

EY Italia Report di Sostenibilità FY24

Rendicontazione annuale del valore generato per le nostre persone, i clienti e la società



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



Shape the future
with confidence

Shape the future with confidence



I valori di EY

Tutte le persone di EY vivono secondo un insieme di valori condivisi che definiscono chi siamo. Questi valori rappresentano le convinzioni fondamentali dell'intero network EY: orientano le nostre azioni e i nostri comportamenti, modellano il nostro modo di lavorare e lo stile con cui i nostri professionisti forniscono servizi ai clienti e si interfacciano con la comunità.

Siamo:

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

Il nostro purpose

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

I servizi che forniamo contribuiscono a creare fiducia nei mercati e nelle economie di tutto il mondo. Grazie alle competenze delle nostre persone possiamo mantenere gli impegni presi nei confronti dei nostri stakeholder. Così facendo, giochiamo un ruolo fondamentale nella costruzione di un mondo del lavoro migliore per le nostre persone, per i nostri clienti e per tutta la comunità.

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

La sostenibilità

La strategia globale di EY fa della sostenibilità il pilastro fondamentale delle proprie decisioni quotidiane, integrando le tematiche ESG nelle sue attività di business e prestando attenzione all'impatto che abbiamo e potremmo avere sull'ambiente, l'economia e la società, inclusi i diritti umani. Crediamo che questo sia il modo migliore di realizzare il nostro purpose.

A partire dal 2021, EY Global ha ampliato la rendicontazione sulla creazione di valore nel lungo periodo, descrivendo gli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG), utilizzando le metriche del World Economic Forum [WEF-IBC Stakeholder Capitalism Metrics](#) e gli indicatori chiave di performance della strategia di EY e incorporando l'impegno di EY nei confronti del Global Compact delle Nazioni Unite e degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs - Sustainable Development Goals).

Il report di sostenibilità di EY a livello globale è [Value Realized FY24](#). Nell'anno fiscale 2021, le entità legali del network EY in Italia, nel seguito «EY Italia», si sono dotate di un Comitato di Sostenibilità, con il mandato di supervisionare le linee guida e gli obiettivi di sostenibilità e realizzare, aggiornandolo annualmente, un piano di sostenibilità allineato con gli obiettivi globali. Il piano di sostenibilità rappresenta la visione strategica di EY Italia, risponde ad alcune delle sfide globali (SDGs) e declina gli impegni assunti in obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con il purpose e la strategia di EY. L'ambizione di EY è quella di creare un valore nel lungo periodo per i clienti, le persone e la società. Con il presente documento, intendiamo descrivere gli obiettivi di sostenibilità raggiunti da EY Italia nell'anno fiscale 2024 (luglio 2023-giugno 2024).

Contenuti

<u>Lettera agli Stakeholder</u>	4	<u>4. L'azienda del futuro</u>	41
<u>Highlights</u>	5	<u>4.1 Lavoro agile</u>	43
<u>1. Approccio metodologico</u>	6	<u>4.2 Etica, integrità e trasparenza</u>	44
<u>1.1 Il Piano di Sostenibilità</u>	7	<u>4.3 Catena di fornitura responsabile</u>	50
<u>1.2 Gli stakeholder e il loro coinvolgimento</u>	9	<u>4.4 Certificazioni, rating ESG e premi</u>	54
<u>1.3 I temi materiali</u>	10	<u>5. Le persone del futuro</u>	57
<u>2. EY Italia: chi siamo, come operiamo</u>	11	<u>5.1 Pari opportunità di crescita professionale</u>	59
<u>2.1 Organizzazione e governance</u>	12	<u>5.2 Diritti umani, diversità, equità e inclusione</u>	61
<u>2.2 Partnership e adesioni ad associazioni</u>	20	<u>5.3 Formazione</u>	65
<u>2.3 La gestione dei rischi</u>	23	<u>5.4 Benessere fisico e psicologico</u>	67
<u>3. Il Paese del futuro</u>	24	<u>5.5 Salute e sicurezza</u>	69
<u>3.1 Comunità locali e rapporto con il territorio</u>	25	<u>6. GRI Content Index</u>	70
<u>3.2 Occupazione</u>	33	<u>7. Annex</u>	75
<u>3.3 Sostenibilità ambientale</u>	34		

Lettera agli Stakeholder

Egregi Stakeholder, Cari Colleghi

È con grande piacere che vi presento il Report di Sostenibilità per l'anno fiscale 2024 di EY Italia, un resoconto dettagliato del nostro impegno costante volto a creare valore per le nostre persone, per i nostri clienti e per la comunità in cui operiamo.

In un contesto globale caratterizzato da sfide ambientali, sociali ed economiche senza precedenti, EY ha continuato a perseguire obiettivi ambiziosi di sostenibilità, adottando pratiche di lavoro etiche e trasparenti e collaborando con partner e fornitori che condividono la nostra visione: un impegno che ci è stato riconosciuto dai punteggi elevati ottenuti nei principali Rating ESG.

Seguendo il proprio purpose *Building a Better Working World* e i propri valori nel FY24 EY ha continuato il suo impegno a costruire una cultura dove tutti possano esprimere il meglio di sé.

Nel FY24 abbiamo rafforzato i percorsi per valorizzare e accompagnare le nostre 9500 persone, oltre 2000 assunte in questo anno: oltre 554 mila ore di formazione erogate, ampliamento del programma di wellbeing per favorire il benessere dei nostri colleghi, promozione di un approccio equo ed inclusivo e in grado di offrire pari opportunità anche attraverso il monitoraggio costante del gender pay gap e della policy per la genitorialità.

Crediamo fermamente che il successo economico e la responsabilità sociale debbano andare di pari passo.

Durante quest'anno grazie al programma di volontariato di competenza EY Ripples implementato da EY Foundation in Italia, abbiamo impattato positivamente la vita di 981 mila persone e raggiunto oltre 25 mila beneficiari diretti, grazie alla professionalità ed esperienza di oltre 2.000 professionisti EY coinvolti in progetti a sostegno delle nuove generazioni e dei più fragili, delle organizzazioni non profit e delle start up sostenibili e dell'ambiente.

Nel FY24 è continuato l'impegno di EY per costruire una catena di fornitura responsabile e per diminuire e monitorare le nostre emissioni di gas serra (-30% di emissioni da business travel rispetto al FY19).

Questi e gli altri risultati raggiunti sono dettagliati in questo report: un lavoro collettivo che riflette il contributo di tutti i nostri colleghi, partner e stakeholder. Vi invitiamo a leggere attentamente le pagine che seguono e a condividere con noi le vostre opinioni e suggerimenti. La vostra partecipazione è fondamentale per aiutarci a migliorare continuamente e a raggiungere i nostri obiettivi di sostenibilità.

Grazie per il vostro continuo supporto e per la fiducia che riponete nella nostra azienda,

Shape the future with confidence, insieme.



Cordiali saluti,

Stefania Boschetti

Country Managing Partner EY Italia



Principali risultati del Piano di Sostenibilità raggiunti in Italia nell'anno fiscale 2024

I. Il Paese del futuro

Social Value

2.094 volontari EY coinvolti in EY Ripples

96 iniziative di volontariato

981 mila vite impattate positivamente con EY Ripples

25.376 beneficiari diretti delle iniziative di volontariato

€576.024,97 distribuiti alla comunità da EY Foundation

54% dei neoassunti proviene da atenei al di fuori di Milano e Roma

2.086 persone assunte, di cui il 43,4% donne

60% di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto

Car list con sole vetture ibride o elettriche

100% di energia acquistata da fonti rinnovabili

Ridotte del 30% le emissioni da business travel rispetto al FY19

Inventario GHG e ISO 14064

II. L'azienda del futuro

Client Value

+80% delle persone EY ha pianificato liberamente il luogo in cui lavorare

Zero episodi di corruzione

Zero reclami per violazione della privacy dei clienti

Programma globale di promozione della diversità nella catena di fornitura

Programma globale di due diligence dei fornitori sui temi ESG

Piano di Certificazioni sugli ambiti ESG

Platinum medal Ecovadis

III. Le persone del futuro

People Value

27% di donne nei Consigli di Amministrazione

28% di donne promosse a partner

Gender pay gap <2%

~20% delle persone promosse a rank superiore

65% delle persone ha dichiarato di avere una Exceptional EY Experience

UNI/PdR 125 e 35 iniziative DE&I

Ampliamento della Policy Genitori@EY

~554.500 ore di formazione erogate

6 EY Badges dedicati alla sostenibilità

88% delle persone ha svolto corsi sulla sostenibilità

Programma di total wellbeing - fisico, economico, mentale e sociale

Sistema di gestione per la Salute e la Sicurezza

1 Approccio metodologico

- 1.1 Il Piano di Sostenibilità
- 1.2 Gli stakeholder e il loro coinvolgimento
- 1.3 I temi materiali

1. Approccio metodologico

Il presente documento rappresenta il terzo report di sostenibilità di EY Italia, pubblicato con cadenza annuale. Il periodo di rendicontazione si riferisce ai 12 mesi che vanno dal 1° luglio 2023 al 30 giugno 2024 (anno fiscale 2024 o FY24), 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 2024 dalle Entità legali del network EY in Italia.

Dal punto di vista metodologico, il presente documento è stato redatto sulla base dei pilastri della strategia di business di EY: Social Value, Client Value e People Value - e in conformità agli Standard del Global Reporting Initiative (GRI), opzione *with reference*, il riferimento più diffuso a livello mondiale per la rendicontazione di sostenibilità.

Coerentemente con quanto previsto dal GRI, i contenuti del presente documento sono stati individuati attraverso un'analisi di materialità, ovvero il processo che consente di individuare i «temi materiali», ossia quei temi che rappresentano gli impatti maggiormente significativi di un'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani. I pilastri della strategia globale sono stati declinati negli impegni di EY Italia per rendere più sostenibile il nostro paese (social value), integrare la sostenibilità nel nostro modo di lavorare con i fornitori e i clienti (client value) e far crescere le nostre persone (people value).

I risultati presentati nelle pagine seguenti sono stati raggiunti attraverso le azioni di uno specifico Piano di Sostenibilità, definito, coordinato e monitorato dal Comitato di sostenibilità di EY Italia, contenente una serie di ambizioni declinate in attività con specifici target misurabili e scadenziati nel tempo.

I. SOCIAL VALUE: il Paese del futuro

Il nostro modo di rendere il Paese più sostenibile

Creare valore nel lungo termine per la società

II. CLIENT VALUE: l'azienda del futuro

Il nostro modo di lavorare

Creare valore nel lungo termine per i Clienti

III. PEOPLE VALUE: le persone del futuro

Il nostro modo di far crescere le persone

Creare valore nel lungo termine per le persone

La presente relazione rendiconta e si sviluppa secondo la struttura del Piano presentato nelle prossime pagine. Il presente documento è stato redatto dalla funzione di Corporate Responsibility & Sustainability di EY Italia. Non è stato sottoposto a verifica da parte di un ente terzo indipendente. È stato, tuttavia, approvato dal Consorzio di EY Italia in data 27/01/2025.

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

1.1 Il Piano di Sostenibilità di EY Italia

Il Piano di Sostenibilità di EY Italia è mappato sui pilastri della strategia di EY: Social Value, Client Value e People Value. All'interno del Piano, i seguenti nove macro obiettivi sono dettagliati in azioni e KPI con specifici target misurabili.

I.

Il Paese del futuro
Social Value

Contribuire all'obiettivo globale di avere un impatto positivo su 1 miliardo di vite entro il 2030, coinvolgendo nel volontariato le persone EY

Contribuire all'occupazione dei giovani dell'intero Paese selezionando i migliori talenti da ogni regione Italiana

Contribuire all'obiettivo EY globale per diventare Net-Zero, continuando a ridurre le emissioni di gas serra in Italia

II.

L'azienda del futuro
Client Value

Aggiornare, comunicare e formare le nostre persone sui nostri principi e le nostre policy in linea con il nostro *purpose: Building a better working world*

Implementare la sostenibilità nel nostro operato anche attraverso l'attuazione del piano di certificazioni in ambito ESG

Supportare i nostri clienti nel loro percorso di sostenibilità e attuare una qualifica dei fornitori secondi criteri di sostenibilità

III.

Le persone del futuro
People Value

Continuare a garantire uguali opportunità di crescita professionale e di avanzamento di carriera a tutte le persone in base al merito e continuare ad investire nella formazione e cultura della sostenibilità

Favorire il benessere delle persone EY attraverso iniziative di well-being

Sostenere la diversità, l'equità e l'inclusione continuando a monitorare il gender pay gap, rinforzando il bilanciamento di genere e l'inclusione di persone fragili

1.2 Gli stakeholder e il loro coinvolgimento

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

La strategia di stakeholder engagement ha previsto attività di coinvolgimento e ascolto di alcune delle principali categorie di portatori di interesse, attraverso strumenti quali webinar, comunicazioni, survey, incontri, raccolta di feedback, ecc.

Nella mappa a fianco sono riportati i principali stakeholder di EY Italia.



1.3 I temi materiali

EY Italia ha tenuto conto delle indicazioni contenute nei GRI Standard e delle aspettative dei propri stakeholder e ha determinato i propri temi materiali attraverso la metodologia sviluppata dai colleghi di EY Climate Change and Sustainability Services, che ha previsto:

- ▶ La comprensione del contesto in cui opera EY Italia, tra cui la catena del valore;
- ▶ L'individuazione degli impatti potenziali ed effettivi, positivi e negativi, anche attraverso l'utilizzo di standard di settore e attività di benchmark;
- ▶ La valutazione della severità di tali impatti;
- ▶ La prioritizzazione degli impatti più significativi da rendicontare.

Per ogni tema materiale è stato individuato un indicatore dei GRI Standard, come riportato nella tabella a fianco.

La modalità di gestione degli impatti generati da ogni tema materiale viene revisionata e valutata periodicamente nell'ambito delle attività del Comitato di Sostenibilità.

Inoltre, nel FY24 abbiamo avviato un'analisi di doppia materialità, concentrandoci, oltre che sugli impatti generati, anche sulla materialità finanziaria, ossia sugli impatti che questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) possono avere sulle prestazioni finanziarie e operative dell'organizzazione stessa e che renderemo nel Report di Sostenibilità del prossimo anno.

AREA	TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE	INDICATORE GRI	PAGINA DEL REPORT	PILLAR
Governance	Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale	Lotta alla corruzione	GRI 205: ANTICORRUZIONE	44-47, 81	II. L'azienda del futuro
		Lotta a comportamenti anti-competitivi	GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO	44-47, 72	
		Impatti correlati alla politica pubblica	GRI 415: POLITICA PUBBLICA	74	
	Data protection & cybersecurity	Protezione dei dati dei clienti	GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI	48, 49, 81	
Economics	Generazione e distribuzione di valore economico e sociale	Valore economico generato	GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA	89	I. Il Paese del futuro
		Attività filantropiche e gestione responsabile dell'indotto	GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI	25-32, 76	
Social	Divulgazione del know-how all'esterno del network	Divulgazione del know-how per lo sviluppo socio-economico del Paese	GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI	32	I. II Paese del futuro III. Le persone del futuro
	Sviluppo delle competenze interne	Formazione e sviluppo delle competenze	GRI 404: FORMAZIONE	65, 66, 83	
	Salute e sicurezza	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	69, 88	
	Condizioni di lavoro	Strumenti di welfare e benefit	GRI 401: OCCUPAZIONE	33, 67, 68, 84	
	Diversità, equità e inclusione	Pari opportunità	GRI 405: DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'	59-64, 86, 87	
		Lotta alla discriminazione	GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE	59-64, 85	
Environment	Lotta al cambiamento climatico	Consumi energetici	GRI 302: ENERGIA	39, 79	I. Il Paese del futuro
		Emissioni climalteranti	GRI 305: EMISSIONI	34-40, 77, 78	

2

EY Italia

Chi siamo, come operiamo

- 2.1 Organizzazione e governance
- 2.2 Partnership e adesioni ad associazioni
- 2.3 La gestione dei rischi



2.1 Organizzazione e governance

EY Global

Ernst & Young Global Limited (EYG), società a responsabilità limitata del Regno Unito, è leader globale nei servizi 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.

EY Italia

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

L'Area EMEIA si compone di 8 *Region*.

EY Italia è parte della Europe West Region¹ (mentre precedentemente faceva parte della Mediterranean Region²) e, per le attività riferite al settore finanziario, della Region FSO, dell'Area EMEIA.

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

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

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 operations. 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 da EY 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 di EY Italia

- ▶ **EY S.p.A.** - dedicata principalmente a servizi di revisione.
 - ▶ **EY Valorando S.r.l.** - partecipata al 100% da EY S.p.A.
 - ▶ EY IFI Security S.r.l., EY Business & Technology Solution S.r.l. e EY IPQ S.r.l. sono state fuse per incorporazione in EY S.p.A. nel corso del FY24.
- ▶ **EY Advisory S.p.A.** - dedicata a servizi di consulenza.
 - ▶ **EY BGP S.r.l.** - acquisita da EY Advisory S.p.A. con efficacia dal 2 aprile 2024.
 - ▶ **EY Jungles S.r.l.** - partecipata al 100% da EY Advisory S.p.A.
 - ▶ **EY Engineering and Technical Services S.r.l.** - partecipata al 100% da EY Advisory S.p.A.
- ▶ **Studio Legale Tributario** - 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 Italia, partecipata al 50% da EY S.p.A. e al 50% da EY Advisory S.p.A.
- ▶ **EY Foundation Ente Filantropico 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 in Milano, via Meravigli 12.

