

EY Italia

Report di sostenibilità

Rendicontazione dei progressi
sull'impatto italiano nell'anno
fiscale 2023





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 le 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.

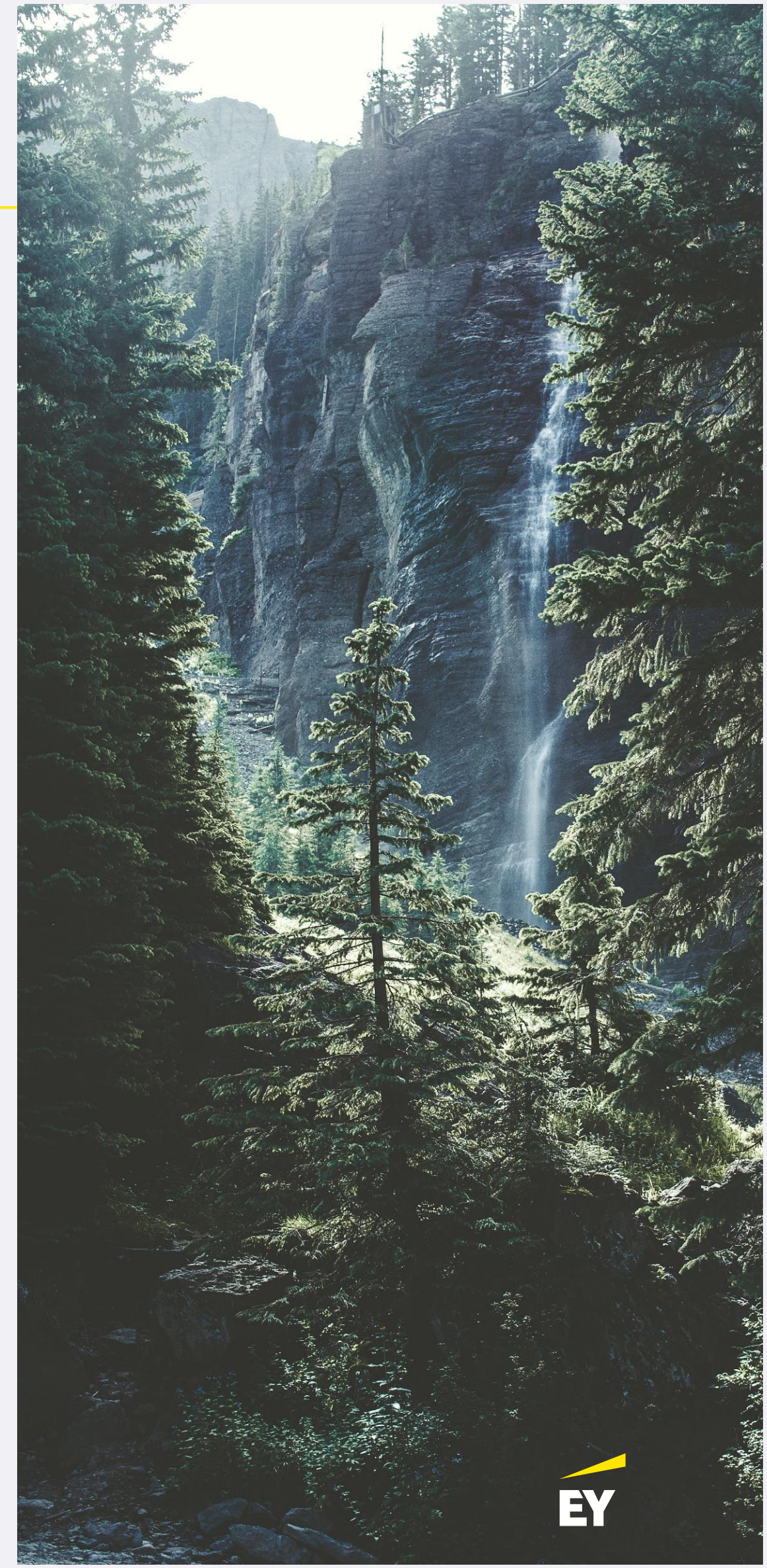
A partire dal 2021, EY Global ha ampliato la rendicontazione sulla creazione di valore nel lungo periodo, descrivendo gli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG), utilizzando le metriche del [WEF-IBC Stakeholder Capitalism Metrics](#) e gli indicatori chiave di performance della strategia di EY *NextWave* 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 disponibile al seguente [link](#).

Nell'anno fiscale 2021, le Entità legali del network EY in Italia, nel seguito «network 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 del network EY Italia, risponde ad alcune delle sfide globali (SDGs) e declina gli impegni assunti dal network in obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con il purpose e la strategia di EY *NextWave*. L'ambizione di EY è quella di creare, attraverso questa strategia, un valore nel lungo periodo per i clienti, le persone e la società.

Con il presente documento, intendiamo descrivere gli obiettivi di sostenibilità raggiunti dal network EY Italia nell'anno fiscale 2023 (luglio 2022-giugno 2023).

Contenuti

| | | | |
|---|----|--|----|
| Lettera dal CEO di EY Italia | 04 | 5. Le persone del futuro | 57 |
| 1. Nota metodologica | 05 | <u>5.1 Pari opportunità di crescita professionale</u> | 59 |
| <u>1.1 Il Piano di sostenibilità</u> | 07 | <u>5.2 Diritti umani, diversità, equità e inclusione</u> | 60 |
| <u>1.2 Gli stakeholder e il loro coinvolgimento</u> | 08 | <u>5.3 Formazione</u> | 63 |
| <u>1.3 I temi materiali</u> | 09 | <u>5.4 Benessere fisico e psicologico</u> | 65 |
| 2. Network EY Italia: chi siamo, come operiamo | 12 | <u>5.5 Salute e sicurezza</u> | 67 |
| <u>2.1 Organizzazione e governance</u> | 13 | 6. GRI Content Index | 68 |
| <u>2.2 Partnership e adesioni ad associazioni</u> | 23 | 7. Fatti e cifre | 73 |
| <u>2.3 La gestione dei rischi</u> | 25 | | |
| 3. Il Paese del futuro | 26 | | |
| <u>3.1 Comunità locali e rapporto con il territorio</u> | 28 | | |
| <u>3.2 Occupazione</u> | 36 | | |
| <u>3.3 Sostenibilità ambientale</u> | 37 | | |
| 4. L'azienda del futuro | 42 | | |
| <u>4.1 Lavoro agile</u> | 44 | | |
| <u>4.2 Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale</u> | 46 | | |
| <u>4.3 Catena di fornitura</u> | 50 | | |
| <u>4.4 Certificazioni e rating ESG</u> | 55 | | |





Lettera del CEO di EY Italia

Il nostro mondo si trova ad affrontare una serie di sfide complesse legate alla sostenibilità: ambientale, sociale ed economica. In EY vogliamo contribuire a rispondere a queste sfide costruendo un futuro migliore per le nuove generazioni, dove tutti possano avere le stesse opportunità.

