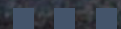




Bilancio Sociale SA8000

EY S.p.A.

FY 2024



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



Titolo	Bilancio Sociale SA 8000 di EY S.p.A. FY 2024
Versione	3.0
Data	30 aprile 2025
Redatto da	Ufficio HSSE
Verificato da	Social Performance Team
Approvato da	Consiglio di Amministrazione di EY S.p.A.

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 S.p.A. (nel seguito del documento anche la «Società») ha conseguito a **settembre 2024** la certificazione SA8000. Al fine di garantire che le attività di EY S.p.A. rispettino i requisiti dello standard SA8000, è stato emesso il presente **Bilancio Sociale**. Questo documento sarà integrato nel Bilancio di sostenibilità dell'intero Network italiano di EY.

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 EYSPA_Politica integrata presente al seguente link: [EY SPA - 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

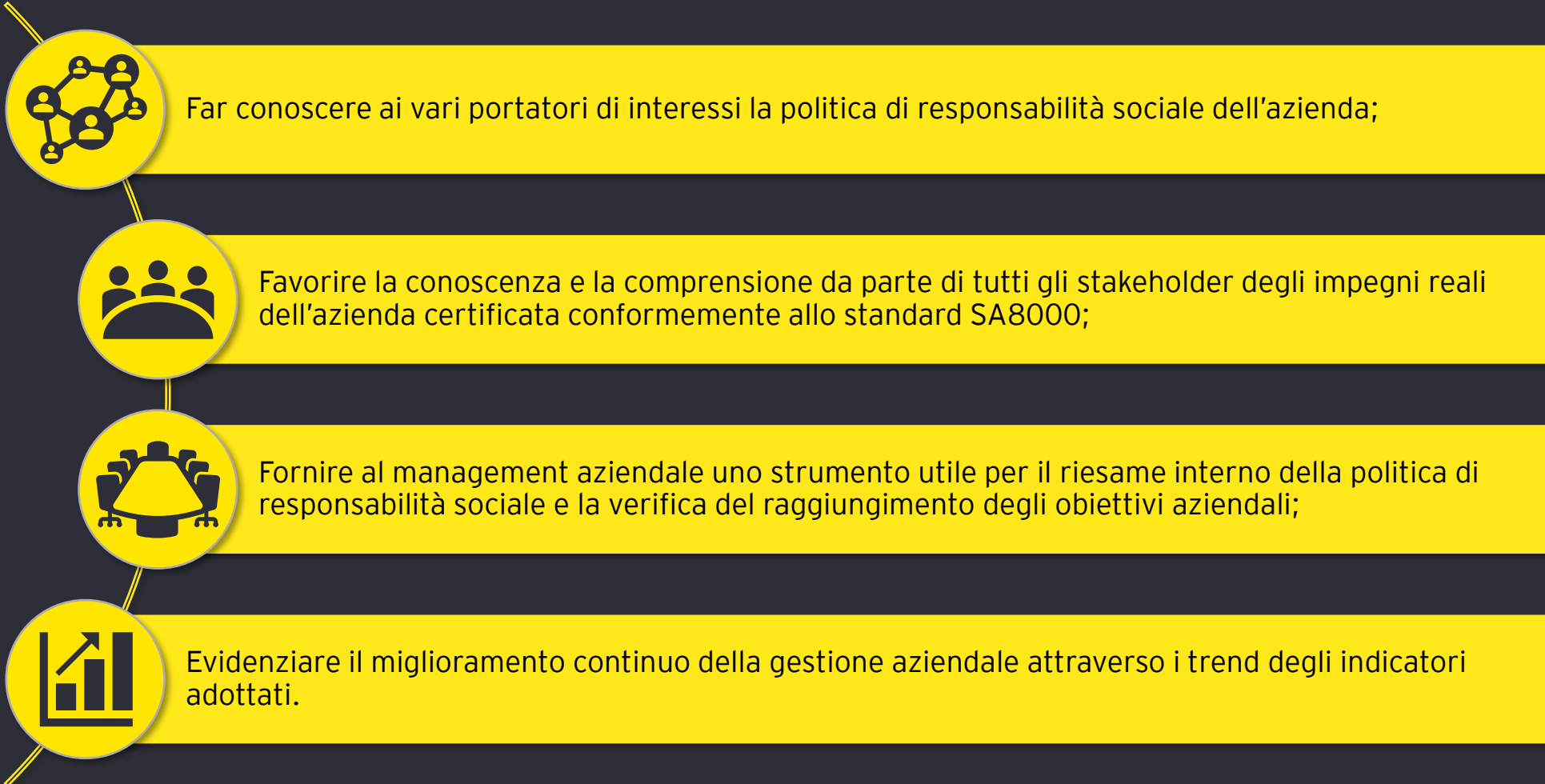
- ✓ *Completezza*: coerenza tra le informazioni e l'oggetto dell'attività, lo scopo del report e il periodo temporale inerente;
- ✓ *Rilevanza*: le informazioni evidenziano il grado di significatività che le stesse acquisiscono nel processo decisionale;
- ✓ *Accuratezza*: le informazioni devono essere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

Il presente Bilancio si riferisce al periodo: **FY24** (01/07/2023-30/06/2024)

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:





Contesto EY S.p.A.



2. Contesto di EY

Servizi di Consulenza EY S.p.A.

All'interno di EY S.p.A., 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.

Service Line	EY S.p.A.
	Assurance
Sub-Service Line	Audit services
	Climate Change & Sustainability Services
	Financial accounting advisory services
	Forensic & Services (FIS) Integrity
	Private client audit experience
	Long-term value metrics creation

Popolazione di EY S.p.A*:	Popolazione Donne/Uomini*:	Fatturato per FY	
2542	1286	2024	€ 459.406.513
	1256	2023	€ 397.332.091
		2022	€ 353.427.182

*Target: entrambi gli indicatori con range tra 45-55%.
I dati relativi alla popolazione sono aggiornati al 30/06/2024.

2. Contesto di EY

Legal Entity di EY

Le Legal Entity italiane nella galassia EY sono rappresentate nell'immagine di seguito.