Le attività di tutte le 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 EY Italia, che ha la finalità di coordinare le attività professionali delle entità consorziate al fine di garantire il puntuale rispetto sia delle disposizioni normative e regolamentari vigenti che ne disciplinano le attività, sia delle policy e delle procedure di EY Global. 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 di EY Italia sono svolte su tutto il territorio nazionale con 20 uffici presenti presso le seguenti città:





Le Service Line

Le Entità legali di EY Italia offrono servizi afferenti alle seguenti service line:

- ▶ Assurance
- ▶ Consulting
- ▶ Tax and Law
- ▶ Strategy and Transactions

Un'ulteriore service line che offre supporto e servizi esclusivamente alle altre service line è CBS - Core Business Services.

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 EY 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.

SaT (Strategy & Transactions)

In EY Strategy and Transactions ci occupiamo di supportare i nostri clienti nelle acquisizioni, nelle fusioni, nei disinvestimenti e nelle alleanze strategiche con l'obiettivo di supportarle, affiancando sia acquirenti che venditori, durante tutto il processo di transazione.

CBS (Core Business Services)

Supportiamo le funzioni di business occupandoci di finanza, tecnologia dell'informazione, risorse umane, supporto amministrativo, marketing, comunicazione, conoscenza, sviluppo aziendale e gestione della qualità e dei rischi.



I mercati

Consumer and 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.

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.

Government and Infrastructure

In EY 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.

Technology, Media and Telecommunications

I team EY supportano 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. Sostengono la crescita rafforzando le iniziative di M&A e creando e connettendo ecosistemi di industrie, partner, fornitori di servizi e clienti per costruire agilità sistemica

Industrials and Energy

In un contesto di transizione energetica sempre più complesso nascono nuove opportunità. I team di EY aiutano i clienti a navigare attraverso cambiamenti trasformativi e ad affrontare le sfide derivate dagli sforzi globali per proteggere le risorse critiche e rafforzare l'economia reale, dall'incertezza sul futuro mix energetico, dall'identificazione delle fonti di finanziamento, dalla gestione dei costi e dallo sviluppo delle capacità tecnologiche.

Financial Services

Ora più che mai, i servizi finanziari devono sfruttare il potere della tecnologia per trasformarsi e crescere, soddisfacendo le future aspettative dei clienti. In EY aiutiamo i clienti a creare servizi finanziari più solidi e sostenibili.

Il Leadership Team

A partire dal 1 luglio 2024



Stefania Boschetti

Country Managing Partner (CMP)



Donato Ferri

Managing Partner Consulting Europe West



Paolo Lobetti Bodoni

Italy Consulting Leader



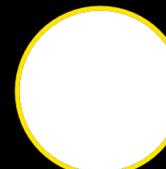
Stefano Battista

Deputy Italy Leader e Italy FSO Markets
Leader



Alberto Girardi

Italy Markets & Accounts e BD Leader



Marco Magenta

Italy Tax & Law Leader, Responsabile
Partners' Matters e Europe West Regional
Director of Operations



Marco Daviddi

Italy Strategy and Transactions Leader



Gabriele Grignaffini

Italy COO e CBS Leader



Massimiliano Vercellotti

Italy Assurance Leader

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

In questo contesto, si precisa che il Leadership Team indicato nel presente Report di Sostenibilità è stato eletto all'inizio del nuovo anno fiscale 2025, con un ingresso effettivo partire dal 1 luglio 2024.

Pertanto, pur non essendo in carica durante l'anno fiscale 2024, la governance attuale è stata direttamente coinvolta nell'approvazione del presente documento. Questo riflette il nostro impegno nel garantire una gestione trasparente e responsabile, anche attraverso i cambiamenti organizzativi.

I Presidenti delle Entità legali



EY S.p.A.
Beatrice Amaturò



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.**
Marco Daviddi



EY BGP S.r.l.
Luca Grivet Foiaia



EY Valorando S.r.l.
Massimiliano Vercellotti



EY Jungles S.r.l.
Paolo Lobetti Bodoni



**Associazione
Imprenditore dell'Anno**
Enrico Lenzi



**EY Foundation Ente
Filantropico T.S.**
Riccardo Paternò

Il Comitato di Sostenibilità di EY Italia

**Stefania Boschetti***Presidente*

Country Managing Partner (CMP)

**Tiziana dell'Orto***Segretario*

Segretario Generale EY Foundation | EY CR&S Director

**Stefano Battista**

Deputy Italy Leader e Italy FSO Markets Leader

**Fabrizio Lonardi**

Finance Director | ITA CFO & EW Controlling Lead

**Roberta Rossi**

Supply Chain Governance, Risk & Compliance | ESG & Enablement Services

**Roberto Giacomelli**

Italy Climate Change and Sustainability Services Leader | CCaSS

**Barbara Jesari**

Partner | Europe West Consulting

**Vera Sacchi**

General Counsel | Partner Studio Legale Tributario

**Alberto Girardi**

Italy Markets & Accounts e BD Leader

**Monica Mordini**

Corporate Health, Safety, Security and Environment Associate Director

**Angelo Valter Tresoldi**

Partner Risk Consulting | Italy Risk Management Leader

**Francesca Giraudò**

Italy Talent Leader

**Ylenia Mortara**

Italy Diversity, Equity and Inclusion Leader

**Francesca Tazzioli**

Italy AWS Director | Workplace Management Leader

**Gabriele Grignaffini**

Italy COO e CBS Leader

**Luigi Neirotti**

Data Protection Officer Italy e Italy RIM Liaison

**Alessandro Vanoni**

Italy Brand, Marketing and Communications Leader

La nuova strategia di EY

Dal FY25, in concomitanza con la nomina di Janet Truncale a Global Chair and CEO, i professionisti EY sono guidati da una nuova strategia globale denominata "All in".

Attraverso la nostra nuova strategia, aiutiamo le organizzazioni a plasmare il futuro con fiducia. Siamo consapevoli delle complesse sfide che le organizzazioni devono affrontare: sfide umane, finanziarie, ambientali, tecnologiche, volatilità geopolitica, questioni interconnesse. Tutto sta cambiando. Ovunque. In ogni momento.

Il modo migliore per prevedere il futuro è crearlo. E questo richiede fiducia. In EY, ci sono circa 400.000 persone in tutto il mondo con un ampio spettro di competenze e servizi, potenziate dalla piattaforma EY.ai, che lavorano insieme per aiutare i clienti a plasmare il futuro.

Crediamo in questo approccio e abbiamo inserito la tagline « Shape the future with confidence» in primo piano accanto al nostro logo. Riflette il nostro impegno a creare nuovo valore e a costruire fiducia nei mercati finanziari attraverso qualsiasi sfida che affrontiamo collettivamente.

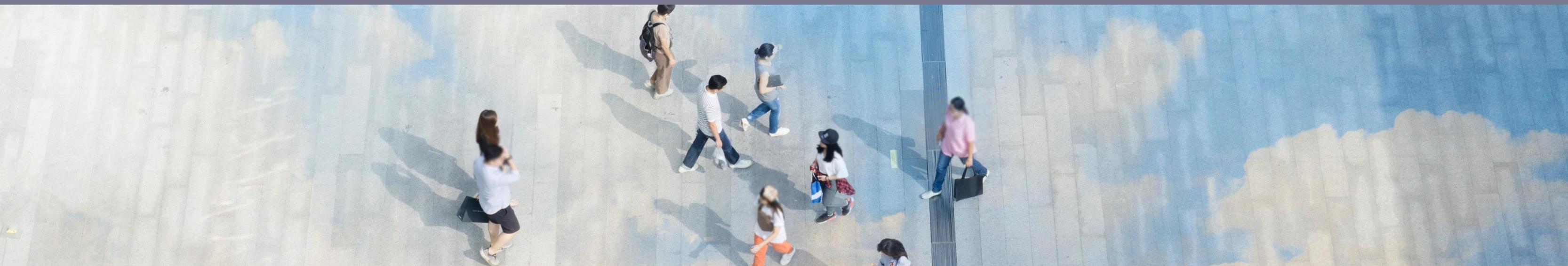


Oggi siamo più di 9.000 professionisti in Italia e vogliamo essere protagonisti della trasformazione del Paese e delle aziende italiane, creando valore per il business, per i nostri clienti e per la comunità in cui operiamo.

Per farlo, dobbiamo continuare a trasformarci, facendo leva sulla qualità del nostro network e sulle eccezionali opportunità che la tecnologia ci offre, rimanendo fedeli ai nostri valori e al nostro purpose *Building a better working world*. Per agire al servizio di una crescita sostenibile, costruendo una cultura dove tutti possano dare il meglio di sé.

Prevediamo di realizzare questo grazie alla nostra nuova strategia, All in costruita attraverso un processo diversificato e inclusivo che ha attinto alla vasta esperienza e conoscenza che abbiamo nella nostra rete globale altamente connessa.

Insieme, aiuteremo le organizzazioni a plasmare il futuro con fiducia. Continueremo a porre le domande migliori, per arrivare a risposte nuove e migliori che il futuro richiede.



2.2 Partnership e adesioni ad associazioni

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, EY ha 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, EY, insieme a Fondazione Sodalitas e le imprese firmatarie, costituisce 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.

EY 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 di EY 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](#).

Il contributo di EY Italia 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.



EY Italia indirizza le azioni del Piano di sostenibilità per contribuire al raggiungimento degli SDGs applicabili al proprio contesto e operato. In particolare:

- ▶ Porre fine a ogni forma di povertà nel mondo (SDG 1) con le azioni messe in campo dal network attraverso EY Foundation e gli EY Ripples;
- ▶ Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età (SDG 3), anche grazie alla forte attenzione ai temi di salute e sicurezza e all'ampio programma di wellbeing per le persone di EY e ai progetti sostenuti dalla EY Foundation;
- ▶ Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti (SDG 4) attraverso le svariate offerte formative disponibili per tutte le persone EY e, all'esterno, attraverso le attività di EY Foundation e gli EY Ripples;
- ▶ Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e ragazze (SDG 5) 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;

- ▶ Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (SDG 8) attraverso gli EY Ripples;
- ▶ Ridurre le disuguaglianze (SDG 10), con le politiche e iniziative di DE&I, le attività di EY Foundation e gli EY Ripples;
- ▶ Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili (SDG 12), conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per lo sviluppo sostenibile (SDG 14) e proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre (SDG 15) in partnership con Legambiente.
- ▶ Rafforzare i mezzi di attuazione degli obiettivi e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile (SDG 17). Per raggiungere ambiziosi obiettivi non si può operare da soli, per questo motivo EY collabora con fornitori, clienti e più in generale con tutti i suoi stakeholders per costruire un mondo migliore per tutti.

2.3 La gestione dei rischi

EY adotta un approccio globale e prospettico al processo di gestione del rischio, che mira a proteggere e migliorare il posizionamento di EY sul mercato.

Data la natura fluida e multidimensionale attraverso cui i rischi possono materializzarsi in qualsiasi giurisdizione, l'organizzazione EY beneficia di una vasta rete di professionisti che, all'occorrenza, possono rispondere rapidamente. L'impegno a livello Globale, di Area, di Regione e delle singole *member firm* è fondamentale per identificare e monitorare attivamente.

Le categorie di rischio globali di EY sono valutate attraverso regolari revisioni della senior leadership aziendale e sono supervisionate dal Global Executive (GE). Per esempio, il Presidente e CEO Globale di EY è il promotore esecutivo per le categorie di rischio chiave: Macroeconomic and geopolitical; Insider threat and culture and business conduct.

EY ha identificato a livello globale 15 categorie di rischio chiave:

- ▶ Financial crime;
- ▶ Business continuity and crisis response;
- ▶ Insider threat and culture and business conduct;
- ▶ Regulatory and public policy;
- ▶ Data protection and data ethics;
- ▶ Cybersecurity;
- ▶ Information technology;
- ▶ Program governance and execution;
- ▶ Third party;
- ▶ Talent management;
- ▶ Service innovation;
- ▶ Macroeconomic and geopolitical;
- ▶ Customer acceptance and continuance;
- ▶ Independence;
- ▶ ESG.

EY utilizza Archer, una soluzione di gestione del rischio abilitata dalla tecnologia, per gestire la pianificazione, il monitoraggio e la mitigazione di ciascuna categoria di rischio chiave. Attraverso una continua consultazione interna, la categoria di rischio ESG è stata un punto focale e ulteriormente sviluppata durante il FY24.

È stata condotta una valutazione dei processi e dei controlli attraverso le sottocategorie di esecuzione della strategia, conformità normativa, rischio climatico, rilevanza di mercato, ulteriori criteri di accettazione e prosecuzione da parte di terzi e *sentiment* dei dipendenti. Per maggiori informazioni, si faccia riferimento all'[EY Environmental Report](#).

3

Il Paese del futuro

Creare valore nel lungo termine per la società

- 3.1 Comunità locali e rapporto con il territorio
- 3.2 Occupazione
- 3.3 Sostenibilità ambientale

Creare valore nel lungo termine per la società

Il presente capitolo, il Paese del futuro, intende descrivere ai nostri stakeholder e a chiunque sia interessato il nostro impegno e gli obiettivi che abbiamo raggiunto nella creazione di valore nel lungo periodo a beneficio della Società, lavorando sui seguenti aspetti:

- **Comunità locali e rapporto con il territorio.** I primi attori di un cambiamento sono gli individui e per questo in EY sensibilizziamo le nostre persone sulle tematiche sociali e ambientali affinché siano cittadini più responsabili, e diamo loro l'opportunità di offrire il proprio supporto a beneficio delle comunità in cui operiamo attraverso il volontariato di competenza: una serie di progetti che vanno sotto il nome di EY Ripples per mettere a disposizione le nostre competenze, i nostri talenti e la nostra esperienza per rafforzare le comunità, affrontando alcune delle più grandi sfide sociali del nostro tempo;
- **Occupazione.** EY Italia ogni anno offre nuovi posti di lavoro a più di duemila persone, arricchendosi in particolare di giovani talenti under30 provenienti dagli atenei di tutta la nazione.

Il nostro impegno, unitamente alle politiche di smart working e alla presenza capillare dei nostri uffici su tutto il territorio, favorisce infatti l'ingresso nel mondo del lavoro a tutte le persone meritevoli a prescindere dalla città di provenienza. Ci impegniamo inoltre ad assumere i giovani talenti alla fine del periodo di stage;

- **Sostenibilità ambientale.** Con l'obiettivo di contribuire alla trasformazione dell'Italia in un paese più sostenibile, in EY ci impegniamo a ridurre le emissioni di gas serra, obiettivo prioritario per EY a livello globale. Infatti, sebbene la natura delle attività di EY non incida in maniera rilevante rispetto ad altri settori industriali in termini di emissioni di agenti inquinanti, EY ha espresso il proprio commitment verso tali obiettivi. Per EY ridurre le emissioni significa porre attenzione alla mobilità delle proprie persone, alle prestazioni degli edifici che ospitano gli uffici, all'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili, ma anche e soprattutto al coinvolgimento delle persone affinché siano ambasciatori di questo messaggio anche fuori dell'azienda.

I. Il Paese del futuro *Social Value*

2.094 volontari EY coinvolti in EY Ripples

96 iniziative di volontariato realizzate

981 mila vite impattate positivamente con EY Ripples

25.376 beneficiari diretti delle iniziative di volontariato

€576.024,97 distribuiti alla comunità da EY Foundation

54% dei neoassunti proviene da atenei al di fuori di Milano e Roma

2.086 persone assunte, di cui il 43,4% donne

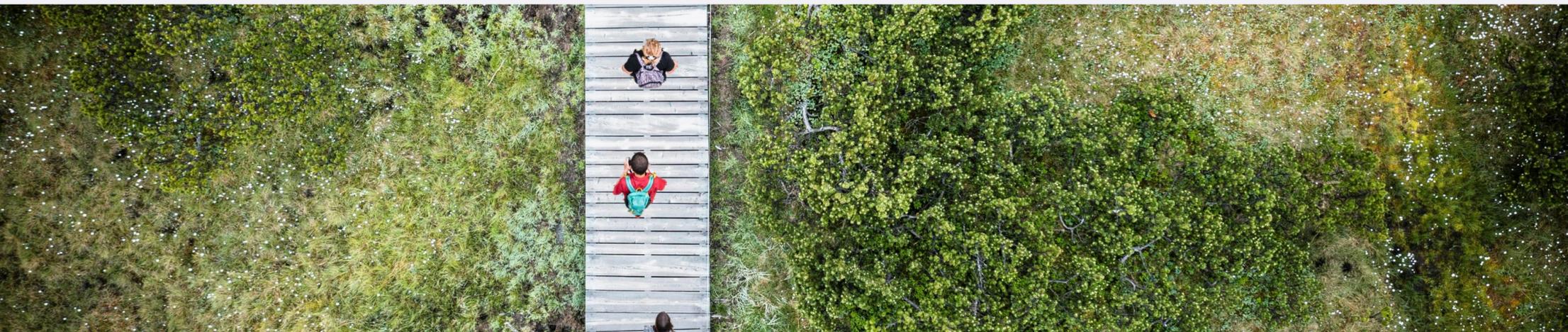
60% di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto

Car list con solo vetture ibride o elettriche

100% di energia acquistata da fonti rinnovabili

Ridotte del 30% le emissioni da business travel rispetto al FY19

Inventario GHG e ISO 14064



3.1 Comunità locali e rapporto con il territorio

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

Gli EY Ripples sono il programma globale di volontariato di EY che permette alle persone di EY di “donare le proprie competenze” offrendo il talento, l’esperienza e, appunto, le competenze per far fronte alle sfide sociali e ambientali più impegnative. L’ambizione di EY a livello globale è di avere, attraverso le attività degli EY Ripples, un impatto positivo sulla vita di 1 miliardo di persone entro il 2030.

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

- ▶ *Supporting Next Generation*
- ▶ *Accelerating Environmental Sustainability*
- ▶ *Working with Impact Entrepreneurs*

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



Accelerating
environmental
sustainability



Working with Impact
entrepreneurs

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

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

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

192 milioni di vite
impattate positivamente dal
lancio del programma

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 di EY.

