

EY Advisory S.p.A.

Bilancio Sociale
SA8000

FY 2023



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



Building a better
working world

Copertina

Titolo	Bilancio Sociale SA 8000 di EY Advisory S.p.A. FY 23
Versione	2.0
Data	28 febbraio 2024
Redatto da	Ufficio HSSE
Verificato da	Social Performance Team
Approvato da	Consiglio di Amministrazione di EYA (Firma del Presidente del CdA: Stefano Battista)

Indice

1. Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione
2. Contesto di EY Advisory S.p.A.
3. Identificazione Stakeholder
4. Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale
5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000
 - Lavoro infantile o minorile
 - Lavoro forzato o obbligato
 - Salute e sicurezza
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - Discriminazione
 - Pratiche disciplinari
 - Orario di lavoro
 - Retribuzione
 - Sistema di Gestione
6. Obiettivi e Conclusioni

1. Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione



1. Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione (1/3)

Premessa

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di responsabilità sociale, EY Advisory S.p.A. ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare la conformità di tutte le attività condotte nel pieno rispetto dei diritti umani, ottenendo tale certificazione nel gennaio 2021. Al fine di garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, EY Advisory S.p.A. ha emesso il presente Bilancio Sociale.

Tale documento confluirà nel Bilancio di sostenibilità del Network EY.

Il presente *Bilancio Sociale*:

- ❖ **È uno strumento di gestione** per la Direzione in quanto rappresenta:
 - ✓ la sintesi delle misure poste in essere dall'Organizzazione in osservanza della propria Politica Integrata per la Responsabilità Sociale, Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambientale¹ e delle altre politiche e procedure adottate in conformità allo Standard SA8000;
 - ✓ i risultati di performance ottenuti dall'Organizzazione, nell'ottica del miglioramento continuo.
- ❖ **È un mezzo di comunicazione** perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente all'impegno sociale dell'Organizzazione.
- ❖ **Viene aggiornato su base annuale**, con lo scopo di evidenziare l'andamento del Sistema nel tempo e la capacità di realizzazione degli obiettivi fissati.

¹ cfr pdf *EYA_Politica integrata* presente al seguente link:

https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/it_it/generic/generic-content/ey-advisory_politica_integrata.pdf

1. Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione (2/3)

❖ **E' stato redatto** secondo i seguenti principi:

1. *Principi Fondamentali:*

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

2. *Principi metodologici:*

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

3. *Caratteristiche delle informazioni:*

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

Il presente Bilancio si riferisce al periodo: **FY 2023 (01/07/2022-30/06/2023)**²

² Il presente Documento rappresenta la prima emissione del Bilancio Sociale.

1. Finalità del Bilancio e Riesame della Direzione (3/3)

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

- ❖ Far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- ❖ Favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- ❖ Fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ❖ Evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

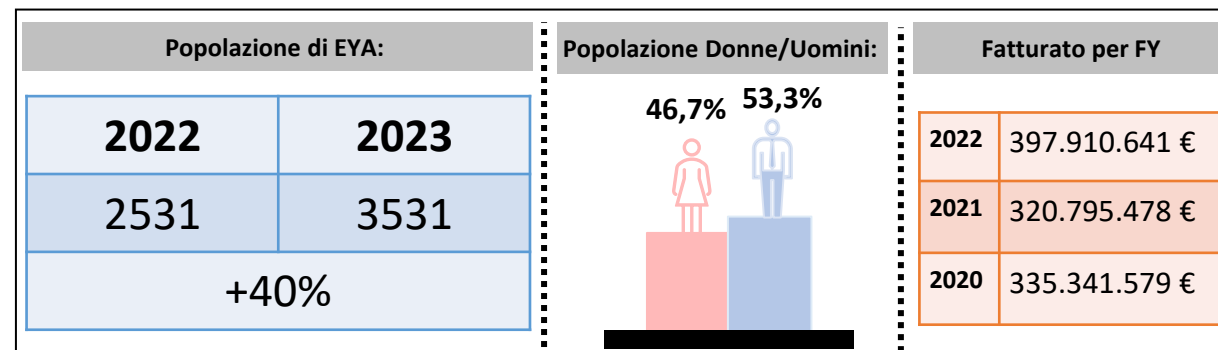
2. Contesto di EY Advisory S.p.A.



2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

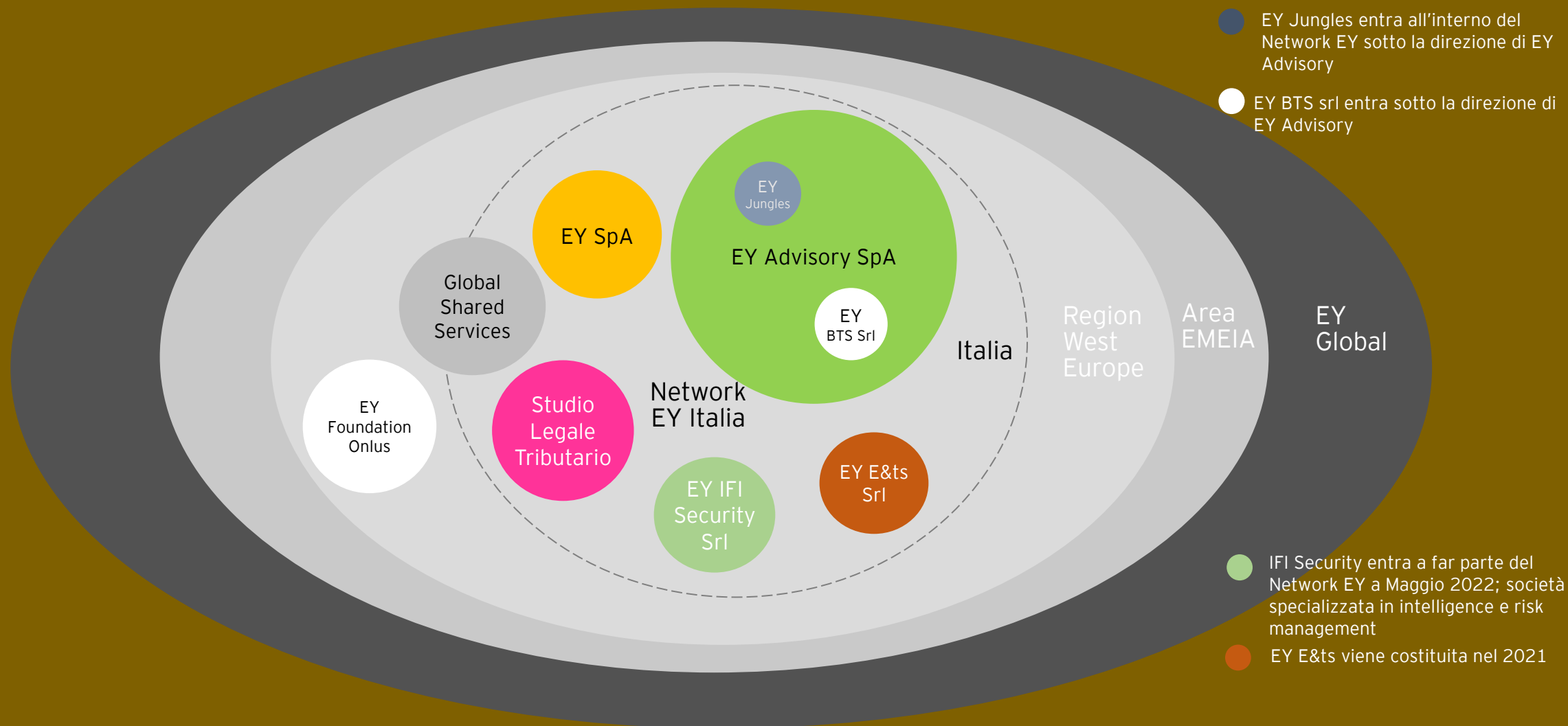
Nell'ambito del Consorzio EY Italia, EY Advisory S.p.A. (di seguito anche EYA) eroga **servizi di consulenza al mercato pubblico e privato**. Il contesto interno è rappresentato da un'**Organizzazione complessa, declinata per servizio e mercato di riferimento**. Il rapporto con le altre Legal Entities attive su territorio nazionale è quotidiano nell'ottica di fornire un **servizio completo al cliente finale**.

