa della disabilità attraverso strumenti a supporto, visite mediche e device.



4.3 Formazione

La formazione è una leva fondamentale per realizzare la nostra strategia di business e un pilastro della nostra *exceptional employee experience*.

La rapida obsolescenza delle skill legata alla velocità di evoluzione dei contesti socio economici 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.

Il nostro modello di leadership mette al centro il purpose - individuale, di team e della società - con l'obiettivo di Building a better working world. Si fonda sull'adozione di un growth mindset, ossia un approccio focalizzato sullo sviluppo delle persone. Questi principi sono alla base della strategia ALL IN, che ci guida nel creare valore in un mondo in continuo cambiamento e ci aiutano a vivere pienamente il nostro purpose.

Alla luce di questo modello, la formazione continua è uno strumento fondamentale per consentire la realizzazione della crescita delle risorse. Nel FY24 sono state erogate 554 mila ore di formazione e nel FY25 541.000 ore di formazione.

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

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

La formazione può essere di differenti tipologie: obbligatoria, per requisiti globali o locali, oppure facoltativa ad adesione volontaria.

Stiamo accrescendo la disponibilità di corsi ad adesione volontaria su differenti piattaforme, perché consentano di scegliere in autonomia quali conoscenze sviluppare secondo le proprie inclinazioni, interessi e necessità. Si tratta di contenuti accessibili nel momento e nel luogo che le persone preferiscono. Ciò rende la fruizione più agevole, perché meglio conciliabile con le attività professionali.

Il continuous learning si compone di due elementi: cultura aziendale e strumenti. Incentivare le persone ad imparare e a migliorarsi ogni giorno fa parte del nostro modello di leadership, per questo mettiamo a disposizione diversi strumenti di formazione come percorsi mirati a seconda delle competenze che ciascuno ha bisogno di sviluppare per il proprio lavoro, e piattaforme di learning con infiniti contenuti.

EY affronta il cambiamento su tre livelli: strumenti, competenze e cultura. In un periodo di rapida trasformazione digitale, abbiamo introdotto tecnologie come Copilot e tool specialistici, e puntiamo su un upskilling diffuso per costruire fiducia, familiarità e generare un impatto trasformativo.



Nel FY25 sono state erogate

51

ore medie di formazione pro-capite

Un percorso cruciale per plasmare il futuro con fiducia è relativo all'AI che si può realizzare solo mettendo la persona al centro.

Per far sì che le colleghe e i colleghi conoscano lo strumento, e sviluppino le competenze necessarie per portare il suo potenziale trasformativo sul mercato, abbiamo sviluppato un corso di formazione e accompagnamento al cambiamento che coinvolge e attiva tutta EY.

Sono queste le caratteristiche che rendono EY un excellent place to work, su cui vogliamo continuare a investire per rendere la nostra firm sempre più attrattiva per i talenti.

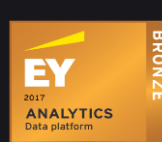
IA Programma

Abbiamo dato alle nostre persone l'opportunità di acquisire e certificare le competenze offerte dal percorso formativo dedicato all'intelligenza artificiale. Il programma è stato progettato per aumentare la consapevolezza e le competenze in ambito AI, con l'obiettivo di trasformare sia le soluzioni che portiamo ai nostri clienti, sia il modo di lavorare interno.

Il programma si è rivolto a tutti e vede degli acceleratori nei nostri Game Changer, "esploratori" del tema AI con il compito di diffondere le nuove competenze all'interno, anticipando il cambiamento.

Questo percorso formativo accelera la crescita professionale per i nostri clienti e per il mercato. Valorizzare l'AI nei percorsi di carriera interni è fondamentale per il nostro successo futuro.

EY Badges



EY Masters

Offriamo a tutte le persone la possibilità di accedere a:

- EY Tech MBA Program
- EY Masters in Business Analytics Program
- EY Masters in Sustainability Program

Negli ultimi anni abbiamo incrementato gli investimenti in termini di formazione sui temi di sostenibilità.

Oltre alla possibilità di conseguire un master in sustainability, abbiamo aggiornato l'offerta all'interno della piattaforma EY Badges che, ad oggi, consta di 6 EY Badges dedicati alla sostenibilità:

Climate Change

Creating Long-term Value through ESG

Circular Economy

Impact Entrepreneurship

Responsible and Inclusive Business

Sustainable Finance

IA Pillole a cui hanno
partecipato oltre 2.000
persone.

Oltre ai precedenti corsi aperti a tutte le persone 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 erogati per ulteriori specifiche esigenze, come ad esempio, la **ImpACT week**, una settimana di formazione rivolta a tutti i professionisti di Assurance sui temi ESG.

Come ulteriore strumento formativo, abbiamo inserito all'interno dell'**onboarding** un modulo per tutti i neoassunti in cui si illustrano i concetti di base relativi alla sostenibilità e agli SDG, presentando la rilevanza del tema per EY e gettando le basi per un background comune.

Nel FY25 l'

82%

delle persone del network EY in Italia ha svolto

corsi sulla sostenibilità.

(88% nel FY 24, 77% nel FY23)

4.4 Benessere fisico e psicologico

Siamo da sempre attenti al benessere delle nostre persone. Per questo motivo, abbiamo sviluppato un approccio olistico e flessibile al wellbeing, con un'ampia offerta di opportunità.

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

Il programma **EYxTe** riunisce flexible benefit, programmi e le convenzioni per rispondere a tutte le esigenze, nella logica del total wellbeing e ha il suo cuore in un portale intranet strutturato per essere di immediata consultazione e fruizione.

Abbiamo creato un programma di change, formazione e comunicazione ispirato alle neuroscienze, rivolto a tutta la popolazione aziendale. Oltre a contenuti formativi, sono stati condivisi momenti ispirazionali con speaker di rilievo.

Infine, abbiamo scelto un **servizio privato digitale di medicina di base in Italia** che permette alle persone EY, e a 5 loro familiari, di accedere ai servizi sanitari gratuitamente e dal proprio cellulare, per garantire un'assistenza medica pratica ed efficiente che faccia risparmiare tempo, denaro e fatica.

La cura, la genitorialità e il benessere sono al centro dei programmi anche attraverso l'evoluzione del servizio di supporto psicologico e management consultation grazie a nuovi servizi e nuovi canali di accesso.

BENESSERE FISICO

Vogliamo che le persone di EY possano prendersi cura di sé, del proprio corpo e del benessere delle persone che sentono più vicine, dando ad ognuno gli strumenti giusti per poterlo fare al meglio in qualsiasi luogo e momento.

Online Fitness gratuito, voucher per palestre e piscine con FlexEYgift, corsi e personal trainer, nutrizionista on demand, rimborso visite specialistiche, assistenza sanitaria, medico digitale e molto altro.

BENESSERE MENTALE ED EMOTIVO

Vogliamo supportare il benessere mentale ed emotivo-relazionale, per consentire alle persone di EY di integrare vita professionale e personale in modo sano e sostenibile.

Corsi e classi di mindfulness, sessioni di approfondimento dedicate ai temi principali del benessere mentale ed emotivo, e supporto psicologico gratuito 24 ore su 24, sette giorni su sette tramite fornitore EAPITALIA.

BENESSERE SOCIALE

La capacità di costruire e mantenere relazioni positive e soddisfacenti è fondamentale per un ambiente di lavoro sereno e motivante. Il senso di appartenenza e il sentirsi compresi e valorizzati sono cruciali per il benessere collettivo. Per questo, forniamo gli strumenti teorici e pratici per costruire spazi di sicurezza psicologica, in cui poter esprimere se stessi e le proprie necessità. Benessere sociale ha anche un significato più ampio. Il nostro purpose è *Building a better working world*: creando nuovo valore per i clienti, le nostre persone e la società e creando fiducia nei mercati finanziari. Per questo crediamo che contribuire alla comunità e al sistema Paese sia fondamentale non solo attraverso l'attività professionale quotidiana ma incoraggiando il volontariato di competenze pro bono, per un impatto che crei il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo, grazie agli EY Ripples e alle attività della EY Foundation.

BENESSERE ECONOMICO

Vogliamo darci la sicurezza di un orizzonte economico sempre in crescita, con piani di compensation e benefit dedicati. *Ticket buoni pasto, convenzioni mobilità in sharing, voucher per formazione, viaggi, abbonamenti mobilità, acquisti online, rimborso visite specialistiche, assistenza sanitaria, carta di credito aziendale, assicurazione, bonus per genitori, piattaforme per approfondire le tue passioni e per ampliare le tue conoscenze linguistiche e molto altro.*



BENESSERE FISICO

 Un network con palestre e strutture sportive in Italia, allenamenti di gruppo live streaming, lezioni individuali con personal trainer qualificati e più di 30 app partner, attraverso abbonamenti scontati

 Assistenza sanitaria integrativa che permette di prenotare e sostenere prestazioni specialistiche presso strutture convenzionate

 Servizio privato digitale di medicina di base che permette di accedere ai servizi sanitari gratuitamente e comodamente dal proprio cellulare

BENESSERE MENTALE ED EMOTIVO

 Supporto psicologico gratuito, uno spazio personale, protetto e strutturato in cui usufruire di consultazioni psicologiche in totale riservatezza per affrontare difficoltà personali o lavorative (servizio EAP ITALIA)

 Servizio gratuito di management consultation dedicato a chi gestisce i team

 Mindfulness e meditazione per promuovere il benessere

BENESSERE SOCIALE

 Attività di volontariato aziendale grazie al programma EY Ripples

BENESSERE ECONOMICO

 Buoni Pasto spendibili in ristoranti e locali, supermercati e per la spesa online

 Convenzioni aziendali per viaggi, shopping, tempo libero, finanza, salute e sport, cultura, casa, tecnologia, formazione e molto altro

 Flexible benefit con FlexEYgift, il benefit flessibile che risponde alle più diverse esigenze, valorizzando l'individualità di ognuno, dalla spesa al supermercato al carburante, dalla palestra alle visite mediche fino al cinema e all'istruzione personale e molto altro

 Bonus genitori, che consentono di ottenere rimborsi per le spese sostenute per asili nido, baby-sitter e altri servizi educativi e di assistenza familiare

 Carta di credito corporate

 Polizza per autovettura personale

 Assicurazione infortuni professionali ed extra professionali, attraverso cui EY garantisce mediante polizza assicurativa o adesione a Cassa di previdenza ed assistenza collettiva, l'assicurazione per invalidità permanente e per decesso derivante da infortunio occorso anche non durante il lavoro

 Convenzione per servizi di consulenza previdenziale ed assistenza fiscale

thrive time

EY si impegna ad aiutare le persone a realizzarsi sia sul piano personale che professionale.

Il programma **EY Thrive Time** rappresenta uno degli impegni distintivi della nostra Employee Value Proposition: *Developing, Empowering, Fuelling an extraordinary you* ed è pensato per aiutarvi le persone di EY a bilanciare le esigenze dei clienti e del lavoro con il tempo dedicato alla crescita professionale e personale, alla salute e al benessere.

Le attività incluse in Thrive Time sono flessibili: possono spaziare dalla partecipazione a eventi di comunità tramite EY Ripples (il nostro programma globale di responsabilità sociale), alla formazione extra-lavorativa, al mentoring, o a qualsiasi iniziativa che dia energia alle persone.

4.5 Salute e sicurezza

Il network EY in Italia si impegna a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro, con l'obiettivo di tutelare la salute e il benessere delle proprie persone. Per presidiare in modo efficace questi temi, è stata istituita una funzione organizzativa interna, «HSSE & EY Italy Management Systems Certification», che si avvale di esperti in salute e sicurezza sul lavoro in possesso dei requisiti professionali previsti dalla normativa applicabile: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP). Sono inoltre presenti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), gli addetti alla gestione delle emergenze e i preposti.