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](#).

All'interno del Piano di Sostenibilità sono fissati gli obiettivi che EY 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 1847 volontari per il FY24 è stato raggiunto e superato, con una partecipazione pari a 2.094 volontari EY.

Inoltre EY Foundation ha distribuito alla comunità nel FY24 €576.025 di cui €574.525 di liberalità e €1.500 di contributi associativi.

Nelle pagine successive riportiamo una panoramica delle iniziative realizzate da EY Foundation nel FY24, che possono essere approfondite all'interno del [Bilancio Sociale](#).

Indicatori di impatto di EY Foundation nel FY24

EY Ripples - il volontariato di competenza

2.094

Volontari EY in Italia

25.376

Beneficiari diretti in Italia

981 mila Vite impattate in Italia

96

Iniziative realizzate (di cui 11 iniziative globali)

115%

Rispetto ai volontari target FY24 (1.847)

Donazioni

574.525€ Euro donati in totale

28 Organizzazioni beneficiarie

EY Social Value

232.774 € Euro donati in totale

90.774 € Euro raccolti con crowdfunding

14.400 N° like

76

Progetti presentati dalle persone EY

Nell'ambito del volontariato di competenza, ci impegniamo, tra gli altri, a portare il nostro contributo allo sviluppo scientifico e accademico attraverso attività pro bono erogate dalle persone EY presso atenei e università. Nel FY24, 68 persone di EY Italia hanno partecipato a tali attività, superando l'obiettivo del Piano di Sostenibilità di coinvolgere 20 persone.

EY Ripples: Supporting Next Generation Workforce

SDG FOCUS



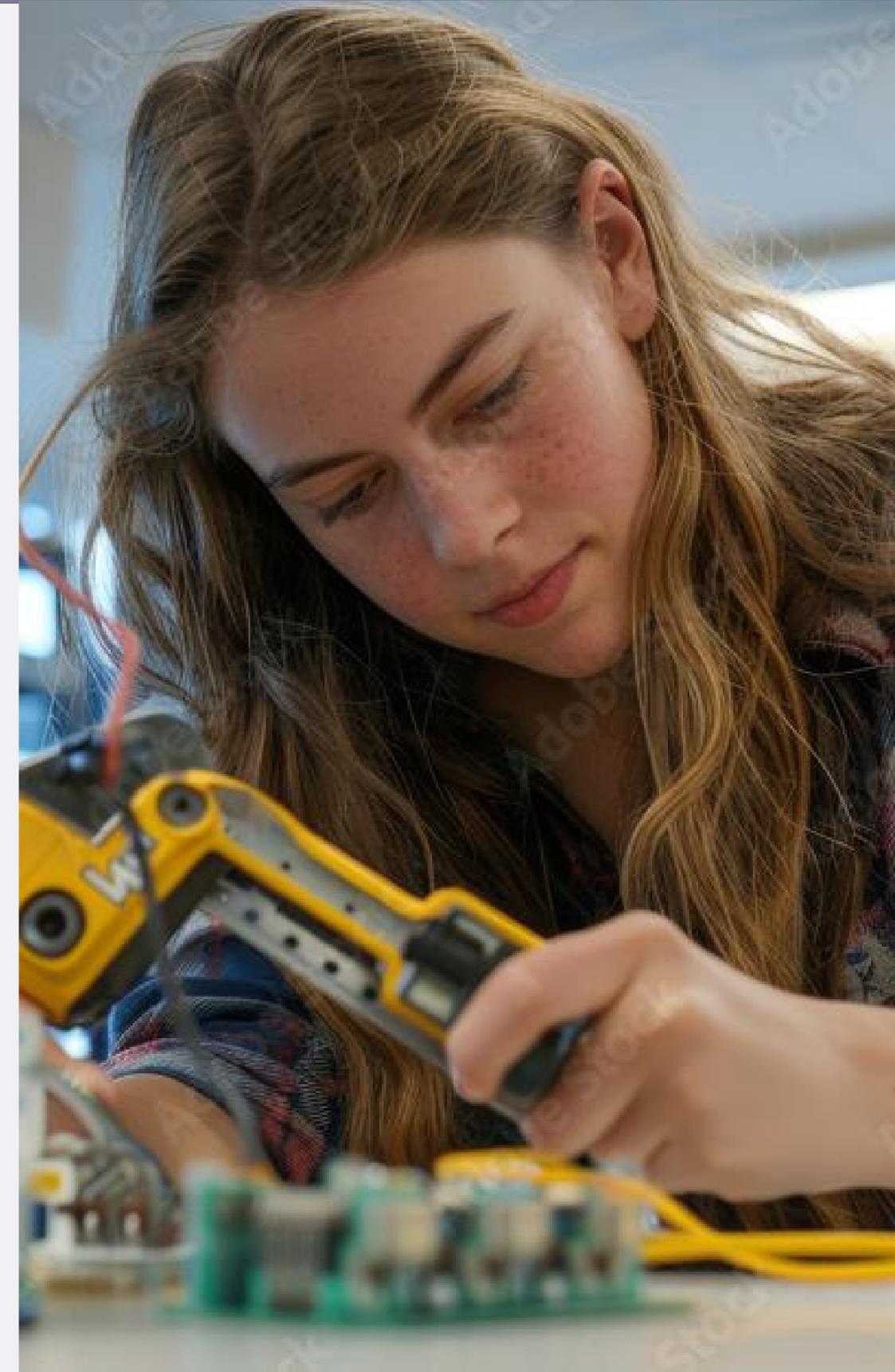
Supportare le nuove generazioni e le persone in condizioni di svantaggio e fragilità a sviluppare il mindset e le competenze per inserirsi nel mondo del lavoro e per favorire la mobilità sociale.

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

	N. iniziative realizzate	N. volontari EY	N. beneficiari diretti
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
<i>Iniziative promosse da EY Global</i>	2	3	n.a.



EY Ripples: Accelerating environmental sustainability

SDG FOCUS



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

	N. iniziative realizzate	N. volontari EY	N. 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
<i>Iniziativa ambientali di Citizen Sciences promosse da EY Global</i>	5	97	n.a.



EY Ripples: Working with Impact Entrepreneurs

SDG FOCUS



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

	N. iniziative realizzate	N. volontari EY	N. beneficiari diretti
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
<i>Iniziativa di mentorship promosse da EY Global</i>	4	10	10



L'iniziativa Social Value

Nel FY24, EY Foundation ha lanciato la quarta edizione di Social Value, un progetto nato da una precisa scelta della leadership di EY 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 IV Edizione, sono stati presentati, in poco più di un mese, 76 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 € 232.774 di cui € 90.774 raccolti attraverso la piattaforma di crowdfunding di Rete del Dono.

La Giuria di Social Value - IV 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.

Challenge

Vota i progetti FY24

Vota con il cuore, il tuo like ha un grande impatto!

EY Foundation donerà **2.000 euro** ai primi dieci progetti (votazione aperta solo al network EY italiano).

1. Scorri in fondo alla pagina, troverai tutti i progetti caricati dai tuoi colleghi;
2. Clicca sul progetto che vorresti sostenere e, all'interno del singolo progetto, esprimi la tua preferenza con il tasto "like" (in alto a destra). Vota fino ad un massimo di 10 progetti.

Info: fondazioneeyitalia@it.ey.com

I 4 progetti selezionati dalla Giuria

Dona un posto per Seconda Navigazione



Humus contro la povertà alimentare - Fondazione Arché



In auto con Fondazione Casa Marta



Supernova Under 35 - Progetto QUID



Progetti in collaborazione con EY Talent a favore delle nuove generazioni

- ▶ **Weschool:** per consolidare le competenze imprenditoriali, orientare e preparare gli studenti al mondo del lavoro. Il progetto ha impattato 38 classi di istituti superiori del Sud Italia, per un totale di 695 studenti.
- ▶ **Percorso per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO):** trattasi di tre progetti di orientamento erogati grazie alle competenze del Team Talent EY con il coinvolgimento di testimonial:
 - ▶ A Roma con l'Associazione Iscritti a Parlare per coinvolgere studenti e studentesse di 5 Istituti sugli strumenti per cercare lavoro, senza trascurare temi strategici come la diversità in azienda e le competenze trasversali per affrontare le sfide del lavoro del futuro;
 - ▶ A Milano con Fondazione Sodalitas, all'interno del progetto Deploy your talent volto alla sensibilizzazione sulla importanza delle materie STEM presso l'ENAIP Giacinti di Milano;
 - ▶ A Bari presso l'Istituto Marconi - Hack per fornire strumenti per la ricerca del lavoro, personal branding e professioni del futuro.
- ▶ **Bring Your Kids @EY:** le sedi EY di Roma e Milano hanno ospitato i bambini, figli o parenti delle persone EY, coinvolgendoli in una serie di laboratori per lo sviluppo di competenze e l'empowerment delle nuove generazioni.



Borse di studio e premi

EY contribuisce all'erogazione di borse di studio e premi per supportare gli studi accademici e premiare studenti e studentesse meritevoli che si trovano in condizioni sociali ed economiche svantaggiate.

EY ha erogato il premio Angelo Maramai, borsa di studio per il percorso «Manager delle imprese sociali e del non profit» della SDA Bocconi.

Nel FY24, EY Foundation:

- Ha supportato il progetto DAFI dell'UNHCR che offre a studenti rifugiati o rimpatriati meritevoli la possibilità di conseguire un diploma di laurea nel loro paese d'asilo o d'origine, attraverso il conferimento di borse di studio;
- Ha partecipato alla giuria ai Campionati di Imprenditorialità, organizzati da Junior Achievement Italia, e conferito il premio speciale EY ESG Award alla mini-impresa che si è distinta per l'attenzione alla sostenibilità.
- Ha assegnato, in collaborazione con l'Università Luiss e assieme alla famiglia Pascale, 2 premi di laurea in memoria di Fabrizio Pascale, brillante alumnus Luiss e partner del network EY, prematuramente scomparso
- Ha collaborato con la Fondazione Talento all'Opera, che sostiene i migliori studenti universitari (Seasonal School della Sant'Anna di Pisa), e sostenuto coloro che si trovano in condizioni sociali ed economiche più svantaggiate;

Supporto alla cultura

EY Foundation ha sempre riconosciuto nella musica un linguaggio universale che include superando le diversità e che allevia l'animo umano, un potente abilitatore del cambiamento sostenibile. Durante quest'anno la Fondazione ha sostenuto:

Il Concerto dell'Orchestra Filarmonica Teatro Regio di Torino

Sostegno, ormai pluriennale, alla Filarmonica Teatro Regio di Torino scegliendo di supportare il concerto dell'8 Aprile 2024 diretto dalla Direttrice d'Orchestra Eun Sun Kim.

AYSO Orchestra

AYSO Orchestra, è 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.

Studi e ricerche

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

Di seguito alcuni lavori in ambito di sostenibilità svolti nel FY24.

Seize the Change, lo studio annuale del team EY Climate Change and Sustainability Services Italia che analizza i più rilevanti e significativi trend di sviluppo sostenibile per le imprese del Paese.

EY European DEI Index, uno studio sviluppato in collaborazione con FT Longitude che si basa sulle prospettive di 900 manager e 900 dipendenti non manageriali provenienti da nove paesi europei, e che fornisce spunti su come creare e radicare una cultura DEI in azienda.

La leadership al femminile nel mondo del lavoro, studio condotto da EY Italia sul tema delle donne all'interno della leadership e che rappresenta lo stato dell'arte del nostro Paese.

3.2 Occupazione

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

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

Attraverso il percorso di *performance management*, i giovani sono invitati a focalizzarsi già dai primi mesi di attività sulle proprie aree di forza e di miglioramento, mettendosi in gioco su progetti sfidanti.

L'assunzione di risorse da atenei al di fuori di Milano e Roma è garantita dalla presenza capillare di uffici EY su tutto il territorio italiano, dalle modalità di lavoro ibrido tuttora in vigore, dalla creazione di hub come Bari, Trieste e Cagliari che richiedono un forte legame con il territorio per supportarne la crescita.

Inoltre, EY Italia dispone di una Referral policy che regola le modalità in cui le persone di EY possono segnalare potenziali candidati. La segnalazione costituisce un'opportunità di raccolta di profili, in aggiunta ai canali normalmente utilizzati in fase di ricerca e selezione del personale. Come riconoscimento del contributo dato è previsto, nel caso in cui la persona segnalata entri a far parte dell'organizzazione, un premio di importo variabile a seconda del livello professionale riconosciuto al nuovo collega.

Nel FY24 sono continuate le attività dell'EY Italy Young Leadership Board, un gruppo di professionisti under 30, provenienti da tutte le Service Line, con l'obiettivo di far dialogare e portare proposte dai colleghi più giovani direttamente alla leadership.

Il Board si compone di circa 10 portavoce eletti a rotazione suddivisi in comitati dedicati a specifiche tematiche, come Future of Work, Innovation, Diversity Equity & Inclusion, Exceptional EY Experience, per contribuire a migliorare quello che facciamo e come lo facciamo.

Tra le attività svolte dal Board nel FY24, vi sono la creazione di una squadra EY per la Azzurri Partner Cup e "Gen Integration", un'iniziativa che mira a valorizzare la diversità generazionale in EY e creare un clima di integrazione e conoscenza reciproca tra le persone EY di diverse età.

43.4%

delle 2.086 persone assunte da EY Italia nel FY24 sono donne

60%

di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto.
(Target FY24: 50%)

54%

dei neoassunti di EY Italia proviene da atenei e scuole al di fuori dei due centri principali di Milano e Roma.
(Target FY24: 50%)

3.3 Sostenibilità ambientale

In EY ci impegniamo per costruire un mondo del lavoro migliore per i nostri clienti, le nostre persone e per tutta la comunità.

Il cambiamento climatico e la natura, inclusi la perdita di biodiversità, il consumo di risorse e l'uso del suolo, sono temi interconnessi e devono essere affrontati in modo sistemico.

I quattro rischi più gravi del prossimo decennio, come identificato dal *Global Risk Report 2024* del World Economic Forum, riguardano tutti il clima e la natura.

Gli standard di rendicontazione e trasparenza ambientale sono progrediti in modo significativo e supportano un più ampio impegno e maggiore trasparenza sui piani e sui progressi. La direttiva dell'UE sulla rendicontazione della sostenibilità delle imprese (CSRD), la tassonomia dell'UE e il quadro S1 dell'International Sustainability Standards Board (ISSB) si stanno evolvendo per includere l'informativa obbligatoria relativa alla natura, evidenziando la crescente integrazione delle considerazioni sulla natura con la governance e la rendicontazione aziendale.

Il Report ambientale di EY a livello globale, l'[EY Environment Report](#), offre approfondimenti dettagliati sulla nostra dipendenza e sulle nostre prestazioni ambientali, combinando le informazioni sul clima e sulla natura in un unico report, utilizzando il quadro stabilito dalla Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e adottato dalla Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD).

Fornisce una fonte integrata di informazioni ambientali rilevanti per i nostri stakeholder, tra cui le nostre persone, i clienti, i fornitori, le autorità di regolamentazione e le organizzazioni che definiscono gli standard di sostenibilità a livello globale.

Consideriamo l'[EY Environment Report](#) come una piattaforma per:

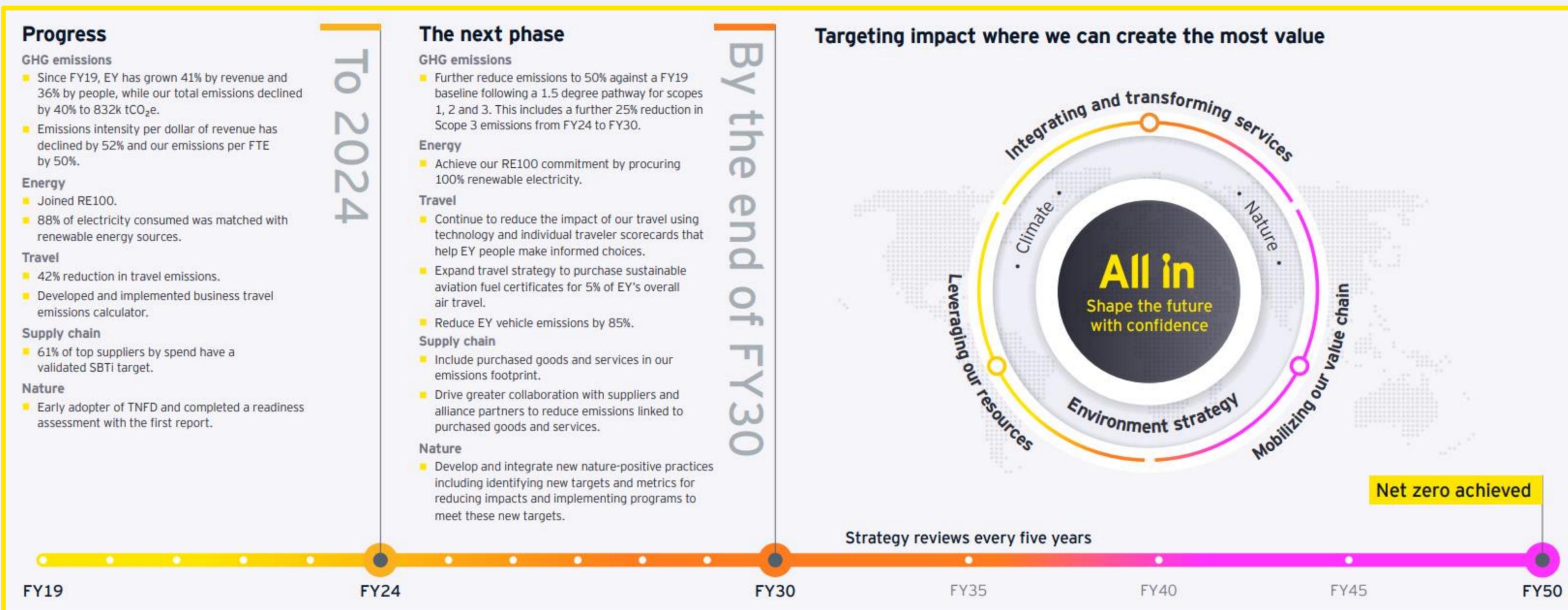
- ▶ Delineare i nostri impegni e dimostrare i progressi compiuti e le lezioni apprese fino ad oggi;
- ▶ Supportare una maggiore integrazione e collaborazione con clienti e fornitori;
- ▶ Fornire maggiore trasparenza a sostegno del nostro impegno con i clienti, le autorità di regolamentazione e gli stakeholder in generale;
- ▶ Condividere informazioni e innovazioni con i clienti, i fornitori e più in generale con i nostri stakeholder.



