

Bilancio Sociale
SA8000

EY BGP S.r.l.

FY 2025



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



Titolo	Bilancio Sociale SA 8000 di EY BGP S.r.l. FY 2025
Versione	4.0
Data	24 febbraio 2026
Redatto da	Ufficio HSSE
Verificato da	Social Performance Team
Approvato da	Consiglio di Amministrazione di EY BGP S.r.l.

Indice



Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione



Contesto di EY



Identificazione Stakeholder



Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale



Bilancio in relazione ai requisiti SA8000



Obiettivi e Conclusioni



1

Finalità del Bilancio e
Riesame della Direzione

1. Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione

Premessa

EY ha adottato una **strategia di responsabilità sociale** con l'obiettivo di garantire il rispetto dei diritti umani in tutte le sue attività. In linea con questo impegno, EY BGP S.r.l. (nel seguito del documento anche la «Società») ha conseguito a marzo 2025 la certificazione SA8000. Al fine di garantire che le attività di EY BGP S.r.l. rispettino i requisiti dello standard SA8000, è stato emesso il presente **Bilancio Sociale**.

Bilancio Sociale



Gestione

È uno strumento di gestione per la Direzione in quanto rappresenta:

- la sintesi delle misure poste in essere dall'Organizzazione in osservanza della propria Politica Integrata per la Responsabilità Sociale, Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambientale¹ e delle altre politiche e procedure adottate in conformità allo Standard SA8000;
- i risultati di performance ottenuti dall'Organizzazione, nell'ottica del miglioramento continuo.



Comunicazione

È un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente all'impegno sociale dell'Organizzazione.



Aggiornamento

Viene aggiornato su base annuale, con lo scopo di evidenziare l'andamento del Sistema nel tempo e la capacità di realizzazione degli obiettivi fissati.

¹ Cfr. pdf EY BGP_Politica integrata presente al seguente link: [EY BGP Politica Integrata](#)

1. Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione

Principi

È stato redatto secondo i seguenti principi:

1

Principi Fondamentali

- ✓ *Trasparenza*: gli utenti del report devono essere informati sui processi, le procedure e gli assunti relativi a tutte le informazioni riportate;
- ✓ *Periodicità*: le informazioni contenute nel report devono essere fornite con una periodicità legata alla natura dell'informazione.

2

Principi metodologici

- ✓ *Coinvolgimento*: la Società deve far partecipare gli stakeholder al processo di redazione del report;
- ✓ *Verificabilità*: bisogna rendere accessibile e chiara la fonte di tutti i dati e di tutte le informazioni;
- ✓ *Contestualizzazione*: la Società deve ampliare il contesto ambientale e sociale di riferimento quando opportuno;
- ✓ *Competenza*: certezza del contenuto temporale del contenuto dei singoli bilanci;
- ✓ *Neutralità*: il contenuto del bilancio deve essere imparziale rispetto agli interessi dei singoli gruppi;
- ✓ *Chiarezza*: il dettaglio delle informazioni deve essere adeguato all'esigenza degli stakeholder di riferimento.

3

Caratteristiche delle informazioni

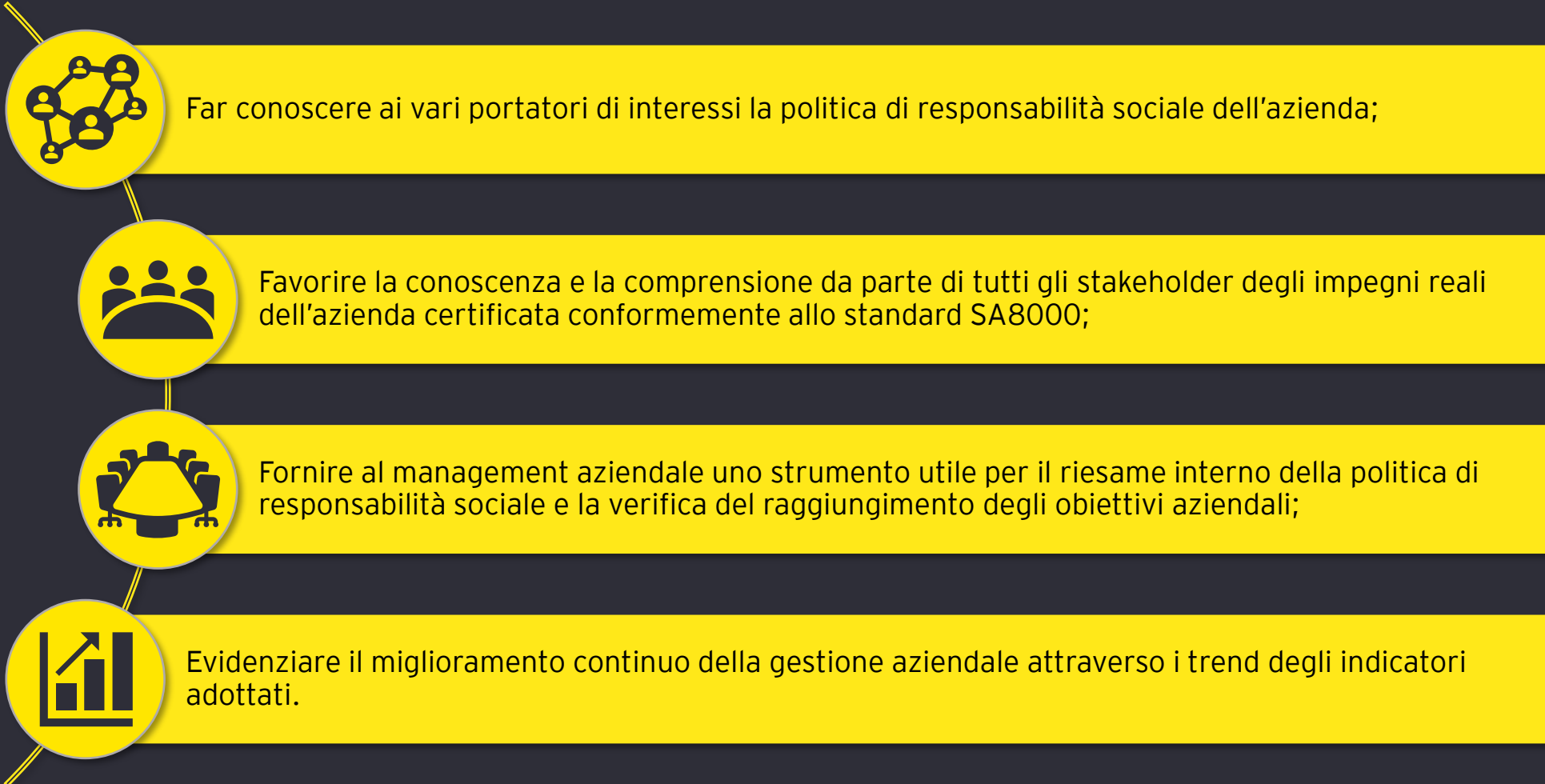
- ✓ *Completezza*: coerenza tra le informazioni e l'oggetto dell'attività, lo scopo del report e il periodo temporale inerente;
- ✓ *Rilevanza*: le informazioni evidenziano il grado di significatività che le stesse acquisiscono nel processo decisionale;
- ✓ *Accuratezza*: le informazioni devono essere esposte evidenziando il grado di esattezza e precisione.

Il presente Bilancio si riferisce al periodo: **FY25 (01/07/2024-30/06/2025)**

1. Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione

Finalità

Il **Bilancio SA8000** deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:





2

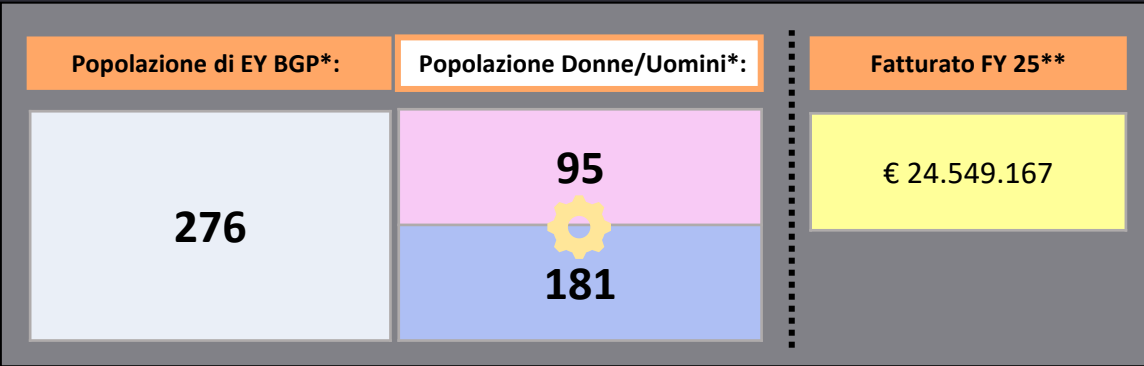
Contesto EY



2. Contesto di EY

Servizi di Consulenza EY

All'interno di EY, i servizi di consulenza sono erogati per il **mercato pubblico e privato**. La struttura è organizzata per **tipo di servizio e settore di riferimento**. La collaborazione con le altre entità operative sul territorio nazionale è costante, mirando a fornire un servizio completo al cliente finale.



*Target: range tra 45-55%.
I dati relativi alla popolazione sono aggiornati al 30/06/2025.