Per tutte queste figure, così come per l'intero personale del network EY in Italia, è previsto un Piano Formativo specifico a partecipazione obbligatoria, volto a garantire la consapevolezza e la preparazione sui temi di salute e sicurezza.

In relazione alle segnalazioni di pericoli e situazioni pericolose legate al lavoro, il sistema di gestione integrato prevede una procedura di gestione rilievi: non conformità, infortuni, reclami e segnalazioni, che descrive il processo di gestione e segnalazione delle non conformità relative ai temi di salute e sicurezza, compresi gli infortuni e i quasi incidenti. È inoltre attiva la «EY Ethics Hotline», uno strumento che consente a tutte le persone di effettuare segnalazioni relative a eventuali irregolarità, contribuendo così al miglioramento continuo della gestione della sicurezza.

Per tutte le sedi del network EY in Italia è stato implementato un sistema di gestione integrato conforme ai requisiti della norma ISO 45001. Le principali sedi, che ospitano oltre l'80% della popolazione aziendale e presso le quali sono allocati tutti i processi coinvolti nelle attività a cui le norme fanno riferimento, hanno ottenuto la certificazione ISO 45001:2018 «Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro».

Le metodologie utilizzate per l'identificazione dei pericoli connessi all'attività lavorativa e la valutazione dei rischi sono descritte all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi aziendale (DVR), che individua tutti i rischi a cui i lavoratori sono esposti e le relative misure di miglioramento implementate dall'azienda. A livello di sistema di gestione, sono stati creati un processo di risk assessment e un piano di miglioramento, annualmente revisionati dal management aziendale, che formalizza i risultati di tali valutazioni in un documento di Riesame della Direzione.

Il Programma di Sorveglianza Sanitaria prevede che, per le persone in particolari condizioni di fragilità e in caso di gravidanza, vengano applicate politiche che garantiscano la possibilità di lavorare da remoto, affinché la loro salute venga tutelata.

Il network applica anche una procedura di gestione delle emergenze, che disciplina la gestione dei lavoratori in situazioni di pericolo all'interno dei luoghi aziendali.

Per quanto riguarda i processi di partecipazione e consultazione dei lavoratori nello sviluppo, nell'attuazione e nella valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, si evidenzia la partecipazione attiva dei RLS alla riunione periodica, al processo di valutazione dei rischi aziendali e alla presa visione dei DVR. Sulla intranet aziendale è inoltre disponibile uno sharepoint con sezioni dedicate ai sistemi di gestione, alle certificazioni e alla salute e sicurezza.

Oltre agli aspetti di prevenzione e riduzione del rischio, il network EY in Italia si impegna a promuovere la salute delle persone attraverso coperture assicurative, uno sportello psicologico gratuito, uno sportello di telemedicina, attività sportive aziendali e un ampio programma di wellbeing, come descritto nella sezione dedicata.

5 For Society

Creare valore per la società

5.1 Comunità locali

5.2 Sostenibilità ambientale

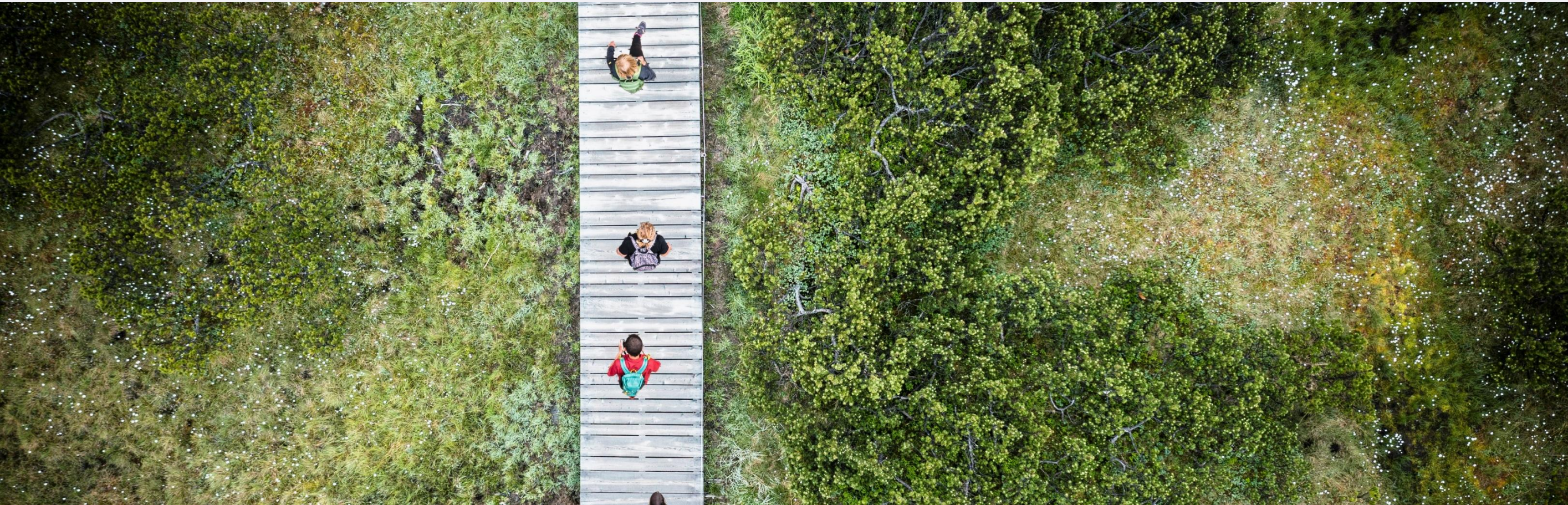


Creare valore nel lungo termine per la comunità

In questo capitolo condividiamo il nostro impegno e i risultati raggiunti nel generare valore sostenibile nel lungo periodo, a beneficio della società. Attraverso azioni concrete, contribuiamo alla costruzione di un futuro più inclusivo e responsabile, agendo su due ambiti fondamentali:

▪ **Comunità locali.** Crediamo che il cambiamento parta dalle persone. Per questo sensibilizziamo i nostri professionisti su tematiche sociali e ambientali, promuovendo una cittadinanza attiva e consapevole. Offriamo loro l’opportunità di contribuire concretamente alle comunità in cui operiamo attraverso il volontariato di competenza. I progetti riuniti sotto il nome di EY Ripples mettono a disposizione competenze, talenti ed esperienza per rafforzare il tessuto sociale e affrontare alcune delle sfide più urgenti del nostro tempo.

▪ **Sostenibilità ambientale.** Contribuire alla trasformazione dell’Italia in un Paese più sostenibile è una priorità, per questo ci impegniamo a ridurre le emissioni di gas serra in linea con l’obiettivo globale e strategico. Pur operando in un settore a basso impatto ambientale rispetto ad altri comparti industriali, abbiamo scelto di agire con responsabilità. Per noi, ridurre le emissioni significa promuovere una mobilità sostenibile, migliorare le prestazioni energetiche degli edifici, utilizzare energia da fonti rinnovabili e coinvolgere attivamente le persone di EY affinché diventino ambasciatori del cambiamento anche al di fuori dell’ambiente lavorativo.



For Society

84 iniziative di volontariato	2.134 volontari EY coinvolti in EY Ripples
14.152 beneficiari diretti delle iniziative di volontariato	908 mila vite impattate positivamente con EY Ripples
€769.812 distribuiti alla comunità da EY Foundation	Ridotte del 54 % le emissioni da business travel pro capite rispetto al FY19
Definiti e aggiornati i Piani di Spostamento Casa Lavoro	100% di energia acquistata da fonti rinnovabili
Inserite clausole ESG nei contratti di locazione	Car list con sole vetture ibride o elettriche

5.1 Comunità locali

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

Gli EY Ripples sono il nostro programma globale di volontariato che permette alle persone di EY di “donare le proprie competenze” offrendo il talento, l'esperienza e le competenze per far fronte alle sfide sociali e ambientali più impegnative. L'ambizione a livello globale è di avere, attraverso le attività degli EY Ripples, un impatto positivo sulla vita di 1 miliardo di persone.

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

- *Supporting next generation workforce*
- *Working with impact entrepreneurs*
- *Accelerating environmental sustainability*

In caso di necessità viene attivata la linea d'azione **Disaster response**, dedicata alle attività in risposta ai disastri naturali.

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

Linee d'azione del programma di volontariato di competenza EY Ripples:

**Supporting Next
Generation Workforce**

**Working with Impact
entrepreneurs**

**Accelerating
environmental
sustainability**

Helping **EY people** create
**meaningful social
impact** with **EY Ripples**

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

1 miliardo di vite

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

253 milioni di vite impattate positivamente dal lancio del programma nel 2018 e circa 61 milioni quest'anno

Nel FY25 le persone EY hanno partecipato a oltre 3.000 iniziative EY Ripples

EY Ripples in Italia e EY Foundation

I risultati di EY Ripples a livello globale sono possibili grazie all'impegno dei singoli Paesi in cui EY opera. La responsabilità dell'organizzazione e gestione del programma EY Ripples in Italia è in capo a [EY Foundation](#), in stretto coordinamento con la divisione globale di Corporate Responsibility.

EY Foundation è il braccio operativo per la pianificazione e implementazione di programmi e progetti di [Corporate Responsibility](#) per EY in Italia, che vengono descritti in dettaglio nel [Bilancio Sociale](#) di EY Foundation.

All'interno del Piano di Sostenibilità sono fissati gli obiettivi che il network EY in Italia si impegna a raggiungere anche con gli EY Ripples: iniziative ad alto impatto sociale, economico e ambientale, che coinvolgono le persone EY che volontariamente mettono a disposizione la propria professionalità e capacità. I risultati vengono misurati in numeri di vite positivamente impattate attraverso la metodologia della Theory of Change e in numero di volontari coinvolti.

L'obiettivo di coinvolgimento di 1.900 volontari per il FY25 è stato raggiunto e superato, con una partecipazione pari a **2.134** volontari EY.

Inoltre, EY Foundation ha distribuito alla comunità nel FY25 €769.812.

Nelle pagine successive riportiamo una panoramica delle iniziative realizzate da EY Foundation nel FY25, che possono essere approfondite all'interno del [Bilancio Sociale](#).

Indicatori di impatto di EY Foundation nel FY25

EY Ripples - il volontariato di competenza

2.134

Volontari EY in Italia

14.152

Beneficiari diretti in Italia del volontariato di competenza

908 mila Vite impattate in Italia

84

Iniziative realizzate

112%

Rispetto ai volontari target FY25 (1.900)

Donazioni

769.812€ Euro donati in totale

28 Organizzazioni beneficiarie

EY Social Value

223.187€

Euro donati in totale

83.004€

Euro raccolti con crowdfunding

49

Progetti presentati dalle persone EY

3.470 Persone EY che hanno votato

 **EY Foundation**

EY Ripples: Supporting next generation workforce

Supportare le nuove generazioni e le persone in condizioni di svantaggio e fragilità a sviluppare il mindset e le competenze per inserirsi nel mondo del lavoro e per favorire la mobilità sociale.

I criteri di selezione dei progetti:

- Supporto a giovani o gruppi di persone in condizione di svantaggio
- Preparazione per il futuro del lavoro
- Sostegno all'ingresso o reinserimento nel mondo del lavoro
- Utilizzo delle conoscenze, competenze ed esperienza professionale delle persone EY

OVERVIEW EY RIPPLES REALIZZATI

	# Iniziative realizzate	# Volontari EY	# Beneficiari diretti
Supporting Next Generation Workforce	51	830	12.913
Educazione all'imprenditorialità	13	344	6.355
Lezioni universitarie pro-bono	2	68	3.375
Educazione digitale	7	132	1.837
Educazione finanziaria	1	21	561
Orientamento alle scelte future	10	52	313
Capacity building per ETS	15	69	242
Mentoring	1	131	230
<i>Iniziative promosse da EY Global</i>	2	13	n.a.