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 allineato alla scienza (SBTi) entro il FY50.

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 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 .
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 quale sostenitore nell'anno di pubblicazione 2022 (ulteriori dettagli possono essere trovati nell' EY Environment Report).
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 .
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 .
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 .
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 .
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. Si prega di fare riferimento alla divulgazione di EY nell' UNGC COP Viewer per ulteriori dettagli.

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 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 FY24 EY Italia ha ridotto le proprie emissioni da business travel del

30%

rispetto alla baseline del FY19.



La sensibilizzazione delle persone

Al fine di creare cultura e consapevolezza e promuovere comportamenti virtuosi sia all'interno che all'esterno del nostro network, siamo impegnati a sensibilizzare le persone di EY sui temi di sostenibilità.

Le persone di EY ricevono una prima formazione su questi temi già a partire dall'*onboarding*. Infatti, a partire dal 2019, il 100% dei nuovi assunti, in fase di *onboarding*, riceve sessioni informative e introduttive al contesto e ai contenuti dell'Agenda 2030 in relazione alla Corporate Responsibility & Sustainability aziendale, sviluppata proprio sulla base e in allineamento con gli SDG.

La formazione continua delle persone, il cosiddetto continuous learning, è il pilastro centrale della strategia di apprendimento di EY. L'offerta formativa di EY, disponibile per tutta la popolazione, comprende corsi relativi a tematiche sostenibili quali inclusione e parità di genere (SDGs 5 e 10), salute, wellbeing e innovazione (SDGs 3 e 9), cambiamento climatico ed energia pulita (SDGs 7, 12 e 13). Da evidenziare gli EY Badge relativi alla sostenibilità. Dal FY23 si è aggiunto il corso obbligatorio sulla sostenibilità 'Executive Excellence' per la dirigenza. Inoltre, EY Italia offre a tutti i propri collaboratori l'opportunità di partecipare a iniziative di riqualificazione urbana e ambientale attraverso gli EY Ripples, le iniziative di volontariato di EY a livello globale.

Piani di spostamento casa-lavoro

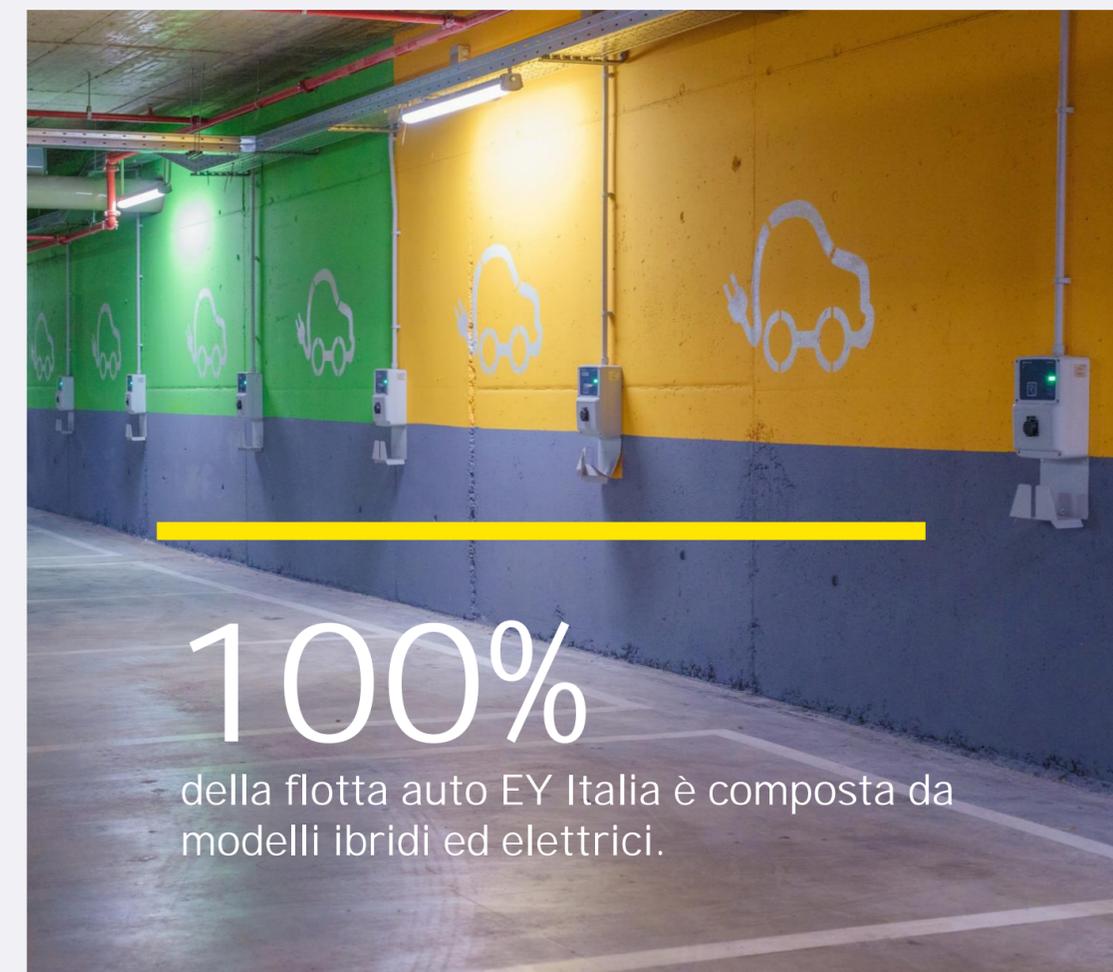
La gestione della mobilità aziendale è decisiva per lo sviluppo sostenibile sul territorio: ha risvolti sociali, ambientali, economici, e permette di sviluppare strategie per migliorare l'accessibilità delle sedi aziendali e ottimizzare i costi e i tempi degli spostamenti casa-lavoro e lavoro-lavoro delle proprie persone. EY Italia, già nel FY22, ha nominato un Mobility Manager e sviluppato Piani di Mobilità casa-lavoro per le sedi di Milano e Roma, a cui dal FY23 si sono aggiunte le sedi di Bari e Torino, al fine di comprendere le abitudini di spostamento della popolazione aziendale target e identificare, gestire e promuovere potenziali soluzioni per ridurre la mobilità privata, favorendo la crescita dell'uso di mezzi di locomozione sostenibili e a basso impatto ambientale.

L'obiettivo del Piano di Sostenibilità è continuare ad impegnarsi in questo percorso estendendo il perimetro dei Piani di Spostamento Casa Lavoro alle altre città italiane in cui opera EY Italia.

Conversione della flotta auto

La car list di EY Italia pubblicata già ad ottobre 2021 ha segnato un momento decisivo verso la riduzione delle emissioni prevedendo solamente vetture ibride ed elettriche.

Anche nel FY24 abbiamo continuato a lavorare per mantenere una flotta composta esclusivamente da modelli ibridi ed elettrici. Dal FY25 la car list sarà composta dal 60% di modelli elettrici e dal 40% di modelli ibridi.



La sostenibilità degli uffici EY

Tra le azioni intraprese da EY Italia per raggiungere l'obiettivo net zero globale, vi è la riduzione delle emissioni degli uffici, attraverso:

- ▶ L'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili e la riduzione dei consumi. L'obiettivo di acquistare il 100% di energia da fonti rinnovabili entro il FY25 è già stato raggiunto dal FY23. Per quanto riguarda la quota residuale di energia elettrica acquistata direttamente dai landlord, abbiamo avviato una campagna di sensibilizzazione affinché anch'essi acquistino energia green. Inoltre negli uffici EY situati presso Milano e Roma, sono presenti impianti HVAC con temperature gestite attraverso sistema BMS settate in modo tale da contenere i consumi e l'illuminazione è regolata tramite sensori di luminosità e rilevatori di presenza;
- ▶ L'utilizzo, negli uffici di Milano e Roma, di prodotti certificati EcoLabel per i servizi di pulizie. EcoLabel è il marchio europeo di qualità ecologica che il Comitato Ecolabel-Ecoaudit rilascia ai beni e servizi più eco-compatibili e quindi a minor impatto ambientale. Ad oggi circa il 90% dei prodotti utilizzati negli uffici di Milano e Roma è certificato EcoLabel. Presso l'ufficio di Roma, stiamo completando l'installazione di un sistema di dosaggio dei prodotti per le pulizie (sistema di ricarica), che comporterà una diminuzione sia dell'utilizzo di contenitori di plastica, che verranno riutilizzati, sia di acqua, grazie all'uso di prodotti pre-dosati e concentrati.

Inoltre, nel tender di gara per le tinteggiature degli uffici, abbiamo richiesto l'uso di tinte eco friendly certificate.

- ▶ Il monitoraggio dei rifiuti prodotti. Dal 2021, EY Italia - che data la natura delle proprie attività produce prevalentemente rifiuti urbani - dispone di una procedura di gestione rifiuti per assicurare il rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di legge e dai regolamenti vigenti in materia di gestione rifiuti. Come ulteriore azione migliorativa in questo ambito, abbiamo avviato un progetto pilota per monitorare il quantitativo di rifiuti prodotti per categoria e destinazione finale, i cui dati sono riportati in Annex (Il Paese del futuro - Social Value). A novembre 24 abbiamo attivato un nuovo servizio di raccolta dei RAEE (non pericolosi) che prevede 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 include 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 riutilizzo dei RAEE, ma contribuisce anche alla riduzione del divario digitale, offrendo strumenti tecnologici a chi ne ha più bisogno. Inoltre, abbiamo avviato un progetto per l'adesione al RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti), che sarà completata indicativamente entro gennaio 2025.



L'obiettivo di acquistare il **100% di energia da fonti rinnovabili** entro il FY25 è già stato raggiunto dal FY23.

- L'eliminazione della plastica dagli uffici. Con le iniziative "#BetterWorld, nell'ambito di un più ampio accordo con Legambiente, EY Italia si è impegnata nell'eliminazione dell'utilizzo della plastica negli uffici e per la valorizzazione e la conservazione del territorio nazionale. Dall'inizio del progetto #Betterworld nel 2019, vengono distribuite borracce in alluminio riciclato a tutti i dipendenti e sono stati installati erogatori di acqua negli uffici. EY Italia ha inoltre eliminato la plastica dalle sale riunioni e dai distributori automatici, utilizzando bicchieri compostabili, bottigliette in tetrapack, nonché palette biodegradabili. Grazie a queste iniziative, EY Italia è riuscita ad evitare il corrispondente di circa 340.000 bottiglie di plastica e 300.000 bicchieri e palette di plastica l'anno. EY ha inoltre sensibilizzato i propri fornitori di cancelleria e catering al rispetto dell'ambiente;
- Il monitoraggio dei consumi idrici. A partire dal FY23, i consumi idrici vengono periodicamente riportati all'interno di una piattaforma tecnologica di raccolta e analisi dati utilizzata da EY Global. Nel FY24, EY Italia ha rilevato consumi idrici per un totale di 31.703 metri cubi.

- Donazione dei beni altrimenti destinati allo smaltimento. A seguito della chiusura della sede EY di Segrate, abbiamo evitato che i beni dismessi, non in linea con gli standard EY e quindi non riutilizzabili, finissero al macero. I beni/arredi sono stati donati all'ASST Ospedale Niguarda e destinati all'Unità Spinale Unipolare, al Centro Grandi Ustioni e al Centro Gestione Emergenze, contribuendo a creare un impatto positivo anche in campo sociale. Nel FY24 è inoltre proseguito il nostro impegno con la Fondazione Emmanuel per il riutilizzo degli zaini EY riconsegnati e che sarebbero altrimenti smaltiti.
- 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 riduzione della densità degli uffici in termini di mq/persona. Le sedi degli uffici sono state progettate per ospitare solo una quota parte della popolazione aziendale, considerando la vasta applicazione dello smart working e le visite presso i clienti come prassi comuni: questo ha permesso un *occupancy rate* minore e, di conseguenza, un importante miglioramento delle performance in termini di consumi per dipendente. Nel FY24 abbiamo ridotto la densità dei nostri uffici da 5,6 mq/persona del FY23 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.

I principali uffici di EY, situati presso le città di Milano e Roma, sono certificati LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) Gold. LEED è il sistema di valutazione degli edifici sostenibili più utilizzato al mondo, che prende in considerazione la sostenibilità del sito, il risparmio energetico, l'efficienza idrica, la riduzione di CO2 e l'ambiente interno.

EY Italia possiede le certificazioni:

ISO 14064:2019
Carbon Footprint

ISO 14001:2015
Sistema di Gestione Ambientale

ISO 50001:2018
Sistema di Gestione dell'Energia

4

L'azienda del futuro

Il nostro modo di lavorare

Creare valore nel lungo termine per i clienti

4.1 Lavoro agile

4.2 Etica, integrità e trasparenza

4.3 Catena di fornitura sostenibile

4.4 Certificazione, rating ESG e premi



Creare valore nel lungo termine per i clienti

L'azienda del futuro deve saper cogliere ogni cambiamento e trasformarlo in un'opportunità. Con il presente capitolo, intendiamo descrivere l'impegno di EY Italia nella creazione di valore di lungo termine, attraverso:

- ▶ Il lavoro agile, elemento cardine per ogni azienda orientata al futuro e al benessere delle proprie persone. Le politiche di smart working hanno permesso di svolgere il lavoro in modo flessibile, coniugando gli impegni professionali con le necessità personali e al tempo stesso riducendo l'impatto ambientale di EY Italia legato ai viaggi e agli spostamenti casa-lavoro;
- ▶ Etica, integrità e trasparenza. L'azienda del futuro aiuta i clienti a crescere, migliorare e proteggere il proprio valore. Per fare questo EY da un lato offre competenze diversificate per rispondere alle diverse esigenze, dall'altro opera nel rispetto di principi e policy che garantiscono una elevata qualità attraverso una condotta integra e socialmente responsabile, nel rispetto dei principi di responsabilità, sostenibilità e crescita inclusiva che incorporiamo anche nella catena di valore per raggiungere i più alti standard di eticità nel business.

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

- ▶ La sostenibilità della catena di fornitura. È un dovere verso i nostri clienti assicurare a nostra volta la sostenibilità dei nostri fornitori per cui ci siamo dotati di specifici obiettivi relativi alla catena di fornitura e alle terze parti con cui collaboriamo;
- ▶ Certificazioni e rating in ambito ESG. Per assicurare la bontà e l'efficacia dei nostri processi e garantire elevati standard di qualità ai nostri clienti, EY Italia si è dotata di molteplici certificazioni e rating nell'ambito della sostenibilità e ha strutturato un piano per estenderne il perimetro.

II. L'azienda del futuro *Client Value*

+80% delle persone
EY ha pianificato
liberamente il luogo in
cui lavorare

Zero episodi di
corruzione

Zero reclami per
violazione della
privacy dei clienti

Programma globale di
promozione della
diversità nella catena
di fornitura

Programma globale di
due diligence dei
fornitori sui temi ESG

Piano di
Certificazioni sugli
ambiti ESG

Platinum medal
Ecovadis



4.1 Lavoro agile

La flessibilità nell'approccio al lavoro, sia in termini di metodologia che di esecuzione dell'attività lavorativa, fa parte della cultura manageriale di EY da molti anni. Per EY, smart working significa ottimizzare i risultati aziendali dando a tutte le persone la possibilità di pianificare liberamente il luogo e gli orari in cui svolgere la propria attività lavorativa sulla base delle esigenze del cliente, aziendali e personali.

La Policy Smart Working va nella direzione della massima flessibilità, coniugata con fiducia, delega, responsabilizzazione e accountability.

Oltre alla flessibilità nel lavoro quotidiano, promuoviamo programmi di mobilità internazionale a supporto della crescita personale e professionale delle nostre persone.

MOBILITY4U

Il nostro programma di mobilità internazionale per le persone EY, affinché possano lavorare in un ufficio EY al di fuori della propria nazione, costruendo conoscenze e competenze e sviluppando una rete e un mindset globali.

JOB PORTABILITY

Per rispondere alle esigenze delle nostre persone, nel FY23 abbiamo introdotto la Job Portability, che consente di recarsi all'estero fino a 20 giorni all'anno e lavorare da remoto dal Paese prescelto.

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**.

4.2 Etica, integrità e trasparenza

I comportamenti interni, ovvero i comportamenti delle persone EY, devono essere conformi a tutti i riferimenti normativi applicabili, compresi quelli in materia di anticorruzione, antitrust, indipendenza e protezione dei dati gestiti.

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 di EY Italia, nonché a livello globale.

Ogni entità legale del network EY Italia dispone di un [Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001](#) (MOG) approvato dal Consiglio di Amministrazione delle rispettive Entità legali. Il MOG è volto a prevenire il compimento di reati, identifica le attività più a rischio, sottolinea l'obbligo di rispettare le norme di legge e fornisce, al contempo, un'ampia esemplificazione di casi che potrebbero rappresentare un'attività corruttiva.