EYA - Servizi Offerti	
Consulting	Strategy & Transactions
Business Consulting	Transactions and Corporate Finance
Technology Consulting	EY-Parthenon
People Advisory Services (PAS)	International Tax and Transaction Services



2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

Le legal entity italiane nella galassia EY sono rappresentate nell'immagine di seguito.



2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

Con oltre 700 uffici in oltre 150 paesi, EY fornisce servizi in ogni Paese, sfruttando la propria esperienza globale. Le 28 *Region* di EY sono suddivise su tre aree geografiche: America; Europa, Medio Oriente, India e Africa (EMEIA) e Asia-Pacifico. Questa struttura permette di prendere decisioni in modo rapido, di attuare al meglio la propria strategia e di fornire i servizi in modo tempestivo ai clienti in tutto il mondo.

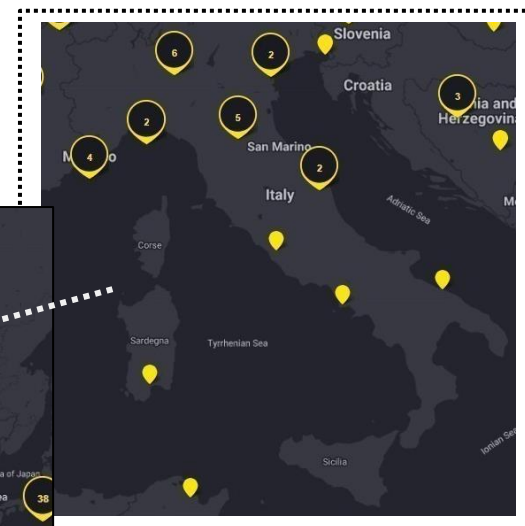
Presenza di EYA su Territorio Italiano

UFFICI EY Advisory S.p.A. ³

Milano	Sede Legale
Bari	Unità Locale n. BA/2
Bologna	Unità Locale n. BO/1
Brescia	Unità Locale n. BS/1
Cagliari	Unità Locale n. CA/1
Roma	Unità Locale n. RM/3
Torino	Unità Locale n. TO/2
Trieste	Unità Locale n. TS/1
Treviso	Unità Locale n. TV/1

Clicca qui per maggiori informazioni:

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

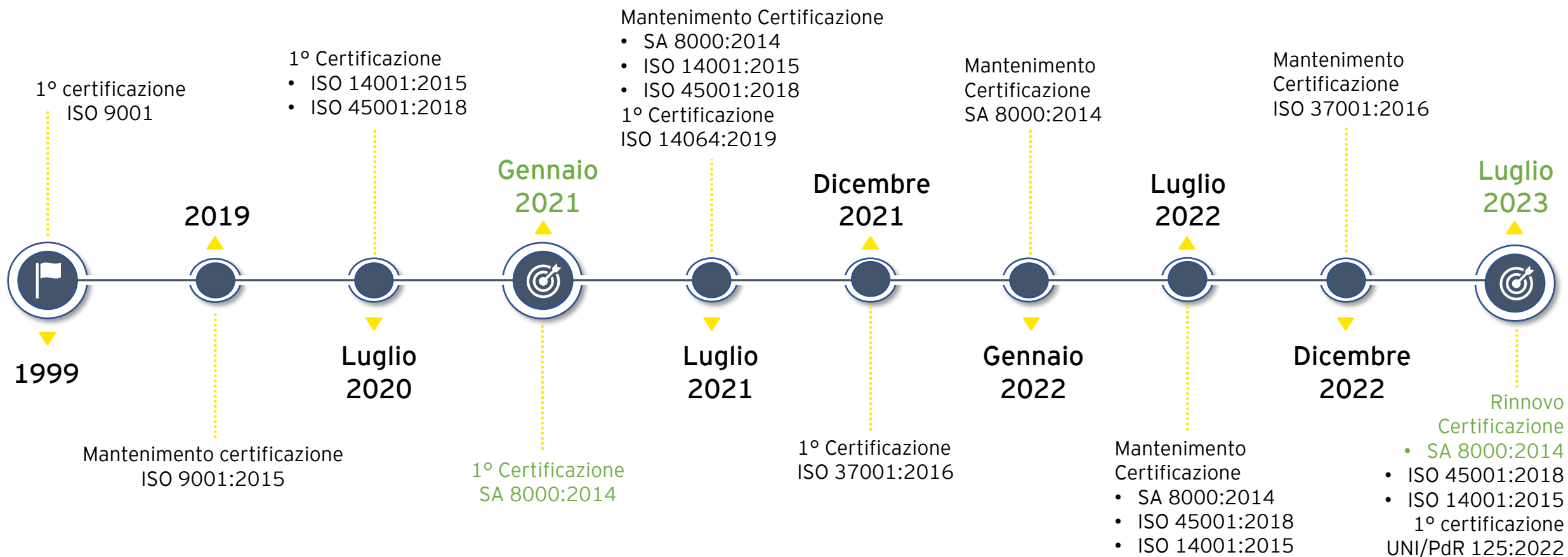


Totale Uffici in Italia:
9

³ Dati estratti dalla visura camerale di EY Advisory S.p.A., documento n. T513452912 estratto dal Registro delle Imprese in data 27/04/2023, par. 10 «Sedi secondarie ed unità locali».

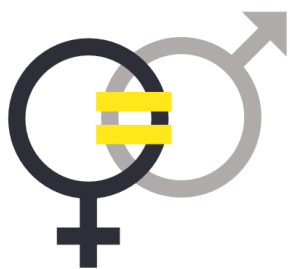
2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

EYA ha costituito il suo primo Sistema di Gestione nel 1999 al fine di aderire alla norma ISO 9001. Nell'ultimo biennio la Direzione aziendale ha espresso la volontà di **ampliare il perimetro delle certificazioni**. Ad oggi infatti EYA ha ottenuto la certificazione in ambito salute e sicurezza sul lavoro, gestione ambientale, gestione delle emissioni, prevenzione della corruzione ed in ultimo, responsabilità sociale ai sensi della norma SA8000:2014.