Siamo da sempre impegnati a creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo ed eterogeneo, dove tutte le persone si sentano accolte, rispettate e valorizzate, avendo l'opportunità di crescere e coltivare i propri talenti. Nel FY23 abbiamo definito la nostra policy DE&I che descrive nel dettaglio la strategia e le azioni volte a promuovere diversità, equità e inclusione all'interno del network. Dal 2012 la nostra EY Foundation opera come braccio operativo nel sociale per il network EY Italia e guida il progetto di volontariato di competenza EY Ripples che ha l'ambizione di avere, da un lato, un impatto positivo su 1 miliardo di persone entro il 2030 a livello globale e, dall'altro, di coinvolgere e sensibilizzare su tematiche sociali e ambientali le nostre persone.

Nel FY23 più di 1800 colleghi hanno partecipato in Italia ai progetti EY Ripples con un impatto positivo su oltre 800 mila persone nel Paese. La EY Foundation ha supportato, grazie alle proprie risorse e coinvolgendo i volontari EY, le organizzazioni impegnate nel rispondere alle recenti numerose emergenze ambientali (dal terremoto in Turchia e Siria all'alluvione in Emilia-Romagna).

In coerenza con la strategia EY Nextwave e il nostro piano di sostenibilità, nel FY23 abbiamo continuato a ridurre le nostre emissioni climalteranti rispetto alla baseline del FY19, con l'obiettivo di diventare net zero a livello globale entro il 2025.

Abbiamo valutato gli impatti delle nostre attività rispetto agli SDG dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e identificato gli SDG rispetto ai quali contribuire attraverso i servizi erogati ai nostri clienti, la nostra crescita economica sostenibile, i nostri investimenti nella comunità e il nostro ruolo nella divulgazione di studi e ricerche a beneficio dello sviluppo socioeconomico del Paese.

Continueremo a promuovere una crescita sostenibile che rispetti l'ambiente e le persone e che consenta a tutti di avere le giuste opportunità in linea con il nostro purpose di costruire un mondo del lavoro migliore: building a better working world.

In questo percorso, le aziende, così come tutto il sistema imprenditoriale, hanno un ruolo determinante nel contribuire a creare valore nel lungo termine e costruire un futuro più sostenibile. La sostenibilità, infatti, non è più solamente un'opportunità, ma una necessità per rispondere alle sfide e alle trasformazioni che ci troviamo di fronte.



Massimo Antonelli
CEO EY Italy e Chief
Operations Officer EY
Europe West



1 Nota metodologica

Il piano di sostenibilità, gli stakeholder, i temi materiali





1. Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il secondo report di sostenibilità del network EY Italia, pubblicato con cadenza annuale. Il periodo di rendicontazione si riferisce ai 12 mesi che vanno dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2023 (anno fiscale 2023 o FY23), 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 2023 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 EY *NextWave* - 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 un 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 *NextWave* sono stati declinati negli impegni del network EY Italia per rendere più sostenibile il nostro paese (social value), integrare la sostenibilità nel nostro modo di lavorare con le aziende nostre fornitrici e nostre 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 (pag.8), definito, coordinato e monitorato dal Comitato di sostenibilità del network EY Italia, contenente una serie di ambizioni declinate in attività con specifici target misurabili e scadenziati nel tempo.

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 19/01/2024. Si ringrazia il team EY Climate Change and Sustainability Services per il supporto fornito e EY XT per la revisione grafica del documento.

CONTATTI

Per richiedere ulteriori informazioni sul presente documento è possibile rivolgersi al Direttore della Corporate Responsibility & Sustainability del network EY Italia, scrivendo al seguente indirizzo di posta elettronica: tiziana.dellorto@it.ey.com.



1.1 Il Piano di sostenibilità di EY Italia

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>I. Il Paese del futuro</p> <p><i>Social Value</i></p> | | 1 | Contribuire all'obiettivo globale di avere un impatto positivo su 1 miliardo di vite entro il 2030, coinvolgendo nel volontariato le persone EY (oltre 1300 volontari in Italia nel FY23) |
| | | 2 | Contribuire all'occupazione dei giovani dell'intero Paese selezionando i migliori talenti da ogni regione Italiana |
| | | 3 | Contribuire all'obiettivo EY globale per diventare net-zero entro il 2025, continuando a ridurre le emissioni di CO2 in Italia (emissioni da air travel: -24% rispetto al FY19) |
| <p>II. L'azienda del futuro</p> <p><i>Client Value</i></p> | | 4 | Aggiornare, comunicare e formare le nostre persone sui nostri principi e le nostre policy in linea con il nostro <i>purpose: Building a better working world</i> |
| | | 5 | Implementare la sostenibilità nel nostro operato anche attraverso l'attuazione del piano di certificazioni in ambito ESG |
| | | 6 | Supportare i nostri clienti nel loro percorso di sostenibilità e attuare una qualifica dei fornitori secondi criteri di sostenibilità |
| <p>III. Le persone del futuro</p> <p><i>People Value</i></p> | | 7 | 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 |
| | | 8 | Favorire il benessere delle persone EY attraverso iniziative di well-being |
| | | 9 | 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 |

I 9 macro obiettivi sono dettagliati in azioni e ulteriori KPI.