Il [Codice di Condotta Globale](#) è un chiaro insieme di standard per la nostra condotta aziendale. Fornisce il quadro etico e comportamentale su cui basiamo ogni giorno le decisioni. Il Codice è ancorato ai [nostri valori](#) ed è alla base di tutto ciò che facciamo. Il Codice di Condotta Globale fornisce una serie di principi guida raggruppati in cinque categorie che coprono l'ampiezza delle nostre attività:

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

Mantenendo la promessa del nostro Codice, proteggiamo e miglioriamo la reputazione di EY e giochiamo un ruolo chiave nella costruzione di un mondo del lavoro migliore per il nostro personale, per i nostri clienti e per le nostre comunità.

Tutti i professionisti EY sono tenuti annualmente ad affermare per iscritto di avere compreso e di rispettare i principi contenuti nel Codice di Condotta Globale.

Al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali EY si ispira per raggiungere i propri obiettivi, sono state predisposte le [Linee Guida di Comportamento](#) la cui osservanza è di primaria importanza l'affidabilità, la reputazione e la soddisfazione del cliente. Attraverso procedure di monitoraggio della conformità al Codice di Condotta Globale e con frequenti comunicazioni, ci adoperiamo per creare un ambiente che incoraggi il personale ad agire responsabilmente, anche nei casi in cui si debbano riferire comportamenti non etici. Consapevoli che una sempre maggiore trasparenza sia un valore per i nostri stakeholder, abbiamo pubblicato i [Principi Generali delle Policy](#) che guidano le nostre attività integrando l'informativa dedicata alle tematiche di governance sul sito di EY.

Whistleblowing

EY riconosce 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, ad EY, e che contribuisca alla prevenzione.

A tal fine, ciascuna delle entità legali di EY 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.

EY mette 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.

EY garantisce, 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.

EY Italia, mette a disposizione di tutte le persone e soggetti esterni, delle [Whistleblowing Frequent Asked Questions](#) 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 di EY 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.

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 EY in materia di anticorruzione *EY Global Anti-Bribery Policy*, integrata dalle linee guida e principi generali di comportamento che discendono dall'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex legge 231/2001, fornisce al nostro personale le indicazioni su determinate attività non etiche o illegali ed enfatizza gli obblighi di rispettare le leggi anti corruzione, fornendo, al contempo, una più ampia definizione di casi che potrebbero rappresentare attività corruttiva. La *policy* inoltre identifica le responsabilità di segnalazione laddove fosse scoperto un caso di corruzione. Durante la loro carriera, tutte le persone EY sono tenute a completare la formazione obbligatoria relativa all'anticorruzione.

EY Italia possiede la certificazione
UNI ISO 37001:2016
Sistemi di gestione anticorruzione.

Antitrust

EY dispone 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 EY opera. Inoltre, EY Italia si è dotata di una figura dedicata sul tema, l'Antitrust Compliance Officer.

0
episodi di
corruzione



Data protection & cybersecurity

L'approccio EY alla sicurezza informatica è proattivo e include l'implementazione di tecnologie e processi volti a gestire e minimizzare il rischio di attacchi informatici a livello globale. I programmi EY in materia di *information security* e *data protection*, 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 sistemi EY. 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.

EY si impegna 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. Utilizza un programma di gestione degli incidenti relativi all'*information security* per controllare e risolvere efficacemente l'emergenza, 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.

In EY è inoltre attivo un programma di *supplier risk assurance* allineato con i processi di due diligence aziendali nella gestione dei fornitori per coprire 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:

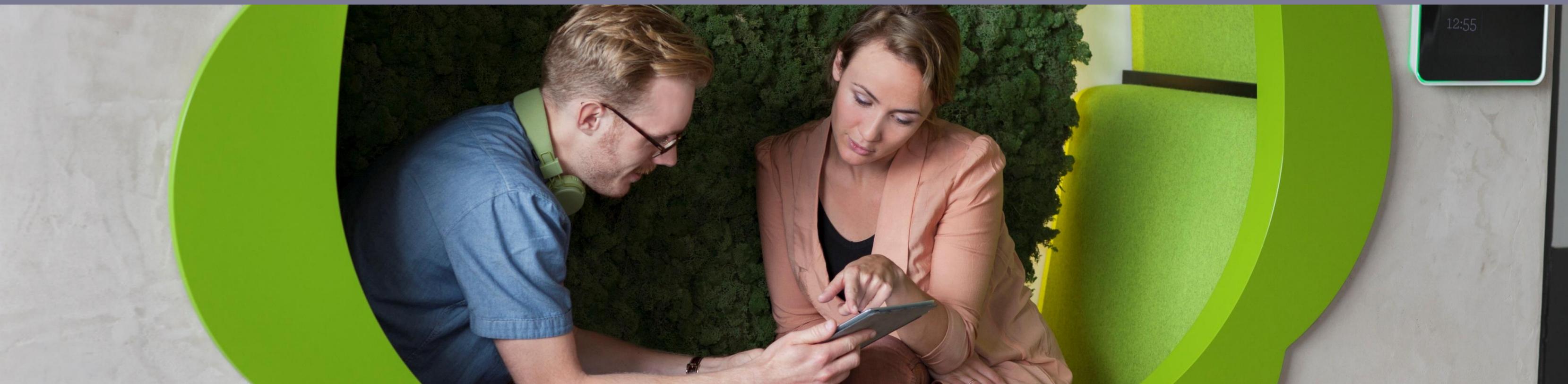
- ▶ Processo di certificazione della sicurezza di applicazioni e sistemi.

- ▶ 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 all'approccio di EY alla protezione dei dati, alla sicurezza delle informazioni e ai processi di audit e compliance è possibile consultare il documento [Protecting Your Data](#).

EY Italia possiede le certificazioni:

- ISO/IEC 27001:2013
Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni;
- ISO/IEC 20000-1:2018
Sistema di gestione dei servizi IT.



EY Italia è dotata 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 Information Security 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 ai social media e le disposizioni sulla gestione delle informazioni.

La policy globale di EY in materia di personal data protection - *Personal Data Protection Global 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 ad altre 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, EY Italia ha adottato una specifica policy locale per trattare le specifiche disposizioni in materia applicabili in Italia.

4.3 Catena di fornitura responsabile

EY si impegna a costruire un *Better Working World*, che crei una crescita economica sostenibile e inclusiva. Vogliamo ridurre al minimo l'impatto ambientale e sociale delle nostre attività aziendali coinvolgendo in questo impegno oltre alle nostre persone, i nostri clienti, le comunità in cui viviamo e operiamo e la nostra catena di fornitura, mantenendo e facendo crescere una base di fornitori diversificata e che rifletta i nostri standard legali, etici, ambientali e i nostri valori.

Il processo di approvvigionamento di EY nel mondo è guidato dalla Procurement and Supply Chain Global Policy, che si applica a tutti gli acquisti di beni e servizi di EY, alla selezione dei fornitori e all'approvvigionamento.

La Procurement and Supply Chain Global Policy include il nostro [Supplier Code of Conduct](#), che fornisce indicazioni sui più alti livelli di standard legali, etici, ambientali e relativi all'occupazione che i nostri fornitori devono rispettare. La nostra procedura prevede che i sourcing manager richiedano a tutti i fornitori di sottoscrivere il Supplier Code of Conduct.

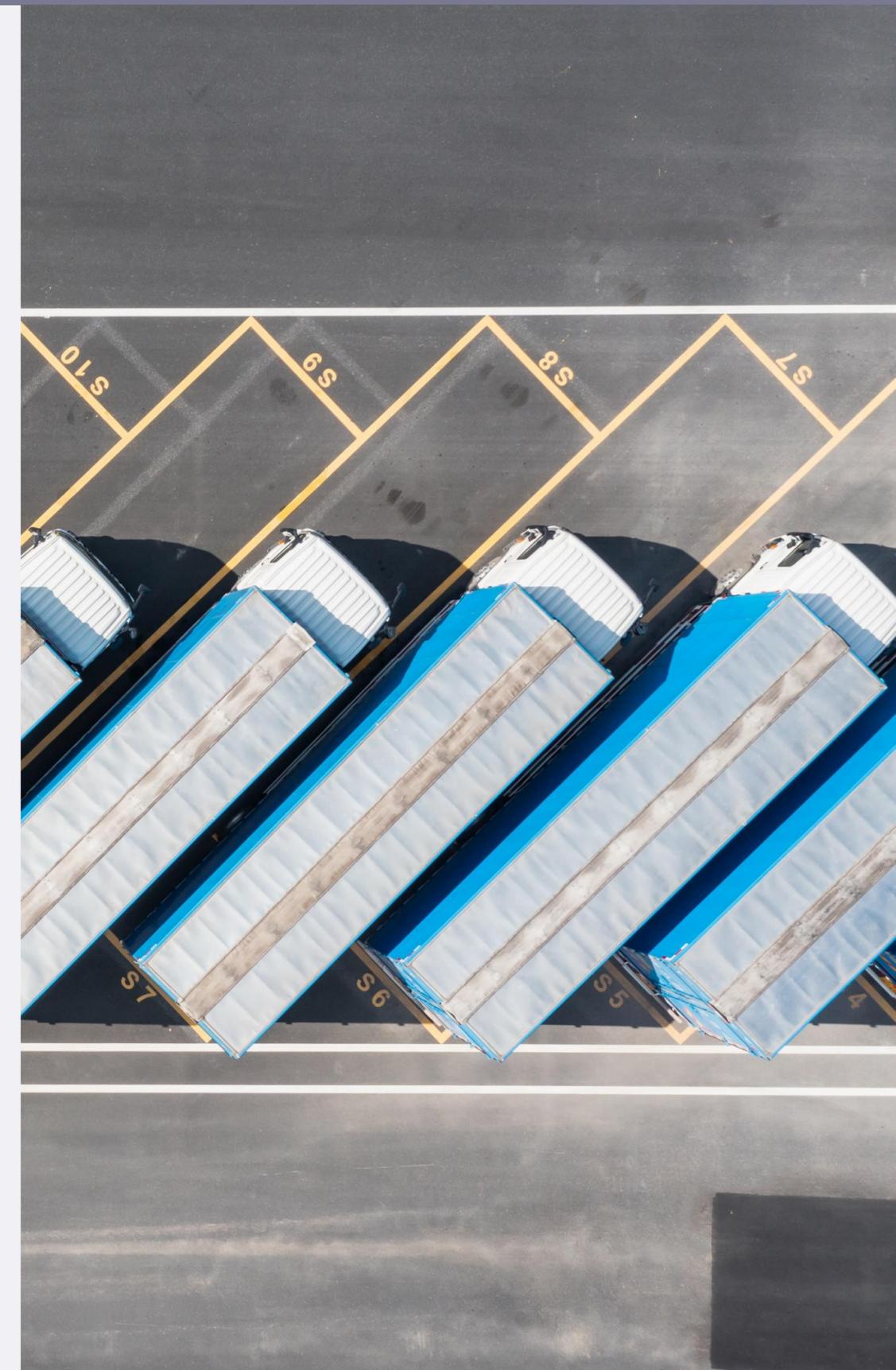
Il team [Environmental Social Governance Services](#) (ESGS), che guida la nostra strategia di approvvigionamento sostenibile e inclusiva, riporta direttamente al Chief Supply Chain Officer.

La strategia dell'Environmental Social Governance Services si concentra sui seguenti principi:

- ▶ Ambientale: approvvigionarsi in modo sostenibile, considerando gli impatti a lungo termine di ogni acquisto;
- ▶ Sociale: approvvigionarsi tenendo a mente gli obiettivi legati all'efficienza delle risorse, alla responsabilità sociale e alla resilienza economica;
- ▶ Governance: essere affidabili adottando pratiche commerciali trasparenti che monitorino il nostro impatto e la nostra crescita sostenibile.

Adottiamo principi ESG nei nostri processi di due diligence durante l'onboarding dei nuovi fornitori e monitoriamo e valutiamo periodicamente i fornitori ad alto rischio.

EY Italia possiede la certificazione ISO 20400:2017
"Approvvigionamento Sostenibile – Linee Guida"



Diversità e inclusione dei fornitori

Per promuovere la diversità e l'inclusione nella nostra catena di fornitura, i sourcing manager di EY sono incoraggiati ad invitare nelle request for proposal (RFP) aziende di piccole e medie dimensioni; possedute, gestite e controllate per almeno il 51% da una o più minoranze quali donne, persone appartenenti alla comunità LGBTQ+ o persone con disabilità. A tal fine, ogni anno stabiliamo un obiettivo di *diverse spend* a livello globale. Inoltre, il team ESGs eroga a beneficio di queste aziende molteplici iniziative di rafforzamento delle capacità come programmi di mentoring, learning e networking.

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

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

Oltre a ridurre la nostra carbon footprint, miriamo a supportare i nostri fornitori nella lotta ai cambiamenti climatici, dal momento che anch'essi giocano un ruolo fondamentale nel nostro percorso di sostenibilità.

Il nostro impegno a livello globale consiste nel responsabilizzare i nostri fornitori rispetto agli standard a cui EY aderisce, così da promuovere i più elevati standard ambientali ed etici all'interno della nostra catena di fornitura.

Il nostro obiettivo è fare in modo che il **75%** dei nostri maggiori fornitori a livello globale (per spesa) fissi obiettivi di riduzione delle emissioni su base scientifica SBTi entro il 2025.

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

1. Selezione del fornitore

I nostri sourcing manager sono invitati ad includere domande ESG in ogni request for proposal (RFP) e request for information (RFI) durante il processo di selezione del fornitore. Queste domande si basano su aree tematiche che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'impegno del fornitore nei confronti del cambiamento climatico, le certificazioni e i sistemi di gestione ambientale e sociale, la D&I, il rispetto dei diritti umani, e il modo in cui il fornitore può supportare gli impegni di sostenibilità di EY.

Le risposte vengono poi esaminate e valutate.

Per supportare questo processo, il team Environmental Social Governance Services collabora con il team EY Climate Change and Sustainability Services alla progettazione e implementazione del Sustainable Sourcing Framework. Questo framework fornisce una guida sui principali rischi ESG per prodotto e servizio e sulle conseguenti domande aggiuntive che consigliamo ai sourcing manager di inserire in sede di RFP. Tutti i sourcing manager hanno ricevuto formazione sull'uso di questo documento, che viene aggiornato periodicamente.

2. Onboarding del fornitore

In fase di onboarding, i fornitori sono tenuti a rispondere ad una serie di domande ESG, che vengono esaminate e valutate. I fornitori sono valutati in base ai seguenti fattori:

- ▶ Aderenza al Supplier Code of Conduct;
- ▶ Rispetto dei diritti umani e degli standard ambientali;
- ▶ Efficacia nell'attuazione di politiche e programmi ambientali e sociali;
- ▶ Programma di D&I e programma di diversità dei fornitori.

I fornitori il cui punteggio soddisfa i criteri minimi di EY sono classificati come sostenibili. I fornitori con punteggio basso e una spesa significativa vengono considerati per essere sottoposti ad una valutazione ESG più approfondita.

3. ESG Assessment

Continuiamo a cercare modi per ridurre al minimo i rischi ESG nella nostra catena di fornitura. Con questo obiettivo, nel FY21, abbiamo avviato un progetto per valutare alcuni fornitori della nostra supply chain. Utilizzando lo strumento sviluppato dal team EY Climate Change and Sustainability Services «EY ESG Risk Tool», che fornisce una valutazione del rischio (da basso ad alto) sui temi ESG, inclusa la schiavitù moderna e il lavoro minorile, abbiamo identificato i fornitori da includere nel FY22 nel progetto pilota ESG Assessment.

Nel FY22, abbiamo invitato i fornitori individuati, di cui 18 fornitori di EY Italia, a partecipare e rispondere a una serie di domande sulle proprie politiche, processi e pratiche ESG sui seguenti argomenti chiave: governance ESG, emissioni di gas serra, uso e gestione delle risorse, diritti umani e schiavitù moderna, molestie e discriminazioni, diversità, equità e inclusività, due diligence dei fornitori. A valle delle risposte fornite, sono state effettuati follow-up con alcuni fornitori per ricevere chiarimenti, comprendere eventuali lacune e condividere aree di miglioramento e best practice.

In particolare, nel FY23 abbiamo lavorato con 6 fornitori di EY Italia che nel FY22 avevano partecipato al pilota, condividendo lo score e i miglioramenti ottenuti. Abbiamo incoraggiato ulteriori miglioramenti e i 3 fornitori che hanno ottenuto uno score rosso o giallo sono stati sottoposti ad un ulteriore assessment.

L'ESG Assessment non ha avuto luogo nel corso del FY23, mentre è stato rilanciato ed esteso ad ulteriori fornitori nel FY24. Abbiamo invitato circa 150 fornitori, di cui 14 fornitori di EY Italia, ad alto rischio e ad alta spesa, a partecipare all'assessment tramite la piattaforma Supplier Gateway.

Come per il progetto pilota del FY22, i fornitori stanno rispondendo a domande riguardanti le proprie politiche, programmi e impatti in materia ESG, compresi i diritti umani e i temi D&I, e lavoreremo con loro per incoraggiare miglioramenti. Questa valutazione avrà una periodicità annuale, e ogni anno verrà incrementato il numero di fornitori inclusi.

Il processo per la valutazione è il seguente:

- ▶ Se il fornitore ottiene un punteggio pari o superiore al 66%, viene invitato a completare il sondaggio dopo 12 mesi.
- ▶ Se il fornitore ottiene un punteggio pari o inferiore al 65%, il team ESGS esamina le non conformità, e, lavorando con il responsabile degli acquisti competente e le parti interessate, si coordina con il fornitore per confermare un piano di miglioramento. Il fornitore viene invitato a completare il sondaggio dopo 12 mesi.