2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

Come parte integrante del Network EY, EYA condivide e si impegna a rispettare i principi definiti dal **Codice di condotta globale di EY** e dall'**EY Global Human Rights Statement**, con particolare riferimento alle tematiche di **inclusività e diversità**. Di seguito si riportano le principali iniziative in merito:



Equità di genere

- KPIs e obiettivi relativi a tutti i momenti della vita del lavoratore (assunzione, *workforce planning*, creazione di team, promozioni, opportunità di sviluppo, monitoraggio del *gender pay gap*);
- *Diversity, flexibility e leadership* sono comprese nei progetti di Training & Development, nella selezione e fruizione dei corsi;
- Campagna "*Women. Fast forward*";
- Programma *Genitori@EY*;
- Emissione della nuova *Policy DE&I*, finalizzata a promuovere strategie e azioni a garanzia della parità di genere.



Orientamento sessuale e identità di genere

- Creazione dell'*UNITY Group Italia*, il cui fine è quello di raccogliere più voci, competenze e abilità intorno al tema dell'inclusione LGBTQ+. Il gruppo si riunisce periodicamente e si fa promotore di iniziative e programmi dedicati al tema;
- Nominato il *EW Partner Sponsor for PWD, Cultural Diversity and LGBTQI+*;
- Organizzazione di eventi di sensibilizzazione come «*Andiamo oltre il pregiudizio. Parliamo di Inclusione LGBTQ+*».

2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

Come parte integrante del Network EY, EYA condivide e si impegna a rispettare i principi definiti dal **Codice di condotta globale di EY** e dall'**EY Global Human Rights Statement**, con particolare riferimento alle tematiche di **inclusività e diversità**. Di seguito si riportano le principali iniziative in merito:



Disabilità e neurodiversità

- Progetto sulle neurodiversità in collaborazione con Fondazione Adecco, sviluppato a livello nazionale e internazionale.
- Organizzazione di eventi di sensibilizzazione come «*Cambiamo il paradigma. Da Disabilità ad Abilità differenti*».



Iniziative di impatto trasversale

- Dal 2019 EY ha assunto in Italia una persona con il ruolo di "*Head of Diversity&Inclusion*" per la *Region Med*, per cui l'attenzione ai temi della D&I si è allargata all'orientamento sessuale e all'identità di genere, alle abilità, culture e generazioni differenti, nonché ai temi legati all'integrazione tra vita privata e lavorativa e all'intersezionalità della diversità.
- Sottoscrizione della *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro - Italian Diversity Charter*. EY, insieme a Fondazione Sodalitas e le imprese firmatarie, costituisce la delegazione italiana all'interno della Piattaforma Europea delle Diversity Charters, promossa dalla Commissione Europea per contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro.

2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

EY definisce lo **Smart Working** come un *approccio flessibile che consente, tramite l'utilizzo degli strumenti tecnologici a disposizione, di definire il luogo e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa più funzionali al conseguimento dei risultati aziendali e dei propri obiettivi professionali, favorendo al contempo anche l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata.* Nel corso degli ultimi anni il ricorso alla modalità di lavoro da remoto è diventato parte integrante della cultura aziendale, come dimostrano gli strumenti e le evidenze riportati di seguito.

STRUMENTI

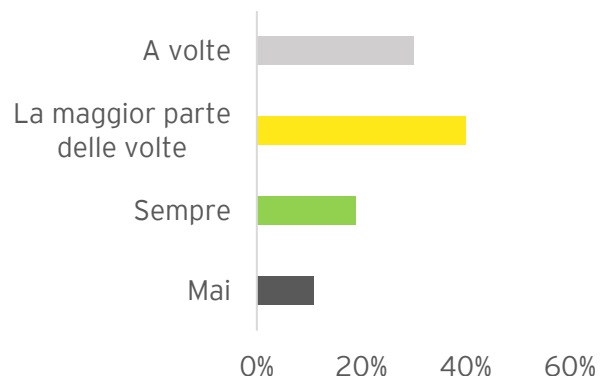
- Procedura Organizzativa "Smart Working" Edizione Marzo 2020
- Smart Working: Informativa Sicurezza Marzo 2020
- Webcast "Lavoro ibrido: come possiamo massimizzare benessere e produttività"

OBIETTIVI

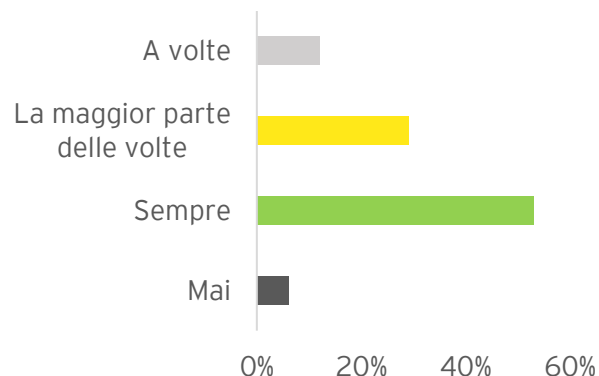
Avendo già adottato prima del Covid la policy smart working EY si è posta l'obiettivo di dare a tutte le persone la possibilità di pianificare liberamente il luogo in cui svolge la propria attività lavorativa sulla base delle esigenze del cliente, aziendali e personali.

RISULTATI

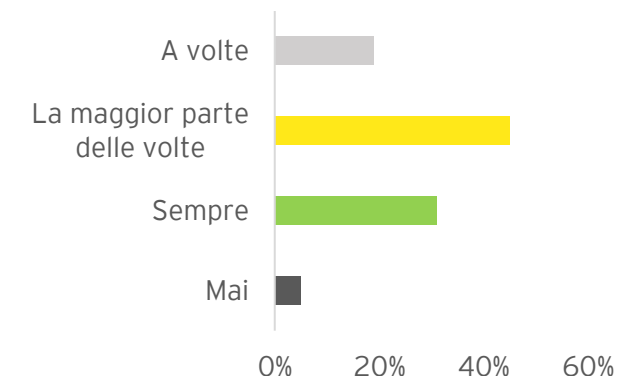
1 Possibilità di pianificare liberamente le **tempistiche** entro cui svolgere l'attività lavorativa.



2 Possibilità di pianificare liberamente il **luogo** in cui svolgere l'attività lavorativa.



3 Possibilità di pianificare liberamente il **modo (strumenti e organizzazione)** con cui svolgere l'attività lavorativa.



2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

Per tutto il personale EY che desidera viaggiare all'estero per motivi personali e allo stesso tempo richiede di svolgere per un breve periodo la propria attività lavorativa da una località estera è attivo il programma **Job Portability**. L'iniziativa rientra nel più ampio progetto "Future of Work", lanciato in EY per implementare nuovi modelli di lavoro flessibili, migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, garantire la continuità del business, ponendo l'accento sulla sostenibilità ambientale.