EY Ripples: Working with impact entrepreneurs

Supportare start-up e giovani imprese a impatto sociale e ambientale attraverso azioni di capacity building.

I criteri di selezione dei progetti:

- Sostegno alle start-up e imprese in crescita, a impatto sociale e ambientale, che intendono diventare economicamente sostenibili nei prossimi 5 anni e che promuovono il progresso verso uno o più degli SDG
- Utilizzo delle conoscenze, competenze ed esperienza professionale delle persone EY

OVERVIEW EY RIPPLES REALIZZATI

	# Iniziative realizzate	# Volontari EY	# Beneficiari diretti
Working with impact Entrepreneurs	15	145	26
Mentorship/capacity building e altre iniziative a supporto di imprenditori a impatto sociale e ambientale	5	8	26
<i>Iniziative di mentorship promosse da EY Global</i>	10	137	n.a.



EY Ripples: Accelerating environmental sustainability

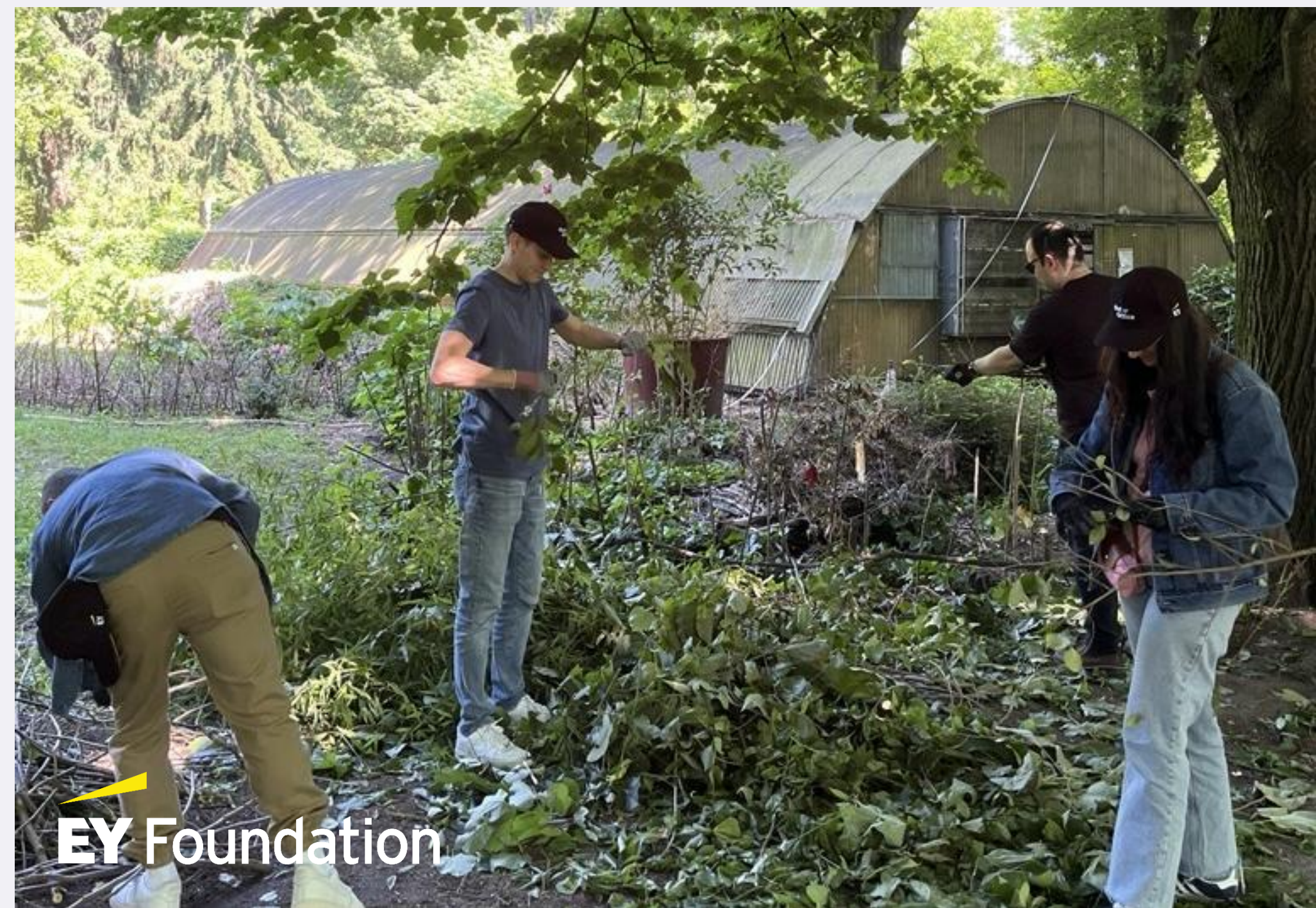
Promuovere l'adozione di comportamenti, tecnologie e modelli di business che proteggono e rigenerano l'ambiente sbloccando al contempo opportunità economiche.

I criteri di selezione dei progetti:

- Adozione di comportamenti o modelli di business o tecnologie che proteggano e rigenerino l'ambiente
- Utilizzo e sviluppo delle conoscenze, competenze ed esperienza professionale delle persone di EY

OVERVIEW EY RIPPLES REALIZZATI

	# Iniziative realizzate	# Volontari EY	# Beneficiari diretti
Accelerating Environmental Sustainability	17	1158	1.213
Riqualificazione ambientale e urbana	3	653	1.189
Altre iniziative a supporto di organizzazioni ambientali o di sensibilizzazione in tema di sostenibilità	3	4	24
<i>Iniziative ambientali di Citizen Sciences promosse da EY Global</i>	11	501	n.a.
Disaster response	1	1	



L'iniziativa Social Value

Nel FY25, EY Foundation ha lanciato la quinta edizione di Social Value, un progetto nato da una precisa scelta della leadership del network EY in Italia: permettere alle persone di EY di proporre e selezionare le iniziative a cui destinare parte dei fondi di EY Foundation.

Social Value consente a tutte le persone EY di proporre, condividere e selezionare progetti sociali, ambientali e culturali, da finanziare con i fondi della Fondazione, con l'ambizione di realizzare una sintesi tra employee engagement e Corporate Social Responsibility.

Il progetto evidenzia come le persone EY sono attente alle istanze che arrivano dalle comunità in cui operano.

Anche quest'anno i progetti presentati hanno risposto in particolare ai bisogni delle nuove generazioni e a tutela dell'ambiente.

In questa V Edizione, sono stati presentati, in poco più di un mese, **49 progetti**.

I 10 progetti più votati hanno ricevuto una prima donazione di €2.000. Tra questi 10 progetti, la giuria tecnica ha selezionato 4 progetti destinatari di ulteriori €8.000. Per ciascuno dei 4 progetti selezionati dalla giuria, oltre alle donazioni di cui sopra, EY Foundation ha lanciato un crowdfunding.

Grazie al coinvolgimento e all'impegno delle persone di EY e di tanti altri abbiamo erogato un totale di **€223.187 di cui €83.004 raccolti attraverso la piattaforma di crowdfunding di Rete del Dono**.

La Giuria di Social Value - V edizione, oltre a selezionare 4 nuovi progetti da supportare con donazione e raccolta fondi, ha scelto uno tra i quattro progetti vincitori dell'edizione precedente, donando €10.000.

I 4 progetti selezionati dalla Giuria



Spesa Sospesa - Fondazione Lab00



Fraternità Giovani - Mind UP



Terra Felix soc. coop - Tempo Zero



Fondazione Bianca Garavaglia - La casa del Fiore



5.2 Sostenibilità ambientale

Il nostro impegno per costruire un mondo del lavoro migliore si estende ai clienti, alle persone e alla comunità in cui operiamo. Riconosciamo che il cambiamento climatico e le tematiche ambientali – come la perdita di biodiversità, il consumo delle risorse e l'uso del suolo – sono strettamente interconnessi e richiedono un approccio sistemico.

Il *Global Risks Report 2025* del World Economic Forum conferma che i rischi ambientali rappresentano le principali minacce a lungo termine: eventi meteorologici estremi, perdita di biodiversità e collasso degli ecosistemi, cambiamenti critici nei sistemi terrestri e carenza di risorse naturali occupano i primi posti tra i rischi più gravi per il prossimo decennio. Il report sottolinea inoltre che questi rischi sono sempre più intrecciati con quelli sociali, economici e tecnologici, rendendo necessarie risposte integrate e trasversali. La crescente complessità e interdipendenza dei rischi globali richiede infatti strategie coordinate che sappiano affrontare le sfide ambientali insieme a quelle legate alla società, all'economia e all'innovazione tecnologica.

Negli ultimi anni, il quadro normativo e gli standard di rendicontazione ambientale hanno continuato a evolversi rapidamente, favorendo una maggiore trasparenza e un impegno più ampio da parte delle organizzazioni. Nel FY25, con l'entrata in vigore della CSRD e i successivi aggiornamenti introdotti dall'Omnibus Act europeo, la normativa ha ulteriormente rafforzato l'obbligo di disclosure su temi ambientali e naturali.

La direttiva europea sulla rendicontazione di sostenibilità (CSRD), la Tassonomia UE e il framework S1 dell'ISSB prevedono informative sempre più integrate su clima, natura e governance, a conferma della crescente convergenza tra sostenibilità e strategia aziendale.

A livello globale, EY ha pubblicato nel FY24 l'*EY Environment Report*, un documento che offre una visione dettagliata delle nostre performance ambientali e della nostra dipendenza da clima e natura. Il report unifica le informazioni ambientali in un unico documento, basandosi sui principi della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e della Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD). Nel FY25 queste tematiche sono state riportate all'interno del report *Global EY Value Realized FY25*.

Questo report rappresenta una fonte integrata di dati ambientali rilevanti per tutti i nostri stakeholder – dalle persone ai clienti, dai fornitori alle autorità di regolamentazione – e per le organizzazioni che definiscono gli standard di sostenibilità a livello globale.

Lo consideriamo una piattaforma strategica per:

- Esplicitare i nostri impegni e condividere i progressi e le lezioni apprese;
- Rafforzare la collaborazione con clienti e fornitori;
- Offrire maggiore trasparenza a supporto del dialogo con stakeholder e autorità;
- Diffondere innovazione e conoscenza all'interno e all'esterno dell'organizzazione.



I nostri progressi e obiettivi a livello globale

L'[EY Global Environment Strategy](#) guida le azioni per continuare a consentire la decarbonizzazione delle nostre attività sia a **breve termine**, fino alla fine del **FY30**, sia a **lungo termine**, con l'obiettivo di raggiungere il **net zero entro il FY50**. Entrambi questi obiettivi, nel FY25 sono stati convalidati dalla Science Based Targets initiative (SBTi), a conferma del loro allineamento alla scienza.

Nei prossimi anni, questi impegni saranno integrati nella strategia di business e trasformazione di EY – *All in* – per favorire una crescita sostenibile dell'organizzazione, resa possibile dalle nostre persone. Mentre *All in* punta ad aiutare i clienti a cogliere le opportunità legate alla sostenibilità, la EY Global Environment Strategy amplia questa visione, allineando le nostre operazioni, la catena di fornitura e i servizi agli obiettivi ambientali che promuoviamo. Insieme, queste iniziative riflettono il nostro duplice ruolo: guidare con l'esempio e permettere agli altri di fare lo stesso.