1.2 Gli stakeholder e il loro coinvolgimento

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





1.3 I temi materiali

Il 1° gennaio 2023 sono entrati in vigore i nuovi GRI Standard che prevedono una nuova modalità per la determinazione dei temi materiali, ossia quei temi che rappresentano gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani.

Il network EY Italia ha dunque 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 del Climate Change and Sustainability Services, che ha previsto:

- La comprensione del contesto in cui opera il network EY Italia;
- L'individuazione degli impatti potenziali ed effettivi, 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 seguente.

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

| AREA | TEMA MATERIALE | DESCRIZIONE | INDICATORE GRI | PAGINA DEL REPORT | PILLAR |
|-------------|---|---|---|-------------------|---|
| Governance | Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale | Lotta alla corruzione | GRI 205: ANTICORRUZIONE | 46-48, 77 | II. L'azienda del futuro |
| | | Lotta a comportamenti anti-competitivi | GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO | 46-48, 70 | |
| | | Impatti correlati alla politica pubblica | GRI 415: POLITICA PUBBLICA | 72 | |
| | Data protection & cybersecurity | Protezione dei dati dei clienti | GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI | 49, 77 | |
| Economics | Generazione e distribuzione di valore economico e sociale | Valore economico generato | GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA | 85 | I. Il Paese del futuro |
| | | Attività filantropiche e gestione responsabile dell'indotto | GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI | 28-35, 74 | |
| 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 | 35 | I. Il Paese del futuro / III. Le persone del futuro |
| | Sviluppo delle competenze interne | Formazione e sviluppo delle competenze | GRI 404: FORMAZIONE | 63, 64, 79 | |
| | Salute e sicurezza | Salute e sicurezza sul luogo di lavoro | GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | 67, 83, 84 | |
| | Condizioni di lavoro | Strumenti di welfare e benefit | GRI 401: OCCUPAZIONE | 36, 65, 66, 80 | |
| | Diversità, equità e inclusione | Pari opportunità | GRI 405: DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' | 59, 82 | |
| | | Lotta alla discriminazione | GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE | 59-62, 81 | |
| Environment | Lotta al cambiamento climatico | Consumi energetici | GRI 302: ENERGIA | 40, 41, 76 | I. Il Paese del futuro |
| | | Emissioni climalteranti | GRI 305: EMISSIONI | 37-41, 75 | |



Principali risultati del Piano di sostenibilità raggiunti in Italia nell'anno fiscale 2023

I. Il Paese del futuro

Social Value

1840 volontari EY coinvolti in EY Ripples

72 iniziative di volontariato realizzate

802 mila vite impattate positivamente

17993 beneficiari diretti delle iniziative di volontariato

€ 500.207,30 distribuiti alla comunità dalla EY Foundation

57% dei neoassunti proviene da atenei al di fuori di Milano e Roma

2373 persone assunte, di cui il 51% donne

81.5% di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto

EY è carbon negative a livello globale

13% di emissioni di gas serra ridotte rispetto al FY19

Piani di mobilità definiti per Milano, Roma, Torino e Bari

100% di energia acquistata da fonti rinnovabili

II. L'azienda del futuro

Client Value

+90% delle persone EY ha pianificato liberamente il luogo in cui lavorare

0 episodi di corruzione

0 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

Gold medal Ecovadis per EY S.p.A. e EY Advisory S.p.A.

III. Le persone del futuro

People Value

26% di donne nei Consigli di Amministrazione

28,6% di donne promosse a partner

Gender pay gap <2%

~20% delle persone promosse a rank superiore

68% delle persone ha dichiarato di avere una Exceptional EY Experience

28 iniziative sui temi di Diversity, Equity & Inclusion

Aggiornamento della policy Genitori@EY

~440 mila ore di formazione erogate

6 EY Badges dedicati alla sostenibilità

77% 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



Premi e riconoscimenti in ambito ESG

Le azioni concrete che realizziamo ricevono numerosi riconoscimenti esterni. A destra riportiamo i premi ricevuti dal network EY Italia nel FY23.



Welcome. Working for refugee integration di UNHCR

Riconoscimento del rilevante impegno dimostrato nella promozione di interventi specifici per l'inserimento lavorativo dei rifugiati.

We Excel in Sustainability

EY è stata premiata per il migliore progetto di sostenibilità sviluppato dai Partner/Fornitori di Chiesi a livello globale.

Riconoscimento Carta del Volontariato aziendale - Legambiente

Legambiente ha rilasciato ad EY la Carta del volontariato aziendale, che sintetizza il percorso di sostenibilità intrapreso durante le attività di volontariato aziendale che contribuiscono al raggiungimento degli SDGs.

Milano Marathon Awards 2023 - Top Fundraiser

EY Foundation, nel corso della Milano Marathon Awards 2023 organizzata da Sport Senza frontiere, è stata premiata come Top Fundraiser per aver raccolto più fondi e organizzato più staffette per il progetto JOY di supporto a bambini fragili attraverso lo sport.

Top Employers 2023

Per la quindicesima volta consecutiva 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.

Potential Park Best Talent Communication 2023

EY si è aggiudicata il quarto posto nella classifica Potential Park 2023 come Best Talent Communications per aver realizzato le migliori campagne di comunicazione che mettono il candidato al centro.

100 Best Company to Work for (2023)

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.

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.



2

Network EY Italia

Chi siamo, come operiamo





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.

Network 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 vari 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 10 *Region*. A partire dal 1° luglio 2021 il numero si è ridotto a 8.

A seguito di tale cambiamento, il network EY Italia è parte della Europe West Region¹ (mentre precedentemente faceva parte della Mediterranean Region²) e, per il settore FSO, della Region FSO.

L'EY Global Executive, presieduto dal CEO e presidente globale, Carmine Di Sibio, 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*.

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.