Il Network **EY** Italia:



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



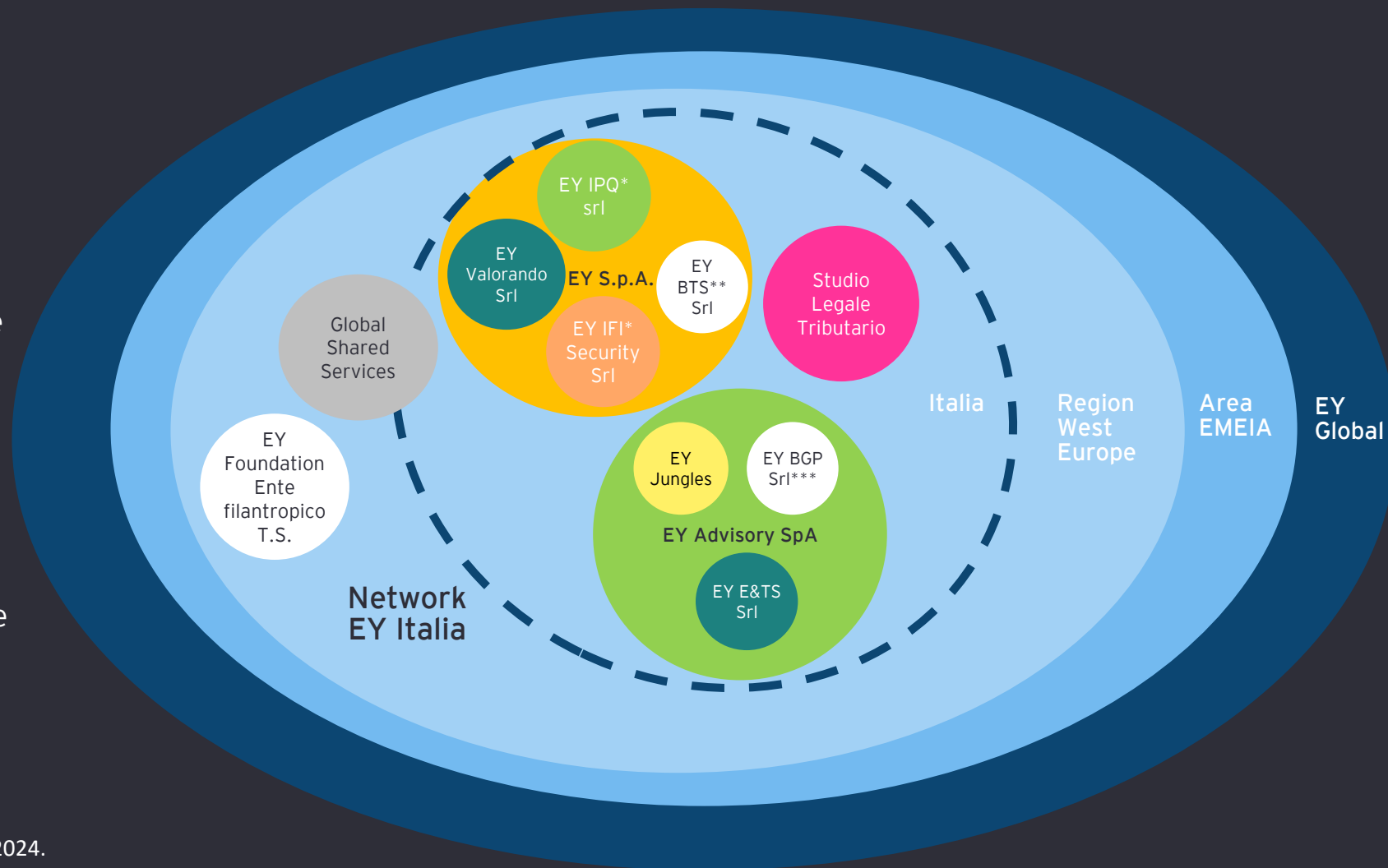
Ha un **Consiglio di Amministrazione** (composto da SL Leader, Market Leader, GCO e un Presidente) e un **Organo di Controllo**



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**



*EY IPQ S.r.l. fusa per incorporazione in EY S.p.A. al 31 marzo 2024.

**EY BTS S.r.l. fusa per incorporazione in EY S.p.A. al 30 aprile 2024.

***EY BGP S.r.l. acquisita da EY Advisory ad aprile 2024.

2. Contesto di EY

Sedi di EY S.p.A.

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

UFFICI EY S.p.A. ²	
Milano	Sede Legale
Ancona	Unità Locale n. AN/1
Bari	Unità Locale n. BA/1
Bari	Unità Locale n. BA/3
Bergamo	Unità Locale n. BG/1
Bologna	Unità Locale n. BO/2
Brescia	Unità Locale n. BS/2
Brescia	Unità Locale n. BS/3
Firenze	Unità Locale n. FI/2
Genova	Unità Locale n. GE/1
Monza	Unità Locale n. MB/1
Napoli	Unità Locale n. NA/2
Padova	Unità Locale n. PD/1
Perugia	Unità Locale n. PG/1
Reggio Emilia	Unità Locale n. RE/1
Roma	Sede Secondaria n. RM/54
Torino	Unità Locale n. TO/5
Trieste	Unità Locale n. TS/1
Treviso	Unità Locale n. TV/1
Verona	Unità Locale n. VR/1

Per maggiori informazioni:

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

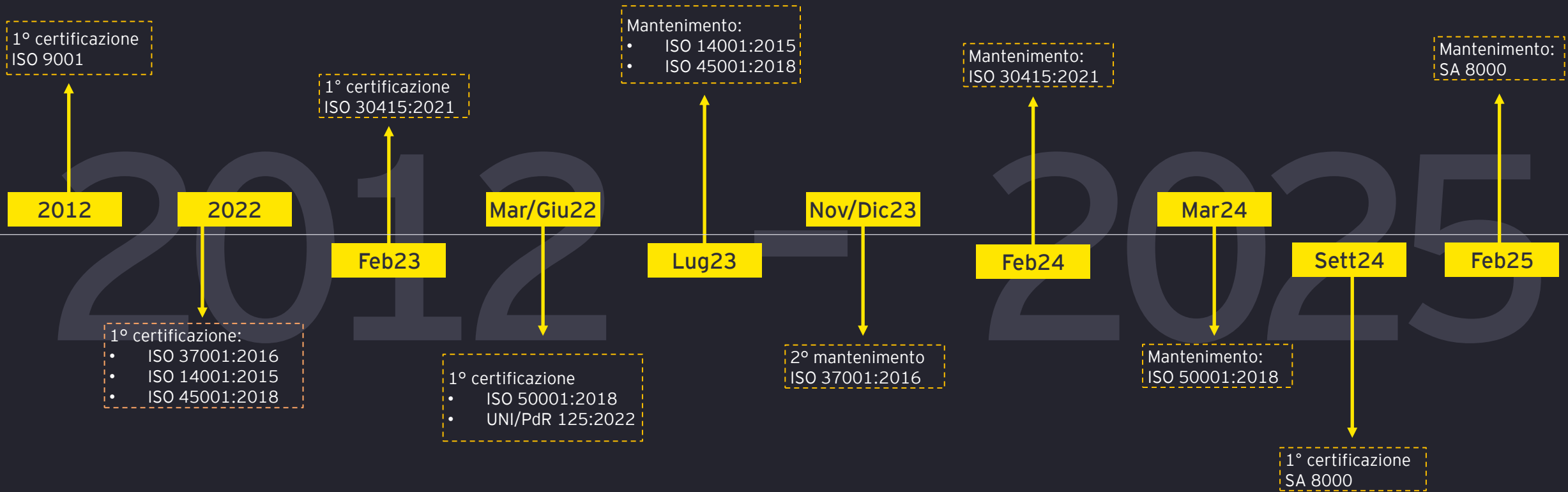


² Dati estratti dalla visura camerale di EY S.p.A., estrazione Registro delle Imprese in data 12/06/2024, par. 10 «Sedi secondarie ed unità locali».

2. Contesto di EY

Percorso di certificazione

Di seguito, una overview del percorso di certificazione di EY S.p.A. sino ad oggi.



2. Contesto di EY

Impegno di EY per Diversità, Equità e Inclusione (1/2)

EY S.p.A. condivide e si impegna a rispettare i principi definiti dal *Codice di condotta globale di EY* e dall'*EY Global Human Rights Statement*, con particolare riferimento alle tematiche di **diversità e inclusione**. Nel FY23, EY S.p.A. si è dotata della **Policy Diversity, Equity & Inclusion**, che descrive nel dettaglio la strategia e le azioni per promuovere tali temi all'interno dell'Organizzazione. Di seguito si riportano le principali iniziative in merito:



Equità di genere

- KPIs e obiettivi relativi a tutti i momenti della vita del lavoratore (assunzione, *workforce planning*, creazione di team, promozioni, opportunità di sviluppo, monitoraggio del *gender pay gap*);
- *Diversity, flexibility e leadership* sono comprese nei progetti di Training & Development, nella selezione e fruizione dei corsi;
- Interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità come da ultimo «Women&Allies Network launch + IWD Celebration (marzo 2024)» e il Primo Brainstorming «Inclusive Hiring Academy» (aprile 2024);
- Programma *Genitori@EY*;
- Emissione della *Policy DE&I*, finalizzata a promuovere strategie e azioni a garanzia della parità di genere.



Orientamento sessuale e identità di genere

- Creazione dell'UNITY Group Italia, il cui fine è quello di raccogliere più voci, competenze e abilità intorno al tema dell'inclusione LGBT+. Il gruppo si riunisce periodicamente e si fa promotore di iniziative e programmi dedicati al tema;
- Organizzazione di eventi di sensibilizzazione come «Mamma, papà: sono gay!»;
- Organizzazione di percorsi di formazione innovativi («Inclusive Hiring Academy») dedicato al team Talent e ai referenti di ciascuna *Service Line*, finalizzato ad accrescere la sensibilizzazione verso disabilità e fragilità nel proprio ambiente di lavoro.

2. Contesto di EY

Impegno di EY S.p.A. per Diversità, Equità e Inclusione (2/2)



Disabilità e Neurodiversità

- In EY, riconosciamo che ogni persona possa apportare contributi significativi grazie alle proprie abilità uniche, e questo approccio riguarda anche i colleghi e le colleghe con neurodiversità, che sono portatori di una serie di competenze altamente apprezzate in azienda, come il pensiero fuori dagli schemi, l'attenzione ai dettagli e la capacità di risolvere problemi complessi;
- Employee Resource Groups ossia gruppi di affinità che afferiscono a diverse dimensioni della DE&I come People with disabilities.



Iniziative di impatto trasversale

- EY ha nominato un *Diversity & Inclusion Italy Leader* che, attraverso un team dedicato, pone l'attenzione ai temi della DE&I, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, nonché alle abilità, culture e generazioni differenti, e ai temi legati all'integrazione tra vita privata e lavorativa;
- Sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro - Italian Diversity Charter. EY, insieme a Fondazione Sodalitas e le imprese firmatarie, costituisce la delegazione italiana all'interno della Piattaforma Europea delle Diversity Charters, promossa dalla Commissione Europea per contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro.

2. Contesto di EY

Flessibilità e Smart Working

Per EY S.p.A., **Smart Working** significa ottimizzare i risultati aziendali attraverso l'autonomia, la responsabilizzazione del lavoratore e una maggior flessibilità in termini di orari e individuazione del luogo di lavoro. La flessibilità nell'approccio al lavoro, sia in termini di metodologia che in termini di esecuzione dell'attività lavorativa, fa parte della cultura manageriale di EY S.p.A. ormai da molti anni.

STRUMENTI

- Procedura Organizzativa "Smart Working" Edizione Marzo 2020
- Smart Working: Informativa Sicurezza Luglio 2023



**Sessioni di
formazione in presenza
o da remoto**



**Possibilità di pianificare
liberamente il luogo e gli orari in
cui svolgere la propria attività
lavorativa**



**Riduzione dell'impatto ambientale
del network EY Italia legato ai
viaggi e agli spostamenti
casa-lavoro**

2. Contesto di EY

Job Portability

Il programma **Job Portability** di EY permette al personale di lavorare da remoto dall'estero fino a 20 giorni all'anno. Questa iniziativa, parte del progetto «**Future of Work**» mira a promuovere modelli di lavoro flessibili, migliorare l'equilibrio vita-lavoro e garantire la sostenibilità.

1

Chi

Tutto il personale inserito in EY da almeno un mese che svolge attività e mansioni compatibili con le disposizioni descritte in seguito, ad esclusione, per ragioni di natura contrattuale, delle persone con contratto di stage. Sono altresì esclusi i PPEDD

2

Quando

La durata del periodo di Job Portability non può superare i 20 giorni lavorativi nell'arco di 12 mesi, calcolati a ritroso dall'ultima richiesta

3

Come

Attraverso la piattaforma aziendale
Mobility
Pathway
Hybrid Work

4

Dove

All'interno dei Paesi indicati nella mappa



2. Contesto di EY

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

EY S.p.A. 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 S.p.A. 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 FY24, 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.: il supporto alla cultura e all'educazione (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 e dell'educazione attraverso donazioni, borse di studio ed erogazione di premi

1

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 dell'8 Aprile 2024 diretto dalla direttrice d'orchestra Eun Sun Kim.