Rimaniamo impegnati a investire in un portafoglio di **carbon offset** che incorpora soluzioni basate sia sulla natura che sulla tecnologia, e abbiamo sviluppato una **due diligence migliorata** e un **prezzo interno del carbonio (internal carbon price)** per finanziare gli investimenti.



Commitment	Progress
Emissioni GHG Ridurre le emissioni del 50% rispetto al 2019 seguendo un percorso di 1,5 gradi per gli ambiti 1, 2 e 3.	Dal FY19, EY ha registrato una crescita del 46% in termini di fatturato e del 40% in termini di organico, mentre le nostre emissioni totali di gas serra <i>market-based</i> sono diminuite del 33% a 1,15 milioni di tonnellate di anidride carbonica equivalente (tCO2e). Dal FY19, abbiamo ridotto l'intensità delle nostre emissioni per dollaro di fatturato del 54% e le nostre emissioni pro capite del 52% (incluse le emissioni relative ai beni e servizi acquistati).
Energy Raggiungere il nostro impegno RE100 acquistando energia elettrica rinnovabile al 100%.	Abbiamo coperto il 100% del nostro consumo globale di energia elettrica con fonti rinnovabili e abbiamo rispettato il nostro impegno RE100.*
Travel Ampliare la strategia di viaggio per acquistare certificati di carburante sostenibile per il 5% dei viaggi aerei complessivi di EY. Ridurre le emissioni dei veicoli EY dell'85% rispetto all'anno fiscale 2024.Continuare a ridurre l'impatto dei nostri viaggi utilizzando la tecnologia e schede di valutazione individuali che aiutano i dipendenti EY a fare scelte informate.	Sebbene le emissioni dovute ai viaggi sono aumentate nel FY24, esse sono diminuite del 35% rispetto al valore di riferimento del FY19. Per la prima volta abbiamo acquistato certificati di carburante sostenibile per l'aviazione equivalenti (SAF) a circa l'1% delle emissioni dei nostri viaggi aerei di lavoro.
Purchased Goods&Services Includere beni e servizi acquistati nella nostra impronta di emissioni.Promuovere una maggiore collaborazione con fornitori e partner dell'alleanza per ridurre le emissioni legate ai beni e servizi acquistati.	Utilizziamo una metodologia ibrida per calcolare le emissioni derivanti dai beni e servizi acquistati. Un programma per i fornitori che sarà lanciato nell'anno fiscale 2026 favorirà una maggiore collaborazione con i fornitori per ridurre ulteriormente le emissioni in questa categoria.
Nature Sviluppare e integrare nuove pratiche che sostengano la natura, tra cui l'identificazione di nuovi obiettivi e parametri per ridurre gli impatti e l'attuazione di programmi per raggiungere questi nuovi obiettivi.	Abbiamo identificato i parametri fondamentali del TNFD rilevanti per EY e abbiamo divulgato quelli per i quali disponiamo di dati da riportare in questo momento. Stiamo concentrando il nostro impegno globale su acqua, rifiuti e inquinamento e crediti di carbonio acquistati da progetti basati sulla natura per ripristinare e preservare l'ambiente.

*EY ha raggiunto il proprio obiettivo RE100, tranne che nelle aree geografiche in cui non è possibile soddisfare i criteri RE100, in particolare in Kuwait, Romania, Serbia, Tunisia e Zimbabwe. Del totale, il 3,0% non è stato raggiunto con l'approvvigionamento di energia elettrica rinnovabile che soddisfa i criteri tecnici RE100, poiché in questi mercati non era disponibile. In tali casi, EY ha acquistato certificati di attribuzione energetica (EAC) separati dai paesi confinanti o EAC idroelettrici nazionali non conformi al RE100.

Commitment di EY a livello globale

Organizzazione/Commitment		Descrizione del commitment
NZFSPA	Questioni relative al clima e audit	NFZSPA (Net Zero Financial Service Providers Alliance) è un gruppo globale di fornitori di servizi finanziari impegnati a sostenere l'obiettivo del net zero entro o prima del 2050. EY a livello globale è membro dell'alleanza.
1t.org	Riforestazione e riduzione delle emissioni	EY a livello globale aderisce all'iniziativa 1t.org del World Economic Forum attraverso un pledge per la biodiversità, volta a preservare e ripristinare gli habitat chiave entro il 2030.
CDP	Divulgazione tecnica relativa al clima	Il CDP è il sistema globale di divulgazione per investitori, aziende, città, stati e regioni per gestire i propri impatti ambientali. Dal 2010, EY a livello globale divulga i propri impatti ambientali al CDP.
RE100	Commitment EY: acquistare il 100% di energia rinnovabile entro il 2025	EY a livello globale è membro di RE100, un'iniziativa globale che riunisce centinaia di grandi imprese impegnate ad utilizzare il 100% di elettricità rinnovabile.
SBTi / Race to Zero	Commitment EY: target di riduzione delle emissioni di gas serra	SBTi è un'organizzazione di azione climatica aziendale che consente a società e istituzioni finanziarie in tutto il mondo di fare la propria parte nella lotta alla crisi climatica. EY ha fissato obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra (GHG). Ulteriori dettagli nell' EY Environment Report e nel report Global EY Value Realized FY25
TCFD	Valutazione dei rischi legati al clima e divulgazioni finanziarie	Le raccomandazioni della TCFD (Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures) aiutano i partecipanti al mercato finanziario a comprendere i loro rischi climatici. EY ha riconosciuto l'importanza della TCFD. Ulteriori dettagli possono essere trovati nell' EY Environment Report e nel report Global EY Value Realized FY25 .
Taskforce on Nature-related Financial Disclosures early adopted	Commitment EY: divulgazioni finanziarie sulla valutazione dei rischi legati alla natura	La TNFD supporta le aziende a integrare la natura nei processi decisionali e a spostare i flussi finanziari lontano dalle attività che danneggiano la natura. Fornisce un quadro per identificare, gestire e riportare gli impatti, le dipendenze, i rischi e le opportunità legati alla natura. EY è una delle 320 organizzazioni pubblicamente impegnate a essere un early adopter della TNFD entro l'anno fiscale 2025. EY supporta i clienti nel loro allineamento alla TNFD. Ulteriori dettagli nell' EY Environment Report e nel report Global EY Value Realized FY25 .
WEF's Alliance for Clean Air	Commitment EY: impatto sull'inquinamento dell'aria	L'Alleanza per l'Aria Pulita del WEF riunisce leader aziendali per misurare e ridurre le emissioni di inquinanti atmosferici lungo la catena del valore, investire nell'innovazione e collaborare con i policymakers e i peers per promuovere i benefici sociali, economici e climatici della lotta all'inquinamento atmosferico. Ulteriori dettagli nell' EY Environment Report e nel report Global EY Value Realized FY25 .
WEF – First Movers Coalition	Sustainable aviation fuel (SAF) – Commitment EY: sostituire il 5% del carburante convenzionale con SAF entro il 2030	La WEF First Movers Coalition ha stabilito impegni ambiziosi per le compagnie aeree, gli acquirenti di biglietti aerei e di trasporto aereo di merci. Come membro della WEF First Movers Coalition, nel marzo 2022, EY si è impegnata a collaborare con gli operatori aerei per sostituire almeno il 5% del carburante per jet convenzionale con carburanti sostenibili per aviazione entro il 2030. Ulteriori dettagli nell' EY Environment Report e nel report Global EY Value Realized FY25 .
WEF – CEO Climate Leaders Alliance	Climate change leadership	La WEF CEO Climate Leaders Alliance è una comunità di CEO globali impegnati ad aumentare l'ambizione climatica, accelerare la transizione verso il net-zero e fornire soluzioni climatiche concrete in linea con l'Accordo di Parigi. Ulteriori dettagli nell' EY Environment Report e nel report Global EY Value Realized FY25 .
UN Global Compact	Governance, Anticorruzione, Ambiente, Diritti dei Lavoratori e Diritti Umani	L'UNGC è un'iniziativa volontaria di sostenibilità aziendale, che funge da catalizzatore per trasformare le imprese attraverso pratiche ambientali, sociali e di governance. Ulteriori dettagli sulle società del network EY partecipanti e sulla comunicazione dei progressi alla pagina UNGC business participants .

Le azioni messe in atto a livello italiano per contribuire al raggiungimento degli obiettivi ambientali, inclusa la riduzione delle emissioni, sono descritte nelle pagine seguenti.

Emissioni da business travel

Al fine di ridurre le emissioni da viaggi di business, già nel FY22 abbiamo aggiornato la **EY Travel Policy Italia**, al fine di sensibilizzare le persone EY sulla riduzione delle emissioni, invitando a scegliere la soluzione che consente di minimizzare le emissioni, secondo alcuni principi chiave:

- Valutare che la trasferta non possa essere sostituita da una conference call o video conference;
- Considerare il numero dei membri del team che devono viaggiare contemporaneamente verso una specifica destinazione;
- Evitare se possibile le trasferte "same day trip" con andata e ritorno nello stesso giorno a fronte dell'utilizzo di tecnologie che supportano la comunicazione da remoto;
- Verificare che eventuali trasferte ripetute durante la settimana non possano essere accorpate in un unico viaggio in modo da ridurre la frequenza degli spostamenti;
- Evitare, ove 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.

Attraverso la Robotic Process Automation, le persone EY ricevono notifiche automatiche, in base alla tipologia di viaggio prenotato, volte a:

- Sensibilizzare l'utilizzo del mezzo ferroviario in alternativa all'aereo;
- Disincentivare il "same day trip"
- Incentivare l'utilizzo di tecnologie alternative alla trasferta (collaboration tools, telepresence, etc.);
- Valutare la presenza di un numero elevato di risorse che viaggiano sullo stesso progetto (disponibile solo per le country che utilizzano EY STAT).

Nel FY25 il network EY in Italia ha ridotto le proprie emissioni da business travel pro capite del

54%

rispetto alla baseline del FY19.



La sostenibilità degli uffici

Il network EY in Italia contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo globale net zero anche attraverso una serie di interventi mirati alla riduzione delle emissioni generate dagli ambienti di lavoro:

- **L'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili e la riduzione dei consumi.** Il network EY in Italia ha nominato un Energy Manager, responsabile della definizione degli obiettivi energetici, del monitoraggio dei consumi e della promozione di interventi migliorativi, e ha redatto una **Procedura di Energy Management** per disciplinare le attività operative da attuare in coerenza alla Politica Integrata dei Sistemi di Gestione. Già dal FY23, il network EY in Italia ha raggiunto l'obiettivo di acquistare il **100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili**. Per la quota residuale gestita dai landlord, è stata avviata una campagna di sensibilizzazione affinché anche loro adottino soluzioni green. Inoltre, è in atto una valutazione dell'opportunità di accesso a fornitura di energia prodotta direttamente da impianti che producono energia verde direttamente all'origine (Power Purchase Agreement - PPA). Negli uffici di Milano e Roma, gli impianti HVAC sono regolati tramite sistema BMS per contenere i consumi, mentre l'illuminazione è gestita da sensori di luminosità e rilevatori di presenza. Inoltre, nel FY25 è stata effettuata una **campagna di comunicazione sul risparmio energetico** per sensibilizzare le persone di EY su efficaci abitudini quotidiane che possono essere adottate in ufficio per contribuire al risparmio energetico.