** La Società è stata acquisita il 1° aprile 2024. Il dato si riferisce al primo esercizio interamente concluso nel Network EY

2. Contesto di EY

Le *legal entities* italiane nel Consorzio EY Italia

Il consorzio EY Italia:



È un'**organizzazione** con lo scopo di definire le strategie, approvare i consuntivi aggregati, verificare l'andamento delle Service Line



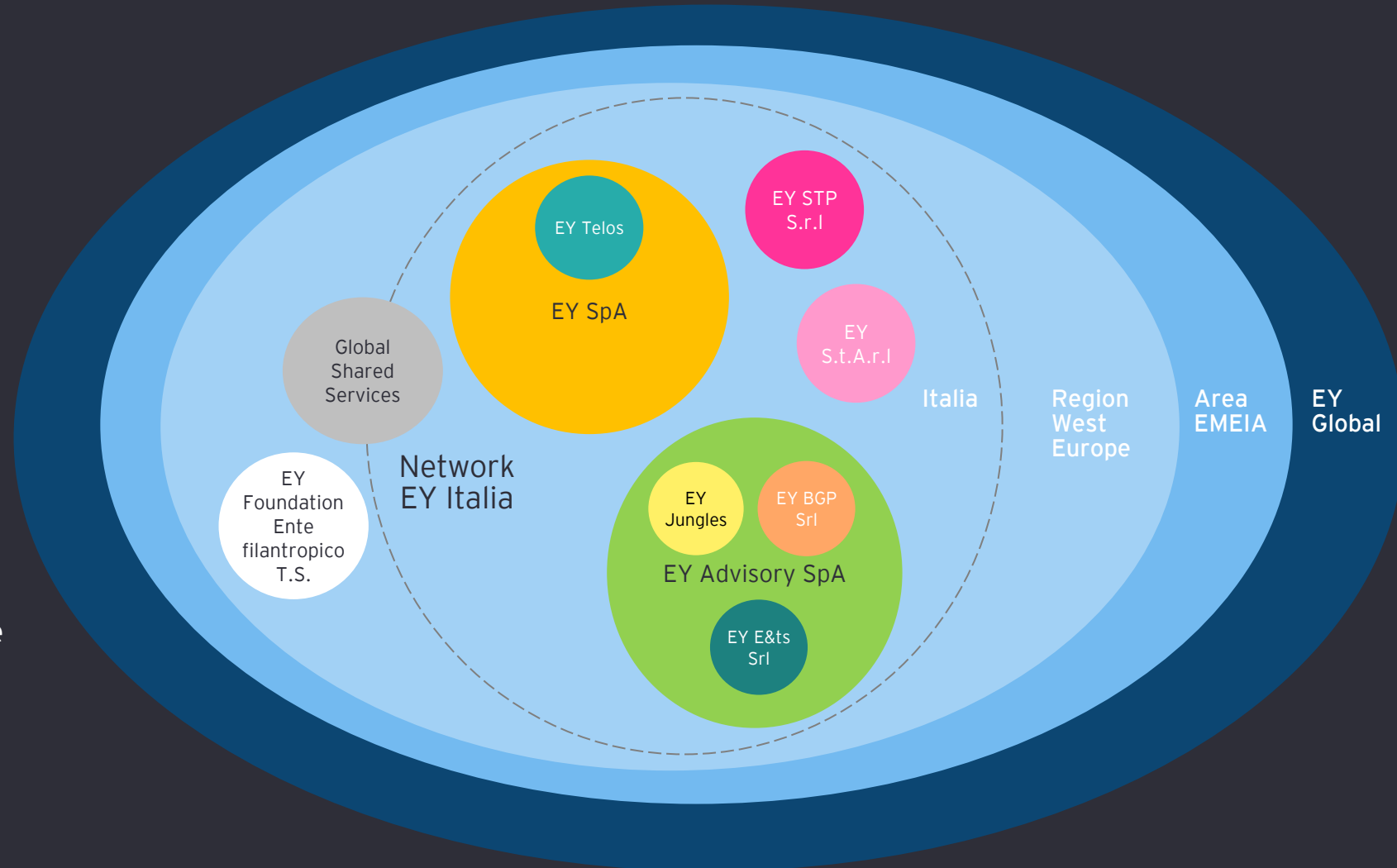
Ha un **Consiglio di Amministrazione** (composto da SL Leader, Market Leader, GCO e un Presidente) e un **Organo di Controllo**



Si riunisce **2 o 3** volte all'anno almeno una volta a inizio luglio per valutare i risultati economico-finanziari aggregati e formalizzare le nomine dei nuovi Partner



Tutti gli incontri sono **verbalizzati**



2. Contesto di EY

Sedi di EY

Nelle tabelle di seguito, si riportano le **Sedi** e le **Unità Locali** di EY BGP sul territorio italiano.

UFFICI EY BGP S.r.l. ³	
Milano	Sede Legale
Roma	Unità Locale n. RM/3



Per maggiori informazioni:

https://www.ey.com/it_it/locations

³ Dati estratti dalla visura camerale di EY BGP S.r.l., estrazione Registro delle Imprese in data 17/03/2025, par. 10 «Sedi secondarie ed unità locali».

2. Contesto di EY

EY Foundation Ente Filantropico T.S.: Promuovere Cambiamenti Sociali Sostenibili

EY collabora con EY Foundation Ente Filantropico T.S. per promuovere progetti di Responsabilità Sociale. La Fondazione, nata nel 2012, valorizza l'importanza di allineare le proprie attività e decisioni con gli ideali etici di EY e mira a favorire cambiamenti sostenibili in ambito sociale ed economico, con particolare attenzione ai giovani in difficoltà. I progetti sono finanziati dalla dotazione della Fondazione, dal supporto economico di EY e attraverso crowdfunding. Nel FY25, diversi progetti hanno beneficiato del sostegno della Fondazione, come - tra gli altri - alcuni descritti nelle pagine seguenti.

I progetti scelti devono rispettare determinati **criteri**, ossia:

rispondere ad un **chiaro bisogno** nell'ambito del supporto ai giovani o/e all'ambiente

essere **misurabili** secondo criteri concordati preventivamente

evidenziare la durata di realizzazione

prevedere la possibilità di coinvolgimento diretto delle persone EY

2. Contesto di EY

EY Foundation Ente Filantropico T.S.: i numeri del FY25

Le persone di EY coinvolte in Italia

5k+

i professionisti del network EY in Italia coinvolti in iniziative di EY Foundation di cui più di 2k partecipanti alle iniziative di volontariato di competenza

Le organizzazioni coinvolte

60+

Gli ETS che hanno aderito ad iniziative di EY Foundation e/o sono sostenuti dalla Fondazione



Le donazioni

770k €

donazioni da parte di EY Foundation

Beneficiari diretti

21.857

14.152 beneficiari delle attività di volontariato di competenza

7.705 beneficiari delle erogazioni liberali

Premi e riconoscimenti

3

- Premio UNHCR "Welcome. Working for refugee integration"
- Premio Sport Senza Frontiere "Top Fundraiser"
- Premio Centro Servizio al Volontariato del Lazio- Maggior numero di pettorali 5km

2. Contesto di EY

EY Foundation Ente Filantropico T.S.: il supporto alla cultura, all'educazione e alle emergenze (1/2)

EY Foundation supporta le organizzazioni inserite nel tessuto nazionale e che forniscono garanzie di professionalità, di gestione e controllo del progetto e di accountability presso stakeholder e media. Il sostegno è offerto nel campo della cultura, dell'educazione e delle emergenze attraverso donazioni, borse di studio ed erogazione di premi

1. Borse di studio per Fondazione Talento all'Opera

EY Foundation collabora con la Fondazione Talento all'Opera, che sostiene i migliori studenti universitari, indirizzandoli in percorsi di alta formazione e ricerca ad alta intensità (Seasonal School della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa), e che si trovano in condizioni sociali ed economiche svantaggiate.

2. Premi di Laurea in memoria di Fabrizio Pascale - Luiss

EY Foundation, in linea con la missione di supporto ai talenti e a favore della equità sociale, ha rinnovato la collaborazione con l'Università Luiss, per l'assegnazione di due Premi di Laurea in Memoria di Fabrizio Pascale, brillante Alumnus Luiss e Partner del Network EY. I Premi sono stati erogati grazie al contributo della Famiglia e tramite la Fondazione. In parallelo, è stato lanciato l'EY Business Game con l'obiettivo di creare un'idea di business affine ai temi di consulenza aziendale. I migliori studenti sono stati premiati con l'opportunità di uno stage in EY.

3. Borse di studio per studenti universitari rifugiati

Per i rifugiati, l'istruzione superiore rappresenta uno strumento prezioso per costruire il loro futuro e contribuire a ricostruire il loro Paese nel caso in cui potranno tornare in sicurezza a casa o, in alternativa, contribuire allo sviluppo delle comunità ospitanti. Un'opportunità cruciale che permette di diventare protagonisti del cambiamento, per se stessi e per le comunità di riferimento.

EY Foundation ha supportato UNHCR nell'implementazione della campagna «Aiming Higher» con una donazione corrispondente a tre borse di studio nell'ambito del programma DAFI.

4. Premio Speciale «EY AI Excellence» durante i Campionati di imprenditorialità

Nell'ambito dei Campionati di Imprenditorialità organizzati da JA Italia con il Ministero della Istruzione e Merito è stato consegnato dalla EY Foundation, l'EY AI Excellence Award alla mini impresa *SightMate.JA* dell'IIS Badoni di Lecco, per la migliore integrazione dell'IA in una mini-impresa.

2. Contesto di EY

EY Foundation Ente Filantropico T.S.: il supporto alla cultura e all'educazione (2/2)

... Segue

5. Insieme per lo Sport

EY Foundation ha sostenuto la missione umanitaria in Kenya proposta da Leone XIII Sport Società Sportiva Dilettantistica a favore di giovani in condizioni di bisogno economico e sociale. EY Foundation ha partecipato alla iniziativa Insieme per lo Sport grazie alla presenza del Team EY coinvolto in attività sportive gratuite a favore di ragazzi e ragazzi desiderosi di apprendere lo sport del pickleball.