2

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.

3

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.

2. Contesto di EY

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

... Segue

4

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

5

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.

6

Premio Speciale «EY ESG Award» ai Campionati di Imprenditorialità

Il 23 e 24 maggio 2024 si sono tenuti a Parma i Campionati di Imprenditorialità, organizzati da Junior Achievement con il patrocinio del Ministero dell'Istruzione e del Merito, che ha visto competere giovani studenti delle scuole secondarie superiori. EY ha partecipato con la presenza di un membro della giuria e conferendo il premio speciale EY ESG Award, alla mini-impresa che si è distinta per l'attenzione alla sostenibilità. Il team vincitore del premio è stato Ocean Red dell'ITT Tannoia di Bari che avrà la possibilità di far partecipare un suo rappresentante alla premiazione EY Imprenditore dell'Anno a novembre 2024.

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 24 i volontari EY sono stati **oltre 2.000**.



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:** 250 volontari EY hanno raccolto oltre 1.300 kg di rifiuti in 10 località.
- **Orti Urbani:**
 - **Milano:** Creazione di orti terapeutici per il reinserimento sociale con l'Associazione Il Giardino degli Aromi.
 - **Roma:** Realizzazione di orti verticali a Villa Borghese per attività ludiche con le scuole.
 - **Bari:** Agricoltura sociale su terreni confiscati alla mafia con giovani disabili e detenuti.



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 FY24, 2.094 professionisti EY hanno partecipato alle attività di volontariato EY Ripples, superando del 113% il target globale di 1.847 partecipanti. Di questi, 1.984 hanno preso parte a iniziative organizzate in Italia da EY Foundation, anche in collaborazione con il team EY, mentre 110 hanno contribuito a progetti internazionali promossi da EY a livello globale o da sedi estere

Donazioni FY24

574.525€

Euro donati in totale

28

Organizzazioni beneficiarie

EY Social Value FY24

232.774€

Euro donati

90.774€

Euro raccolti con Crowdfunding

76

Progetti presentati dalle persone EY

14.400

N° Like

OVERVIEW EY RIPPLES REALIZZATI	# Iniziative realizzate	# Volontari EY	# Beneficiari diretti
Accelerating Environmental Sustainability	15	1104	13012
Riqualificazione ambientale e urbana	6	959	996
Altre iniziative a supporto di organizzazioni ambientali o di sensibilizzazione in tema di sostenibilità	4	48	12016
Iniziativa ambientali di Citizen Sciences promosse da EY Global	5	97	n.a.
Working with impact Entrepreneurs	7	32	35
Mentorship/capacity building e altre iniziative a supporto di imprenditori a impatto sociale e ambientale	3	22	25
Iniziativa di mentorship promosse da EY Global	4	10	10
Supporting Next Generation Workforce	74	958	9827
Educazione all'imprenditorialità	21	259	2502
Educazione digitale	7	113	1919
Iniziative di mentorship per adulti usciti dal mercato del lavoro	1	49	41
Orientamento alle scelte future	29	346	4348
Capacity building per organizzazioni non profit	13	120	269
Lezioni universitarie pro-bono	1	68	3250
Iniziativa promosse da EY Global	2	3	n.a.
Totale	96	2.094	25.376
Totale escluse iniziative EY Global	85	1984	

EY Ripples FY24

2.094

Volontari EY

(di cui 110 volontari in iniziative globali)

25.376

Beneficiari diretti delle iniziative di volontariato

981K

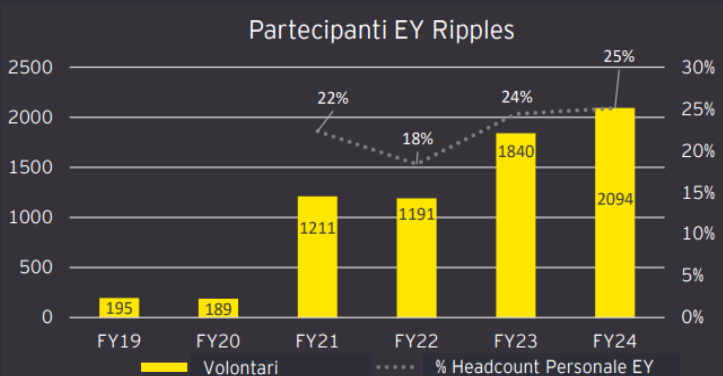
Vite impattate

(a livello italiano)

96

Iniziative realizzate

(di cui 11 iniziative globali)



Dati tratti dal Bilancio Sociale FY24 di EY Foundation

2. Contesto di EY

Il coinvolgimento delle nostre persone: Social Value, IV Edizione

La quarta 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 continua anche a supportare il progetto Play Therapy della Fondazione Meyer, scelto nell'edizione precedente.

I 4 progetti selezionati dalla Giuria - Social Value IV Ed.

Seconda Navigazione

Seconda Navigazione è una cooperativa sociale fondata da cinque famiglie con figli affetti da disabilità gravi. Propone percorsi educativi ispirati alla "seconda navigazione" platonica, esplorando il mondo autentico oltre le apparenze. Nonostante le difficoltà, i ragazzi mostrano apertura a esperienze educative profonde.

Fondazione Casa Marta

Fondazione Casa Marta ha l'obiettivo di creare una struttura sanitaria altamente specializzata ma a misura di bambino. Il progetto centrale sono unità abitative indipendenti, pensate per accogliere bambini con malattie complesse o non guaribili e le loro famiglie in un ambiente sereno e armonioso, simile a quello familiare.

Progetto QUID

Progetto Quid è un marchio di moda etica Made in Italy che utilizza tessuti di eccedenza per creare collezioni sostenibili, offrendo opportunità lavorative a persone vulnerabili, con un focus sul talento femminile. Impiega 160 dipendenti di 27 nazionalità, l'80% donne.

Fondazione Arché

Fondazione Arché supporta bambini e famiglie vulnerabili, promuovendo autonomia sociale, abitativa e lavorativa. Con il progetto Humus, contrasta la povertà alimentare nelle famiglie con minori, adottando un modello di sostenibilità circolare che recupera e trasforma eccedenze alimentari dalla GDO. Fondata da Padre Giuseppe Bettoni, è nata per affrontare l'emergenza HIV pediatrico.