Inoltre, abbiamo invitato 80 fornitori ad alto rischio e ad alta spesa, di cui 18 fornitori di EY Italia, che hanno già ottenuto il rating di sostenibilità Ecovadis a condividere la valutazione ottenuta e stiamo esaminando le schede Ecovadis per ridurre la duplicazione dei sondaggi. Nel FY25 terremo dei colloqui con coloro che presentano aree di miglioramento.

Si prega di notare che a questa attività hanno preso parte anche altri fornitori con contratto globale, i cui servizi/prodotti possono andare a beneficio di EY Italia.

Formazione delle persone di EY Global Supply Chain Services sui temi ESG

Annualmente organizziamo la *Responsible Sourcing Week*, una serie di sessioni di formazione sui temi ESG, rivolte principalmente ai sourcing manager, per formarli sulle azioni richieste e ispirarli sui temi ESG. La *Responsible Sourcing Week* del FY24 ha rafforzato ulteriormente il nostro impegno per la sostenibilità, fornendo alla nostra forza lavoro gli strumenti e le conoscenze necessari per navigare l'evoluzione del panorama dei requisiti ambientali, sociali e di governance. Le sessioni erogate, adattate a diverse geografie, hanno incluso temi come riconoscere i segni della schiavitù moderna, la biodiversità, i biocarburanti e i diritti LGBTQ+.

Nel FY24 tutti i professionisti del team EY Supply Chain Services hanno ricevuto una formazione sugli *Acquisti Sostenibili* tramite lo strumento di apprendimento online di EY che include concetti applicabili ai diritti umani, come la due diligence dei fornitori. Complessivamente il 94% di tutto il personale di EY Supply Chain Services ha completato la formazione e il 56% dei membri del team EY Supply Chain Services ha completato il corso di formazione "Introduction to Business and Human Rights". Sono state realizzate sessioni di formazione a livello di categoria di acquisto, inclusa una formazione per il team EY Travel Meetings and Events e un corso per il team EY Brand, Marketing and Communication.

Formazione dei fornitori sui temi ESG

I fornitori di EY ad alto rischio e ad alta spesa sono stati formati sui diritti umani e sulla riduzione delle emissioni.

Focus sulle emissioni

Come parte dei nostri sforzi di coinvolgimento dei fornitori abbiamo erogato una formazione sui *science based target* a febbraio 2024, incluse le aspettative di EY nei confronti dei fornitori, le definizioni sulla riduzione delle emissioni, una guida su come impostare gli obiettivi.

Focus sui Diritti Umani

A giugno 2024 abbiamo erogato una formazione focalizzata sui diritti umani, principalmente rivolta ai fornitori ad alto rischio e ad alta spesa. Questa ha incluso quali sono le aspettative di EY nei confronti dei fornitori, che cosa sono i diritti umani, come il Codice di Condotta dei Fornitori di EY dovrebbe essere interpretato e soddisfatto e come si presenta un programma di best practice.

Preparazione alla normativa sui temi ESG

Per prepararci ad adempiere ai requisiti delle normative sui temi di sostenibilità quali la CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), stiamo conducendo una valutazione dei nostri processi e delle eventuali lacune in relazione ad aree come: la mappatura del rischio dei fornitori, la due diligence dei fornitori, la formazione e le politiche. Al termine di questo processo, creeremo un piano d'azione per rafforzare le varie aree. Nel FY25 aggiorneremo inoltre il nostro *Sustainable Sourcing Framework*.

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

- ▶ Tutti i device tecnologici che distribuiamo alle nostre persone in Italia - PC e smartphone - sono acquistati in leasing da GHC Meridian, fornitore che garantisce attenzione alla sostenibilità e principi di economia circolare.
- ▶ A Milano e Roma, su nostra richiesta, i fornitori dei servizi di pulizie utilizzano prodotti certificati EcoLabel.
- ▶ Per il servizio di pulizie delle sedi EY di Milano e Monza ci affidiamo a "Il Portico", cooperativa nata con lo scopo di fornire una risposta efficace al bisogno di lavoro e di reinserimento nella vita sociale di persone portatrici di disagio e di persone a rischio di emarginazione. Ciò ha permesso di creare nuovi posti di lavoro a tempo indeterminato per 32 persone disabili di 13 nazionalità diverse, che costituiscono un riuscito esempio di integrazione. Allo stesso modo, nella sede EY di Brescia, abbiamo affidato i servizi di pulizie alla cooperativa sociale Andropolis.

4.4 Certificazioni, rating ESG e premi

L'impegno di EY Italia in merito a responsabilità, qualità, mantenimento dei più alti standard di gestione del business e delle attività aziendali si concretizza anche nell'ottenimento e mantenimento di sistemi di gestione certificati e di rating di sostenibilità. EY Italia possiede infatti diverse tra le più rilevanti certificazioni nell'ambito della sostenibilità e all'interno del piano di sostenibilità ha indicato uno specifico programma per espanderne il perimetro.

Essere certificati consente di:

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

Riportiamo nel seguito i rating di sostenibilità e le certificazioni già in possesso che sono, come da piano, oggetto di continue verifiche per il loro mantenimento. Le [certificazioni ESG](#) sono pubbliche.

Certificazioni ESG

ISO 9001:2015

SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ

ISO 37001:2016

SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE

ISO/IEC 27001:2013

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 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

EY Italia ha ottenuto nel FY24 elevati punteggi nei [Rating di Sostenibilità](#), strumenti di valutazione che misurano le *performance* ambientali, sociali e di governance (ESG) delle aziende attraverso un'analisi approfondita di come l'azienda gestisce le sue responsabilità verso l'ambiente, i diritti umani, le condizioni di lavoro, l'etica aziendale e la sostenibilità economica.

L'ottenimento dei Rating sono uno strumento che permette di identificare i punti di forza e le aree di miglioramento rispetto alle tematiche ESG, e di comunicare il proprio impegno verso pratiche sostenibili ai diversi stakeholder.

ecovadis



- EY Advisory S.p.A.



- EY S.p.A.



- Studio Legale Tributario



Scoring sostenibilità
95/100

- EY Advisory S.p.A.
- EY S.p.A.
- Studio Legale Tributario
- EY BGP S.r.l.



ESG SCORE: A
Excellent level of Sustainability

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

Premi ESG ricevuti

Le azioni concrete che realizziamo ricevono numerosi riconoscimenti esterni. A destra riportiamo i premi ricevuti da EY Italia nel FY24.

Top Employer

Per il sedicesimo anno consecutivo EY si riconferma Top Employer! La certificazione attesta le aziende che si distinguono per le buone pratiche e i processi certificati in ambito risorse umane. In più, per la prima volta, EY si classifica settima nella top 10 delle aziende certificate.

Potential Park Talent Communication

Quest'anno EY è nella Top 10 dei datori di lavoro con la migliore comunicazione HR, classificandosi al sesto posto complessivo nel Ranking di Potentialpark tra le 90 aziende in gara. EY è risultata l'unica delle Big Four ad essere rientrata nella top 20 di tutte le categorie.

Riconoscimento Carta del Volontariato Aziendale di Legambiente

Legambiente ha rilasciato a EY la Carta d'Identità di volontariato aziendale gestito da EY Foundation, che sintetizza il percorso di sostenibilità intrapreso.

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.

Best stage Repubblica degli Stagisti

Anche quest'anno EY è stata premiata per la migliore performance di assunzioni dirette under 30 e per il maggior numero di contratti di apprendistato attivati.

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 Talente e EY Foundation.

Volontari@work di Fondazione Terzjus

Il premio mette in luce le sinergie tra il mondo delle imprese e del sociale. La giuria ha premiato EY per il programma EY Ripples realizzato grazie a EY Foundation.

Premio Sport Senza Frontiere

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

100 Best Company to Work for

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

Premio Nazionale Carla Guglielmi

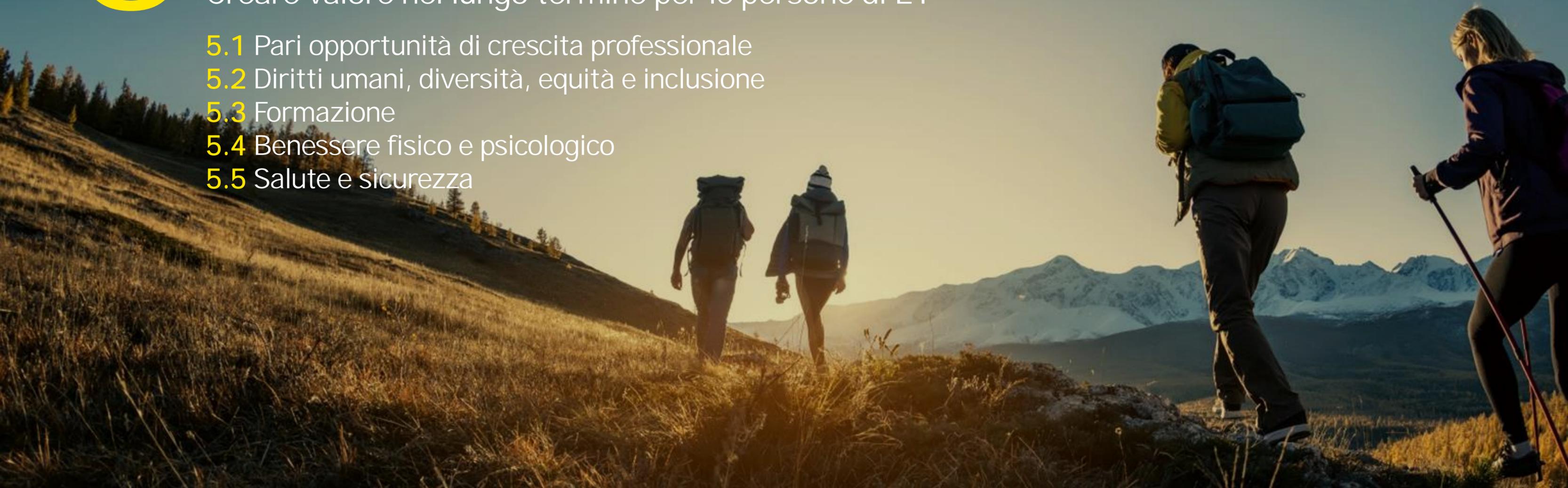
Ricevuto dal Segretario Generale di EY Foundation per il lavoro di raccolta fondi a supporto di "Riding the Blue", progetto sperimentale dedicato alla terapia assistita con i cavalli per il trattamento del Disturbo dello Spettro Autistico (ASD) nei bambini.

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

5 Le persone del futuro

Il nostro modo di far crescere le persone
Creare valore nel lungo termine per le persone di EY

- 5.1 Pari opportunità di crescita professionale
- 5.2 Diritti umani, diversità, equità e inclusione
- 5.3 Formazione
- 5.4 Benessere fisico e psicologico
- 5.5 Salute e sicurezza



Creare valore nel lungo termine per le persone di EY

EY è fatta di persone che si impegnano ogni giorno a costruire *un better working world*. Mettere le persone al centro significa creare valore per tutte le persone di EY, del presente e del futuro, impegnandoci in diversi ambiti:

- ▶ **Pari opportunità di 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, con l'obiettivo di mantenerlo al di sotto del 2%;
- ▶ **Diritti umani, diversità e inclusività**. Ci impegniamo per creare e mantenere un ambiente di lavoro privo di discriminazione e che incoraggi la diversità e il rispetto dei diritti umani, attento a mitigare le disuguaglianze e a dare opportunità ai giovani. Oltre a questo, abbiamo sviluppato policy per tutelare la genitorialità e sostenere il rientro dalla maternità, nonché attuato diversi progetti per sostenere e creare una cultura dell'inclusione;

- ▶ **Formazione**, che rappresenta uno dei pilastri fondanti di EY per la crescita personale e professionale. Forniamo tutti gli strumenti per formare professionisti consapevoli e qualificati che possano offrire le migliori competenze e rispondere alle numerose esigenze dei nostri clienti e che al tempo stesso siano attenti ai temi di sostenibilità;
- ▶ **Benessere fisico e psicologico**, perché avere a cuore le nostre 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 "The exceptional EY experience – it's yours to build".



III.

Le persone del futuro *People Value*

27% di donne nei Consigli di Amministrazione

28% di donne promosse a partner

Gender pay gap <2%

~20% delle persone promosse a rank superiore

65% delle persone ha dichiarato di avere una Exceptional EY Experience

UNI/PdR 125 e 35 iniziative DE&I

Ampliamento della Policy Genitori@EY

~554.500 ore di formazione erogate

6 EY Badges dedicati alla sostenibilità

88% delle persone ha svolto corsi sulla sostenibilità

Programma di total wellbeing - fisico, economico, mentale e sociale

Sistema di gestione per la Salute e la Sicurezza



< 2%
Gender pay gap

5.1 Pari opportunità di 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, in EY 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 evidenzino un effettivo trattamento diverso dovuto al genere.

Il gender pay gap di EY Italia nel FY24, 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 FY24, attraverso il Piano di sostenibilità, in Italia abbiamo ottenuto i seguenti risultati:

- ▶ 43% di donne assunte (51% nel FY23);
- ▶ Incrementata al 27% la presenza di donne nei Consigli di Amministrazione delle società di EY Italia;
- ▶ 28% di donne nelle promozioni a partner

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

Inoltre, in EY sono già presenti 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 FY24, attraverso la EY People Pulse, il 65% delle persone di EY in Italia ha dichiarato di avere una Exceptional EY Experience (target FY25: 70%)

Gestione delle performance

Anche 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.

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.

EY ha 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, principals, 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. La documentazione degli obiettivi e delle prestazioni dei partner è la pietra miliare del processo di valutazione. 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 eleggibile per Service line nel FY24:

Assurance



Consulting



SaT



Tax & Law



CBS



5.2 Diritti umani, diversità, equità e inclusione

In EY, 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 nostro Codice di condotta e riflette il nostro impegno a promuovere il rispetto dei diritti fondamentali di tutti gli esseri umani.

La nostra Policy dei diritti umani si basa sulla Dichiarazione universale dei diritti umani, relativi trattati e dichiarazioni 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.

Ci impegniamo a sostenere i diritti umani delle persone di EY. In particolare, in conformità con la Policy di inclusione e non discriminazione di EY, 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;
- ▶ **Diversità, equità e inclusione** – Il diritto di tutte le persone a essere rispettate e valorizzate per le loro unicità, offrendo loro pari con 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 nostro impegno a livello globale sulla DE&I è descritto nell'[EY Global Executive \(GE\) Diversity, Equity and Inclusiveness Statement](#),

Per monitorare i progressi sui temi di DE&I, utilizziamo il Global DE&I Progress Report (precedentemente noto come Tracker), uno strumento che misura diversità e inclusività e che copre una serie di differenze, sia visibili che non, comprese ad esempio le esperienze vissute dalle persone.

Il Global DE&I Progress Report è uno strumento di gestione chiave che aiuta a promuovere azioni DE&I coerenti e spinge avanti l'organizzazione collettivamente.

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. Continuiamo a vedere progressi collettivi in tutta l'organizzazione, nonché a individuare aree in cui possiamo concentrare gli sforzi e colmare le lacune per garantire che le nostre persone abbiano accesso a esperienze inclusive ed eque.

Le diversità con cui ci confrontiamo ogni giorno con colleghi e colleghe rappresentano un'opportunità di arricchimento e un patrimonio da valorizzare. In EY, il nostro obiettivo è creare un ambiente che favorisca l'innovazione e permetta a tutti e tutte di crescere ed esprimersi al meglio, contribuendo allo sviluppo di una diversità di pensiero sempre più tangibile. Ogni anno sviluppiamo una serie di progetti e iniziative per promuovere una cultura basata sul rispetto e la valorizzazione delle unicità di ogni persona, affinché ciascuno possa essere pienamente se stesso.

Dal 2019, EY Italia ha istituito un team dedicato alla Diversity, Equity & Inclusion. L'attenzione ai temi della DE&I si è estesa andando a comprendere l'orientamento sessuale e l'identità di genere, l'inclusione delle disabilità (visibili e invisibili, temporanee e permanenti) e delle fragilità, la multiculturalità e la diversità generazionale, l'equità di genere, promuovendo una sana ed efficace integrazione tra vita privata e vita lavorativa, mantenendo sempre un approccio ampio che guardi all'intersezionalità della diversità.

EY 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.

Per intraprendere un percorso coerente in tutto il mondo utilizziamo la [DE&I Roadmap and Culture Change Continuum](#), il nostro approccio e metodologia di DE&I, realizzata dall'EY Global Steering Committee for Diversity, Equity and Inclusion.

EY Italia possiede le certificazioni:

- ▶ UNI ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione;
- ▶ 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. Tra le diversità, include, a titolo esemplificativo: origine etnica, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinione politica, origine sociale, eccetera. 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, EY Italia si è dotata inoltre della Policy Diversity, Equity & Inclusion, che descrive nel dettaglio la strategia e le azioni per promuovere diversità, equità e inclusione all'interno del network.