6. Supporto al programma Access di UNHCR

EY Foundation ha supportato il programma Access dell'UNHCR nel 2025, attraverso il quale si mira a garantire un sistema di accesso equo ed efficiente al territorio italiano via mare, aria e terra per le persone rifugiate e richiedenti asilo, affinché ricevano informazioni adeguate e tempestive in merito alla protezione e possano accedere a servizi dedicati alle specifiche vulnerabilità, per essere poi accompagnate in un percorso di inclusione sociale.

Attraverso la presenza nei principali luoghi di arrivo via mare e alle frontiere terrestri, l'UNHCR assicura la protezione delle persone in arrivo - e il proprio supporto tecnico alle autorità competenti locali che nazionali - attraverso la attività di informazione, formazione e tutela nei principali punti di arrivo, transito e prima accoglienza.

7. Concerto dell'Orchestra Filarmonica Teatro Regio di Torino

La Fondazione anche quest'anno ha rinnovato il suo sostegno pluriennale alla Filarmonica Teatro Regio di Torino scegliendo di supportare il concerto del 9 giugno 2025 diretto dal maestro Jukka-Pekka Saraste.

8. Supporto alla Fondazione per la Sostenibilità Digitale

EY Foundation siede nel Comitato Scientifico e ha contribuito alla definizione di KPI da utilizzare per valutare il livello di sostenibilità ambientale e sociale di progetti di trasformazione digitale.

9. Supporto all'AYSO Orchestra

EY Foundation supporta la AYSO Orchestra, un'orchestra sinfonica giovanile fondata nel 2018 in Puglia con l'obiettivo di valorizzare i giovani talenti musicali della Regione. L'orchestra è composta da circa 70 musicisti tra i 15 e i 25 anni ed è diventata rapidamente una realtà di riferimento nell'ambito delle orchestre giovanili in Italia, attirando musicisti provenienti da diverse parti del Paese.

10. Supporto al Progetto JOY Camp di Sport Senza Frontiere

Partecipando alle maratone di Roma (15 e 16 marzo 2025) e Milano (6 aprile 2025) EY Foundation ha sostenuto il progetto JOY Camp di Sport Senza Frontiere, un camp estivo gratuito rivolto in particolare a bambini e ragazzi che vivono situazioni di fragilità sociale o situazioni emergenziali. EY Foundation ha raddoppiato la cifra raccolta su Rete del Dono donando

2. Contesto di EY

EY Foundation Ente Filantropico T.S.: le tre focus area di intervento nella comunità

La EY Foundation Ente Filantropico T.S. è impegnata in progetti a favore della comunità, che promuovono il principale obiettivo di creare un ecosistema in cui la crescita professionale vada di pari passo con la **sostenibilità**, attraverso in particolare il coinvolgimento delle persone EY in iniziative di volontariato di competenza. Nel FY 25 i volontari EY sono stati **oltre 2.100**.



EY Ripples - Accelerating environmental sustainability

EY Ripples - Accelerating Environmental Sustainability è un programma che promuove la sostenibilità ambientale attraverso comportamenti, tecnologie e modelli di business che proteggono e rigenerano l'ambiente, generando anche opportunità economiche.

Obiettivi:

- Restituire spazi verdi e creare aree di condivisione sociale per cittadini e studenti.
- Favorire la cura del verde urbano e rafforzare il senso di responsabilità collettiva.

Attività e risultati:

- **Puliamo il Mondo:** Le attività si sono svolte in 13 diverse località con oltre 250 volontari EY che hanno campionato i rifiuti. Sono stati raccolti oltre 400 kg di rifiuti
- **Rigenerazione Urbana:**
 - **Milano:** laboratori di rigenerazione urbana e riqualificazione degli orti presso il Giardino ex Paolo Pini con l'Ass. Il Giardino degli Aromi che si occupa di reinserimento sociale di persone fragili grazie a percorsi di terapia orti colturale e tirocini.
 - **Roma:** laboratori di rigenerazione urbana e riqualificazione degli orti verticali presso Villa Borghese.
 - **Bari:** Con il supporto dei volontari EY e Legambiente è stato realizzato un murales riqualificando il muro di cinta della Stazione Centrale di Bari.



EY Ripples - Working with Impact entrepreneurs e Supporting Next Generation Workforce

EY Ripples - Working with Impact Entrepreneurs supporta start-up a impatto sociale e ambientale attraverso azioni di capacity building, migliorandone competenze e conoscenze per attrarre investitori.

Obiettivi:

- Potenziare le start-up su temi chiave come ESG, proprietà intellettuale, funding, public speaking e monitoraggio della sostenibilità.

EY Ripples - Supporting Next Generation Workforce aiuta giovani e persone vulnerabili a sviluppare competenze per il mondo del lavoro.

Obiettivi:

- Supportare i giovani o gruppi di persone in condizione di svantaggio
- Preparare per il futuro del lavoro
- Sostenere l'ingresso o reinserimento nel mondo del lavoro

Attività e risultati:

- Progetto educazione alla imprenditorialità Upshift for Youth con Unicef e Ja
- Progetto per avvicinare le studentesse alle materie STEM con La Sapienza
- Mentorship per adulti rifugiati usciti dal mercato del lavoro con UNHCR
- Progetto di Educazione Digitale per i giovani delle scuole superiori

2. Contesto di EY

EY Foundation Ente Filantropico T.S.: indicatori d'impatto

Nel FY25, 2.134 professionisti EY hanno partecipato alle attività di volontariato EY Ripples, superando il 112% del target globale di 1.900 partecipanti. Di questi, 1.482 hanno preso parte a iniziative organizzate in Italia da EY Foundation, anche in collaborazione con il team EY, mentre 652 hanno contribuito a progetti internazionali promossi da EY a livello globale o da sedi estere

Donazioni FY25 in totale

769.812 €

28

Organizzazioni beneficiarie

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>Iniziativa promossa da EY Global</i>	2	13	n.a.
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>Iniziativa di mentorship promossa da EY Global</i>	10	137	n.a.
Accelerating Environmental Sustainability	17	1.158	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>Iniziativa ambientale di Citizen Sciences promossa da EY Global</i>	11	501	n.a.
Disaster response	1	1	
<i>Iniziativa promossa da EY Global</i>	1	1	n.a.
Totale	84	2.134	14.152

EY Ripples FY25

2.134

Volontari EY
(di cui 652 volontari in iniziative globali)

14.152

Beneficiari diretti delle
iniziative di volontariato
di competenza

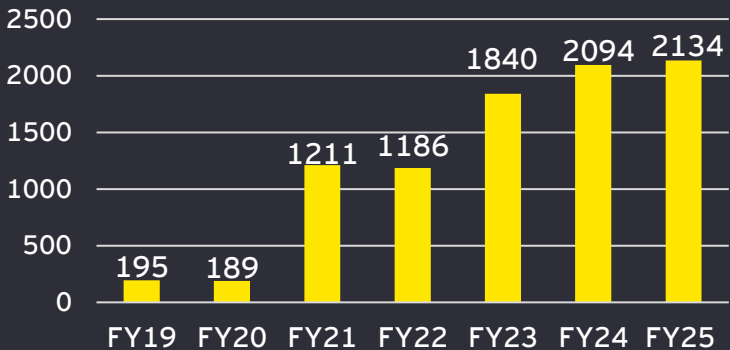
84

Iniziative realizzate
(incluse 24 iniziative globali)

908K

Vite impattate
(a livello italiano)

Volontari EY Ripples



Social
value



223.187 € Euro donati

83.004 € di cui euro raccolti con Crowdfunding

49 Progetti presentati dalle persone EY

3.470 Persone EY che hanno votato

2. Contesto di EY

Il coinvolgimento delle nostre persone: Social Value, V Edizione

La quinta edizione di 'Social Value' della EY Foundation ha coinvolto la popolazione EY italiana nella proposta e selezione di progetti sociali e ambientali, promuovendo l'engagement dei dipendenti e la Corporate Social Responsibility. I temi principali sono il supporto alle nuove generazioni e la difesa dell'ambiente. I progetti sono votati tramite la piattaforma EY Cognistreamer. La Fondazione, oltre a supportare i 4 progetti finalisti indicati sotto, ha continuato anche a supportare il progetto **«Dona un posto per una Seconda Navigazione»**, della **Cooperativa Sociale Seconda Navigazione**.

I progetti finalisti

Spesa Sospesa

Progetto per combattere lo spreco alimentare e contrastare la povertà alimentare

Fondazione Lab00 ETS, fondata nel 2020, ha lanciato il progetto di solidarietà circolare SpesaSospesa.org.

Il progetto si pone l'obiettivo di aiutare le persone in stato di fragilità economica con prodotti alimentari e beni di prima necessità attraverso il recupero di eccedenze e prodotti a rischio spreco in un'ottica di economia circolare.

Mind Up!

Progetto di supporto che mira a prevenire il peggioramento dei disturbi mentali dei bambini

Fraternità Giovani Società Cooperativa Sociale nasce nel 2000 per fornire una risposta professionale e specializzata al bisogno di servizi alla persona in ambito educativo, socio-assistenziale e socio-sanitario integrato. Mind Up! È un progetto dedicato alla prima accoglienza del bisogno dei minori e delle loro famiglie. Ponendosi a supporto e a completamento degli interventi erogati dai poli territoriali di neuropsichiatria dell'infanzia e dell'adolescenza delle ASST, offre Interventi riabilitativi territoriali, percorsi di consulenza neuropsichiatrica, interventi di psicoterapia e di supporto psicologico con l'obiettivo di aumentare la conoscenza delle fragilità manifestate dai bambini e dagli adolescenti.