- Circa il **90% dei prodotti utilizzati negli uffici per le pulizie è certificato EcoLabel**, il marchio europeo che identifica beni e servizi a basso impatto ambientale. A Roma è stato completato ed è in uso un sistema di dosaggio per prodotti concentrati e pre-dosati, che riduce l'uso di plastica e acqua. Inoltre, nel tender per le tinteggiature è stato richiesto l'impiego di vernici eco-friendly certificate.
- Dal 2021, il network EY in Italia - che data la natura delle proprie attività produce prevalentemente rifiuti urbani - ha adottato una **Procedura per la gestione dei rifiuti**, in linea con le normative vigenti. Come ulteriore miglioramento, è stato avviato un **progetto pilota per monitorare i rifiuti per categoria e destinazione finale**. A novembre 2024 è stato attivato un **nuovo servizio di raccolta dei RAEE** (non pericolosi) che ha previsto il ritiro specifico dei piccoli rifiuti elettronici e il loro avvio al recupero, riducendo così l'impatto ambientale dello smaltimento tradizionale. Il servizio di raccolta dei RAEE ha incluso anche una fase sperimentale dedicata al recupero di dispositivi come cuffie e mouse, che verranno testati, sanificati e donati a Fondazione Emmanuel per supportare un progetto di digitalizzazione. Questa iniziativa non solo promuove la sostenibilità ambientale attraverso il riciclo e riuso dei RAEE, ma contribuisce anche alla riduzione del divario digitale, offrendo strumenti tecnologici a chi ne ha più bisogno. A Febbraio 2025 è stata adottata la piattaforma Atlantide per la gestione dei rifiuti (non urbani) a garanzia della tracciabilità dei rifiuti e la compliance con il RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti).



Il network EY in Italia
acquista il
**100% di energia
da fonti
rinnovabili**

La sensibilizzazione delle persone

Per promuovere una cultura della sostenibilità e incoraggiare comportamenti responsabili all'interno e all'esterno del nostro network, EY è costantemente impegnata nella sensibilizzazione delle persone sui temi ambientali e sociali.

Fin dal momento dell'*onboarding*, dal **2019 il 100% dei nuovi assunti riceve una formazione introduttiva sui principi dell'Agenda 2030 e sulla strategia di Corporate Responsibility & Sustainability di EY, costruita in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) e allineata all'EY Global Environmental Strategy.**

La formazione continua - il cosiddetto *continuous learning* - rappresenta il fulcro della strategia di apprendimento di EY. L'offerta formativa, accessibile a tutta la popolazione aziendale, include corsi dedicati a tematiche quali inclusione e parità di genere (SDG 5 e 10), salute e benessere (SDG 3), innovazione (SDG 9), cambiamento climatico ed energia pulita (SDG 7, 12 e 13). Particolare rilievo è dato agli EY Badge dedicati alla sostenibilità.

Dal FY23, è stato introdotto il corso obbligatorio "Executive Excellence" rivolto alla dirigenza, con l'obiettivo di rafforzare la leadership sui temi ESG. Inoltre, attraverso il programma globale di volontariato EY Ripples, il network EY in Italia offre a tutti i collaboratori la possibilità di partecipare attivamente a iniziative di riqualificazione urbana e ambientale.

Piani di Spostamento Casa-Lavoro

La mobilità aziendale rappresenta un elemento strategico per lo sviluppo sostenibile del territorio, con impatti sociali, ambientali ed economici. Una gestione efficace consente di migliorare l'accessibilità alle sedi, ottimizzare tempi e costi degli spostamenti casa-lavoro e lavoro-lavoro, e promuovere soluzioni a basso impatto ambientale.

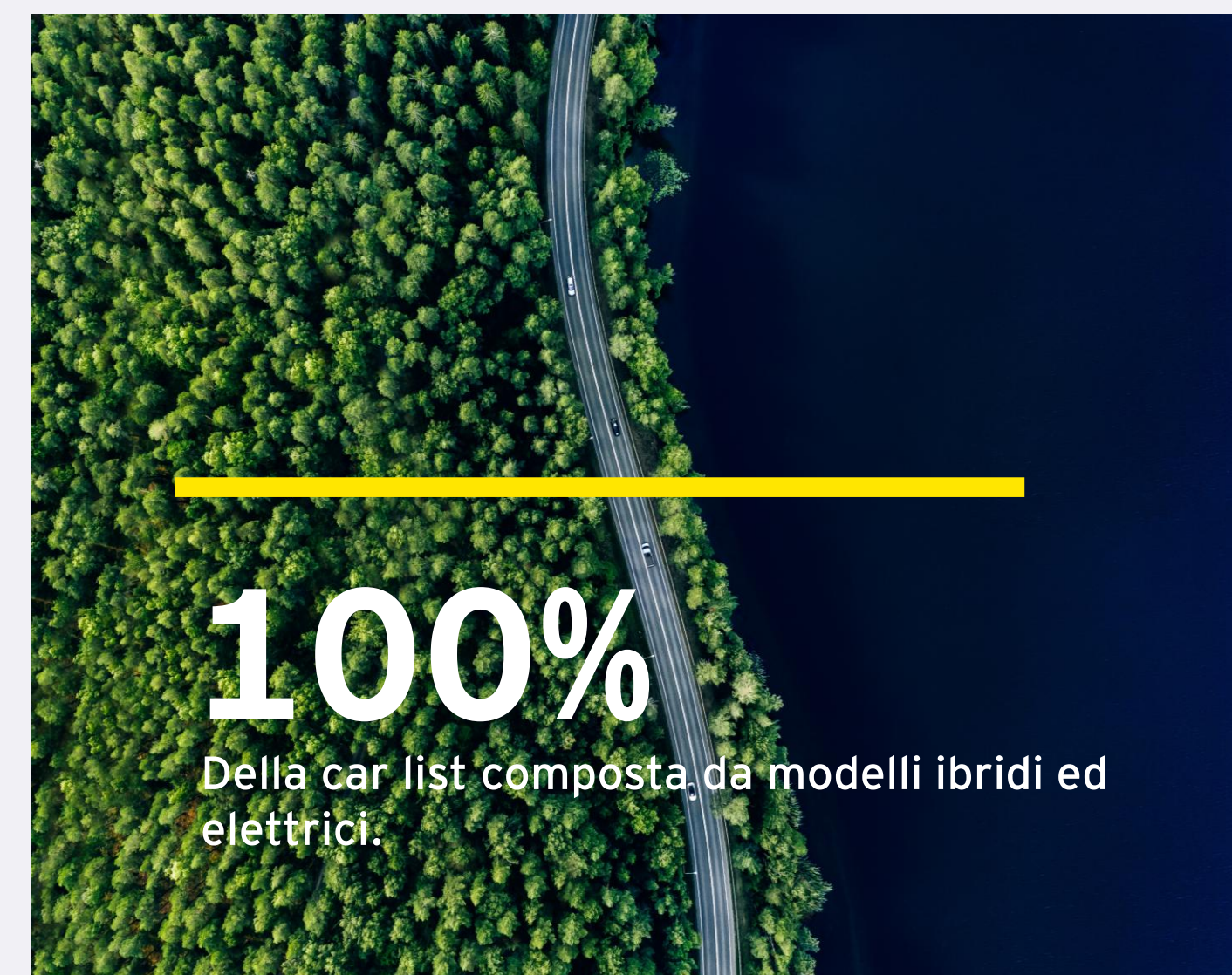
Il network EY in Italia ha avviato questo percorso già nel FY22, nominando un **Mobility Manager** e sviluppando i primi Piani di Spostamento Casa-Lavoro per le sedi di Milano e Roma. Dal FY23, l'iniziativa è stata estesa anche a Bari e Torino, con l'obiettivo di analizzare le abitudini di mobilità della popolazione aziendale e individuare soluzioni per ridurre l'uso dell'auto privata, incentivando mezzi sostenibili.

Il Piano di Sostenibilità punta a consolidare e ampliare questo impegno, estendendo i Piani di Spostamento Casa Lavoro alle altre principali città italiane in cui EY è presente.

Conversione della flotta auto

La pubblicazione della car list del network EY in Italia, avvenuta nell'ottobre 2021, ha rappresentato un passaggio chiave verso la riduzione delle emissioni, prevedendo esclusivamente la scelta di **veicoli ibridi ed elettrici.**

Nel FY25, EY ha confermato il proprio impegno nel mantenere una car list composta interamente da modelli a basso impatto ambientale includendo il 60% di veicoli elettrici ed il 40% di veicoli ibridi, rafforzando la strategia di mobilità sostenibile già avviata negli anni precedenti.



- **L'eliminazione della plastica dagli uffici.** Nell'ambito dell'iniziativa “#BetterWorld”, parte di un accordo più ampio con Legambiente, il network EY in Italia prosegue il proprio impegno per la riduzione dell'impatto ambientale negli spazi di lavoro. Dal 2019, il progetto ha portato all'eliminazione della plastica monouso negli uffici, con la distribuzione di borracce in alluminio riciclato a tutte le persone EY e l'installazione di erogatori d'acqua. Le sale riunioni e i distributori automatici sono stati riconvertiti con l'introduzione di materiali compostabili e biodegradabili, come bicchieri, palette e bottigliette in tetrapack. Grazie a queste azioni, il network EY in Italia ha evitato ogni anno l'utilizzo di circa 340.000 bottiglie di plastica e 300.000 tra bicchieri e palette. L'impegno si estende anche alla filiera: i fornitori di cancelleria e catering sono stati sensibilizzati al rispetto di criteri ambientali.
- **Il monitoraggio dei consumi idrici.** A partire dal FY23, i consumi idrici vengono monitorati periodicamente attraverso una piattaforma tecnologica globale di raccolta e analisi dati. Nel FY25, il network EY in Italia ha monitorato un consumo che si stima in 41.300 metri cubi d'acqua.
- **L'incremento dell'efficienza energetica dell'ufficio EY di Bari da classe G a classe A1,** realizzata attraverso lavori di sostituzione della facciata e degli impianti;

- **La progettazione degli spazi a favore di una riduzione della densità degli uffici.** Questa scelta, resa possibile dalla nostra policy smart working e dalle attività presso i clienti, ha permesso di ottimizzare l'uso degli ambienti e di ridurre i consumi energetici per dipendente, contribuendo al miglioramento delle performance ambientali complessive: nel FY25 la densità è passata da 5,6 mq/persona a 5,1 mq/persona.
- **La sensibilizzazione della Proprietà degli uffici di Milano e Roma affinché adottò il sistema Science Based Target (SBT) entro il 2025.** Già nel FY23, la Capogruppo della Proprietà ha pubblicato la propria partecipazione al SBTi.
- **Certificazione LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) Gold** delle sedi principali di EY, situate a Milano e Roma. La LEED rappresenta il sistema di valutazione internazionale per edifici sostenibili che considera aspetti come la sostenibilità del sito, l'efficienza energetica e idrica, la riduzione delle emissioni e la qualità degli ambienti interni.
- **Donazione dei beni altrimenti destinati allo smaltimento.** In occasione della chiusura della sede di Segrate, EY ha scelto di donare arredi e beni non riutilizzabili secondo gli standard aziendali all'ASST Ospedale Niguarda, destinandoli a reparti come l'Unità Spinale Unipolare, il Centro Grandi Ustioni e il Centro Gestione Emergenze. È proseguita inoltre la collaborazione con la Fondazione Emmanuel per il riutilizzo di porta PC riconsegnati, evitando lo smaltimento e generando impatto sociale positivo.

- Nel FY25 il network EY in Italia ha avviato un importante progetto di riqualificazione della sede di Via Meravigli a Milano, con l'obiettivo di creare ambienti di lavoro moderni, inclusivi e sostenibili. Il progetto, prevede spazi aperti e verdi, pensati per favorire collaborazione e benessere, integrando criteri di efficienza energetica e design circolare. I lavori sono iniziati a giugno 2025 e la prima fase si concluderà entro settembre 2026. In parallelo, il network EY in Italia ha promosso in collaborazione con Steelcase un'iniziativa di economia circolare finalizzata al riuso degli arredi dismessi durante la fase di strip-out. Grazie a questa operazione, 1.909 pezzi di arredo sono stati recuperati e destinati al riutilizzo in Italia e Francia attraverso donazioni e rivendite, evitando la produzione di rifiuti e riducendo l'impatto ambientale. Secondo l'eco-organizzazione (Valdelia) riconosciuta dal Ministero francese della Transizione Ecologica, questa attività ha consentito di evitare 22,06 tonnellate di emissioni di CO₂eq. Questa iniziativa rappresenta un esempio concreto di come EY integri i principi ESG nella gestione dei propri spazi, promuovendo la circolarità dei materiali, la riduzione delle emissioni e la responsabilità sociale attraverso il riuso e la donazione di beni.