Nel FY24, in Italia, abbiamo erogato 35 iniziative di DE&I (28 nel FY23), tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ▶ *"Bring Your Kids at EY"*, l'open day speciale in cui EY ha aperto le porte degli uffici di Milano, Roma e Bari alle famiglie dei propri collaboratori;
- ▶ *"Inclusive Hiring Academy"*: progetto di formazione interna sull'inserimento e la gestione inclusiva delle persone con disabilità e fragilità in EY;
- ▶ *"Evolving Towards Inclusive Organizations"*: evento realizzato in occasione della giornata internazionale delle persone con disabilità per il lancio del progetto Inclusive Hiring Academy, con intervista a personaggi influenti nel panorama italiano della disabilità, e rappresentazione teatrale con CambiScena coinvolgendo colleghi e colleghe EY con disabilità visibile e invisibile;
- ▶ *"4weeks4inclusion"*: staffetta di webinar ed eventi dedicati alla valorizzazione delle diversità e all'inclusione, organizzata da TIM con oltre 200 aziende partner, svoltasi per 4 settimane;

- ▶ *"Giornata mondiale per la salute mentale"*: realizzazione di video erogati sugli schermi interni EY per promuovere il servizio di supporto psicologico e management consultation, e per invitare le persone a partecipare al webinar "Mentale Safety. Il potere trasformativo di sentirsi al sicuro".
- ▶ *"Ho detto no. Insieme contro la violenza di genere"*: webinar contro la violenza di genere in cui, attraverso un dialogo con le autrici dell'omonimo libro, abbiamo esplorato sotto quali molteplici vesti può nascondersi la violenza di genere, come trovare il coraggio di chiedere aiuto, far sentire la propria voce e ricominciare a prendere in mano la propria vita.
- ▶ *"Mamma, papà: sono gay!"*: evento organizzato dalla Unity Italia in collaborazione con Parks e Agedo, dove siamo entrati nel vivo di situazioni in cui possiamo trovarci ad essere spettatori o protagonisti di rivelazioni importanti sulla vita individuale delle persone a noi care. Esiste un modo più giusto di altri di reagire? Come scegliere le parole più adatte? Cosa fare subito dopo? Come dare supporto? Come gestire la propria curiosità continuando a rispettare chi ci sta parlando?
- ▶ *"Pride Month"*: eventi di networking organizzati dalla Unity Italia, con partecipazione alle parate di Milano e Roma e illuminazione della sede EY di Roma con i colori dell'arcobaleno.

In EY Italia sono inoltre presenti diversi ERG (Employee Resource Groups), gruppi di affinità creati e gestiti su base volontaria da colleghi e colleghe, di diverso rank e professionalità, che condividono interessi o background comuni e che desiderano contribuire a creare un ambiente di lavoro accogliente e inclusivo.

I gruppi di affinità afferiscono a diverse dimensioni della DE&I:

- ▶ People with disabilities (DiversAbility);
- ▶ LGBTQI+ (Unity network);
- ▶ Cultural Diversity (Minds from the Globe);
- ▶ Different generations (Young Leadership Board);
- ▶ Women and allies network (WANI and You Movement).



Congrats on your BABY

Nel farti i nostri più sinceri auguri, ti ricordiamo le opportunità che EY ha pensato per te!

Asilo Nido e Baby Sitter
Rimborso fino a 4.500 € ai genitori per spese di asili nido e servizi di baby sitter, entro i 36 mesi dalla data di ingresso in famiglia.
employee-relations-help-desk-mail@ey.com

Buddy e Planning agevolato
Possibilità di scelta di un buddy per agevolare il rientro al lavoro e di planning agevolato su clienti "vicini" geograficamente al proprio domicilio/sede di lavoro.
Talent Consultants di Service Line

You Care You Learn
Il programma di self-learning per comprendere come poter applicare nel lavoro le competenze trasversali acquisite durante l'esperienza di cura della propria famiglia.
Talent Consultants di Service Line

Progression e Promotion
Per entrare in valutazione sono sufficienti 3 mesi di lavoro svolto nel FY!
Talent Consultants di Service Line

Allattamento
2h al giorno di allattamento fino al compimento del 1° anno di età del bambino.
+8h di permesso per l'inserimento all'asilo nido o alla scuola dell'infanzia.
employee-relations-help-desk-mail@ey.com

Congedo di Paternità EY
In aggiunta ai 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio previsti dalla legge, EY riconosce ulteriori 10 giorni di congedo di paternità, che possono essere usufruiti entro il 3° anno di età del figlio.
employee-relations-help-desk-mail@ey.com

Congedo parentale
Il congedo parentale (ex maternità facoltativa) per i genitori, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi (11 mesi in alcuni casi particolari).
employee-relations-help-desk-mail@ey.com

Ulteriore attività ad alto valore aggiunto nel FY24 è stato l'aggiornamento della Policy Genitori@EY, che, tra le altre, ha previsto:

- ▶ L'integrazione relativa alla 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.

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

Nel FY24 abbiamo inoltre istituito delle sale dedicate per l'estrazione del latte materno presso le sedi di Milano, Roma e prossimamente anche a Bari. Questi spazi forniscono alle mamme in EY un luogo confortevole e privato durante la giornata lavorativa.

5.3 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 questi possano supportare i nostri clienti nell'affrontare le sfide dei loro mercati ed aiutarli ad anticiparle.

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

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

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

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

EY sta accrescendo progressivamente la disponibilità di corsi ad adesione volontaria su differenti piattaforme, perché consentono alle nostre persone di scegliere in autonomia quali competenze e conoscenze sviluppare secondo le proprie inclinazioni, interessi e necessità, al di là di quello che per ruolo è previsto per loro.

Si tratta di contenuti accessibili nel momento e nel luogo che le persone preferiscono. Ciò rende la loro fruizione più agevole, perché meglio conciliabile con le attività professionali.

Una menzione speciale va fatta per EY Badges, la nostra piattaforma di sviluppo e certificazione di competenze su tre ambiti fondamentali: Technology, Leadership e Business. Le nostre persone possono accedere alla piattaforma liberamente e conseguire tutti i Badge che desiderano. Accumulando un certo numero di ore di formazione e dimostrandone l'applicazione sul campo tramite esperienze di progetto, è possibile conseguire certificazioni riconosciute di livello bronze, silver, gold, e platinum. Più il livello di competenza dimostrato è alto, più prestigioso sarà il Badge.

Inoltre, chi desidera in EY ha l'opportunità di conseguire un master in Analytics, Sustainability o un MBA Tech.

Nel FY24 EY Italia ha erogato circa

554,5 mila
ore di formazione

rispetto alle 440 mila ore erogate nel FY23.

Oltre alla formazione strutturata proposta dal team Learning di EY, tutte le nostre persone hanno la possibilità di approfondire o esplorare nuove tematiche tramite **piattaforme e-learning** a libero accesso.

EY Badges

Diamo l'opportunità di acquisire e certificare le competenze che saranno strategiche per il futuro.



EY Tech MBA

Offriamo a tutte le persone la possibilità di accedere a:

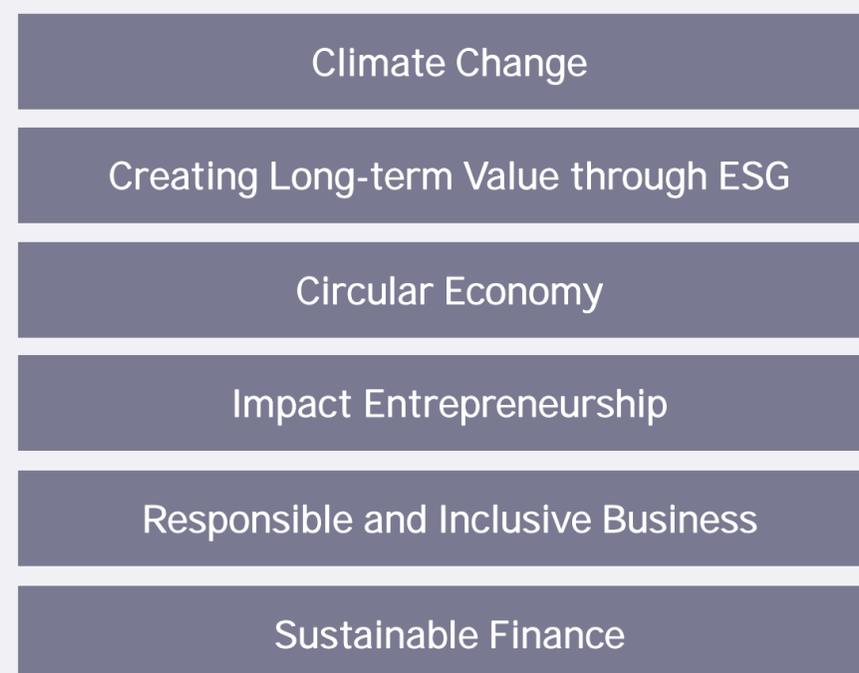
- ▶ EY Tech MBA Program
- ▶ EY Masters in Business Analytics Program
- ▶ EY Masters in Sustainability Program

Piattaforme per l'apprendimento continuo

Vogliamo promuovere una cultura dell'apprendimento continuo per migliorarsi quotidianamente.

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

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



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 FY24

88%

delle persone di EY Italia ha svolto **corsi sulla sostenibilità**

(77% nel FY23)

5.4 Benessere fisico e psicologico

EY è da sempre attenta al benessere delle proprie 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.

Lanciato il 1 ottobre 2021 per tutte le persone di EY Italia, il programma EYxTe riunisce flexible benefit, programmi e le convenzioni per rispondere a tutte le esigenze, nella logica del total wellbeing. Il programma ha il suo cuore in un portale intranet strutturato per essere di immediata consultazione e fruizione da parte di tutte le persone.

Nel FY24 EY ha 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, ha scelto Carol, il primo servizio 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.

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 sanitari, medico digitale a e molto altro.

BENESSERE MENTALE ED EMOTIVO

Vogliamo supportare il benessere mentale ed emotivo, 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.



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, in EY forniamo gli strumenti teorici e pratici per costruire spazi di sicurezza psicologica, in cui poter esprimere se stessi e le proprie necessità. Benessere social ha anche un significato più ampio. Il nostro purpose è *Building a better working world*: costruire un mondo lavorativo migliore. 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 oltre 2.200 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.

Wellbeing for Good per EY, il programma di allenamenti di walking, running e functional Training con trainer specializzati nelle città di Bari, Roma e Milano.

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

Carol, il primo servizio digitale di medicina di base in Italia 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 gratuito di Management Consultation dedicato a chi gestisce team.

Mindfulness e meditazione per promuovere il benessere.

BENESSERE SOCIALE

Attività di volontariato aziendale grazie al programma EY Ripples.

BENESSERE ECONOMICO

Ticket 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.

Policy Genitori e bonus genitori, che consentono di ottenere rimborsi per le spese sostenute per asili nido, baby-sitter e altri servizi educativi (ad es. Ludoteche) 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 in occasione di lavoro.

Convenzione per servizi di consulenza previdenziale ed assistenza fiscale.



5.5 Salute e sicurezza

EY Italia si impegna a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro per tutelare la salute e la sicurezza delle proprie persone.

A tal fine, è stato implementato per tutte le sedi EY Italia un sistema di gestione integrato conforme ai requisiti della norma ISO 45001, e, per le principali sedi di EY Italia che ospitano più dell'80% della popolazione del network e presso le quali sono allocati tutti i processi coinvolti nelle attività a cui le norme fanno riferimento, è stata ottenuta 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), in cui è presente l'individuazione di 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.

Per presidiare al meglio i temi di salute e sicurezza, EY Italia si è dotata di una funzione organizzativa interna «HSSE & EY Italy Management Systems Certification» e ha incaricato esperti in salute e sicurezza sul lavoro in possesso dei requisiti professionali richiesti dalla normativa applicabile, ossia un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP). Sono inoltre presenti dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), degli addetti alla gestione delle emergenze, nonché dei preposti.

Per tutte le figure precedentemente menzionate, e più in generale per tutti i dipendenti di EY Italia, viene applicato un Piano Formativo specifico a partecipazione obbligatoria.

In relazione alle segnalazioni dei pericoli e delle situazioni pericolose legate al lavoro, tra le procedure del sistema di gestione integrato vi è la 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 anche presente la «EY Ethics Hotline», strumento che consente alle persone di effettuare tutte le segnalazioni relative ad eventuali irregolarità, contribuendo così a migliorare la gestione della sicurezza.

Inoltre, il Programma di Sorveglianza Sanitaria, prevede che per persone in particolari condizioni di fragilità e in caso di gravidanza si applichino 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 prevede la gestione dei lavoratori in situazioni di pericolo all'interno dei luoghi aziendali.

In merito ai processi di partecipazione e consultazione dei lavoratori allo sviluppo, all'attuazione e alla valutazione del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, si evidenzia la partecipazione dei RLS alla riunione periodica, al processo di valutazione dei rischi aziendali e alla presa visione dei DVR. Nella intranet aziendale è presente e consultabile uno sharepoint con sezioni dedicate ai sistemi di gestione e certificazioni e alla salute e sicurezza.

Oltre all'aspetto di prevenzione e riduzione del rischio, EY Italia si adopera per promuovere la salute delle persone attraverso coperture assicurative, uno sportello psicologico gratuito, uno sportello di telemedicina, attività sportive aziendali nonché l'ampio programma di wellbeing descritto nella precedente sezione.

6

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso

EY Italia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1/07/2023-30/06/2024 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	-	<i>Qualunque modifica è opportunamente segnalata all'interno del report e in corrispondenza della stessa</i>	-
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 - Le persone del futuro	-	8, 10
2-8	Lavoratori non dipendenti	Annex - Le persone del futuro	-	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	-	<i>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)</i>	8

GRI 3: Temi materiali 2021

Indicatore GRI	Informativa	Sezione	Risposta diretta	SDG
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Gli stakeholder e il loro coinvolgimento, I temi materiali	-	-
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 e rapporto con il territorio	-	-
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	Annex – Il Paese del futuro	-	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 – L'azienda del futuro	-	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	-	<i>Nel corso del FY24 non si sono registrati episodi di comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche</i>	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 - Il Paese del futuro	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 - Il Paese del futuro	3, 12, 13, 14, 15
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Annex - Il Paese del futuro	3, 12, 13, 14, 15
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Annex - Il Paese del futuro	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 - Le persone del futuro	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 - Le persone del futuro	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 - Le persone del futuro	4, 8	

GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016

3-3	Gestione dei temi materiali	Pari opportunità di crescita professionale, Diritti umani, diversità, equità e inclusione	-	
-----	-----------------------------	---	---	--

405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Annex - Le persone del futuro	5, 8	
-------	---	-------------------------------	------	--

GRI 406: Non discriminazione 2016

3-3	Gestione dei temi materiali	Diritti umani, diversità, equità e inclusione	-	
-----	-----------------------------	---	---	--

406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Annex - Le persone del futuro	5, 8	
-------	---	-------------------------------	------	--

GRI 415: Politica pubblica 2016

3-3	Gestione dei temi materiali		<i>Nessuna delle Entità legali di EY Italia supporta finanziariamente partiti politici, rappresentanti eletti o persone in competizione elettorale</i>	-
-----	-----------------------------	--	--	---

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 - L'azienda del futuro		16
-------	---	------------------------------	--	----



7 Annex

I dati riportati nella presente sezione fanno riferimento a EY Italia

Il paese del futuro – Social value

Investimenti per la comunità

GRI203-1

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

*Il valore distribuito alla comunità dalla EY Foundation nel FY24, grazie al supporto di EY Italia è pari a € 576.024,97, di cui liberalità €574.524,97, sponsorizzazioni con finalità sociale €0 e contributi associativi €1.500.

Vite impattate

	FY22	FY23	FY24
Totale	482.000	802.000	981.000

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	FY22	FY23	FY24
Total emissions Location Based	13.691	11.259	13.300	14.058
Total emissions Market Based	14.214	11.256	12.411	13.385
Scope 1	314	489	791	1.178
Scope 2 Location Based	1.144	1.311	1.111	990
Scope 2 Market Based	1.668	1.308	222	316
Scope 3	12.233	9.459	11.398	11.891

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

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

Scope	Category	FY24	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	EY Valorando Srl
Scope 1	Gas Naturale	122	49	53	17	2	0	-	1	0
	Auto aziendali	653	319	319	0	3	4	-	6	0
	Gasolio	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	F-gas leakages	402	88	254	42	13	1	0	4	0
Scope 1 total		1.178	456	626	59	18	5	0	12	1
Scope 2	Teleriscaldamento	21	20	0	-	-	-	-	0	0
	Electricity - Location Based	969	283	525	106	40	3	2	10	0
	Electricity - Market Based	295	93	155	26	16	1	2	3	0
Scope 2 total (Location Based)		990	303	525	106	40	3	2	10	0
Scope 2 total (Market based)		316	113	155	26	16	1	2	3	0
Scope 3	Purchased Goods & Services	73	25	35	8	3	0	0	1	0
	Capital Goods	590	189	298	66	27	2	2	6	0
	Fuels and energy related emissions	390	247	111	23	4	1	0	4	0
	Waste	204	65	103	23	9	1	1	2	0
	Business travels	8.043	4.045	3.033	588	283	7	5	79	4
	Commuting	2.079	666	1.052	232	95	6	7	20	1
	Remote Working	513	161	260	48	23	1	14	5	0
Scope 3 total		11.891	5.397	4.892	987	445	18	29	117	6
Total (Location Based)		14.058	6.157	6.043	1.152	504	26	31	138	7
Total (Market Based)		13.385	5.967	5.673	1.072	480	24	30	132	6

Emissioni di gas serra (GHG)

METODOLOGIA DI CALCOLO

Per rendicontare accuratamente le emissioni e le rimozioni di GHG generate, il network EY Italia ha identificato le principali fonti di emissione, tenendo in considerazione il GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting. Le categorie emissive rilevanti sono state individuate sulla base della rilevanza di ogni categoria identificata considerando un'analisi multicriterio. 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 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 Italia si trovano in aree urbane e non sono di nuova costruzione. Per il FY24, sono state calcolate le seguenti categorie:

Scope	Sorgente	Fattori di emissione	Assunzioni
Scope 1	COMBUSTIONE STAZIONARIA: gas naturale, gasolio.	Tabella parametri standard nazionali: Coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC. DEFRA 2023 - Fuels	I consumi sono stati stimati, laddove non disponibili le bollette. Si assume un quantitativo di GPL consumato annualmente pari ad una percentuale della capienza dei serbatoi presso le sedi di Milano e Roma.
	COMBUSTIONE MOBILE: veicoli di proprietà	DEFRA 2023 - Fuels	-
	GAS REFRIGERANTE: ricarica di liquido refrigerante nelle apparecchiature di refrigerazione.	DEFRA 2023 - Refrigerant & other	-
Scope 2	APPROVVIGIONAMENTO DI ENERGIA: energia elettrica e termica.	ISPRA 2023 (approccio location-based) AIB 2023 (approccio market-based) Defra 2023 - Heat and steam	I consumi sono stati stimati, laddove non disponibili le bollette.
	ASSOCIATE AI PRODOTTI ACQUISTATI: acquisto di beni ad uso ufficio o IT.	Ecoinvent 3.10	-
Scope 3	ASSOCIATE AI PRODOTTI IN LEASING ad uso IT: leasing di beni ad uso ufficio o IT.	Ecoinvent 3.10	-
	ENERGIA ELETTRICA E TERMICA: emissioni associate alle fasi upstream dei carburanti utilizzati per la produzione dell'energia elettrica e termica.	Defra 2023 - WTT fuels Defra 2021 WTT - UK electricity & overseas Defra 2023 - WTT - heat and steam	-
	RIFIUTI: emissioni correlate allo smaltimento dei rifiuti prodotti durante le attività d'ufficio.	Defra 2023 - Waste	Per quanto riguarda i rifiuti urbani sono stati stimati a partire dal dato medio della quantità di rifiuti municipali generati in Italia per persona misurato dall'Eurostat nel 2022 moltiplicato per il numero di dipendenti.
	DA TRASPORTO: viaggi di lavoro con auto non aziendali, treno, aereo, taxi e mezzi pubblici urbani, missioni delle fasi upstream dei carburanti e combustibili considerati nelle emissioni di Scope 1 e per i viaggi di lavoro con auto private (considerate nella presente categoria).	Defra 2023 - Business travel - air Defra 2023 - Business travel - land	-
	ASSOCIATE AI PERNOTTAMENTI durante i viaggi di lavoro	Defra, SIC Multipliers 2021 - Indirect emissions from the supply chain	-
	DA COMMUTING: tragitto casa-lavoro dei dipendenti con auto, treno, autobus o altri mezzi di trasporto.	Defra 2023 - Business travel - land	Il dato primario, grazie al quale è stato possibile stimare le emissioni associate a tale categoria, deriva da una survey condotta da EY Italia durante il 2022 in materia di commuting e di telelavoro.
	ASSOCIATE ALLO SMART WORKING dei dipendenti.	Tabella parametri standard nazionali: Coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC. ISPRA 2023 (approccio location-based)	Il dato primario, grazie al quale è stato possibile stimare le emissioni associate a tale categoria, deriva da una survey condotta da EY Italia durante il 2022 in materia di commuting e di telelavoro.