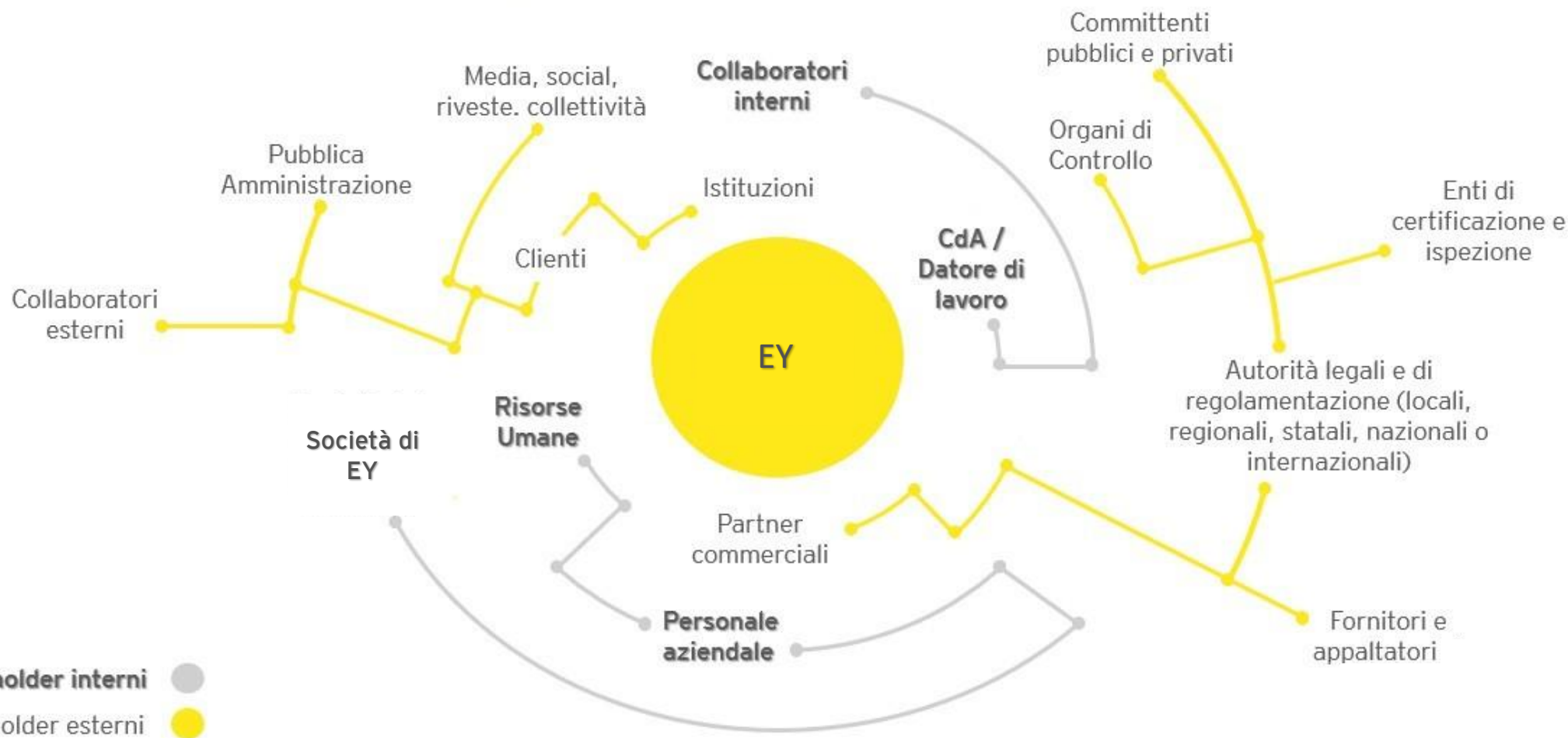
3

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 on a concrete floor. Their arms are raised, and their hands are open, reaching towards the center. The lighting is dramatic, with strong highlights on their skin and arms against a dark background. The overall mood is one of unity and achievement.

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 S.p.A. 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 S.p.A.

tramite cui EY S.p.A. 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, in conformità con gli standard SA8000, PDR 125, ISO 30415, ISO 45001, ISO 14001, ISO 37001 ed ISO 50001.

Approvata dal CdA di EY S.p.A.



Modello 231 EY S.p.A.

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

Approvato dal CdA di EY S.p.A. il 22/12/2022



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.

Generalmente recepito a livello nazionale e internazionale

4. Sistema di Gestione per la responsabilità sociale

Implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di EY S.p.A. (2/2)

EY S.p.A. 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 S.p.A., 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 S.p.A.
Rappresentante dell’Alta Direzione	1
Rappresentante Human Resources	1
Rappresentanti del Senior Management	4
RL SA 8000	1
RSPP	1



Il **Social Performance Team** (SPT) si riunisce trimestralmente 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.

Ultima riunione **25/06/2024**

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 S.p.A. *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.