1,909
pezzi di arredo
riutilizzati



22,06
tonnellate di emissioni
di CO₂eq evitate

6 GRI Content Index

Dichiarazione d'uso Il network EY in Italia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1/07/2024-30/06/2025 con riferimento agli Standard GRI.

Utilizzato GRI 1 GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021



GRI 2: Informativa Generale 2021

1. L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione

Indicatore GRI	Informativa	Sezione	Risposta diretta	SDG
2-1	Dettagli organizzativi	Organizzazione e governance	-	-
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Approccio metodologico	-	-
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Approccio metodologico	-	-
2-4	Revisione delle informazioni	-	Qualunque modifica è opportunamente segnalata all'interno del report e in corrispondenza della stessa	-
2-5	Assurance esterna	Approccio metodologico	-	-

2. Attività e lavoratori

2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Organizzazione e governance, Catena di fornitura responsabile	-	-
2-7	Dipendenti	Annex - For People	-	8, 10
2-8	Lavoratori non dipendenti	Annex - For People	-	8, 10

3. Governance

2-9	Struttura e composizione della governance	Organizzazione e governance	-	-
-----	---	-----------------------------	---	---

4. Strategia, politiche e prassi

2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholder	-	-
2-23	Impegno in termini di policy	Etica, integrità e trasparenza	-	16
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Whistleblowing	-	16
2-28	Appartenenza ad associazioni	Partnership e adesioni ad associazioni	-	-

5. Coinvolgimento degli stakeholder

2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Gli stakeholder e il loro coinvolgimento	-	-
2-30	Contratti collettivi	-	Il 100% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva nazionale (CCNL): a) Impiegati - CCNL Terziario b) Dirigenti - CCNL Terziario o CCNL Dirigenti Industria (per i promossi o assunti con qualifica di dirigente ante 10/2013)	8

75		Lettera agli stakeholder	Highlights	1.	2.	3.	4.	5.	GRI Content Index	7.	
GRI 3: Temi materiali 2021											
Indicatore GRI		Informativa			Sezione			Risposta diretta		SDG	
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali			Coinvolgimento degli stakeholder, analisi di materialità			-			-	
3-2	Elenco di temi materiali			I temi materiali			-			-	
GRI 201: Performance economica 2016											
3-3	Gestione dei temi materiali			Lettera agli stakeholder			-			-	
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito			Annex - Financial value			-			8	
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016											
3-3	Gestione dei temi materiali			Comunità locali			-			-	
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati			Annex - For Society			-			1, 3, 8	
GRI 205: Anticorruzione 2016											
3-3	Gestione dei temi materiali			Etica, integrità e trasparenza			-			-	
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate			Annex - For Clients, For EY			-			16	
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016											
3-3	Gestione dei temi materiali			Etica, integrità e trasparenza			-			-	
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche			-			Nel corso del FY24 non si sono registrati episodi di comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche		16		

GRI 302: Energia 2016			
Indicatore GRI	Informativa	Sezione	SDG
3-3	Gestione dei temi materiali	Sostenibilità ambientale	-
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Annex - For Society	7, 8, 12, 13
GRI 305: Emissioni 2016			
3-3	Gestione dei temi materiali	Sostenibilità ambientale	-
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Annex - For Society	3, 12, 13, 14, 15
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Annex - For Society	3, 12, 13, 14, 15
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Annex - For Society	3, 12, 13, 14, 15
GRI 401: Occupazione 2016			
3-3	Gestione dei temi materiali	Occupazione	-
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Annex - For People	5, 8, 10
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
3-3	Gestione dei temi materiali	Salute e sicurezza	-
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza	8
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza	8
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza	8, 16
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza	8
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza	3
403-9	Infortuni sul lavoro	Annex - For People	3, 8, 16

GRI 404: Formazione e istruzione 2016					
Indicatore GRI		Informativa	Sezione	Risposta diretta	SDG
3-3	Gestione dei temi materiali		Formazione	-	
404-1	Numero medio di ore di formazione all’anno per dipendente		Annex - For People	4, 8	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016					
3-3	Gestione dei temi materiali		Crescita professionale, Cultura dell’inclusione	-	
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti		Annex - For People	5, 8	
GRI 406: Non discriminazione 2016					
3-3	Gestione dei temi materiali		Cultura dell’inclusione	-	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Annex - For People	5, 8	
GRI 415: Politica pubblica 2016					
3-3	Gestione dei temi materiali			Nessuna delle Entità legali del network EY in Italia supporta finanziariamente partiti politici, rappresentanti eletti o persone in competizione elettorale	-
415-1	Contributi politici		-		16
GRI 418: Privacy dei clienti 2016					
3-3	Gestione dei temi materiali		Data protection & cybersecurity	-	
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Annex - For Clients, For EY	16	

7 Annex

I dati riportati nella presente sezione fanno riferimento al network EY in Italia

For Society

Investimenti per la comunità

GRI203-1

	FY22	FY23	FY24	FY25
Volontari EY	1.186	1.840	2.094	2.134
Iniziative realizzate	42	72	85	84
Valore distribuito alla comunità* (€)	476.481	500.207,30	576.024,97	861.510

**Il valore distribuito alla comunità dalla EY Foundation nel FY25, grazie al supporto del network EY in Italia è pari a €861.510, di cui liberalità €769.812, sponsorizzazioni con finalità sociale €0 e contributi associativi €3.470.*

Vite impattate

	FY22	FY23	FY24	FY25
Totale	482.000	802.000	981.000	907.979

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

Emissioni di gas serra (GHG) in tCO2e

	FY19	FY23	FY24	FY25
Total emissions Location Based	13.691	13.300	14.058	21.733
Total emissions Market Based	14.214	12.411	13.385	21.064
Scope 1	314	791	1.178	867
Scope 2 Location Based	1.144	1.111	990	968
Scope 2 Market Based	1.668	222	316	299
Scope 3	12.233	11.398	11.891	19.898

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

Emissioni di gas serra (GHG) per Legal Entity in tCO2e

Scope	Category	FY25	EY S.p.A.	EY Advisory S.p.A.	Studio Legale Tributario	Global Shared Services S.r.l.	Engineering and Technical Services S.r.l.	EY Jungles Srl	EY BGP Srl
Scope 1	Gas Naturale	179	88	60	21	3	0,2	-	6
	Auto aziendali	497	239	250	-	2	2	-	4
	Gasolio	0	0	0	0	0	0	0	0
	F-gas leakages	191	38	118	15	5	0,4	-	14
Scope 1 total		867	366	429	37	10	3	0	23
Scope 2	Teleriscaldamento	15	15	0	-	-	-	-	-
	Electricity - Location Based	952	280	499	93	37	2	2	39
	Electricity - Market Based	283	90	147	25	16	1	1	3
Scope 2 total (Location Based)		968	295	499	93	37	2	2	39
Scope 2 total (Market based)		299	105	147	25	16	1	1	3
Scope 3	Purchased Goods & Services	223	72	110	23	10	1	1	7
	Capital Goods	643	209	319	65	28	1	2	19
	Fuels and energy related emissions	845	417	325	63	19	2	1	18
	Waste	18	6	9	2	1	0	0	1
	Business travels	11.136	5.704	3.755	729	869	8	11	61
	Commuting	6.602	2.144	3.273	671	287	15	18	193
	Remote Working	431	169	214	7	22	1	1	17
Scope 3 total		19.898	8.721	8.005	1.560	1.235	28	34	315
Total (Location Based)		21.733	9.381	8.933	1.690	1.282	32	36	377
Total (Market Based)		21.064	9.192	8.580	1.622	1.262	31	35	342

Emissioni di gas serra (GHG)

METODOLOGIA DI CALCOLO

Per rendicontare accuratamente le emissioni e le rimozioni di GHG generate, il network EY in 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. I confini di rendicontazione ricomprendono quindi le seguenti categorie per le quali sono state quantificate le relative emissioni GHG. 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 viaggi di lavoro (specialmente da auto private ed aereo); da employee commuting e telelavoro 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 in Italia, dal FY24 sono state incluse nel calcolo anche le emissioni GHG generate dai pernottamenti durante i viaggi di lavoro. Tutte le emissioni sono state categorizzate come non biogeniche. Inoltre, non si considerano le emissioni da cambio di uso del suolo in quanto tutti gli uffici del network EY in Italia si trovano in aree urbane e non sono di nuova costruzione. Per il FY24, sono state calcolate le seguenti categorie:

Scope	Category	Emission factors	Assumptions
Scope 1	Natural Gas	Tabella dei parametri standard nazionali: coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC.	Il consumo è stato stimato, dove le bollette non sono disponibili.
	Car Fleet	DEFRA 2024 - Fuels	L'uso della tariffa di rimborso per classificare la dimensione dei motori delle auto, che fissa 0,12 per auto piccole, 0,16 per auto medie e 0,17 per auto grandi. Tuttavia, i dati sembrano essere abbastanza coerenti.
	Gas oil	Tabella dei parametri standard nazionali: coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale dell'UNFCC	Si presume una quantità di GPL consumata annualmente pari a una percentuale della capacità dei serbatoi presso gli uffici di Milano e Roma.
	F-gas leakages	DEFRA 2024 - Refrigerant & other	-
Scope 2	Electricity consumption	ISPRA 2024 (approccio location-based) AIB 2023 (approccio market-based)	Il consumo è stato stimato, dove le bollette non sono disponibili.
	District Heating	Defra 2024 - Heat and steam	Il consumo è stato stimato, dove le bollette non sono disponibili.
Scope 3	1. Purchased Goods and Services	Ecoinvent 3.11	-
	2. Capital Goods	Ecoinvent 3.11	-
	3. Fuel- and Energy-Related Activities	Defra 2024 - WTT fuels Defra 2021 WTT - UK electricity & overseas Defra 2024 - WTT - heat and steam	-
	5. Waste Generated in Operations	Defra 2024 - Waste	I dati primari, grazie ai quali è stato possibile stimare le emissioni associate a questa categoria, derivano da Rapporto Urban Waste condotto da Marco Rosatto.
	6. Business Travel	Defra 2024 - Business travel - air Defra 2024 - Business travel - land	-
	7. Employee Commuting	Defra 2024 - Business travel - land	I dati primari, grazie ai quali è stato possibile stimare le emissioni associate a questa categoria, derivano da un'indagine condotta da EY Global (Commuting Survey_Raw Data - Italia) durante il 2025.
	Page 81		

Consumo di energia interno all'organizzazione



Consumi di combustibile da fonti non rinnovabili											
	UdM	FY22	FY23	FY24	FY25	UdM	FY22	FY23	FY24	FY25	Fonte
Gas Naturale (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro)	Sm3	147.128,31	119.630	65.084	88.465	GJ	5.292,96	4.292,85	2.355,37	3.212,92	Defra
Metano (utilizzato per alimentazione veicoli)	Sm3	0	0	-	-	GJ	-	-	-	-	
Gasolio (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro, alimentazione gruppi elettrogeni, motopompe dei gruppi di spinta antincendio, idropulitrici)	l	290	234	254	61	GJ	10,42	8,41	9,05	2,17	
Diesel (utilizzato per alimentazione veicoli)	l	51345	70.769,23*	75.906	43.919	GJ	1.845,35	2.542,56*	2.701,27	1.563,83	
Benzina (utilizzata per alimentazione veicoli e che include conservativamente i consumi delle autovetture hybrid e plug-in)	l	8408	35.666,24*	117.041	122.194	GJ	274,05	1.158,44*	3.777,29	3.945,32	
Totale consumo di combustibile da fonti non rinnovabili						GJ	7.422,78	8.002,26	8.842,99	8.724,25	-
Consumi di energia indiretta											
	UdM	FY22	FY23	FY24	FY25	UdM	FY22	FY23	FY24	FY25	Fonte
Consumi di energia elettrica acquistata	kWh	5.165.744,86	4.467.143,79	4.100.291,92	4.411.022,15	GJ	18.596,68	16.081,72	14.761,05	15.879,68	Defra - tab conversion
di cui proveniente da fonte rinnovabile certificata*	kWh	2.391.301,04	4.010.299,79	3.511.048,26	3.844.800,00	GJ	8.608,68	14.437,08	12.639,77	13.841,28	
Consumi di calore acquistato	kWh	241.960,73	81.507,42	116.525,39	85.074,00	GJ	871,06	293,43	419,49	306,27	
Totale consumo di energia indiretta						GJ	19.467,74	16.375,14	15.180,54	16.185,95	-
Totale consumo di energia						GJ	26.890,52	24.377,40	24.023,53	24.910,20	-

*EY acquista il 100% di energia da fonti rinnovabili. La quota residuale di energia elettrica da fonti non rinnovabili è dovuta al fatto che per alcuni spazi degli uffici non è direttamente EY ad acquistare l'energia.