Consumo di energia interno all'organizzazione

GRI 302-1

Consumi di combustibile da fonti non rinnovabili									
	UdM	FY22	FY23	FY24	UdM	FY22	FY23	FY24	Fonte
Gas Naturale (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro)	Sm3	147.128,31	119.630	65.084	GJ	5.292,96	4.292,85	2.355,37	
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, idropultrici)	l	290	234	254	GJ	10,42	8,41	9,05	Defra
Diesel (utilizzato per alimentazione veicoli)	l	51345	70.769,23*	75.906	GJ	1.845,35	2.542,56*	2.701,27	
Benzina (utilizzata per alimentazione veicoli e che include conservativamente i consumi delle autovetture hybrid e plug-in)	l	8408	35.666,24*	117.041	GJ	274,05	1.158,44*	3.777,29	
Totale consumo di combustibile da fonti non rinnovabili					GJ	7.422,78	8.002,26	8.842,99	-
Consumi di energia indiretta									
	UdM	FY22	FY23	FY24	UdM	FY22	FY23	FY24	Fonte
Consumi di energia elettrica acquistata	kWh	5.165.744,86	4.467.143,79	4.100.291,92	GJ	18.596,68	16.081,72	14.761,05	
<i>di cui proveniente da fonte rinnovabile certificata</i>	kWh	2.391.301,04	4.010.299,79	3.511.048,26	GJ	8.608,68	14.437,08	12.639,77**	Defra - tab conversion
Consumi di calore acquistato	kWh	241.960,73	81.507,42	116.525,39	GJ	871,06	293,43	419,49	
Totale consumo di energia indiretta					GJ	19.467,74	16.375,14	15.180,54	-
Totale consumo di energia					GJ	26.890,52	24.377,40	24.023,53	-

*I dati relativi ai consumi di diesel e benzina per l'anno fiscale 2023 sono stati aggiornati a seguito di un miglioramento della metodologia di calcolo.

**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 generati per categoria nel FY24 (Kg)

Carta	Plastica	Umido	Indifferenziato	Totale
6.629	12.116	5.894	69.667	94.307

Rifiuti generati per destinazione nel FY24 (Kg)

Discarica	Riutilizzo R13/ Donazione	Incenerimento	Riciclo	Trattamento biologico/compost	Altro	Totale
16.975 (18%)	4.715 (5%)	16.975 (18%)	27.349 (29%)	21.691 (23%)	6.601 (7%)	94.307

L'azienda del futuro – Client value

Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

	FY22	FY23	FY24
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

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

*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	✓	✓					
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.

Le persone del futuro – People value

Formazione

	FY22	FY23	FY24
Ore di formazione erogate	344.027	439.981	554.492
Ore di formazione per persona	52,5	47	57

Ore medie di formazione per le maggiori Legal Entity

	FY22	FY23	FY24
EY S.p.A.	84	70	87
EY Advisory S.p.A.	39	35	41
Studio Legale Tributario	35	41	48
Global Shared Services s.r.l.	26	29	35

Ore medie di formazione per persona in base al genere

	FY22	FY23	FY24
Donna	50	46,1	57
Uomo	54,9	50,7	57

Ore medie di formazione per persona in base al rank

GRI 404-1

	FY22	FY23	FY24
Partners/Principals/Executive Directors/Directors	42,3	43,6	56
Senior Manager/Associate Director	53,3	52,9	68
Manager/Assistant Director	60,0	54,1	65
Supervisory Associate/Senior Associate/Senior	51,5	43,6	51
Staff/Assistant/Associate	58,9	55,9	66
Intern	17,6	21	16
Administrator	5,5	19,7	18

GRI 404-1

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

GRI401-1

	Genere	Età	FY22	FY23	FY24	Trend FY23-FY24
Nuove persone assunte dal 1° luglio al 30 giugno	Donne	< 30 anni	1.000	898	645	-28%
		Tra 30 e 50 anni	245	302	240	-21%
		> 50 anni	6	8	21	163%
	Numero totale di donne		1.251	1.208	906	-25%
	Uomini	< 30 anni	1.146	831	740	-11%
		Tra 30 e 50 anni	314	316	371	17%
		> 50 anni	20	18	69	283%
	Numero totale di uomini		1.480	1.165	1.180	1%
	Numero totale di persone		2.731	2.373	2.086	-12%

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

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

	Genere	Età	FY22	FY23	FY24	Trend FY23-FY24
Donne		< 30 anni	1.466	1.709	1.891	11%
		Tra 30 e 50 anni	1.328	1.363	1.664	22%
		> 50 anni	185	134	262	96%
Numero totale di donne		2.979	3.206	3.817	19%	
Uomini		< 30 anni	1.461	1.607	1.857	16%
		Tra 30 e 50 anni	1.513	1.689	2.006	19%
		> 50 anni	236	216	362	68%
Numero totale di uomini		3.210	3.512	4.225	20%	
Numero totale di dipendenti		6.189	6.718	8.042	20%	

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

GRI401-1

	Genere	Età	FY22	FY23	FY24	Trend FY23-FY24
Cessazioni di rapporto di lavoro dal 1° luglio al 30 giugno	Donne	< 30 anni	423	359	359	0%
		Tra 30 e 50 anni	276	331	236	-29%
		> 50 anni	7	8	4	-50%
	Numero totale di donne		706	698	599	-14%
	Uomini	< 30 anni	406	379	349	-8%
		Tra 30 e 50 anni	379	313	268	-14%
		> 50 anni	30	13	20	54%
	Numero totale di uomini		815	705	637	-10%
	Numero totale di persone		1.521	1.403	1.236	-12%

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

Numero di persone al 30 giugno per Legal Entity

	FY22	FY23	FY24
EY S.p.A.	1.988	2.231	2.896
EY Advisory S.p.A.	2.537	3.536	4.576
Studio Legale Tributario	741	807	1.007
Global Shared Services s.r.l.	310	347	415
EY Engineering and Technical Services s.r.l.	10	12	27
EY Jungles s.r.l.	N/A	36	30
EY BGP S.r.l.	N/A	N/A	372
EY Valorando S.r.l.	N/A	N/A	18
Numero totale di persone			9.341

Numero totale di dipendenti per genere e tipologia di contratto

Contratto		Genere	FY23	FY24
Tempo indeterminato (headcount)	Full-time	Uomini	3.579	4.158
		Donne	3.151	3.608
	Part-time	Uomini	9	10
		Donne	77	80
	Dipendenti ad orario non garantito	Uomini	0	0
		Donne	0	0
	Totale	Uomini	3.588	4.168
		Donne	3.228	3.688
		Totale	6.816	7.856
	Tempo determinato (headcount)	Full-time	Uomini	81
Donne			269	124
Part-time		Uomini	1	3
		Donne	3	5
Dipendenti ad orario non garantito		Uomini	0	0
		Donne	0	0
Totale		Uomini	82	57
		Donne	272	129
	Totale	354	186	

Soci, Associati e consulenti SLT inclusi.

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

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

Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

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

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

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

GRI 405-1

	Donne (%)			Uomini (%)			Sotto i 30 anni (%)			Tra 30 e 50 anni (%)			Più di 50 anni (%)		
	FY22	FY23	FY24	FY22	FY23	FY24	FY22	FY23	FY24	FY22	FY23	FY24	FY22	FY23	FY24
Client-serving															
Partner	16	17	18	84	83	82	0	0	0	47	50	45	53	50	55
Executive Director	17	19	21	83	81	79	0	0	0	81	74	68	19	26	32
Senior Manager	37	36	37	63	64	63	0	0	0	94	92	89	6	8	11
Manager	44	43	43	56	57	57	6	5	6	90	91	86	3	4	8
Senior	48	49	47	52	51	53	51	48	50	46	50	47	3	2	3
Staff/Assistant	52	53	52	48	47	48	84	83	83	15	17	16	1	1	1
Administrative	72	98	100	28	2	0	14	15	13	55	35	35	31	50	52
Servizi di supporto interno EY quali: Area leadership, Technology; Talent; Finance; BMC; Markets; Risk Management															
Director	64	57	57	36	43	43	0	0	0	36	46	21	64	64	79
Associate Director	30	43	51	70	57	49	0	0	0	63	57	63	37	43	37
Assistant Director	77	70	69	23	30	31	0	0	0	73	76	72	27	24	28
Supervising Associate	68	69	73	32	31	28	6	65	2	63	31	64	30	4	34
Senior Associate	68	65	60	32	35	40	5	58	8	62	33	50	33	8	42
Associate	66	65	67	34	35	33	49	42	41	40	13	43	11	45	16

Associati e consulenti SLT inclusi.

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

GRI 405-1

	Donne (%)			Uomini (%)			Sotto i 30 anni (%)			Tra 30 e 50 anni (%)			Più di 50 anni (%)		
	FY22	FY23	FY24	FY22	FY23	FY24	FY22	FY23	FY24	FY22	FY23	FY24	FY22	FY23	FY24
EY S.p.A.	33,3	33,3	33,33	66,6	66,6	66,66	0	0	0	33,3	33,3	14,3	66,6	66,6	85,7
EY Advisory S.p.A.	40	40	40	60	60	60	0	0	0	50	30	33,3	50	70	66,7
Studio Legale Tributario	20	20	20	80	80	80	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	33,3	0	66,7	66,7	100
EY Jungles S.r.l.	-	0	33,3	-	100	66,7	-	0	0	-	66,7	66,7	-	33,3	33,3
EY BGP S.r.l	-	-	20	-	-	80	-	-	0	-	-	0	-	-	100
EY Valorando S.r.l.	-	-	0	-	-	100	-	-	0	-	-	33,3	-	-	66,7
EY Foundation Ente Filantropico TS	0	25	25	100	75	75	0	0	0	0	0	25	100	100	75
Associazione Imprenditore dell'Anno	0	0	33,3	100	100	66,7	0	0	0	20	20	33,3	80	80	66,7

Infortunati sul lavoro



	Anno solare 2022	Anno solare 2023
Ore lavorate	9.249.560,5	10.938.353,7
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi	14	16
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*
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (>6 mesi di assenza), escludendo i decessi	0	0
di cui il numero di decessi	0	0
Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili	1,51	1,46
Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0
Tasso di decessi	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
Delegato del 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 BASSO AGE
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Aggiornamento Antincendio Rischio BASSO (AGE) triennale
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Antincendio Rischio ALTO (AGE)
Addetti alla Gestione delle Emergenze - Aggiornamento Antincendio Rischio ALTO (AGE) triennale
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
UNI EN ISO 14064: Sistema di Gestione Integrato per l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sul lavoro e la Social Accountability. Vademecum formazione interna
Vademecum sul Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione (UNI ISO 37001:2016)
SA 8000 - Sistemi di gestione per la Responsabilità Sociale d'Impresa. Vademecum formazione interna

Financial value

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



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

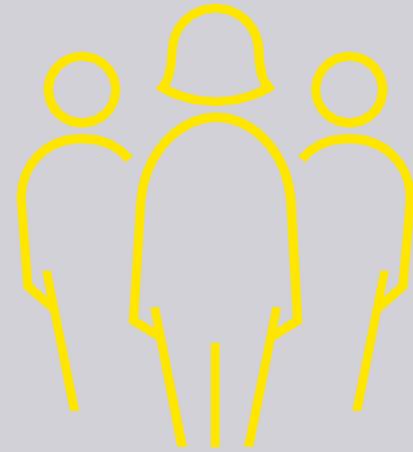
EY Advisory S.p.A.	FY23	FY24
Valore economico generato	525.409	599.634
Valore della produzione	524.887	599.047
Proventi da partecipazioni	474	410
Altri proventi finanziari	48	177
Proventi straordinari	-	0
Valore economico distribuito	517.978	590.822
Costi operativi	314.215	340.063
Valore distribuito ai dipendenti	195.615	238.805
Valore distribuito ai fornitori di capitale	810	774
Valore distribuito alla P.A.	3.644	6.397
Valore distribuito agli azionisti	3.399	3.828
Valore distribuito alla comunità	294	955
Valore economico trattenuto	7.431	8.812
Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)	568	-508
Ammortamenti / Accantonamenti / Svalutazioni / Rivalutazioni	6.690	9.657
Imposte differite	173	-337

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

EY Sustainability in Italia è uno dei più grandi team in Europa, con oltre 230 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.



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



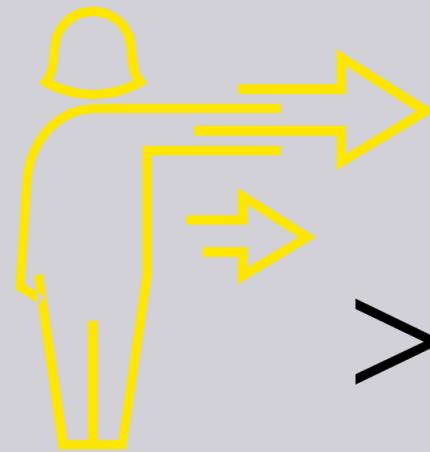
+230

PERSONE DEDICATE ALLA SUSTAINABILITY IN ITALIA



IL PIU' GRANDE TEAM IN EUROPA

Consulenti con più di **20** anni di esperienza



>50% WOMEN

50% under 30, 40% between 30 and 50



15 sedi dedicate alla sustainability

EY | Building a better working world

EY continua a realizzare il suo purpose - building a better working world - creando nuovo valore per i clienti, le persone, la società e il pianeta, ed instaurando fiducia nei mercati finanziari.

Grazie all'uso di dati, intelligenza artificiale e tecnologie avanzate, i team di EY aiutano i clienti a plasmare il futuro con fiducia e a sviluppare risposte per le principali sfide di oggi e di domani.

Operando nei campi di revisione, consulenza, assistenza fiscale e legale, strategia e transaction e con il supporto di analisi di settore dettagliate, una rete globale connessa e multidisciplinare e un ecosistema di partner diversificati, i professionisti di EY sono in grado di fornire un'ampia gamma di servizi in più di 150 paesi e territori.

All in to shape the future with confidence.

EY" indica l'organizzazione globale di cui fanno parte le Member Firm di Ernst & Young Global Limited, ciascuna delle quali è un'entità legale autonoma. Ernst & Young Global Limited, una "Private Company Limited by Guarantee" di diritto inglese, non presta servizi ai clienti. Maggiori informazioni su raccolta e utilizzo dei dati da parte di EY e sui diritti individuali che ricadono sotto la legislazione sulla protezione dei dati sono disponibili su ey.com/IT/privacy. Le Member Firm di EY non prestano servizi legali dove non è consentito dalle normative locali. Per maggiori informazioni sulla nostra organizzazione visita ey.com.

© 2024 EY Advisory S.p.A.
All Rights Reserved.

ED None

Questa pubblicazione contiene informazioni di sintesi ed è pertanto esclusivamente intesa a scopo orientativo; non intende essere sostitutiva di un approfondimento dettagliato o di una valutazione professionale. EYGM Limited o le altre member firm dell'organizzazione globale EY non assumono alcuna responsabilità per le perdite causate a chiunque in conseguenza di azioni od omissioni intraprese sulla base delle informazioni contenute nella presente pubblicazione. Per qualsiasi questione di carattere specifico, è opportuno consultarsi con un professionista competente della materia.

ey.com/it

CONTATTI

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