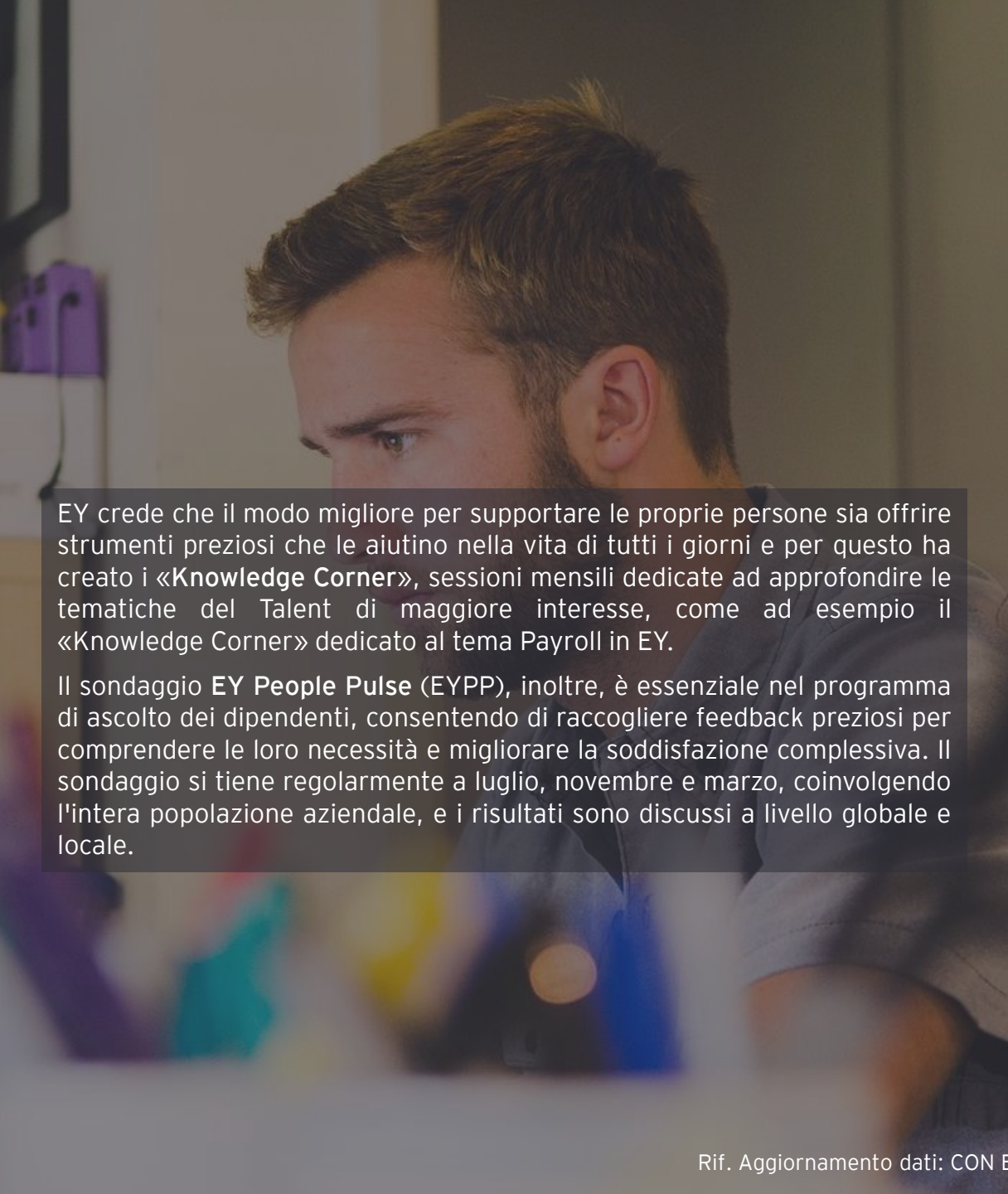
Nessun caso, reale o sospetto, di lavoratori assunti sotto i 18 anni, è stato rilevato sin dalla costituzione di suddetta Società.

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 S.p.A. 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 S.p.A. considera la tutela dei diritti umani e del lavoro, oltre alla salute e sicurezza del personale e ambientale, 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.

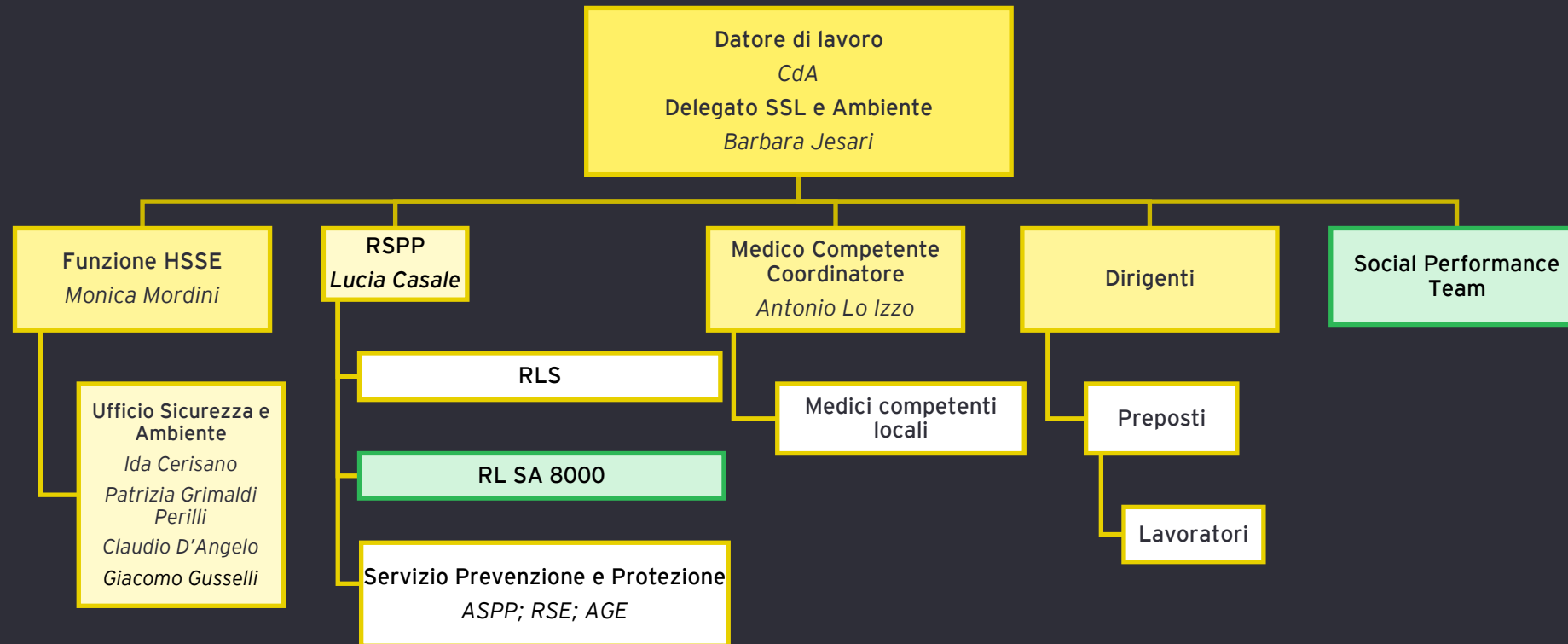
Nel rispetto di questo principio, EY S.p.A. intende:

- **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.3.6_29042024) 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 S.p.A..