Consumo di energia interno all’organizzazione – suddivisione per Legal Entity

Consumi di combustibile da fonti non rinnovabili								
		EY Advisory	EY S.p.A.	Studio Legale Tributario (SLT)	GSS	E&ts	EY Jungles	BGP
	Udm	FY25						
Gas Naturale (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro)	GJ	1.087,18	1.585,81	381,33	47,31	3,34	-	107,94
Metano (utilizzato per alimentazione veicoli)	GJ	-	-	-	-	-	-	-
Gasolio (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro, alimentazione gruppi elettrogeni, motopompe dei gruppi di spinta antincendio, idropulitrici)	GJ	1,18	0,54	0,23	0,13	0,01	0,01	0,06
Diesel (utilizzato per alimentazione veicoli)	GJ	902,99	624,04	-	6,98	7,78	-	22,04
Benzina (utilizzata per alimentazione veicoli)	GJ	1876,79	2.031,19	-	14,84	10,07	-	12,42
Totale consumo di combustibile da fonti non rinnovabili	GJ	3.868,15	4.241,59	381,56	69,26	21,21	0,01	142,48
Consumi di energia indiretta								
		EY Advisory	EY S.p.A.	Studio Legale Tributario (SLT)	GSS	E&ts	EY Jungles	BGP
	Udm	FY25						
Consumi di energia elettrica acquistata	GJ	8.323,56	4.662,41	1.557,13	620,94	36,31	31,65	647,68
di cui proveniente da fonte rinnovabile certificata*	GJ	7.268,84	4.014,58	1.377,28	503,44	30,65	22,47	624,01
Consumi di calore acquistato	GJ	5,28	300,99	-	-	-	-	-
Totale consumo di energia indiretta		8.328,84	4.963,40	1.557,13	620,94	36,31	31,65	647,68
Totale consumo di energia	GJ	12.196,99	9.024,99	1.938,69	690,19	57,51	31,66	790,16

*EY acquista il 100% di energia da fonti rinnovabili. La quota residuale di energia elettrica da fonti non rinnovabili è dovuta al fatto che per alcuni spazi degli uffici non è direttamente EY ad acquistare l’energia.

Rifiuti urbani per composizione, in tonnellate (t)

	FY24	FY25
Indifferenziato	69,7	54,06
Carta	6,6	35,14
Cartone	-	5,30
Plastica	12,1	14,98
Umido	5,8	4,60
Vetro	-	1,26
Totale	94,2	115,3

Rifiuti non urbani* non destinati allo smaltimento tramite operazioni di recupero, in tonnellate (t)

	FY25	
	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi
Riutilizzo R13/Donazione	-	79,356
Riciclo	-	-
Trattamento biologico/compost	-	-
Altre operazioni di recupero	-	-
Totale	-	79,356

*Rifiuti non urbani: toner, ferro, RAE, arredi, progetti speciali di smaltimento carta triturata (Milano)

Rifiuti urbani non destinati allo smaltimento tramite operazioni di recupero, in tonnellate (t)

	FY24		FY25	
	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi
Riutilizzo R13/Donazione	-	4,71	-	33,4
Riciclo	-	27,34	-	2,3
Trattamento biologico/compost	-	21,69	-	27,7
Altre operazioni di recupero	-	-	-	-
Totale	-	53,75	-	63,4

Rifiuti urbani destinati allo smaltimento tramite operazioni di smaltimento, in tonnellate (t)

	FY24		FY25	
	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi
Discarica	-	16,975	-	18,4
Incenerimento	-	16,975	-	23
Altro	-	6,601	-	10,4
Totale	-	40,551	-	51,9

For Clients, For EY

Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

GRI205-3

	FY23	FY24	FY25
Numero totale e natura degli incidenti confermati di corruzione	0	0	0

Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati

GRI418-1

Reclami	FY23	FY24	FY25
Numero totale di reclami documentati ricevuti per violazione della privacy dei clienti	0	0	0
- di cui ricevuti da soggetti esterni	0	0	0
- di cui provenienti da Organi di Controllo	0	0	0
Furti o perdite			
Numero totale di furti o perdite di dati dei clienti identificati	3*	2*	7*

*Violazioni derivanti da condivisioni non autorizzate di dati personali. Nessuna notifica all'Autorità Garante. Gli incidenti sono stati riportati nel Registro Data Breach.

Certificazioni e politiche per Legal Entity

	EY Advisory S.p.A.	EY S.p.A.	Studio Legale Tributario	Global Shared Services S.r.l.	EY Engineering and Technical Services S.r.l.	EY Jungles S.r.l.	EY BGP S.r.l.
ISO 9001:2015	✓	✓	✓		✓	✓	✓
ISO 37001:2016	✓	✓	✓				✓
ISO 26000:2020			✓				
ISO 27001:2022	✓	✓	✓				✓
ISO 9241:2022	✓						
ISO 20000-1:2018	✓						✓
ISO 20400:2017	✓						
ISO 50001:2018	✓	✓					
ISO 14064-1:2019	✓	✓	✓	✓			
ISO 14001:2015	✓	✓	✓	✓			
ISO 45001:2018	✓	✓	✓	✓			
SA8000:2014	✓	✓					✓
ISO 30415:2021	✓	✓	✓				
UNI/PdR 125:2022	✓	✓	✓				✓
ISO 28000:2022 - Certificato di Sistema di Gestione della supply chain		✓					
Politica integrata del Sistemi di Gestione	✓	✓	✓	✓			✓

Alcune certificazioni richiedono la costituzione di specifici organismi interni a garanzia e controllo del rispetto delle norme.

Nello specifico, sono stati istituiti i seguenti organi:

- Social performance team;
- Comitato guida per la parità di genere;
- Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione.

For People

Formazione

	FY23	FY24	FY25
Ore di formazione erogate	439.981	554.492	540.598
Ore di formazione per persona	47	57	51

Ore medie di formazione per le maggiori Legal Entity

	FY23	FY24	FY25
EY S.p.A.	70	87	72
EY Advisory S.p.A.	35	41	38
Studio Legale Tributario	41	48	40
Global Shared Services s.r.l.	29	35	27

Ore medie di formazione per persona in base al genere

	FY23	FY24	FY25
Donna	46,1	57	50
Uomo	50,7	57	51

Ore medie di formazione per persona in base al rank



	FY23	FY24	FY25
Partners/Principals/Executive Directors/Directors	43,6	56	64
Senior Manager/Associate Director	52,9	68	49
Manager/Assistant Director	54,1	65	54
Supervisory Associate/Senior Associate/Senior	43,6	51	50
Staff/Assistant/Associate	55,9	66	60
Intern	21	16	14
Administrator	19,7	18	14

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

Nuove persone assunte dal 1° luglio al 30 giugno	Genere	Età	FY23	FY24	FY25	Trend FY24-FY25
	Donne	< 30 anni	898	645	828	28%
		Tra 30 e 50 anni	302	240	102	-58%
		> 50 anni	8	21	15	-29%
	Numero totale di donne		1.208	906	945	4%
	Uomini	< 30 anni	831	740	926	25%
		Tra 30 e 50 anni	316	371	186	-50%
		> 50 anni	18	69	19	-72%
	Numero totale di uomini		1.165	1.180	1.131	-4%
	Numero totale di persone		2.373	2.086	2.076	0%

Sono inclusi Soci, Associati e consulenti stabili Studio Legale Tributario (SLT), mentre sono esclusi stage, contractor e lavoratori interinali.

Numero di dipendenti al 30 giugno per genere e fascia d'età

Genere	Età	FY23	FY24	FY25	Trend FY24-FY25
Donne	< 30 anni	1.709	1.891	1.996	6%
	Tra 30 e 50 anni	1.363	1.664	1.811	0%
	> 50 anni	134	262	282	0%
Numero totale di donne		3.206	3.817	4.089	7%
Uomini	< 30 anni	1.607	1.857	1.999	8%
	Tra 30 e 50 anni	1.689	2.006	2.216	19%
	> 50 anni	216	362	399	10%
Numero totale di uomini		3.512	4.225	4.614	9%
Numero totale di dipendenti		6.718	8.042	8.703	20%

Sono inclusi Soci, Associati e consulenti stabili Studio Legale Tributario (SLT), mentre sono esclusi stage, contractor e lavoratori interinali.

Numero totale e tasso di turnover per fascia d'età e genere

Cessazioni di rapporto di lavoro dal 1° luglio al 30 giugno	Genere	Età	FY23	FY24	FY25	Trend FY24-FY25
	Donne	< 30 anni	359	359	425	18%
		Tra 30 e 50 anni	331	236	243	3%
		> 50 anni	8	4	15	275%
	Numero totale di donne		698	599	683	14%
	Uomini	< 30 anni	379	349	457	31%
		Tra 30 e 50 anni	313	268	261	-3%
		> 50 anni	13	20	28	40%
	Numero totale di uomini		705	637	746	17%
	Numero totale di persone		1.403	1.236	1.429	16%

Sono inclusi Soci, Associati e consulenti stabili Studio Legale Tributario (SLT), mentre sono esclusi stage, contractor e lavoratori interinali.

Numero di persone al 30 giugno per Legal Entity

	FY23	FY24	FY25
EY S.p.A.	2.231	2.896	3.256
EY Advisory S.p.A.	3.536	4.576	4.965
Studio Legale Tributario	807	1.007	1.019
Global Shared Services s.r.l.	347	415	437
EY Engineering and Technical Services s.r.l.	12	27	23
EY Jungles s.r.l.	36	30	28
EY BGP S.r.l.	N/A	372	293
EY Valorando S.r.l.	N/A	18	N/A
Numero totale di persone	7.170	9.341	10.021

Sono inclusi Soci, Associati, consulenti stabili Studio Legale Tributario (SLT), stage, contractor e lavoratori interinali.