Tempo Zero

Progetto di rigenerazione territoriale su beni confiscati alla mafia

La Cooperativa Sociale Terra Felix, fondata nel 2012, è un acceleratore di progetti culturali e sociali a vocazione ambientale nella "Terra dei Fuochi", tra Napoli e Caserta. Il progetto Tempo Zero nasce con un obiettivo ambizioso: ampliare la base produttiva agricola e trasformare la filiera corta in un motore di cambiamento sociale, attraverso la vendita diretta dei prodotti tramite Gruppi d'Acquisto Solidali e la cessione gratuita a strutture sociali per il contrasto alla povertà, creando allo stesso tempo opportunità lavorative per persone che si trovano in condizioni di fragilità.

La Casa del Fiore

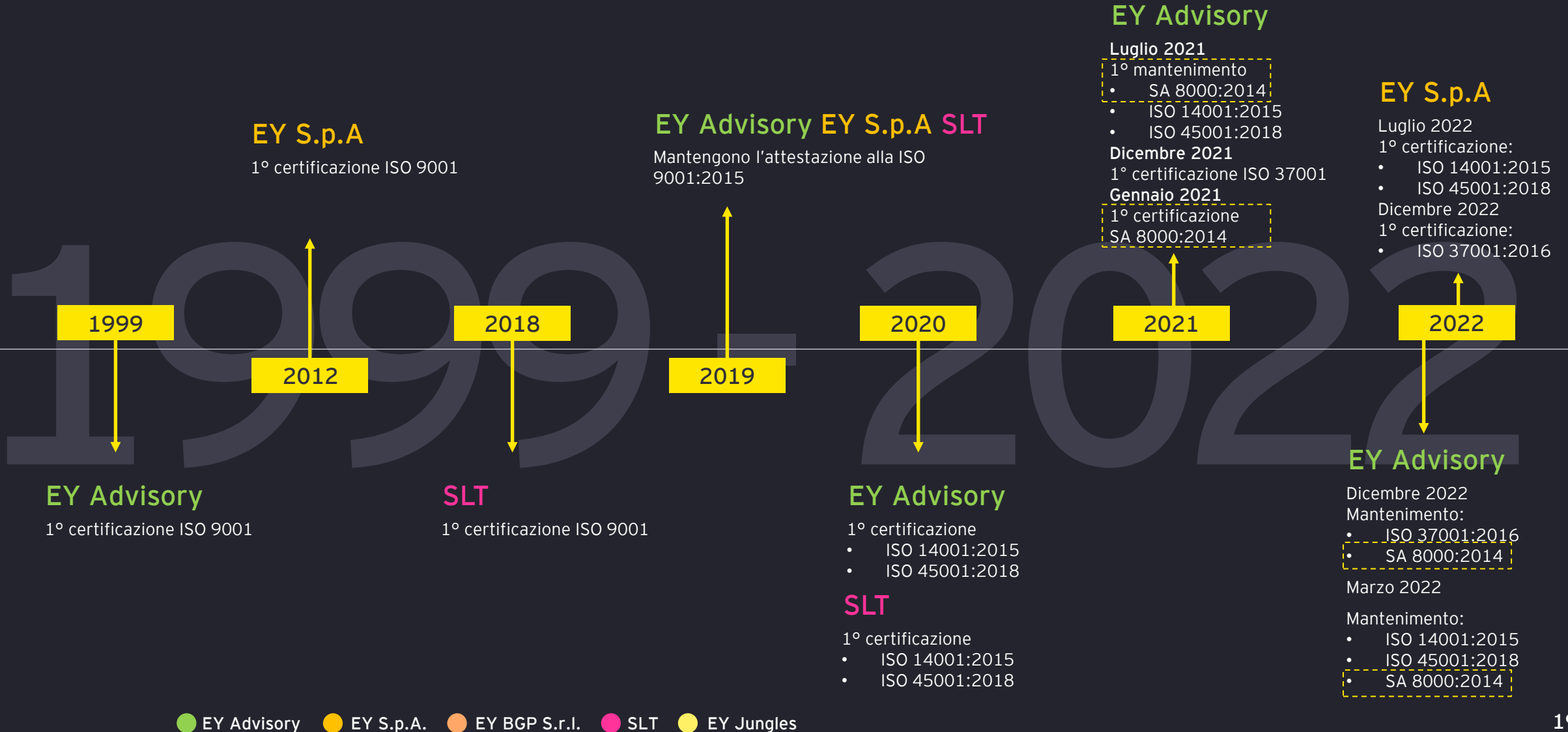
Progetto per la realizzazione di 6 appartamenti destinati ai bambini e ragazzi in cura presso l'Istituto Nazionale dei Tumori di Milano

Fondazione Bianca Garavaglia nasce nel 1987 con lo scopo di sostenere progetti di ricerca, cura e assistenza in oncologia pediatrica. Nell'ambito dell'assistenza si colloca il progetto della "Casa del fiore" una Casa Vacanza che sorgerà a Lesa, sul Lago Maggiore, con lo scopo di offrire momenti di svago e serenità compatibili con gli impegni di cura, a bambini e ragazzi malati di tumore. A pochi chilometri da Milano, un ex asilo infantile, dimora di valenza storica, si trasformerà, grazie ad un importante intervento di recupero civile, in una casa vacanza per i piccoli pazienti della Pediatria Oncologica dell'Istituto Nazionale dei Tumori di Milano.

2. Contesto di EY

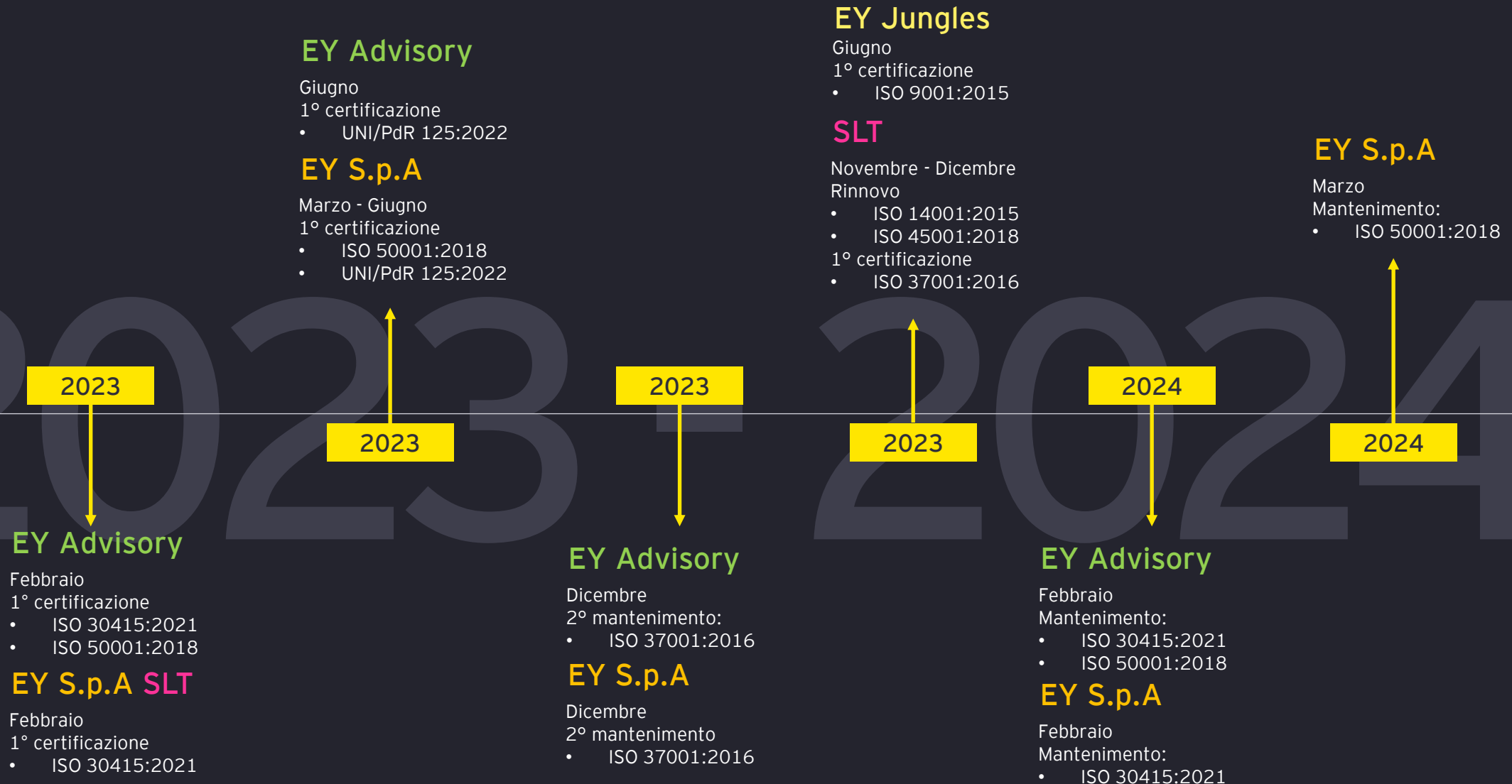
Percorso di certificazione (1/4)

Di seguito, una overview del percorso di certificazione delle Legal Entities del Network EY. sino ad oggi.