CHI

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

QUANDO

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

COME

Attraverso la piattaforma aziendale Mobility Pathway Hybrid Work.

DOVE

All'interno dei Paesi indicati nella mappa.



2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

Premessa

EYA collabora con **EY Foundation Onlus** per la realizzazione di progetti in ambito Responsabilità Sociale. La Fondazione è nata nel 2012 con la missione di **promuovere** - anche grazie alla collaborazione con il Network EY - **un cambiamento sostenibile in ambito sociale ed economico, attraverso la realizzazione di progetti di valore riconosciuto in contesti di bisogno, rivolti in particolare a giovani in situazioni di disagio** (art. 5 dello statuto). Il supporto di questi progetti è stato finanziato attingendo dalla dotazione economico-finanziaria della EY Foundation e dal supporto economico del Network EY. In alcuni casi la EY Foundation ha contribuito anche attivando una raccolta fondi tramite **crowdfunding**, che ha aumentato la cifra devoluta agli enti beneficiari selezionati. Nel FY22, hanno beneficiato del sostegno della EY Foundation i progetti descritti nelle seguenti pagine.

Progetti sostenuti con donazioni⁴:

476.481 € ▶ Donati

74.558 € ▶ Raccolti tramite crowdfunding

22 ▶ Organizzazioni e enti beneficiari

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

- ❖ rispondere ad un **chiaro bisogno** nell'ambito del supporto ai giovani o/e all'ambiente;
- ❖ essere **misurabili** secondo criteri concordati preventivamente;
- ❖ evidenziare la **durata** di realizzazione;
- ❖ prevedere la **possibilità di coinvolgimento** diretto delle persone EY.

Inoltre, per la **EY Foundation** è importante che le sue attività e le sue scelte siano **coerenti** con lo schema valoriale di EY.

⁴ Dati tratti dal Rapporto di Missione FY22 di EY Foundation (ultimo aggiornamento disponibile).

2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

I progetti della Fondazione sono principalmente rivolti a **ragazzi** intenti a raggiungere **traguardi di formazione professionale**, o ancora chiamati ad affrontare un percorso di malattia o post-ospedaliero o di disagio. Tramite la Fondazione, EYA, con le altre Società del Consorzio EY, pianifica e realizza programmi e progetti di Corporate Responsibility.

1 Supporto al progetto *Credito al Futuro* della Fondazione Don Gino Rigoldi

Credito al Futuro è il programma della Fondazione Don Guido Rigoldi per la formazione e il lavoro, finalizzato a dare opportunità di crescita ai giovani esclusi delle periferie. EY e la EY Foundation hanno rinnovato il sostegno al percorso di supporto alla ricerca di lavoro, formazione o frequenza scolastica rivolto ai ragazzi in uscita dal Carcere. La donazione è stata erogata tramite la partecipazione alla *Charity dinner* che si è svolta a Milano lo scorso 16 dicembre con un contributo di 5.000 euro erogato dalla EY Foundation con il supporto di EY Advisory.

2 Riscriviamo il futuro - Save the Children

In occasione del Partners Meeting tenutosi a luglio 2021, EY e EY Foundation hanno scelto di trasformare il dono aziendale ai partecipanti dell'evento in una donazione a Save the Children. Con la donazione erogata nel FY21 Save the Children ha supportato con il progetto «Riscriviamo il futuro» 15 ragazzi e 13 famiglie con figli. La donazione di 10.000 euro a Save the Children a supporto delle famiglie e dei bambini è stata erogata attraverso la EY Foundation grazie al contributo della società del network EY Italiano: Global Shared Services.

3 Borse di studio Fondazione Talento all'Opera

La EY Foundation ha dato la sua disponibilità a collaborare sin dalla sua costituzione con la Fondazione Talento all'Opera, una fondazione filantropica per la formazione di giovani talenti e per i loro progetti di ricerca e sviluppo, nata grazie alla collaborazione tra la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e altri partner di grande spessore e prestigio. EY Foundation è intervenuta con una donazione di 10.000 euro per premiare, insieme con Talento all'Opera, i migliori studenti e le migliori studentesse delle *Seasonal School*, in particolare quelli che si trovano in condizioni sociali ed economiche più svantaggiate.

2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

I progetti della Fondazione sono principalmente rivolti a **ragazzi** intenti a raggiungere **traguardi di formazione professionale**, o ancora chiamati ad affrontare un percorso di malattia o post-ospedaliero o di disagio. Tramite la Fondazione, EYA, con le altre Società del Consorzio EY, pianifica e realizza programmi e progetti di Corporate Responsibility.

Premi di Laurea in memoria di Fabrizio Pascale Luiss Guido Carli

4

La EY Foundation Onlus, in linea con la sua missione di aiuto ai talenti e con l'attenzione all'equità sociale, ha rinnovato la sua collaborazione con la Luiss Guido Carli, per bandire un concorso per l'assegnazione di due premi di laurea in memoria di Fabrizio Pascale, brillante alumnus Luiss e partner del network EY, prematuramente scomparso. I Premi di Laurea per un importo totale di € 4.500,00 sono stati erogati dalla EY Foundation grazie al contributo della famiglia di Fabrizio Pascale.

Progetto IPAZIA Fondazione Archè

I fondi donati al progetto "IPAZIA" di Fondazione Archè sono stati raccolti grazie alla partecipazione di oltre 60 runners alla Milano Marathon. La EY Foundation si è iscritta alla maratona per sostenere il progetto "IPAZIA" di Fondazione Archè che prevede interventi personalizzati volti alla formazione e all'inserimento nel mondo del lavoro di donne in situazioni di fragilità con figli a carico. In totale hanno aderito 68 maratoneti di EY, che hanno contribuito e stimolato la raccolta fondi tramite crowdfunding sulla Piattaforma Rete del Dono. Sono stati raccolti 6.525 euro.

5

Educazione all'imprenditorialità

6

In continuità con il precedente anno scolastico, nel periodo in oggetto, la EY Foundation ha rinnovato la collaborazione con **Junior Achievement**⁵, la più vasta organizzazione non profit al mondo dedicata all'educazione economico-imprenditoriale nella scuola, coinvolgendo un totale di 125 volontari, in 4 progetti. Il focus delle iniziative implementate è stato promuovere la creatività degli studenti delle scuole secondarie per sviluppare soluzioni a una sfida specifica, favorire il lavoro di squadra e supportarli nella trasformazione delle loro idee in azione. Il totale degli studenti coinvolti nelle iniziative, e quindi beneficiari dell'attività di volontariato, sono stati 4.650 studenti.

⁵ Per ulteriori dettagli sulle iniziative svolte nell'ambito del progetto Junior Achievement si veda il Rapporto di Missione FY22 - EY Foundation Onlus, disponibile al link [Rapporto di Missione 2022 \(ey.com\)](https://www.ey.com/it/rapporto-di-missione-2022).

2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

La **EY Foundation Onlus** è inoltre impegnata in progetti a tutela dell'ambiente, che promuovano il principale obiettivo di creare un ecosistema in cui l'efficienza professionale vada di pari passo con la **sostenibilità ambientale**, anche attraverso il coinvolgimento di tutto il personale EY con azioni di sensibilizzazione e stimolo a comportamenti sostenibili.