Le Entità legali del Network EY Italia

- ▶ **EY S.p.A.** - dedicata principalmente a servizi di revisione
- ▶ **EY Advisory S.p.A.** - dedicata a servizi di consulenza
- ▶ **Studio Legale Tributario** - dedicata 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
- ▶ **EY Jungles S.r.l.** - acquisita da EY Advisory S.p.A. con efficacia dal 31/10/22
- ▶ **EY Business & Technology Solution 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.
- ▶ **EY IFI Security S.r.l.** - partecipata al 100% da EY S.p.A.
- ▶ **EY Foundation onlus**, organizzazione non lucrativa di utilità sociale 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 del network EY Italia 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 del network EY Italia sono svolte su tutto il territorio nazionale con uffici presenti nelle seguenti città:





Le Service Line

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

- ▶ Assurance
- ▶ Consulting
- ▶ Strategy and Transactions
- ▶ Tax and Law
- ▶ People Advisory Services

Un'ulteriore service line che offre supporto e servizi esclusivamente alle altre service line è CBS Corporate Business Service.

ASSURANCE

I servizi di EY Assurance aiutano le aziende a creare fiducia e trasparenza nei confronti degli investitori, a gestire le responsabilità normative, a favorire una crescita economica sostenibile a lungo termine e a integrare la sostenibilità nel business.

I nostri servizi di Assurance - che comprendono *Audit, Climate Change and Sustainability Services, Financial Accounting Advisory Services e Forensics & Integrity Services* - sono in grado di coprire tutte le aree geografiche.

CONSULTING

Per navigare nell'era della trasformazione è necessario porsi domande migliori in ogni momento, dalla strategia all'esecuzione.

È possibile migliorare *l'execution* della vostra strategia grazie al digitale? L'IA può contribuire a migliorare il potenziale umano?

Crediamo che le domande migliori provengano da connessioni migliori. Questo significa abbracciare una diversità di idee e un mix di talenti, background ed esperienze che contribuiranno a realizzare nuove prospettive e a operare in un modo completamente nuovo.

TAX AND LAW

I nostri professionisti offrono servizi in tutte le aree legali e fiscali per aiutarti a crescere in questa era di rapida trasformazione. Uniamo le competenze multidisciplinari delle nostre persone a quelle delle più avanzate piattaforme tecnologiche, fornendo un supporto completo, volto alla risoluzione di ogni problematica con la specificità più adatta alla situazione.

STRATEGY AND TRANSACTIONS

Sia che stiate cercando di espandervi in nuovi mercati, di finalizzare una operazione di M&A o di realizzare le vostre ambizioni di crescita, EY può aiutarvi durante tutto il percorso. In un contesto in rapida evoluzione, sempre più digitale, contribuiamo a portare nuovi prodotti e innovazione sul mercato e consentiamo alle organizzazioni di rimodellarsi per un futuro migliore.

PEOPLE ADVISORY SERVICES

Cambiare le competenze o il modo di lavorare?

I professionisti di EY People Advisory Services possono aiutarvi a inserire le vostre persone come parte di una strategia aziendale integrata. Questo può tradursi in un vantaggio competitivo aiutandovi a trovare le persone giuste con le skill necessarie.



I mercati

ADVANCED MANUFACTURING AND MOBILITY

La Community EY Manufacturing Lab nasce come luogo in cui imprenditori e manager condividono idee e progetti innovativi, pensieri, riflessioni e cambiamenti necessari per costruire con audacia la manifattura del futuro.

CONSUMER

Aiutiamo le aziende di prodotti di consumo e vendita al dettaglio ad esplorare, identificare e implementare il giusto equilibrio tra le scelte strategiche per sostenere il successo di oggi e la crescita di domani.

ENERGY AND RESOURCES

Siamo al fianco delle aziende per aiutarle a rispondere alla crisi energetica, proseguendo nel percorso verso la transizione energetica e la trasformazione sostenibile.

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.

GOVERNMENT AND INFRASTRUCTURE

In EY, aiutiamo i governi ad adottare tecnologie digitali per creare nuovi modi di lavorare, con l'obiettivo di ottenere risultati migliori per i cittadini ed esperienze migliori per i dipendenti pubblici.

HEALTH SCIENCES AND WELLNESS

Aiutiamo le organizzazioni a sfruttare il potere di trasformazione delle nuove tecnologie e a trasformare i dati in intelligence affidabile, sbloccando il potere dei dati per fornire risultati sanitari personalizzati.

PRIVATE EQUITY

Supportiamo le aziende di private equity nell'ottenimento di un impatto significativo su tutto il loro fondo e portfolio, contribuendo alla creazione di valore a lungo termine in modo attuabile, sostenibile e trasparente per tutte le parti interessate.

TECHNOLOGY, MEDIA AND TELECOMMUNICATIONS

Aiutiamo le aziende TMT a creare esperienze coinvolgenti e innovative per dipendenti e clienti, a proteggere i dati, il marchio e la propria reputazione e a perseguire strategie di fusione e acquisizione che creino valore e riducano i rischi.



I Presidenti delle Entità legali



EY S.p.A.
Stefania Boschetti



Global Shared Services S.r.l.
Barbara Jesari



EY Foundation Onlus
Riccardo Paternò



EY Advisory S.p.A.
Stefano Battista



EY Business & Technology Solution
S.r.l.
Nicola Panarelli



Associazione Imprenditore
dell'Anno
Simone Scettri



Studio Legale Tributario
Marco Magenta



EY Engineering and Technical
Services S.r.l. e EY Jungles S.r.l.
Marco Daviddi



EY IFI Security S.r.l.
Massimiliano Vercellotti



I Service Line Leader



Assurance
Massimiliano Vercellotti



Tax & Law
Stefania Radoccia



Consulting
Paolo Lobetti Bodoni



People and Workforce
Andrea D'Acunto



Strategy and Transactions
Marco Daviddi



Core business services
Marco Magenta





I Service Line Leader (Financial Services)



Assurance
Massimiliano Bonfiglio



Strategy and Transaction
Erberto Viazzo



Tax
Marco Ragusa



Consulting
Nicola Panarelli

I Market Leader



**Government & Infrastructure |
Energy and Resources | Technology,
Media and Telecommunications**
Dario Bergamo



**Advanced Manufacturing and
Mobility | Consumer |
Health Sciences and Wellness**
Marco Mignani



Financial Services | EY Private Leader
Paolo Zocchi





Il comitato di sostenibilità di EY Italia



Massimo Antonelli
(Presidente)
COO Europe West e CEO EY Italy



Vera Sacchi
General Counsel | Partner Studio Legale Tributario



Alessandro Vanoni
Italy Brand and Communications Leader



Stefano Battista
FSO Italy Markets Leader | Partner



Marco Magenta
Core Business Services Leader | Partner Tax | EY Italy Finance Leader