2. Contesto di EY

Percorso di certificazione (2/4)



2. Contesto di EY

Percorso di certificazione (3/4)

EY Advisory

Luglio

Mantenimento:

- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2023
- SA 8000:2014
- PdR 125:2022
- ISO 30415:2021

EY S.p.A

Rinnovo:

- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2023

Mantenimento:

- PdR 125:2022
- ISO 30415:2021

2024

2024

EY S.p.A

Settembre

1° certificazione:

- SA 8000:2014

SLT

Ottobre

1° certificazione

- PdR 125:2022

EY Advisory EY S.p.A

SLT EYBGP S.r.l.

Novembre

Mantenimento:

- ISO 37001:2016

2024

2025

EY Advisory

Gennaio

Mantenimento:

- SA 8000:2014

EY S.p.A

Marzo

Mantenimento:

- SA 8000

Rinnovo:

- ISO 14001:2015
- ISO 45001:2023

EY BGP S.r.l.

Maggio

1° certificazione

- PdR 125:2022

Giugno

1° certificazione

- SA 8000:2014

EY Advisory EY S.p.A

Luglio

Mantenimento:

- PdR 125:2022
- ISO 30415:2021

2025

2025

SLT

Novembre

Mantenimento

- PdR 125:2022

1° certificazione

- ISO 30415:2021

EY Advisory EY

S.p.A SLT

Dicembre

Mantenimento/rinnovo:

- ISO 37001:2025

2. Contesto di EY

Percorso di certificazione (4/4)

EY Advisory

Gennaio

Mantenimento:

- SA 8000:2014

EY STP S.r.l.

Gennaio

- Conversione dei certificati con la nuova ragione sociale

EY S.t.A.r.l

Gennaio

Ottenimento

- PdR 125:2022

2026

2026

EY S.p.A

Marzo

Mantenimento:

- SA 8000:2014

EY BGP S.r.l.

Mantenimento:

- SA 8000:2014

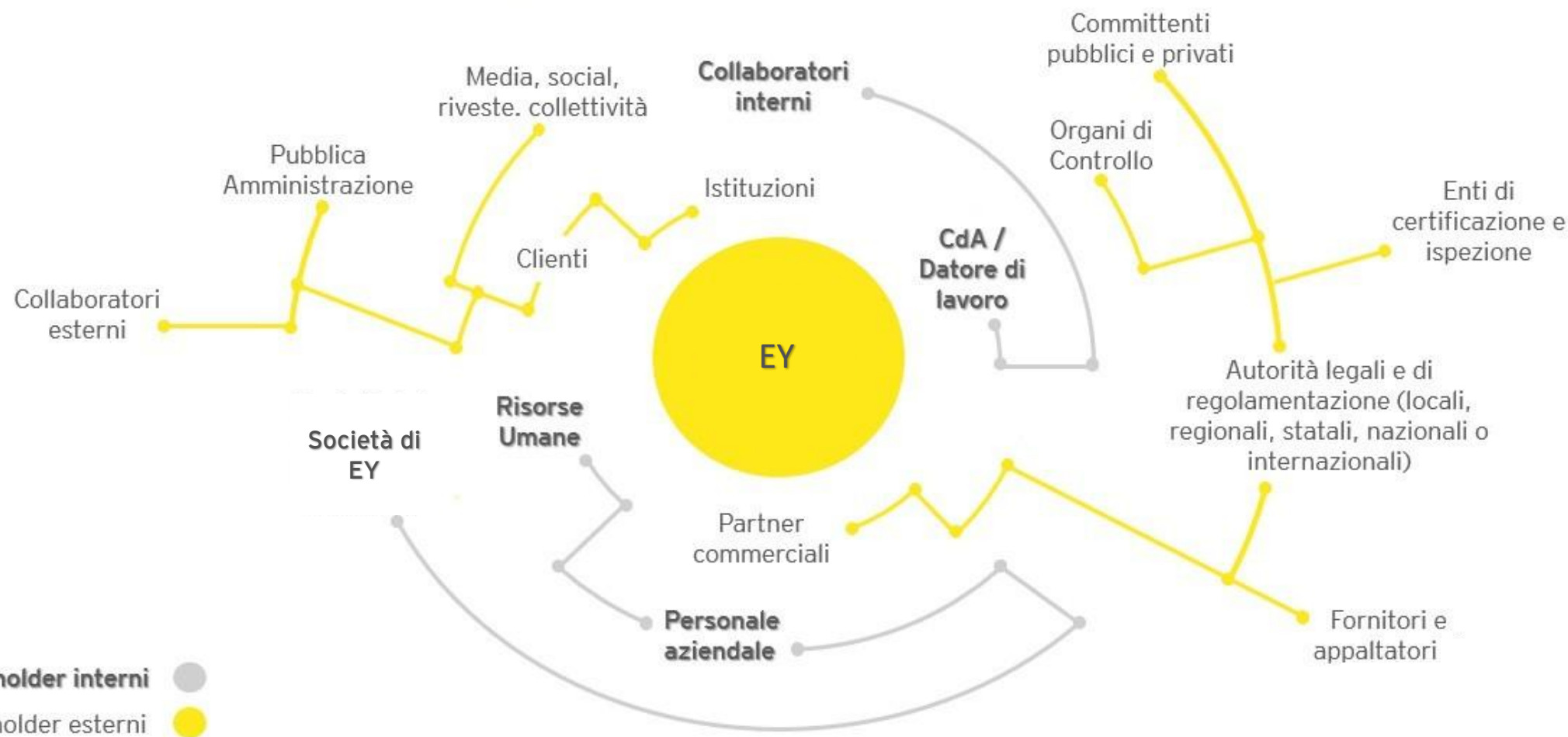
3

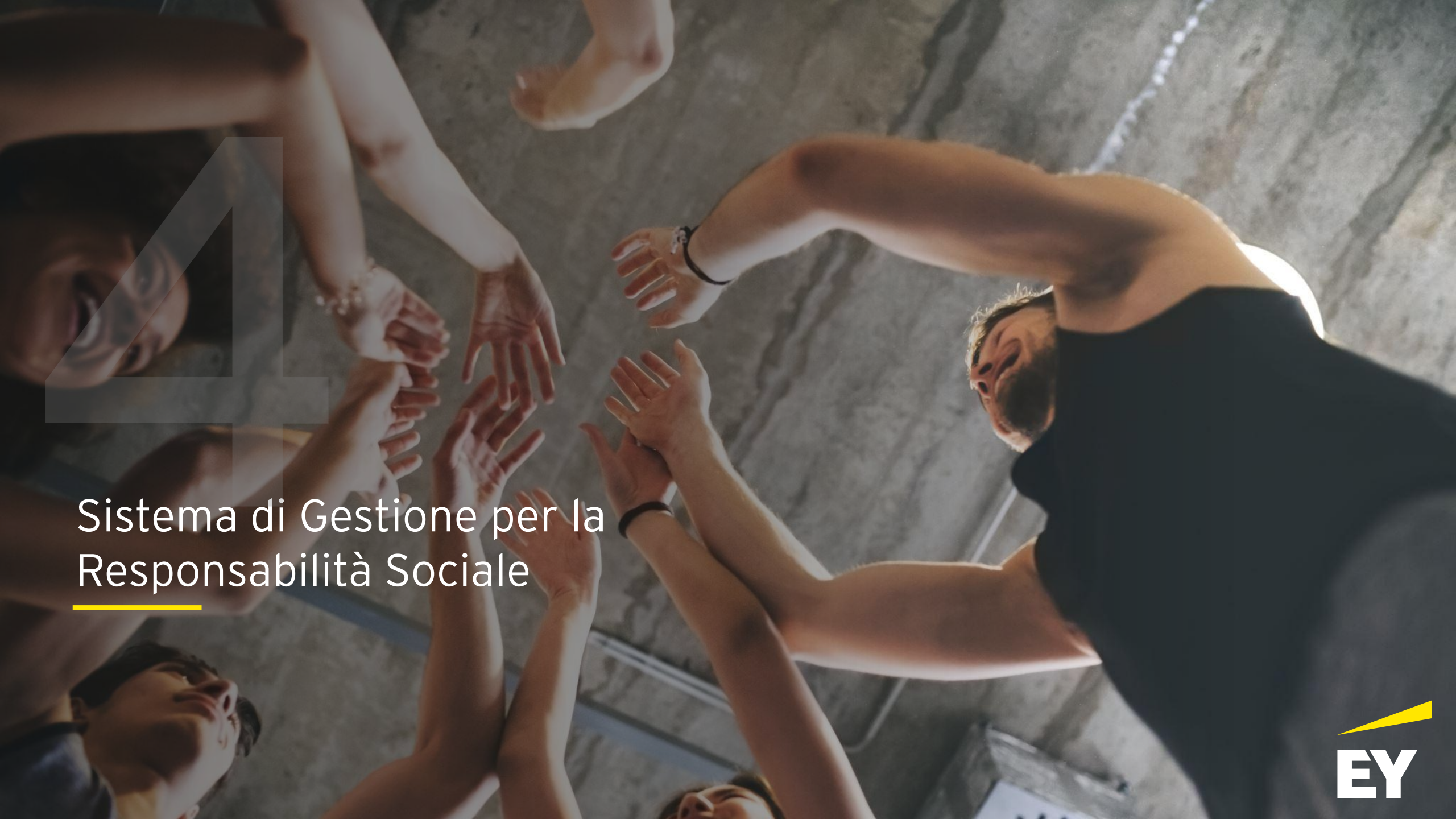
Identificazione
Stakeholder

3. Identificazione degli Stakeholder

Mapa dei principali Stakeholder

Conoscere i più rilevanti portatori di interesse dell'organizzazione è fondamentale in quanto permette di modulare al meglio le attività, ponendo l'attenzione non solo su **scelte imprenditoriali** vincenti, ma anche **in linea con le diverse attese delle parti interessate**. Le seguenti categorie rappresentano i soggetti più significativi individuati tra gli stakeholder.