EY Ripples - Accelerating environmental sustainability

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

Le attività svolte dedicate alla sostenibilità ambientale nel FY22 si possono così riassumere:

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

#betterworld - Legambiente e Progetto Life Terra

EY, EY Foundation e **Legambiente** hanno lanciato nel dicembre 2019 il progetto *#betterWorld*. I volontari di Legambiente e la community di EY si sono uniti per un obiettivo comune di interesse mondiale: il riciclo dei rifiuti e la riqualificazione degli ambienti naturali delle città. Le iniziative hanno portato a raccogliere diversi kg di rifiuti e a mettere a dimora 100 alberi in zone periferiche di Roma e Milano. Oltre ad organizzare la massiccia partecipazione alle attività di riqualificazione ambientale delle persone di EY, la EY Foundation ha erogato a Legambiente una donazione di 40.350 euro.

Sempre nell'ambito di *#betterworld* e in linea con le iniziative di sostenibilità implementate da Europe West e con le azioni del piano di sostenibilità, la EY Foundation ha donato, nell'ambito del progetto europeo **Life Terra**, che prevede di piantare 500milioni di alberi in Europa, 6.500 alberi. La EY Foundation ha erogato a Life Terra una donazione di 32.500 euro.

8

2. Contesto di EY Advisory S.p.A.

A partire dal 2020, EY Foundation Onlus ha lanciato il **progetto Social Value**, una iniziativa di condivisione e selezione di progetti sociali, ambientali, culturali, sintesi dei principi di employee engagement e CSR. Tutti i dipendenti EY sono stati invitati a presentare un progetto di solidarietà che abbia come tema la cultura, i giovani o la sostenibilità ambientale e in risposta al covid, per scegliere insieme quali sostenere attraverso la Fondazione.

Ai progetti selezionati sono stati destinati:

- 52.000 euro come donazione iniziale;
- oltre 68.500 euro raccolti tramite la piattaforma di italiana di crowdfunding Rete del Dono;
- oltre 63.000 euro come donazione integrativa.

Di seguito i 4 progetti selezionati:

Casa famiglia Refuge LGBT

Supporto finanziario delle spese mediche per le cure dei bambini e gestione organizzativa per l'accoglienza e il trasporto.

Gli amici di Nanà

Creazione di una nuova struttura nei pressi di Salerno per l'accoglienza di ragazzi con la sindrome di Prader-Willi.

Bambini del Danubio

Supporto finanziario delle spese mediche per le cure dei bambini e gestione organizzativa per l'accoglienza e il trasporto.

Sostegno psicologico per i minori vittime di maltrattamento

Progetto dedicato ad Andrea Cicogna, prevede il sostegno psicologico rivolto ai bambini di 3-12 anni accolti nelle 3 Comunità Residenziali dell'Associazione CAF.

3. Identificazione Stakeholder



3. Identificazione Stakeholder

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



4. Sistema di Gestione per la responsabilità sociale



4. Sistema di Gestione per la responsabilità sociale (1/2)

Il Sistema aziendale per la Gestione della Responsabilità Sociale comporta la definizione e la formalizzazione di prassi e procedure che permettono a EYA di tenere sotto controllo la propria conformità ai principi della norma. Si citano di seguito alcuni tra i più significativi elementi utili alla corretta implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

- ❖ **Politica Integrata**, tramite cui EYA si impegna ad adottare, applicare e mantenere attivo un Sistema di Gestione Integrato per la responsabilità sociale, per la salute e sicurezza sul lavoro e ambientale rispettivamente in conformità con gli standard SA 8000, ISO 45001 e ISO 14001.
- ❖ **Modello 231**: l'adozione e l'implementazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo d.lgs. 231/2001 da parte di EYA rappresenta una scelta operata in piena coerenza con i principi di integrità e il sistema di valori adottati da EY a livello globale.
- ❖ **Codice Globale di Condotta EY**: fornisce il quadro di riferimento etico per il nostro comportamento. Il Codice è radicato nei nostri valori condivisi e costituisce il nostro obiettivo, ossia costruire un mondo lavorativo migliore. La nostra ambizione è quella di creare valore a lungo termine ed essere riconosciuti come l'organizzazione di servizi professionali più affidabile e distintiva al mondo, creare valore per il cliente, valore per le persone, valore sociale e valore finanziario.

4. Sistema di Gestione per la responsabilità sociale (2/2)

EY Advisory S.p.A. ha costituito un **Social Performance Team** (anche SPT), organo indipendente, impegnandosi affinché in esso vi sia una rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori e del management. Il SPT è un gruppo di lavoro “misto”, con un ruolo cruciale nell’implementazione della Norma, dovendo monitorare periodicamente il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, coordinare progetti sociali all’interno della Società, facilitare la comunicazione, aiutare il miglioramento dell’efficienza, coordinare lo sviluppo di obiettivi sociali oltre che migliorare l’ambiente di lavoro. Il SPT ha lo scopo di condurre una puntuale valutazione dei rischi di non conformità allo Standard SA 8000, che riguardino tutte le aree in cui opera EYA, allo scopo di identificare elementi di reale o potenziale non conformità e di suggerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati, in base alla gravità degli stessi.



Composizione del SPT

Il SPT di EY Advisory è composto da:

- ❖ 1 rappresentante dell’Alta Direzione
- ❖ 1 rappresentante Human Resources
- ❖ 4 rappresentanti del Senior Management
- ❖ RSPP
- ❖ 3 RL SA8000
- ❖ 2 rappresentanti Funzione Risk

Il **Social Performance Team** si riunisce a cadenza trimestrale ed ogni riunione è seguita da un verbale contenente l’ordine del giorno e la sintesi dei punti discussi durante la sessione. Inoltre, il SPT si riunisce ogni qual volta venga ritenuto necessario dalla Direzione o dal SPT, in caso di necessità, come ad esempio per la gestione eventuale di reclami inerenti il Sistema di Gestione curandone la comunicazione.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000



5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (1/14)

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

1

Lavoro Infantile

2

Lavoro forzato o obbligato

3

Salute e sicurezza

4

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

5

Discriminazione

6

Pratiche disciplinari

7

Orario di lavoro

8

Retribuzione

9

Sistema di gestione

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

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (2/14)

1. Lavoro Infantile

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

Per quanto riguarda i fornitori, il loro impegno è circostanziato nella documentazione contrattuale. *Nessun caso*, reale o sospetto, è stato rilevato sin dalla costituzione di suddetta Società.

2. Lavoro forzato

Tutte le persone che EY Advisory S.p.A. impiega o che con essa collaborano, in qualsiasi forma e sulla base di qualsiasi tipologia di contratto, prestano il loro lavoro di propria spontanea volontà e senza alcuna forzatura. Non viene mai richiesto ad alcun lavoratore (diretto o indiretto) di lasciare cauzioni in denaro o di depositare in azienda i documenti di identità originali, o applicate altre forme di ricatto o imposizione.