Francesca Tazzioli
Italy AWS Director | Workplace Management Leader



Tiziana dell'Orto
(Segretario)
Segretario Generale EY Foundation Onlus | EY Corporate Responsibility & Sustainability Director



Angelo Valter Tresoldi
Partner Risk Consulting | EY Italy Risk Management Leader



Monica Mordini
Corporate Health, Safety, Security and Environment



Dario Bergamo
Partner | EY Markets Leader



Riccardo Giovannini
Partner | Sustainability Leader - Italy



Daniele Garsia
SCS | Procurement & Real Estate | Business Travel & Meeting&Events



Paolo Zocchi
Partner | EY Markets Leader



Daniele Scarpari
Partner Technology Consulting | Corporate Responsibility FSO



Enxhi Ohri
Supply Chain Services (SCS) | Technology, Talent, Alliances and BMC (TTAB) | Talent Procurement



Marco Mignani
Partner | EY Markets Leader



Francesca Giraud
Italy Talent Leader



La strategia di EY NextWave

Nel mondo odierno in rapido cambiamento, le esigenze dei nostri stakeholder sono in continua evoluzione. L'innovazione e l'agilità sono emerse come priorità assolute. Le sfide aziendali e sociali senza precedenti innescate dalla pandemia globale, le tensioni geopolitiche e i cambiamenti macroeconomici hanno aumentato la domanda di nuove strategie efficaci per percorrere un percorso verso la crescita.

Ci dedichiamo ad aiutare i nostri stakeholder a risolvere le loro sfide più difficili e realizzare le loro ambizioni.

Al centro della nostra strategia globale EY *NextWave* c'è la nostra ambizione di creare valore a lungo termine per i nostri clienti, le persone e la società come l'organizzazione di servizi professionali più affidabile e distintiva al mondo.

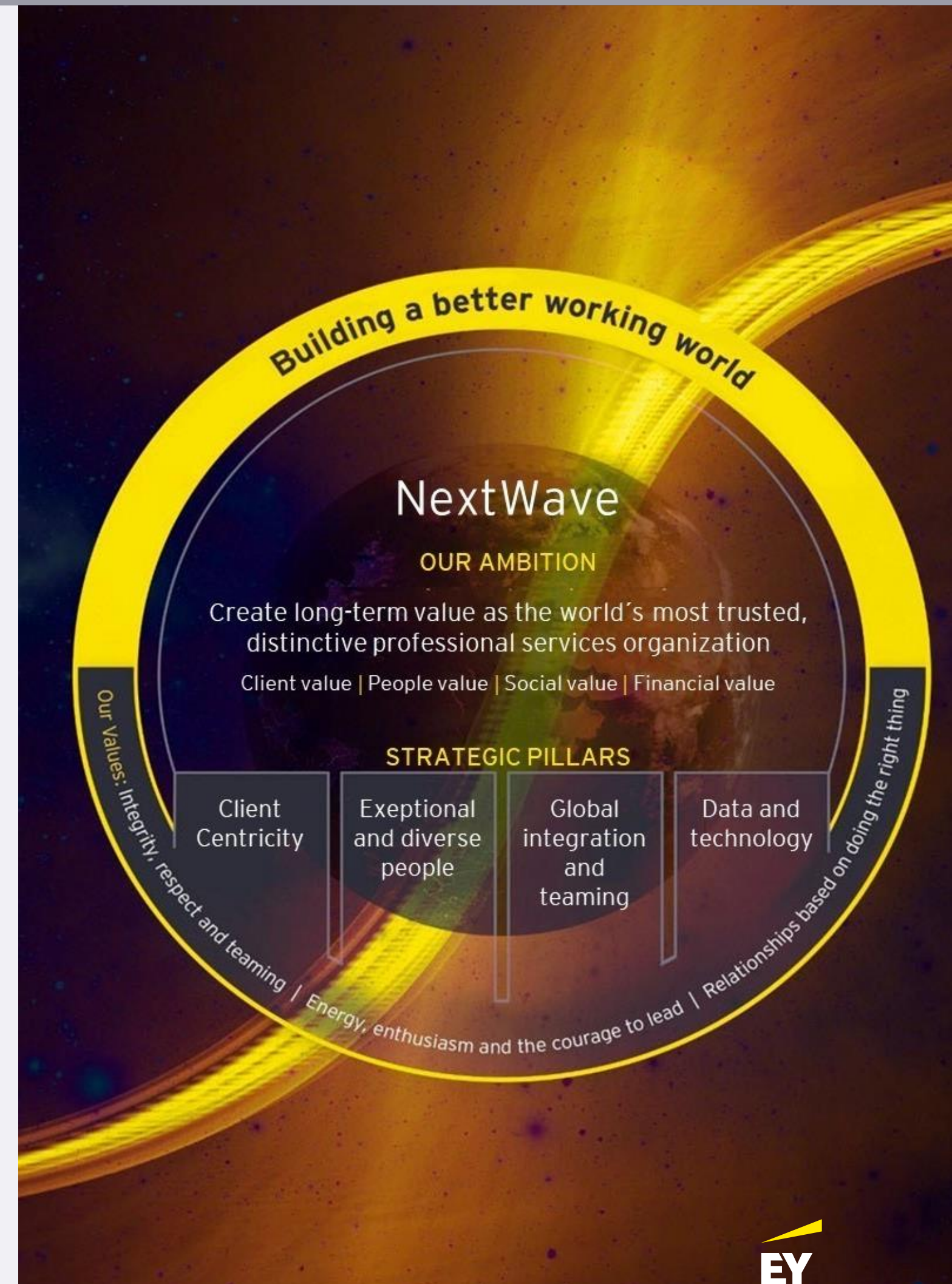
L'ambizione di EY *NextWave* si basa su quattro pilastri strategici:

- Centralità del cliente;
- Persone eccezionali e diverse;
- Integrazione globale e teaming;
- Dati e tecnologia.