A high-angle, low-key photograph of a group of people, likely athletes, in a circle with their hands raised towards the center. The scene is dimly lit, with light catching the skin and creating a sense of unity and teamwork. The background is a textured, possibly concrete, floor.

4

Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale

4. Sistema di Gestione per la responsabilità sociale

Implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di EY (1/2)

Il **Sistema aziendale per la Gestione della Responsabilità Sociale** comporta la definizione e la formalizzazione di prassi e procedure che permettono a EY di tenere sotto controllo la propria conformità ai principi della norma.

Si citano di seguito alcuni tra i più significativi elementi utili alla corretta implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.



Politica integrata EY BGP S.r.l.

tramite cui EY BGP S.r.l. si impegna ad adottare, applicare e mantenere attivo un Sistema di Gestione Integrato per la responsabilità sociale, per la parità di genere, per la diversità e l'inclusione, per la salute e sicurezza sul lavoro, ambientale, per la prevenzione della corruzione e la gestione dell'energia rispettivamente in conformità con gli standard SA 8000, PDR 125, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 37001.



Modello 231 EY BGP S.r.l.

l'adozione e l'implementazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo d.lgs. 231/2001 da parte di EY BGP S.r.l. rappresenta una scelta operata in piena coerenza con i principi di integrità e il sistema di valori adottati da EY a livello globale.



Codice Globale di Condotta EY

fornisce il quadro di riferimento etico per il nostro comportamento. Il Codice è radicato nei nostri valori condivisi e costituisce l'obiettivo di costruire un mondo lavorativo migliore. La nostra ambizione è quella di creare valore a lungo termine ed essere riconosciuti come l'organizzazione di servizi professionali più affidabile e distintiva al mondo, creare valore per il cliente, valore per le persone, valore sociale e valore finanziario.

4. Sistema di Gestione per la responsabilità sociale

Implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di EY (2/2)

EY ha costituito un **Social Performance Team** (anche **SPT**), un organo indipendente, impegnandosi affinché in esso vi sia una rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori e del management. Il SPT è un gruppo di lavoro “misto”, con un ruolo cruciale nell’implementazione della Norma, dovendo monitorare periodicamente il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, coordinare progetti sociali all’interno della Società, facilitare la comunicazione, aiutare il miglioramento dell’efficienza, coordinare lo sviluppo di obiettivi sociali e migliorare l’ambiente di lavoro.

Il SPT ha lo scopo di condurre una puntuale valutazione dei rischi di non conformità allo Standard SA 8000, riguardante tutte le aree in cui opera EY, allo scopo di identificare elementi di reale o potenziale non conformità e di suggerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati, in base alla gravità degli stessi.

Composizione del SPT

Soggetto	EY BGP S.r.l.
Rappresentante dell’Alta Direzione	1
Rappresentante Human Resources	1
Rappresentanti del Senior Management	3
Rappresentanti del Middle Management	2
RL SA 8000	3
RSPP	1



Il **Social Performance Team** (SPT) si riunisce semestralmente e redige un verbale che include l'ordine del giorno e la sintesi dei punti discussi. Il SPT si riunisce anche in caso di necessità, su richiesta della Direzione o del SPT stesso, per gestire situazioni come reclami inerenti il Sistema di Gestione e curarne la comunicazione.

5

Bilancio in relazione ai
requisiti SA8000



5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000

Valutazione dei Requisiti SA8000: Approccio, Risultati e Confronto con Obiettivi Aziendali

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con gli obiettivi interni aziendali.

Nelle slide che seguono, per ciascuno dei punti norma, si rappresenta l'andamento delle misure e le risultanze delle attività svolte dall'Organizzazione tramite indicatori di prestazione.





1. Lavoro Infantile

EY *non* utilizza, *non* intende utilizzare né favorire l'utilizzo di lavoro infantile e minorile, richiedendo **un'età minima di 18 anni** e richiede ai suoi fornitori, subappaltatori, subfornitori e collaboratori l'impegno ad adottare la stessa politica. Per quanto riguarda il personale, sarà cura dell'Ufficio del Personale **verificare in fase preassuntiva** i documenti di identità dei candidati (Carta di identità, patente, passaporto, certificato di nascita, etc.).

Per quanto riguarda i fornitori, il loro impegno è circostanziato nella documentazione contrattuale.

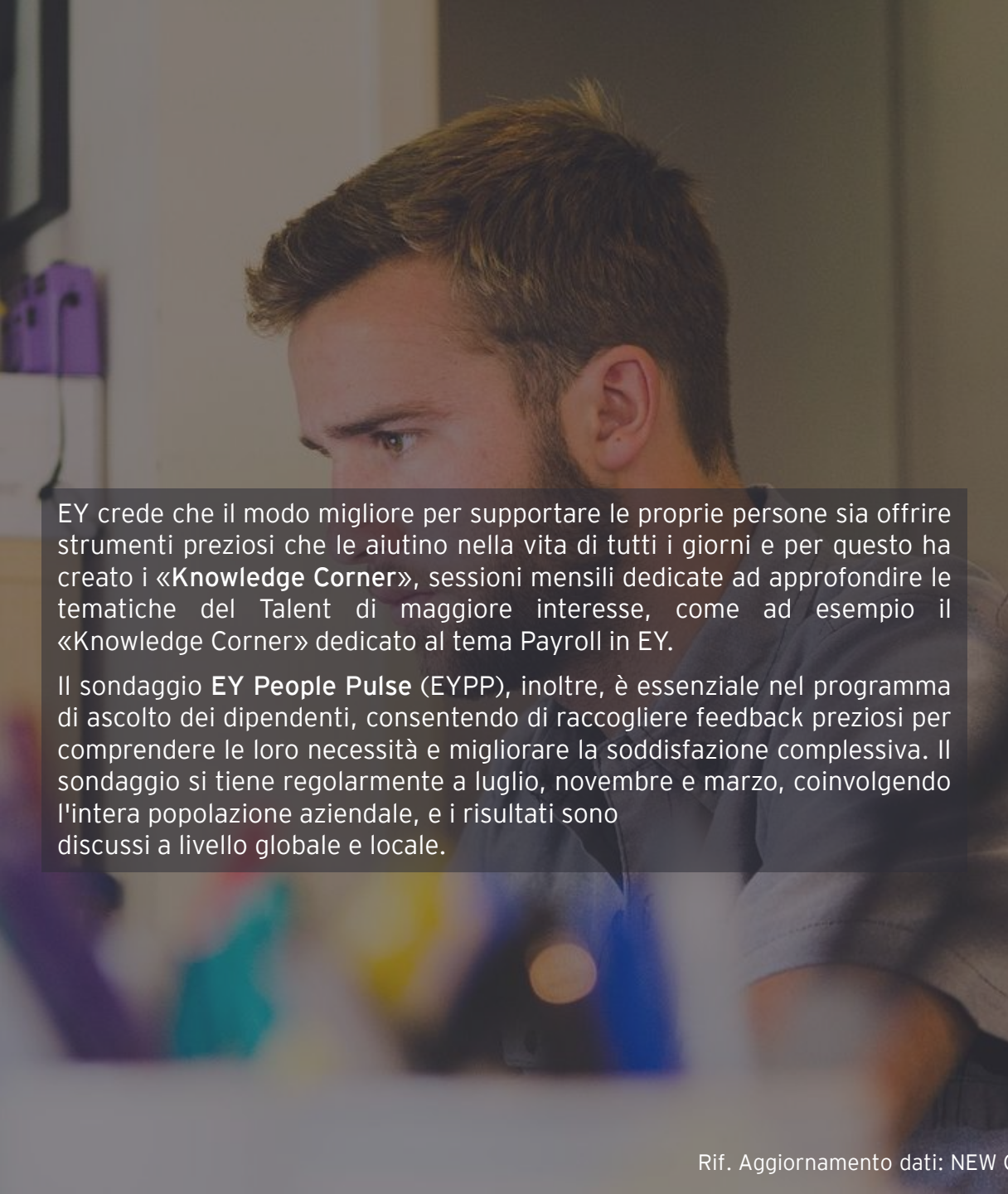
Nessun caso, reale o sospetto, di lavoratori assunti sotto i 18 anni, è stato rilevato sin dalla costituzione di suddetta Società.

n° persone sotto i 18 anni di età
(minore) / n° totale personale
(dipendente, consulente,
esterno)

Target: 0%

0%





EY crede che il modo migliore per supportare le proprie persone sia offrire strumenti preziosi che le aiutino nella vita di tutti i giorni e per questo ha creato i «**Knowledge Corner**», sessioni mensili dedicate ad approfondire le tematiche del Talent di maggiore interesse, come ad esempio il «**Knowledge Corner**» dedicato al tema Payroll in EY.

Il sondaggio **EY People Pulse** (EYPP), inoltre, è essenziale nel programma di ascolto dei dipendenti, consentendo di raccogliere feedback preziosi per comprendere le loro necessità e migliorare la soddisfazione complessiva. Il sondaggio si tiene regolarmente a luglio, novembre e marzo, coinvolgendo l'intera popolazione aziendale, e i risultati sono discussi a livello globale e locale.

2. Lavoro Forzato

EY assicura che tutte le persone impiegate o che con essa collaborano, in qualsiasi forma contrattuale, lavorino volontariamente e senza alcuna costrizione.