EY crede che il modo migliore per supportare le proprie persone sia offrire strumenti preziosi che le aiutino nella vita di tutti i giorni e per questo ha creato i «**Knowledge Corner**», sessioni mensili dedicate ad approfondire le tematiche del Talent di maggiore interesse. In particolare, il «Knowledge Corner» dedicato al tema Payroll in EY permette di approfondire il prospetto paga riportante le voci relative alla retribuzione mensile del lavoratore.

Il sondaggio **EY People Pulse** (EYPP), inoltre, è una parte fondamentale del programma di ascolto dei dipendenti di EY in quanto consente di fornire preziosi feedback al fine di comprendere le esigenze e ciò che è effettivamente importante per i lavoratori di EY e prendere, di conseguenza, decisioni future per accrescere la propria soddisfazione. Tutta la popolazione di EY è invitata a partecipare a luglio, novembre e marzo di ogni anno al sondaggio. I risultati vengono discussi a livello globale, nonché a livello di regione, linea di servizio e team esecutivo.

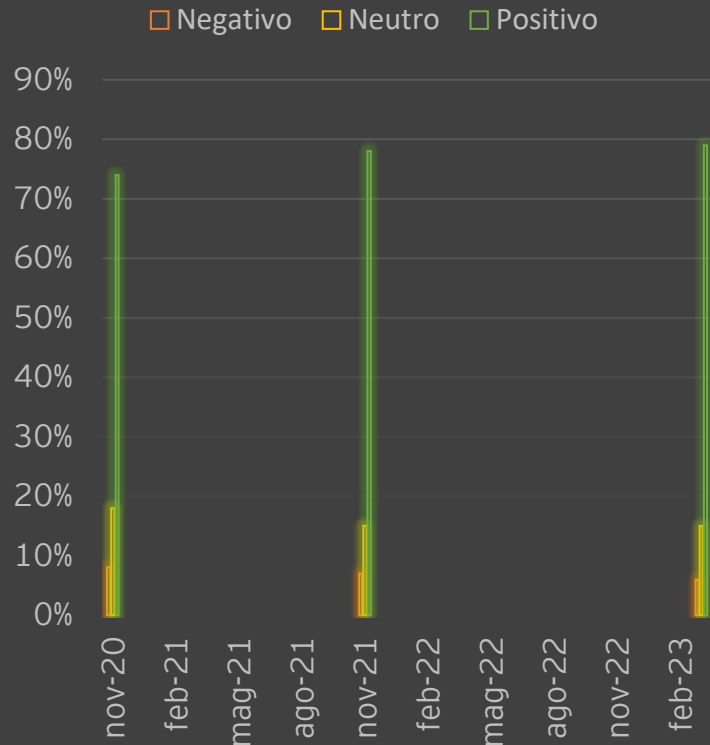
Nella slide successiva sono illustrati, in forma grafica, **i risultati dell'ultimo sondaggio** tenutosi a novembre 2021. Gli stessi sono, inoltre, messi a confronto con i dati provenienti dal sondaggio del novembre 2020.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (3/14)

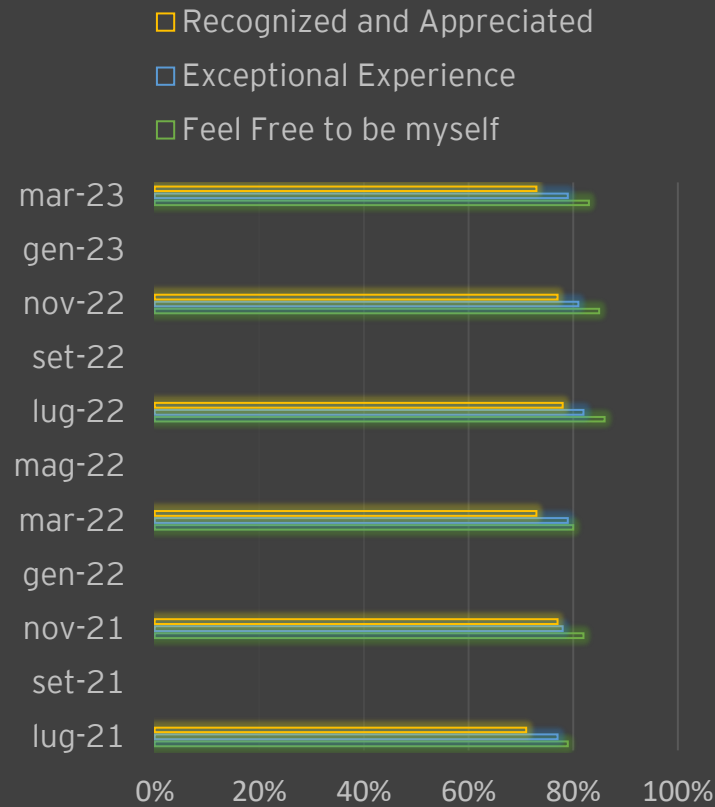
2. Lavoro forzato

Risultati del sondaggio EY People Pulse - Dati a confronto fra le annualità 2021, 2022 e 2023.

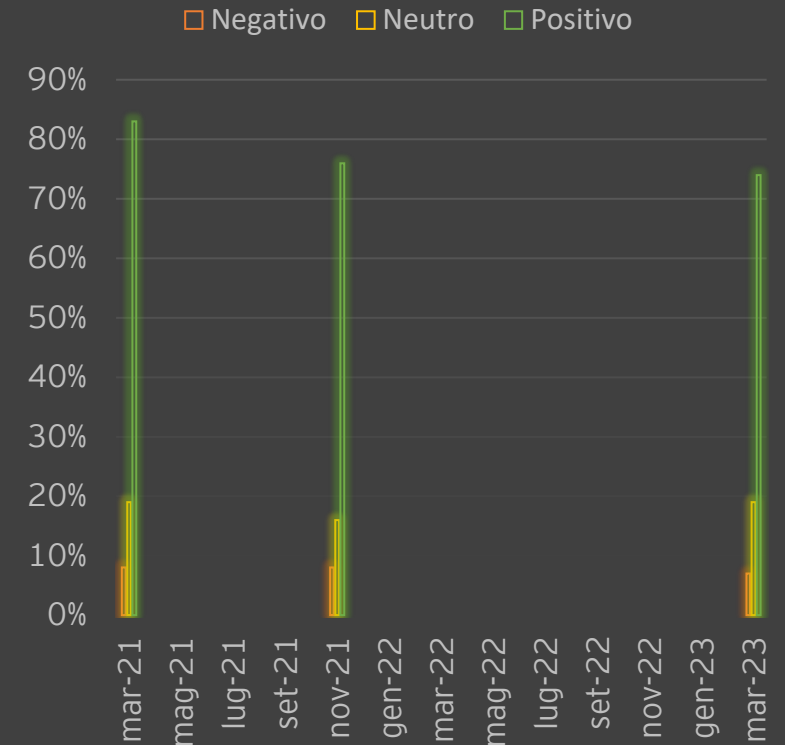
Exceptional Experience Comparison



Level of Experience



I Plan to be working at EY a year from now



5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (4/14)