La creazione di valore a lungo termine si focalizza su 4 aree:

- Social Value
- Client Value
- People Value
- Financial Value.

NextWave si ispira alle dinamiche di diffusione delle innovazioni, caratterizzate da una tipica curva a S (legge di Rogers).





I sei principi guida

Il network EY Italia applica sei principi guida pensati per orientare i comportamenti quotidiani.

Questi principi sono stati identificati nel 2018 dal Leadership Team e dai Partner per poi essere definiti e discussi attraverso un percorso partecipato con tutte le persone nel network che operano in Italia attraverso un road show che ha toccato diverse città italiane (People of EY).

Questo confronto interno ha dato il via ad un percorso di trasformazione in cui le persone crescono come professionisti, manager e leader, con l'ambizione di aiutare i clienti a raggiungere il massimo sviluppo sostenibile, generare fiducia nel futuro e creare valore per sé e la comunità.

Grazie al contributo di tutto il network EY Italia, nel FY22 è stato realizzato il primo EY Manifesto, aggiornato nel FY23, che contiene i principi guida nel nuovo modo di lavorare in EY (per il testo completo si veda il paragrafo Social Value).



Passion to lead

Abbiamo l'ambizione di essere un punto di riferimento



Respect, Integrity & Transparency

Siamo coerenti e corretti con ogni persona



Agile Innovation

Innoviamo con velocità, siamo tempestivi e anticipiamo le esigenze.



Generations' legacy

Costruiamo il futuro con le nostre persone, favoriamo la crescita personale e professionale.



Quality

Garantiamo il meglio, costruiamo soluzioni con i nostri clienti che superano le loro aspettative



Teaming & Collaboration

Agiamo in sinergia, creiamo opportunità e convogliamo le energie di tutti verso nuovi successi,



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 (SDG) 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 contenente 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 dunque contribuito allo sforzo collaborativo focalizzato sull'importanza della rendicontazione sui temi ESG in modo coerente e comparabile.

EY a livello globale continua inoltre ad essere un partner attivo della [Sustainable Markets Initiative \(SMI\)](#), un importante programma di sostenibilità globale avviato nel 2020 e che è stato sostenuto da Sua Maestà Re Carlo III. Come co-fondatori del [forum S30](#) (parte di SMI),

intratteniamo un dialogo continuo con oltre 30 Chief Sustainability Officer di alcune delle aziende più influenti di tutto il mondo. Durante il 2022 abbiamo concordato, tra le altre, sessioni educative su argomenti come la biodiversità, i nuovi sviluppi sulla rendicontazione ESG e i rischi geopolitici che influenzano la sostenibilità.

EY ha anche aderito a livello globale all'[Alliance to End Plastic Waste](#), insieme a più di 90 aziende, collaboratori e sostenitori, con l'obiettivo di contribuire a costruire un mondo resiliente e ricco di biodiversità attraverso la riforestazione, la ricerca e la riduzione delle emissioni di gas serra, e ha inoltre firmato la [Carbon Call](#), per incoraggiare più organizzazioni a misurare e comunicare le proprie emissioni regolarmente, in modo trasparente e completo.

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 Charters, promossa dalla Commissione Europea per contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro.

Il network 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 che fosse in grado di dare supporto alle imprese che desiderano impegnarsi su questi temi.

Inoltre, la EY Foundation:

- È membro dell'[Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile \(ASviS\)](#);
- Partecipa attivamente per conto del network 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](#) e della [Fondazione Il Talento all'Opera](#).



Il contributo del network 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 (SDG) e ad allineare la propria strategia e le proprie *operation* ai Dieci Principi dell'UNGC.



Il network 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 la 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 della 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 della 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

Sfruttando le competenze di tutte le *member firm* di EY, la funzione globale EY Risk Management collabora con i leader aziendali all'identificazione dei rischi aziendali e coinvolge team funzionali a livello globale, regionale e a livello di *member firm* per integrare i processi di gestione del rischio nelle aree geografiche in cui opera EY.

Questa ampia copertura consente a EY di identificare e monitorare i rischi attivamente e in modo tempestivo. Il programma di gestione dei rischi è supervisionato dall'EY Global Executive, ognuno dei cui membri supervisiona almeno una categoria di rischio.

A livello tecnologico utilizziamo una soluzione di gestione del rischio denominata 'Archer', che consente di gestire la pianificazione, il monitoraggio e la mitigazione di ogni categoria di rischio.

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

- *Financial crimes;*
- *Business continuity and crisis response;*
- *Insider Threats, 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.*

La valutazione della categoria di rischio ESG ha evidenziato come le attività e il posizionamento di mercato di EY possano essere minacciati dai rischi ESG, e in particolare dai rischi legati al clima.

I rischi climatici possono infatti avere un impatto negativo sui mercati e sulle comunità con cui lavorano i team di EY in tutto il mondo e per questo motivo, a livello globale, EY ha realizzato e pubblicato, seguendo le raccomandazioni sulla rendicontazione dei rischi legati al cambiamento climatico della Task Force on Climate-related Financial Disclosures, il «[Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures Report](#)», che ha incluso nella valutazione gli uffici situati presso Milano, Roma, Bari e Torino e che il prossimo anno sarà esteso a tutti gli uffici EY nel mondo.

Il report ha la finalità di comprendere e rendere pubblici i rischi e le opportunità di EY legati al clima per migliorare il processo decisionale e lo sviluppo della strategia EY. I risultati del report sono integrati nelle procedure di gestione del rischio e nella risposta di EY al Carbon Disclosure Project - climate change.



Il Paese del futuro

3

Il nostro modo di rendere l'Italia più sostenibile

Creare valore nel lungo termine per la società

EY is committed to building trust in the capital markets and having a positive impact on communities and the planet.