Tipologia dell'indice	Indice di Frequenza	Indice di Gravità
Indice	$n^{\circ} \text{ totale infortuni} / \text{totale ore lavorate} * 1.000.000$	$n^{\circ} \text{ giorni assenza} / \text{totale ore lavorate} * 1.000$
Target	0	0

Risultati conseguiti	0,255 non in itinere / 1,61 in itinere 	0,002 non in itinere / 0,017 in itinere 
----------------------	--	---

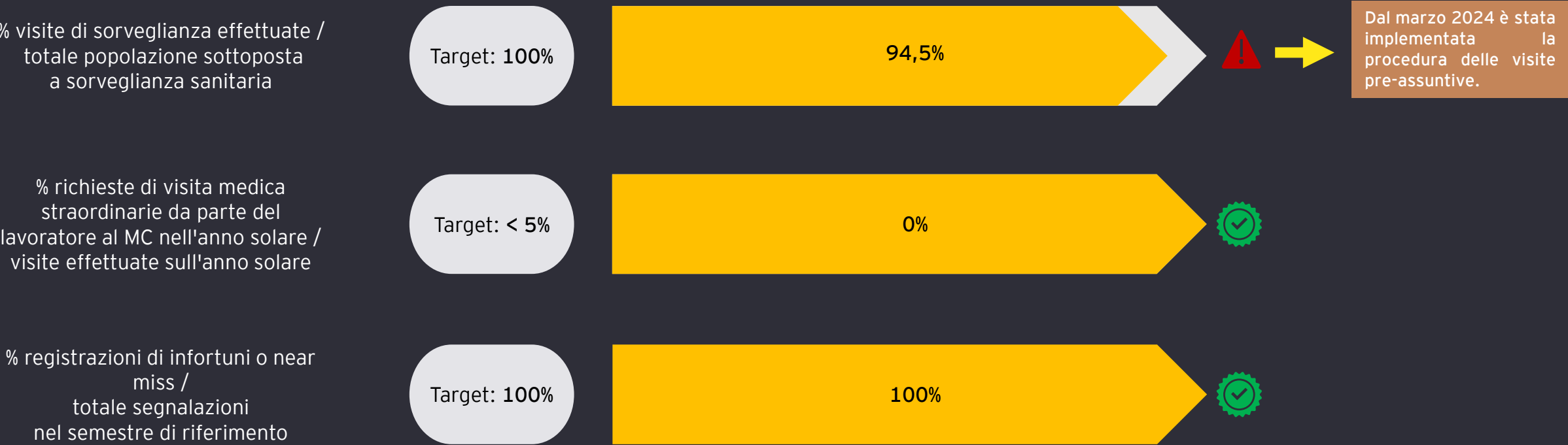


La principale causa è la poca attenzione alla guida in auto. È stato redatto il «Vademecum sulla guida sicura».

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.

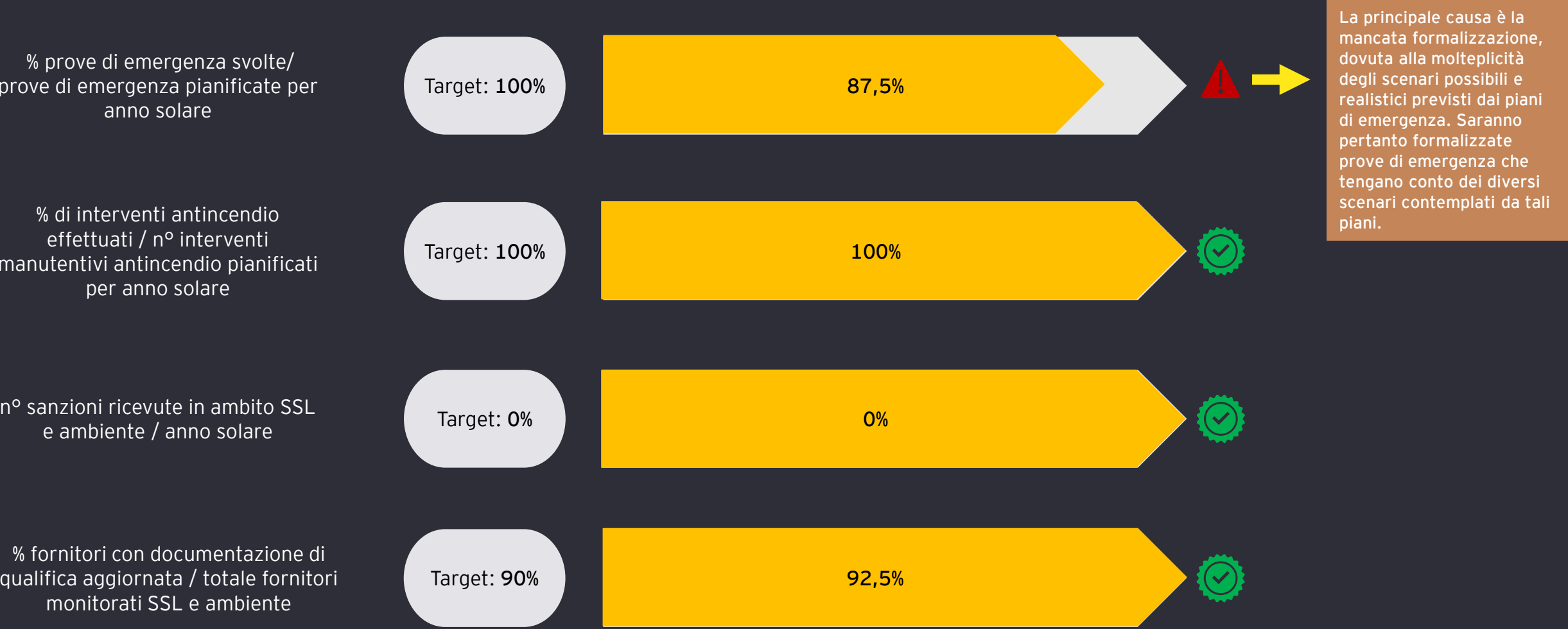


Nota: Rilevazione effettuata solo per il primo semestre 2024 (gennaio - giugno).

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%
(Sono state richieste e utilizzate 7h)




Nota: Rilevazione effettuata solo per il primo semestre 2024 (gennaio - giugno).

5. Discriminazione

EY S.p.A. 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. 4 iniziative 

Categorie Protette
<i>% persone assunte appartenenti a categorie protette / totale dipendenti</i>
Almeno il 7%
5% 

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.

Nota: Rilevazione effettuata solo per il primo semestre 2024 (gennaio - giugno).

6. Pratiche disciplinari

EY S.p.A. 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

0,40 %



Nota: Rilevazione effettuata solo per il primo semestre 2024 (gennaio - giugno).