Numero totale di dipendenti per genere e tipologia di contratto

GRI

2-7

Contratto		Genere	FY23	FY24	FY25
Tempo indeterminato (headcount)	Full-time	Uomini	3.579	4.158	4.555
		Donne	3.151	3.608	3.936
	Part-time	Uomini	9	10	9
		Donne	77	80	89
	Dipendenti ad orario non garantito	Uomini	0	0	0
		Donne	0	0	0
	Totale	Uomini	3.588	4.168	4.564
		Donne	3.228	3.688	4.025
		Totale	6.816	7.856	8.589
Tempo determinato (headcount)	Full-time	Uomini	81	54	48
		Donne	269	124	60
	Part-time	Uomini	1	3	2
		Donne	3	5	4
	Dipendenti ad orario non garantito	Uomini	0	0	0
		Donne	0	0	0
	Totale	Uomini	82	57	50
		Donne	272	129	64
		Totale	354	186	114

Sono inclusi Soci, Associati e consulenti stabili Studio Legale Tributario (SLT), mentre sono esclusi stage, contractor e lavoratori interinali.

Numero totale di lavoratori non dipendenti per genere e tipologia di contratto

GRI

2-8

Contratto		Genere	FY23	FY24	FY25
Lavoratori interinali (headcount)		Uomini	25	7	4
		Donne	18	6	8
		Totale	43	8	12
Stagisti (headcount)		Uomini	173	204	225
		Donne	148	195	190
		Totale	321	399	415
Contractor		Uomini	nd	nd	nd
		Donne	nd	nd	nd
		Totale	873	892	893

Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

GRI

406-1

	FY23	FY24	FY25
Numero totale di episodi di discriminazione verificatisi	3*	10	13
Numero di episodi esaminati dall'azienda	2	10	13
Numero di piani d'azione attuati	2	10	11**
Numero di piani d'azione che sono stati attuati, con risultati verificati attraverso continui processi di revisione da parte del management interno	2	10	11
Numero di episodi non più soggetti a provvedimenti	2	10	11

*Un episodio è stato segnalato l'ultimo giorno del FY23. A seguito delle investigazioni condotte nel FY24, l'episodio non è stato ritenuto fondato.

** Due episodi sono ancora in corso di indagini

Percentuale di dipendenti per categoria di dipendenti per genere e fascia d'età



	Donne (%)			Uomini (%)			Sotto i 30 anni (%)			Tra 30 e 50 anni (%)			Più di 50 anni (%)		
	FY23	FY24	FY25	FY23	FY24	FY25	FY23	FY24	FY25	FY23	FY24	FY25	FY23	FY24	FY25
Client-serving															
Partner	17	18	19	83	82	81	0	0	0	50	45	44	50	55	55
Executive Director	19	21	21	81	79	79	0	0	0	74	68	67	26	32	32
Senior Manager	36	37	35	64	63	65	0	0	0	92	89	88	8	11	11
Manager	43	43	42	57	57	58	5	6	6	91	86	86	4	8	7
Senior	49	47	47	51	53	53	48	50	51	50	47	46	2	3	2
Staff/Assistant	53	52	52	47	48	48	83	83	83	17	16	15	1	1	1
Administrative	98	100	100	2	0	0	15	13	8	35	35	36	50	52	55
Servizi di supporto interno EY quali: Area leadership, Technology; Talent; Finance; BMC; Markets; Risk Management															
Director	57	57	57	43	43	43	0	0	0	46	21	28	64	79	71
Associate Director	43	51	54	57	49	46	0	0	0	57	63	62	43	37	37
Assistant Director	70	69	68	30	31	32	0	0	0	76	72	69	24	28	30
Supervising Associate	69	73	68	31	28	32	65	2	4	31	64	67	4	34	28
Senior Associate	65	60	61	35	40	39	58	8	17	33	50	44	8	42	38
Associate	65	67	51	35	33	49	42	41	55	13	43	34	45	16	10

Associati e consulenti Studio Legale Tributario (SLT) inclusi.

Percentuale di componenti del Consiglio di Amministrazione (CdA) per genere e fascia d'età

	Donne (%)			Uomini (%)			Sotto i 30 anni (%)			Tra 30 e 50 anni (%)			Più di 50 anni (%)		
	FY23	FY24	FY25	FY23	FY24	FY25	FY23	FY24	FY25	FY23	FY24	FY25	FY23	FY24	FY25
EY S.p.A.	33,3	33,33	37,5	66,6	66,6	62,5	0	0	0	33,3	14,3	25	66,6	85,7	75
EY Advisory S.p.A.	40	40	33,3	60	60	66,7	0	0	0	30	33,3	33,3	70	66,7	66,7
Studio Legale Tributario	20	20	33,3	80	80	66,7	0	0	0	0	0	0	100	100	100
Global Shared Services S.r.l.	33,3	33,3	33,3	66,7	66,7	66,7	0	0	0	0	0	0	100	100	100
EY Engineering and Technical Services S.r.l.	0	0	0	100	100	100	0	0	0	33,3	0	0	66,7	100	100
EY Jungles S.r.l.	0	33,3	33,3	100	66,7	66,7	0	0	0	66,7	66,7	66,7	33,3	33,3	33,3
EY BGP S.r.l	-	20	20	-	80	80	-	0	0	-	0	0	-	100	100
EY Valorando S.r.l.	-	0	-	-	100	-	-	0	-	-	33,3	-	-	66,7	-
EY Foundation Ente Filantropico del Terzo Settore	25	25	25	75	75	75	0	0	0	0	25	25	100	75	75
Associazione Imprenditore dell'Anno	0	33,3	33,3	100	66,7	66,7	0	0	0	20	33,3	33,3	80	66,7	66,7

Infortunati sul lavoro



	Anno solare 2022	Anno solare 2023	Anno solare 2024
Ore lavorate	9.249.560,5	10.938.353,7	12.446.810,5
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi	14	16	30
di cui incidenti in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda e gli spostamenti sono avvenuti entro l'orario di lavoro)	10*	12*	27
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (>6 mesi di assenza), escludendo i decessi	0	0	0
di cui il numero di decessi	0	0	0
Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili	1,51	1,46	2,41
Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0
Tasso di decessi	0	0	0

L'analisi ha riguardato solo i lavoratori dipendenti, in quanto le altre tipologie contrattuali non rientrano sotto il controllo dell'azienda e non sono coperte dalla tutela INAIL.

*La maggior parte degli infortuni registrati ha le caratteristiche di infortunio in itinere ed è riconducibile al fatto che l'80% della popolazione lavora presso le sedi dei clienti e pertanto effettua frequenti spostamenti. Gli incidenti in itinere sono statisticamente aumentati anche a causa dell'aumento del numero di dipendenti. Come azione correttiva è stato predisposto e diffuso a tutto il personale un vademecum di guida sicura.

Corsi obbligatori di formazione Salute e Sicurezza e Sistemi di Gestione



Titolo Corso
Datore di Lavoro (DDL)
Responsabile della Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP nuova nomina)
Responsabile della Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP)
Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP nuova nomina)
Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione - Aggiornamento (ASPP vecchia nomina) annuale
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Antincendio Rischio livello 1 (AGE)
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Aggiornamento Antincendio Rischio livello 1 (AGE) quinquennali
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Antincendio Rischio livello 2 (AGE)
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Aggiornamento Antincendio Rischio livello 2 (AGE) quinquennali
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Antincendio Rischio livello 3 (AGE)
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Aggiornamento Antincendio Rischio livello 3 (AGE) quinquennali
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Primo Soccorso (AGE)
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Aggiornamento Primo Soccorso (AGE) triennale
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) neo eletti
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Aggiornamento (RLS) annuale
Lavoratori - Corso della Sicurezza e prevenzione
Lavoratori - Aggiornamento corso della Sicurezza e prevenzione (quinquennale)
Preposti - Corso per la Salute e Sicurezza
Preposti - Aggiornamento Corso per la Salute e Sicurezza (quinquennale)
Dirigenti - Corso per la Salute e Sicurezza
Dirigenti - Aggiornamento Corso per la Salute e Sicurezza
UNI EN ISO 14001:2015 - Sistema di gestione ambientale
UNI ISO 45001:2018 - Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro. Vademecum formazione interna
Vademecum sul Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione (UNI ISO 37001:2016)
Vademecum sul Sistema di Gestione per la parità di Genere in EY (UNI/PdR 125:2022)
SA 8000 - Sistemi di gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa. Vademecum formazione interna



Financial value

Valore economico diretto generato e distribuito dalle principali Legal Entity del network EY in Italia (in migliaia di euro)



EY S.p.A.	FY23	FY24	FY25
Valore economico generato	398.037	461.139	483.076
Valore della produzione	397.332	459.406	479.155
Proventi da partecipazioni	-	0	0
Altri proventi finanziari	705	1.733	3.921
Proventi straordinari	-	-	0
Valore economico distribuito	382.092	439.482	463.097
Costi operativi	256.796	292.342	293.962
Valore distribuito ai dipendenti	117.381	140.999	162.211
Valore distribuito ai fornitori di capitale	464	37	1.415
Valore distribuito alla P.A.	3.148	1.638	4.282
Valore distribuito agli azionisti	3.178	3.142	0
Valore distribuito alla comunità	1.125	1.324	1.227
Valore economico trattenuto	15.945	21.657	19.978
Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)	461	-212	3.809
Ammortamenti / Accantonamenti / Svalutazioni / Rivalutazioni	14.398	18.440	17.535
Imposte differite	1.086	3.429	-1.366

EY Advisory S.p.A.	FY23	FY24	FY25
Valore economico generato	525.409	605.097	676.349
Valore della produzione	524.887	604.510	675.142
Proventi da partecipazioni	474	410	400
Altri proventi finanziari	48	177	807
Proventi straordinari	-	0	0
Valore economico distribuito	517.978	590.822	662.394
Costi operativi	314.215	340.063	386.744
Valore distribuito ai dipendenti	195.615	238.805	259.794
Valore distribuito ai fornitori di capitale	810	774	2.702
Valore distribuito alla P.A.	3.644	6.397	10.500
Valore distribuito agli azionisti	3.399	3.828	0
Valore distribuito alla comunità	294	955	2.654
Valore economico trattenuto	7.431	14.275	13.954
Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)	568	-508	3.618
Ammortamenti / Accantonamenti / Svalutazioni / Rivalutazioni	6.690	15.120	14.320
Imposte differite	173	-337	-3.984

La practice di EY dedicata alla sostenibilità - Climate Change and Sustainability Services

Il documento è stato redatto dalla funzione Corporate Responsibility & Sustainability con il supporto dei professionisti dell'EY Sustainability Team - Climate Change and Sustainability Services.

Il Team Climate Change and Sustainability Services in Italia è uno dei più grandi team in Europa, con oltre 250 persone con competenze diversificate dall'ingegneria, all'economia, alla comunicazione alle scienze ambientali e un team di specialisti dedicati alle istituzioni finanziarie e alla finanza sostenibile.

+250

**Professionals
focused on
sustainability in
Italy**

**The largest team
in Europe**

Consultants with over
20 years of experience.

>50%

women

50% under 30,

40% between 30 and 50

15

**locations
dedicated to
sustainability**

EY | Building a better working world

EY is building a better working world by creating new value for clients, people, society and the planet, while building trust in capital markets.

Enabled by data, AI and advanced technology, EY teams help clients shape the future with confidence and develop answers for the most pressing issues of today and tomorrow.

EY teams work across a full spectrum of services in assurance, consulting, tax, strategy and transactions. Fueled by sector insights, a globally connected, multidisciplinary network and diverse ecosystem partners, EY teams can provide services in more than 150 countries and territories.

All in to shape the future with confidence.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2025 EYGM Limited.
All Rights Reserved.

ED None

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax, legal or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

ey.com/it

CONTACTS

Per richiedere ulteriori informazioni sul presente documento è possibile rivolgersi al team Corporate Responsibility & Sustainability del network EY in Italia, scrivendo al seguente indirizzo di posta elettronica:
corporate.sustainability.ita@it.ey.com.