A dimostrazione di ciò, alla data di emissione del presente Bilancio Sociale, non risultano situazioni di lavoro obbligato sul totale dei contratti in essere.

n° di situazioni di lavoro
obbligato / n° totale di contratti
in essere

Target: 0%

0%





3. Salute e sicurezza

EY considera la tutela della salute e sicurezza del personale e ambientale, così come la tutela dei diritti umani e del lavoro, come valori fondamentali nelle proprie attività. Per questo motivo, EY si impegna ad adottare, applicare e mantenere un Sistema Integrato per la responsabilità sociale, per la salute e sicurezza sul lavoro e ambientale, rispettando gli standard SA 8000, ISO 45001, ISO 14001.

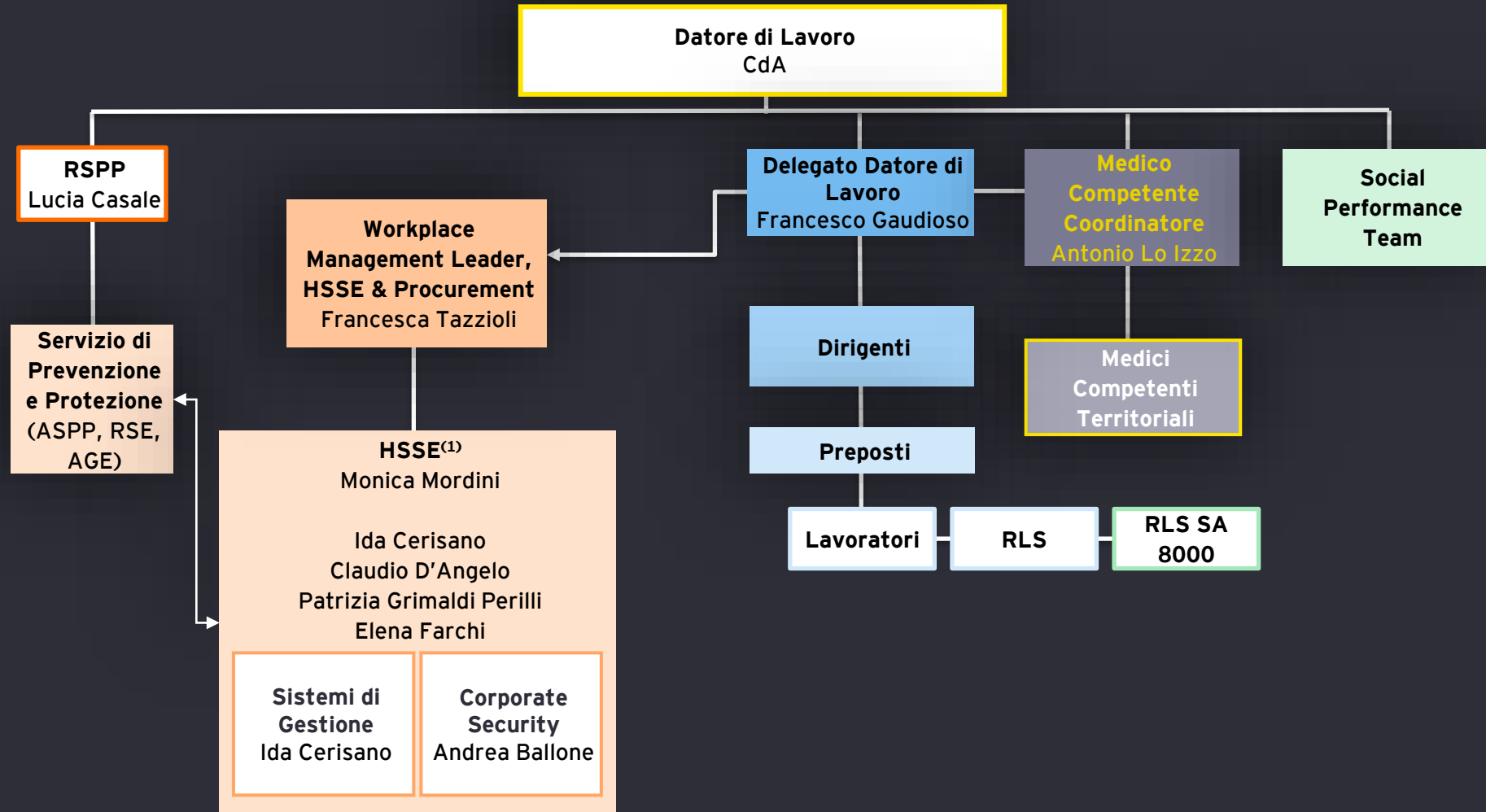
In particolare, il Sistema di Gestione SSL mira a garantire la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché il miglioramento continuo della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel rispetto di questo principio, EY intende:

- **Mantenere la conformità** delle proprie attività alle leggi locali, nazionali e alle norme di settore, in un'ottica di miglioramento continuo.
- **Sviluppare un rapporto** di collaborazione costruttiva, trasparente e fiduciosa, sia internamente che con la comunità esterna e le istituzioni, nella gestione delle problematiche di salute e sicurezza.
- **Promuovere e attuare** ogni iniziativa ragionevole per minimizzare i rischi e rimuovere le cause che possano rappresentare un potenziale rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori e di tutti coloro che si trovano nelle proprie sedi.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000

Ruoli e Responsabilità HSE in merito al Sistema di Gestione Integrato



EY ha definito in apposito organigramma aziendale (CON EY_Organigramma SGI_v.3.7_21052025) Ruoli e Responsabilità HSE in merito al Sistema di Gestione Integrato.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000

Andamento degli Incidenti e Infortuni

Si riportano di seguito gli indicatori relativi agli incidenti e infortuni per EY BGP.

Tipologia dell'indice	Indice di Frequenza	Indice di Gravità
Indice	<i>n° totale giorni infortuni / totale ore lavorate* 1.000.000</i>	<i>n° giorni assenza / totale ore lavorate * 1.000</i>
Target	0	0
Risultati conseguiti	0 	0 

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000

Andamento principali indicatori SA8000 / ISO 45001

Di seguito si rappresenta l'andamento dei principali indicatori SA8000 / ISO 45001.



5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000

Andamento principali indicatori SA8000 / ISO 45001

Di seguito si rappresenta l'andamento dei principali indicatori SA8000 / ISO 45001.



4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere ed è altresì favorevole all'adesione dei propri lavoratori. Inoltre, per agevolare gli incontri e aumentare la consapevolezza tra i dipendenti, sono stati definiti e messi a disposizione degli spazi aziendali per riunioni e incontri interni.

Indice

n° di ore di assemblea sindacale concesse / n° di ore di assemblea sindacale richieste

Target

100%

Risultati conseguiti

100%
(Nessuna ora richiesta)



5. Discriminazione (1/2)

EY non attua né ammette alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori dipendenti o esterni che operano per l'azienda, ed è attenta ad evitare differenze di approccio in base al genere, l'età, l'origine etnica/culturale, l'orientamento sessuale, la fede religiosa, la diversa abilità, il ceto sociale, lo stato civile o altro, secondo le più recenti indicazioni della Comunità Europea.



Diversity & Inclusion

Indice	<i>n° iniziative Diversity&Inclusion</i>
Target	Almeno 4 iniziative per semestre

Risultati conseguiti

n. 5 iniziative



Categorie Protette

<i>% persone assunte appartenenti a categorie protette / totale dipendenti</i>
Almeno il 7%

3%

Il 7% è calcolato sulla base computo che esclude apprendisti, dirigenti, contratti a termine inferiori a 6 mesi, personale all'estero e part-time totali riproporzionati all'effettivo FTE. Oltre alle Categorie Protette assunte direttamente, sono incluse quelle inserite tramite convenzioni art. 14 come previsto dalla normativa vigente. Sono state stipulate convenzioni (art. 11) con la P.A. competente per provincia per consentire un piano di assunzioni nel tempo e comprovare il rispetto della legge. Anche se non è stato raggiunto il 7%, queste convenzioni garantiscono all'azienda di essere conforme alla legge.

5. Discriminazione (2/2)

EY favorisce il bilanciamento di genere dall'ingresso e durante tutto il percorso professionale, prestando attenzione alla gestione delle promozioni e favorendo programmi di accelerazione per accedere a posizioni di leadership e di responsabilità.

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

Gestione della Carriera

Indice

n° totale promozioni / totale aventi diritto

Target

20%

Risultati conseguiti

15.38%

Gender pay-gap

Indice

Gender pay-gap per FY

Target

<2%

Risultati conseguiti

<2%

6. Pratiche disciplinari

EY non utilizza né favorisce comportamenti punitivi, coercitivi, violenti o anche solo irrispettosi delle persone. L'informalità delle relazioni non altera la correttezza dei rapporti, a qualsiasi livello nell'organizzazione. EY si aspetta e richiede ai propri fornitori, inoltre, le pratiche disciplinari adottate sono assolutamente in linea con quanto stabilito dalla legge.

Indice

% sospensioni dal lavoro o licenziamento / totale pratiche disciplinari

Target

< 2%

Risultati conseguiti

0 %

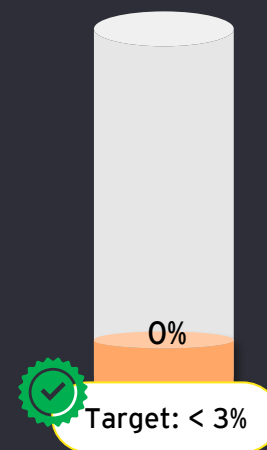




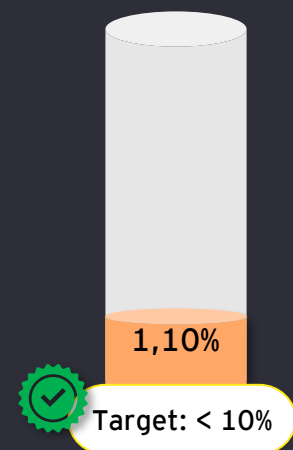
7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro interno ad EY prevede una settimana lavorativa di 40 ore distribuite in 8 ore al giorno dal lunedì al venerdì. Esiste una flessibilità negli orari di entrata e uscita, compresi tra le 8:00 e le 20:00.