3. Salute e Sicurezza

EY Advisory S.p.A. ritiene che la tutela dei diritti umani e del lavoro, nonché della Salute e della Sicurezza del personale e ambientale costituiscono valori primari nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività. Per questo motivo, EY Advisory S.p.A. si impegna ad adottare, applicare e mantenere attivo un Sistema Integrato per la responsabilità sociale, per la salute e sicurezza sul lavoro e ambientale rispettivamente in conformità con gli standard SA 8000, ISO 45001, ISO 14001. In particolare, il Sistema di Gestione SSL ha l'obiettivo di contribuire a garantire:

- ❖ **la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il miglioramento continuo del livello di tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori.**

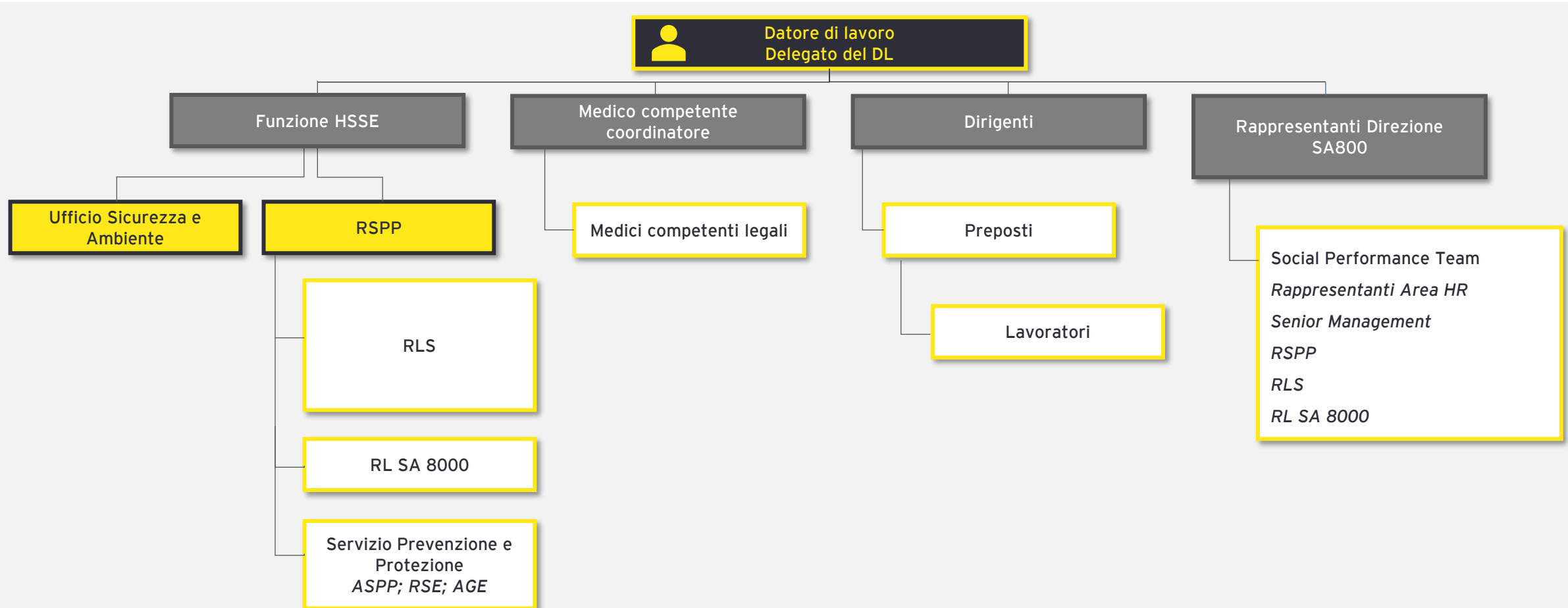
Nel rispetto di questo principio, EY Advisory S.p.A. intende:

- ❖ **Mantenere la conformità** delle proprie attività alle leggi locali, nazionali e alle norme di settore in un'ottica di miglioramento continuo.
- ❖ **Sviluppare un rapporto di costruttiva collaborazione**, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche della Salute e della Sicurezza.
- ❖ **Promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi** e a rimuovere le cause che possano rappresentare un potenziale rischio per la Salute e la Sicurezza dei proprio lavoratori e di ogni altro soggetto presente a vario titolo presso le proprie sedi.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (5/14)

3. Salute e Sicurezza

A tal proposito, EY Advisory S.p.A. ha definito in apposito organigramma aziendale ruoli e responsabilità in merito al sistema di gestione della sicurezza:



5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (6/14)

3. Salute e Sicurezza

Si riporta di seguito l'andamento dei casi di infortuni registrati nell'ultimo FY:

FY22

2

Infotuni in itinere

0

Infotuni non in itinere

FY23

4

Infotuni in itinere

0

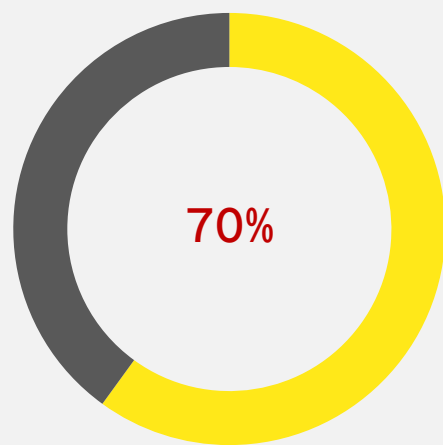
Infotuni non in itinere

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (7/14)

3. Salute e Sicurezza

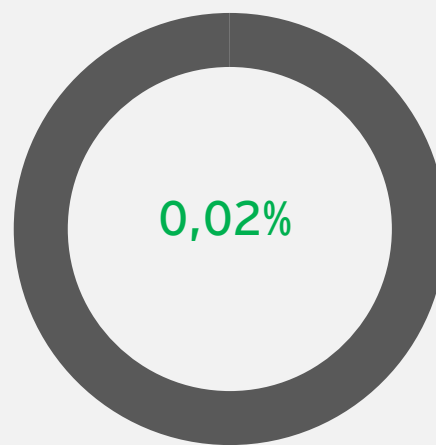
Di seguito si rappresenta l'andamento dei principali indicatori SA8000 / ISO 45001

SORVEGLIANZA SANITARIA



% visite di sorveglianza effettuate /
totale popolazione sottoposta
a sorveglianza sanitaria

Target: 100%

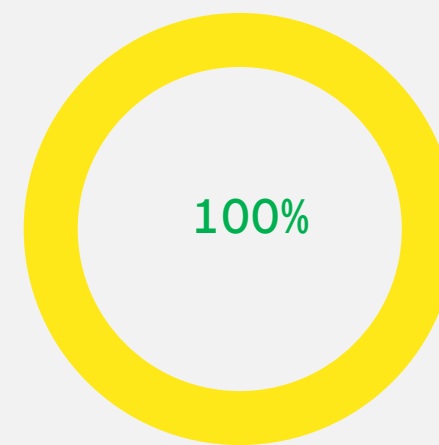


% richieste di visita medica straordinarie da
parte del lavoratore al MC nell'anno solare /
visite effettuate sull'anno solare

Target: < 5%



SEGNALAZIONE INFORTUNI



% registrazioni di infortuni o near miss /
totale segnalazioni
nel semestre di riferimento

Target: 100%



Legenda:

■ Risultati conseguiti ⁵

⁵ I dati riportati sono aggiornati al 01 giugno 2023.