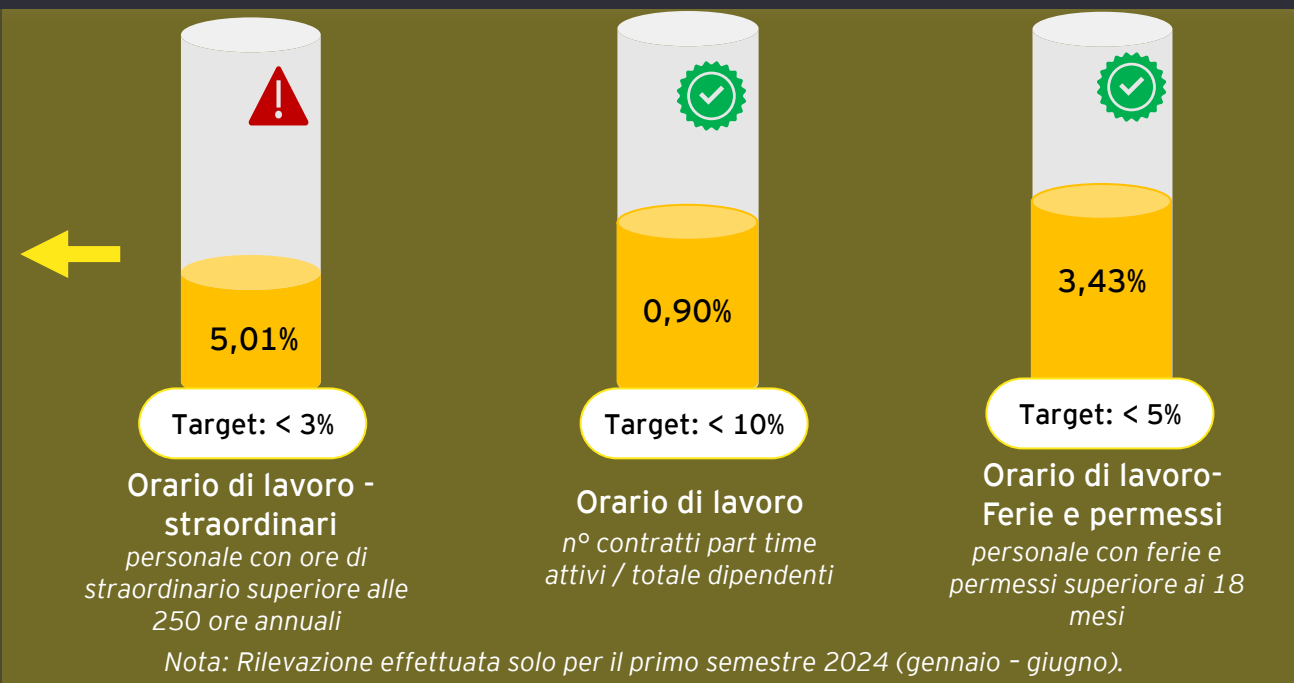


Si sta mettendo in piedi un action plan per la mappatura mensile delle ore di straordinario ed una razionalizzazione delle stesse.
In tema di wellbeing, è stato attivato un pilot per i mesi di giugno e luglio dedicato alle "Smart Week" settimana corta (il venerdì solo mezza giornata).

7. Orario di lavoro

L'orario di lavoro interno ad EY S.p.A. 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.

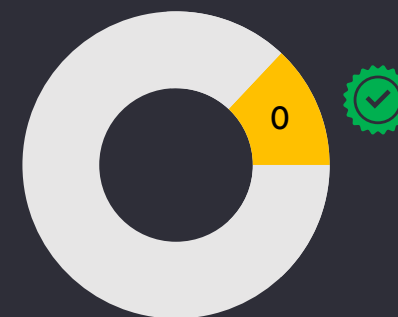


La **politica di Reward** è incentrata sui seguenti principi:

- **Equità interna:** l'intento di EY S.p.A. è di riconoscere pacchetti retributivi coerenti alla posizione ricoperta, all'esperienza maturata e alla performance realizzata dall'individuo;
- **Competitività esterna:** in EY S.p.A. vi è l'obiettivo di formulare un pacchetto retributivo che sia allineato al mercato, in sintonia con i principi e i valori di EY S.p.A.;
- **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 S.p.A. si impegna a misurare con trasparenza le performance e a dare un riconoscimento sulla base delle performance realizzate. EY S.p.A. 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**

8. Retribuzione

La filosofia di Reward in EY S.p.A. mira ad attrarre professionisti destinati a diventare i leader del futuro, formando squadre ad alte prestazioni. EY S.p.A. 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*

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 S.p.A. 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.

1 segnalazione bullismo -
procedimento concluso



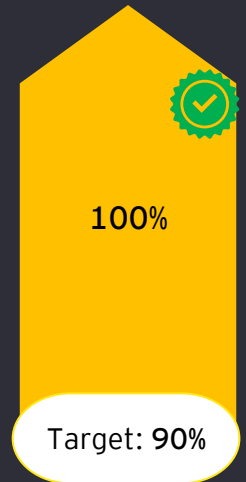
**Reclami /
Segnalazioni**

n° reclami o segnalazioni rilevanti
SA8000 prese in carico / totale
segnalazioni rilevanti SA8000
ricevute



Audit interni

% di audit realizzati /
totale Audit pianificati da
Programma nel FY



**Non conformità sul
SdG**

n° di rilievi presi in carico / n°
totale rilievi

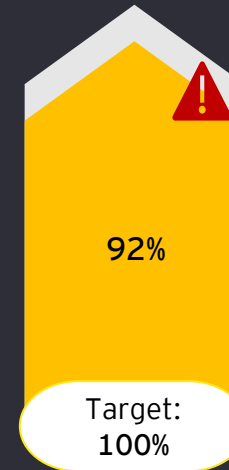
Nota: Rilevazione effettuata solo per il primo semestre 2024 (gennaio - giugno).

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.

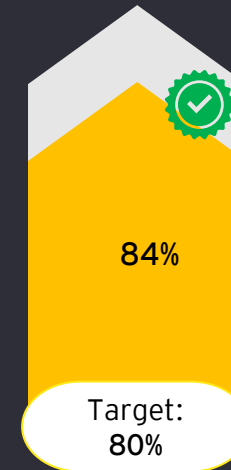
Inoltre EY S.p.A. ha adottato un sistema di gestione di reclami e segnalazioni che consentono di attivare prontamente correttivi nel caso in cui venga rilevata una disfunzione del Sistema stesso.

L'elevato turn over del personale non permette di raggiungere il 100%.



Formazione obbligatoria

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



Formazione SdG

% personale formato sui Sistemi di Gestione implementati / totale personale



Obiettivi e conclusioni

6. Obiettivi e conclusioni

Miglioramento Continuo e Conformità alla Norma SA 8000: Obiettivi per FY 2025

Come rappresentato nelle slide precedenti, al 30/06/2024, si rilevano:

EY S.p.A.

- 19/26 indicatori in target
- 5/26 fuori target, nei confronti del quale è stata avviata apposita misura
- 2/26 indicatori vicini al target

In un'ottica di miglioramento continuo EY S.p.A. ha deciso, per il FY 2025, 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.