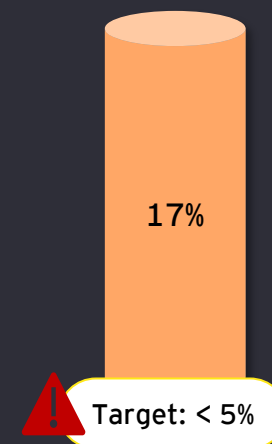
Durante la giornata è prevista una pausa di un'ora, solitamente dalle 13:00 alle 14:00, ma soggetta a variazioni in base agli usi dell'ufficio. Gli straordinari, regolamentati dal CCNL, richiedono autorizzazione preventiva. Eventuali deroghe all'orario standard possono essere stabilite per necessità aziendali o concordate nel contratto di lavoro.



Orario di lavoro - straordinari
personale con ore di straordinario superiore alle 250 ore annuali



Orario di lavoro
n° contratti part time attivi / totale dipendenti



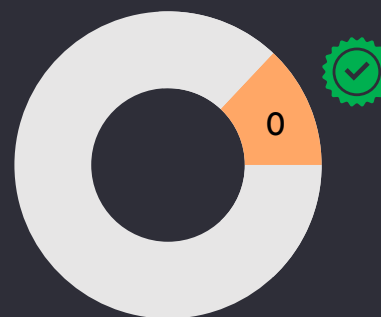
Orario di lavoro- Ferie e permessi
personale con ferie e permessi superiore ai 18 mesi

La politica di Reward è incentrata sui seguenti principi:

- **Equità interna:** l'intento di EY è di riconoscere pacchetti retributivi coerenti alla posizione ricoperta, all'esperienza maturata e alla performance realizzata dall'individuo;
- **Competitività esterna:** in EY vi è l'obiettivo di formulare un pacchetto retributivo che sia allineato al mercato, in sintonia con i principi e i valori di EY;
- **Risultati di business:** i riconoscimenti economici tengono conto della situazione del mercato e dei risultati economici raggiunti dalla Service Line di appartenenza;
- **Principio del "Pay for Performance":** EY si impegna a misurare con trasparenza le performance e a dare un riconoscimento sulla base delle performance realizzate. EY si pone come obiettivo di premiare con un pacchetto economicamente migliorativo le persone che hanno raggiunto prestazioni professionali superiori alla media;
- **Rispetto del codice globale di condotta di EY e delle policy interne.**

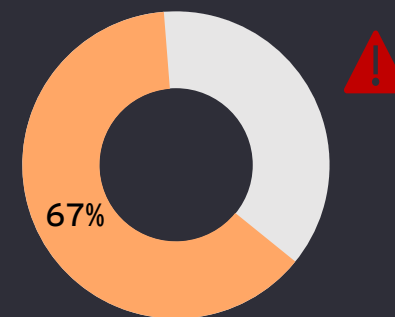
8. Retribuzione

La filosofia di Reward in EY mira ad attrarre professionisti destinati a diventare i leader del futuro, formando squadre ad alte prestazioni. EY offre pacchetti retributivi competitivi, adeguati ai valori di mercato e coerenti con ruoli e responsabilità, garantendo equità interna, conformità alle leggi sul lavoro e sostenibilità finanziaria. Promuoviamo la parità di genere nella definizione delle retribuzioni, sosteniamo la diversità e l'inclusione, e assicuriamo pari opportunità. Per favorire la retention dei talenti, riconosciamo e premiamo contributi e performance eccezionali, superando le aspettative.



Target: 0

*n° persone con
stipendio < minimo
contrattuale*



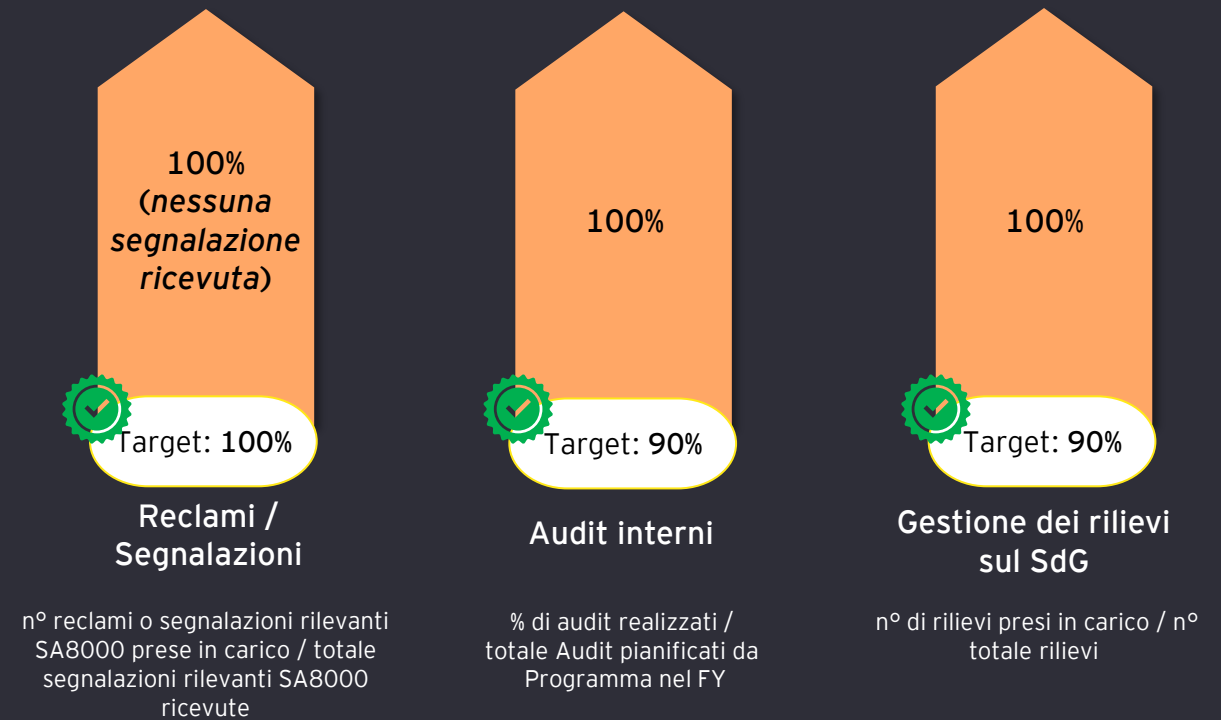
Target: 80%

*n° di bonus
concessi / totale
dipendenti aventi
diritto*

9. Sistema di Gestione

Il Sistema di Gestione viene sottoposto ad attività di monitoraggio puntuale tramite verifica e audit interno e con l'ausilio di indicatori di prestazione specifici.

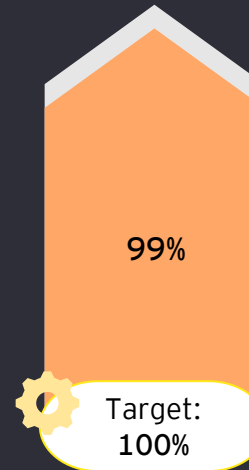
Inoltre EY ha adottato un sistema di gestione di reclami e segnalazioni che consentono di attivare prontamente correttivi nel caso in cui venga rilevata una disfunzione del Sistema stesso.



9. Sistema di Gestione - formazione

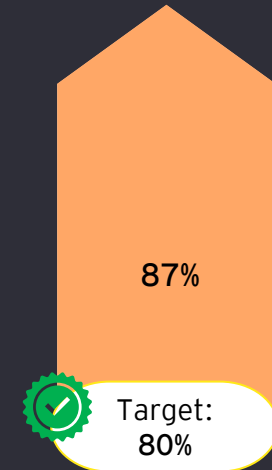
Il Sistema di Gestione viene sottoposto ad attività di monitoraggio puntuale tramite verifica e audit interno e con l'ausilio di indicatori di prestazione specifici.

Inoltre EY ha adottato un sistema di gestione di reclami e segnalazioni che consentono di attivare prontamente correttivi nel caso in cui venga rilevata una disfunzione del Sistema stesso.



Formazione obbligatoria

% personale formato sulla formazione obbligatoria per legge / totale personale da formare



Formazione SdG

% personale formato sui Sistemi di Gestione implementati / totale personale

6

Obiettivi e conclusioni

6. Obiettivi e conclusioni

Miglioramento Continuo e Conformità alla Norma SA 8000: Obiettivi per FY 2026

Come rappresentato nelle slide precedenti, al 30/06/2025, si rilevano:

EY BGP S.r.l.

- 22/29 indicatori in target
- 2/29 fuori target, nei confronti del quale è stata avviata apposita misura
- 5/29 indicatori vicini al target

In un'ottica di miglioramento continuo EY BGP S.r.l. ha deciso, per il FY 2026, di mantenere il rispetto dei target correlati agli indicatori nonché consolidare il livello complessivo della responsabilità sociale aziendale ed assicurare un attento monitoraggio delle aree di miglioramento. Inoltre, si è data come obiettivo quello di migliorare il Sistema di Gestione al fine di raggiungere un livello sempre più elevato di conformità alla norma SA 8000.