Segue...

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (8/14)

3. Salute e Sicurezza

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

INCIDENTI ED INFORTUNI

Tipologia dell'indice	Indice di Frequenza	Indice di Gravità
Indice	n° totale giorni infortuni / totale ore lavorate* 1.000.000	n° giorni assenza / totale ore lavorate * 1.000
Target	0	0
Risultati conseguiti ⁶	0,97 	0,01 

⁶ I dati riportati sono aggiornati al 01 giugno 2023.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (9/14)

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Nonostante all'interno di EYA non siano presenti rappresentanze sindacali e non risultino iscritti ai sindacati, l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere ed è altresì favorevole all'adesione dei propri lavoratori. Inoltre, per agevolare gli incontri e aumentare la consapevolezza tra i dipendenti, sono stati definiti e messi a disposizione degli spazi aziendali per riunioni e incontri interni.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

INDICE

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

TARGET

100%



Al Talent non sono state richieste assemblee sindacali per la società EYA nel FY23 fino a maggio 2023.



5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (10/14)

5. Discriminazione

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

	DIVERSITY & INCLUSION	CATEGORIE PROTETTE
Indice	<i>n° iniziative Diversity&Inclusion</i>	<i>% persone assunte appartenenti a categorie protette / totale dipendenti</i>
Target	Almeno 4 iniziative per semestre 	Almeno il 7% 
Risultati conseguiti ⁷	23	2,08%
Note	<i>Il target è stato modificato da annuale a semestrale, in quanto l'obiettivo precedentemente fissato è stato rilevato non sfidante. Da gennaio alla data di ultima rilevazione infatti le iniziative realizzate sono 23.</i>	<i>Sono state stipulate delle convenzioni (art. 11) al fine di consentire un piano di assunzioni nel tempo e comprovare il rispetto della legge.</i>

⁷ I dati riportati sono aggiornati al 01 giugno 2023.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (11/14)

6. Pratiche Disciplinari

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

PRATICHE DISCIPLINARI

INDICE	<i>% richiami o sospensioni dal lavoro / totale pratiche disciplinari</i>
TARGET	< 2%
RISULTATI CONSEGUITI ⁸	0,15%
<i>Sono stati erogati 5 provvedimenti rispetto a 3420 dipendenti in totale.</i>	



⁸ I dati riportati sono aggiornati al 01 giugno 2023.







5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (12/14)

7. Orario di Lavoro

L'orario di lavoro interno a EY Advisory è di 40 ore settimanali e di 8 ore giornaliere distribuite dal lunedì al venerdì con una flessibilità in entrata ed in uscita nella fascia compresa tra le 8.00 e le 20.00, da gestire responsabilmente mantenendo il proprio focus sui risultati aziendali e le attività richieste dalla mansione lavorativa.

E' inoltre prevista la pausa di un'ora nel corso della giornata, generalmente fissata dalle 13.00 alle 14.00, ma che potrà essere variata secondo gli usi dell'ufficio. Le ore eccedenti il normale orario di lavoro (cosiddetto lavoro straordinario) sono regolamentate dal CCNL di riferimento e devono essere autorizzate preventivamente dal Responsabile di riferimento.

Sono fatte salve le deroghe scritte all'orario standard dettate da esigenze aziendali o pattuite per iscritto con il dipendente nell'ambito del contratto di lavoro.

	ORARIO DI LAVORO - STRAORDINARI	ORARIO DI LAVORO - FERIE E PERMESSI	ORARIO DI LAVORO
Indice	<i>personale con ore di straordinario superiore alle 250 ore annuali</i>	<i>personale con ferie e permessi superiore ai 18 mesi</i>	<i>n° contratti part time attivi / totale dipendenti</i>
Target	< 3% 	< 5% 	< 10% 
Risultati conseguiti ⁹	0,35% 	3,01% 	1,17% 
Note	<i>Ad oggi risultano 12 risorse da monitorare con straordinario superiore alle 60h nel primo quadrimestre 2023</i>	<i>Ad oggi risultano 103 risorse da monitorare con ferie superiore ai 18 mesi</i>	<i>Ad oggi risultano 40 risorse con contratto part time</i>

⁹ I dati riportati sono aggiornati al 01 giugno 2023.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (13/14)

8. Retribuzione

La filosofia di Reward in EYA ha lo scopo di attrarre i professionisti che diventeranno i leader del futuro, creando squadre ad alte prestazioni. EYA offre pacchetti retributivi, parametrati ai valori di mercato, coerenti con i ruoli e le responsabilità ricoperte, idonei a garantire l'equità interna, il corretto rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e la sostenibilità finanziaria. EYA persegue e adotta principi di parità di genere nella definizione della retribuzione, promuove la diversità e l'inclusione e garantisce pari opportunità al proprio personale. A salvaguardia della retention dei talenti, sono premiati i contributi e le performance eccezionali e superiori alle aspettative.

La politica di Reward è incentrata sui seguenti principi:

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

INDICE	<i>n° persone con stipendio < minimo contrattuale</i>
TARGET	0
RISULTATI CONSEGUITI ¹⁰	0




¹⁰ I dati riportati sono aggiornati al 01 giugno 2023.

5. Bilancio in relazione ai requisiti SA8000 (14/14)

9. Sistema di Gestione

Oltre a quanto già rappresentato nella sezione n.4 del presente documento, il Sistema Di Gestione viene sottoposto ad attività di monitoraggio puntuale tramite verifica e audit interno e con l'ausilio di indicatori di prestazione specifici. Inoltre EYA ha adottato un sistema di gestione di reclami e segnalazioni che consentono di attivare prontamente correttivi nel caso in cui venga rilevata una disfunzione del Sistema stesso.



Legenda:  Risultati conseguiti ¹²

¹¹ I dati riportati sono aggiornati al 01 giugno 2023.



¹² Non si rileva il ricevimento di segnalazioni rilevanti SA8000.

6. Obiettivi e conclusioni



6. Obiettivi e conclusioni

Come rappresentato nelle slide precedenti, al 30/06/2022, si rilevano:

- 13/17 indicatori in target 
- 3/17 indicatori molto vicini al target, su cui EYA ha già adottato delle misure per raggiungerlo. 

In un'ottica di miglioramento continuo EY Advisory S.p.A. ha deciso, per il FY 2024, di mantenere il rispetto dei target correlati agli indicatori nonché consolidare il livello complessivo della responsabilità sociale aziendale ed assicurare un attento monitoraggio delle aree di miglioramento. Inoltre, si è data come obiettivo quello di migliorare il Sistema di Gestione al fine di raggiungere un livello sempre più elevato di conformità alla norma SA 8000.

Grazie per l'attenzione!