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. Il network 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 diventando Carbon negative a livello globale già nel 2021 e con l'ambizione di arrivare ad essere net zero entro il 2025. Per EY ridurre le emissioni significa porre attenzione alle 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

1840 volontari EY coinvolti in EY Ripples

72 iniziative di volontariato realizzate

802 mila vite impattate positivamente

17993 beneficiari diretti delle iniziative di volontariato

€ 500.207,30 distribuiti alla comunità dalla EY Foundation

57% dei neoassunti proviene da atenei al di fuori di Milano e Roma

2373 persone assunte, di cui il 51% donne

81.5% di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto

EY è carbon negative a livello globale

13% di emissioni di gas serra ridotte rispetto al FY19

Piani di mobilità definiti per Milano, Roma, Torino e Bari

100% di energia acquistata da fonti rinnovabili



3.1 Comunità locali e rapporto con il territorio

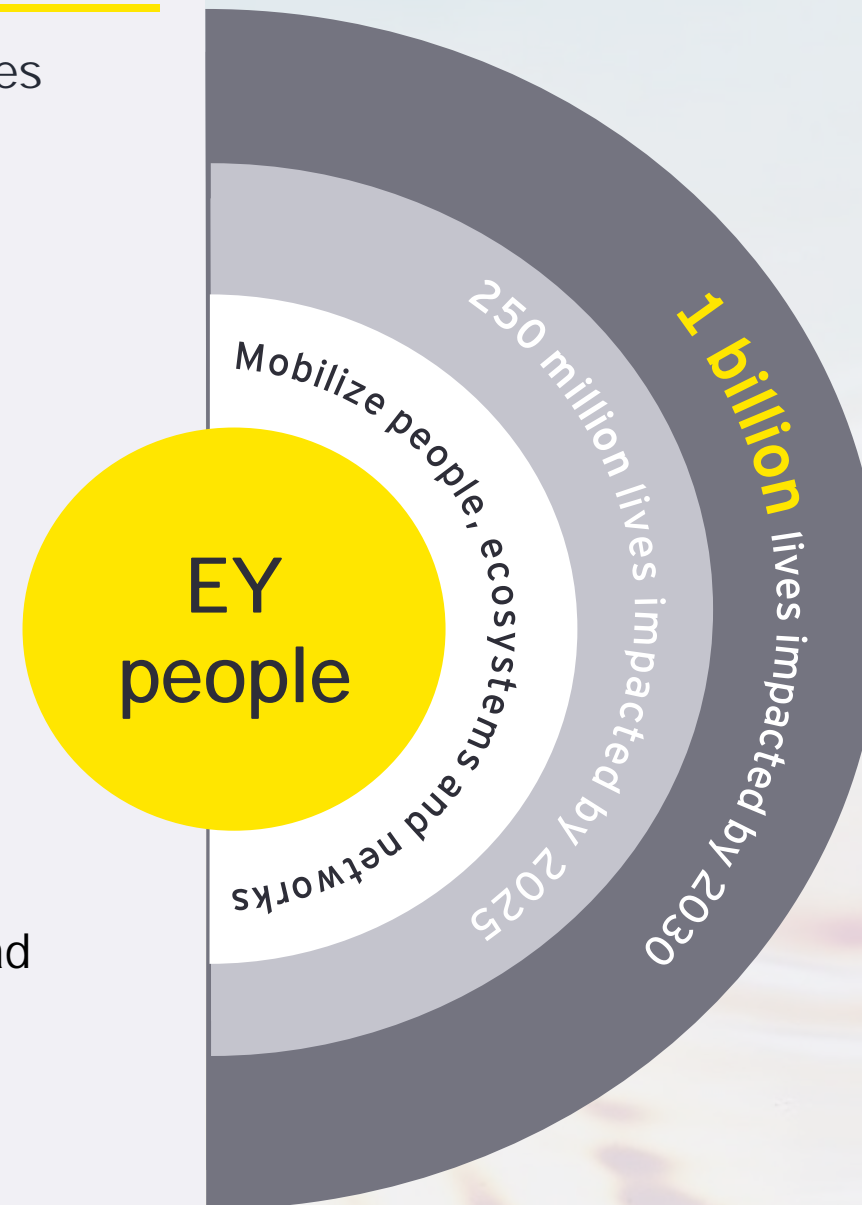
Un impatto positivo su 1 miliardo di vite entro il 2030: gli EY Ripples

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.

EY Ripples si articola su tre linee di azione:

- *Supporting Next Generation.* Supportare le persone giovani e svantaggiate a sviluppare la mentalità e le competenze di cui avranno bisogno per trovare e sostenere un lavoro significativo;
- *Working with Impact Entrepreneurs.* Lavorare con imprenditori ad impatto per supportare soluzioni innovative nella risoluzione di problemi globali;
- *Accelerating Environmental Sustainability.* Promuovere l'adozione di comportamenti, tecnologie e modelli di business che proteggono e rigenerano l'ambiente sbloccando al contempo opportunità economiche.
- *Disaster Response,* linea d'azione dedicata alle attività in risposta ai disastri naturali, introdotta nel FY2023

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



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

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

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

A livello globale, abbiamo conseguito i seguenti risultati:

127m+
di vite
impattate
positivamente
dal lancio del
programma

46m
di vite
impattate
positivamente
nel FY23

139,000
registrazioni sul
portale EY
Ripples nel FY23

914,000
ore dedicate ad
attività di
volontariato dal
lancio del
programma



EY Ripples in Italia e la 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 alla [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 il network EY in Italia e, ogni anno, pubblica la [Relazione di missione](#), documento che descrive le attività svolte anno per anno, redatto secondo i GRI standards.

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 1342 volontari EY per il FY23 è stato raggiunto e superato, come riportato nella tabella a fianco.

Inoltre la EY Foundation, attraverso le sue attività filantropiche, ha distribuito alla comunità nel FY23 € 500.207,30, di cui €498.617,30 liberalità, e €1.590,00 di contributi associativi.

Nelle pagine successive riportiamo una panoramica delle iniziative realizzate dalla EY Foundation nel FY23, che possono essere ampiamente approfondite all'interno della [Relazione di missione](#).

I numeri dell'EY Foundation nel FY23



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 FY23, 20 persone del network EY Italia hanno partecipato a tali attività, in linea con l'obiettivo del Piano di sostenibilità.



EY Ripples: Supporting Next Generation Workforce

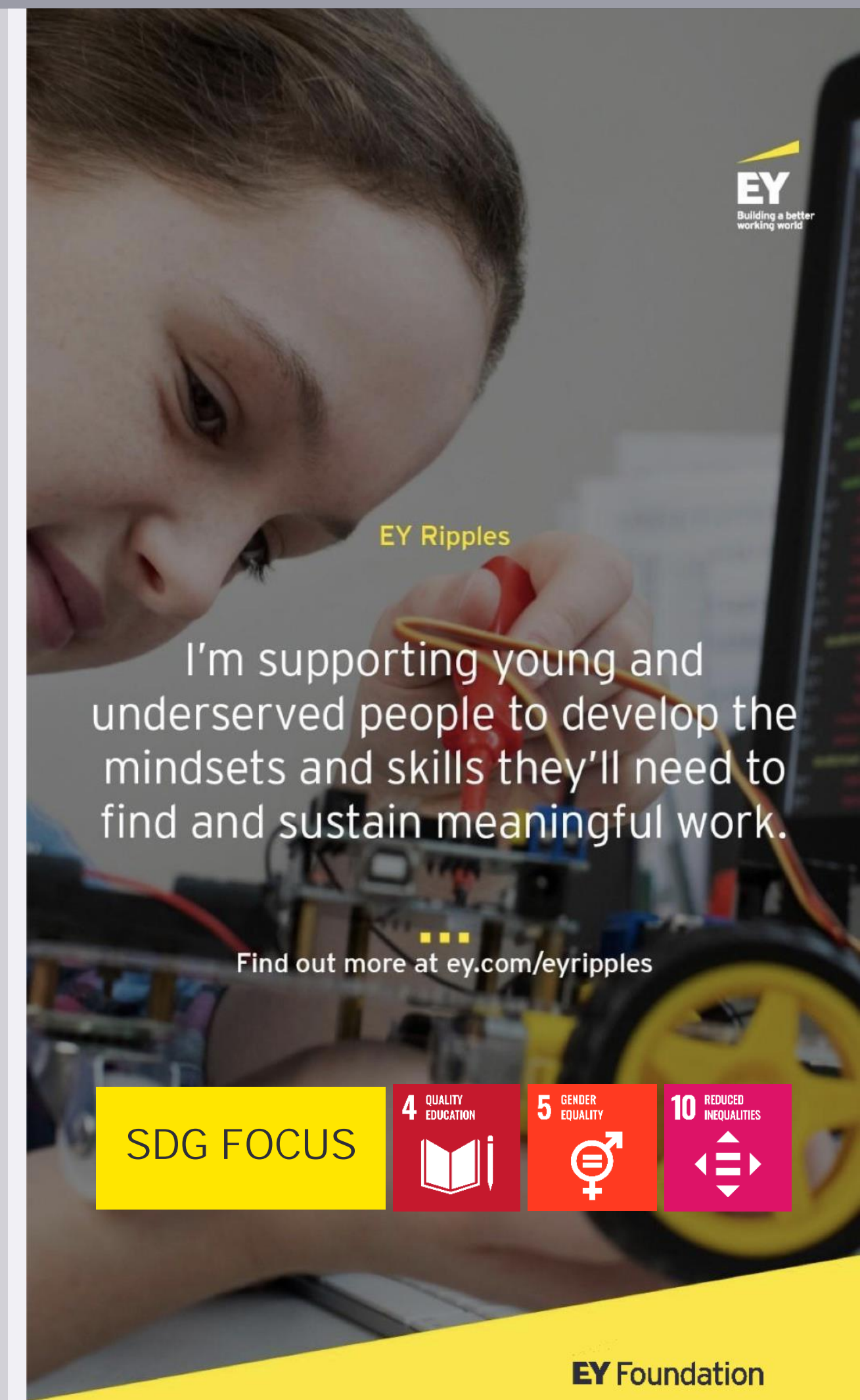
L'area Supporting Next Generation Workforce è rivolta a supportare la prossima generazione nell'acquisire competenze affinché si avvicini meglio e con successo al mondo del lavoro.

Le attività svolte nel FY23, si possono così riassumere:

- Progetti di educazione all'imprenditorialità per gli studenti e le studentesse delle scuole superiori;
- Progetti dedicati all'orientamento e allo sviluppo di competenze trasversali per gli studenti delle scuole secondarie superiori;
- Programmi di sensibilizzazione alla formazione in materie STEM;
- Programmi di mentoring one-to-one per gli studenti e studentesse universitari;
- Workshop, Business Games, Programmi di orientamento e lezioni pro-bono presso le Università;
- Workshop, supporto alla redazione della Valutazione d'impatto sociale rivolti alle organizzazioni non profit per aiutarle a migliorare le proprie competenze;
- Laboratorio di Educazione Digitale per adulti fragili disoccupati;
- Corsi di Leadership e Project Management per giovani professionisti (in collaborazione con Wani);
- Workshop e orientamento delle competenze trasversali per giovani e giovani adulti LGBTQ+ fragili (vittime di abusi domestici).

Iniziative realizzate: Supporting Next Generation

1. Scientific & Tech workshops for kids @EY
2. JA & UNICEF Innovation & Creativity Camps
3. Webinars for University Students - EY4NextGenerations
4. Digital education and cybersecurity
5. Future Skills Workshop for students
6. Support SNG organizations
7. Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento
8. Virtual non-profit coaching via Digital Boost in Italy
9. Judge business ideas and mini-companies with JA
10. Pro-bono University Lectures in Italy
11. In Campus soft skills workshops and orienting activities
12. Workshop Personal Branding, Networking and CV
13. Basic digital literacy for refugees and unserved groups
14. Female Leadership and empower
15. Workforce readiness, Personal Branding, and CV with GayCenter & Refuge LGBT
16. Girls in STEM with JA
17. Orienting High School Students with WeSchool
18. Facilitate Business Game with University students
19. Helping Next Generation team with translations of material to Italian
20. National Robotics Championships for high school students
21. Capacity Building for SNG on Sustainability Reporting
22. Masterclass for non-profit organizations during the Italian Festival del Fundraising
23. Board members
24. Mentoring university students
25. Master Class in Digital Marketing for social enterprises
26. Master Class in Leadership for social entrepreneurs and NGOs
27. Masterclass for non-profit organizations
28. Workshop for no profit organization





EY Ripples: Working with Impact Entrepreneurs

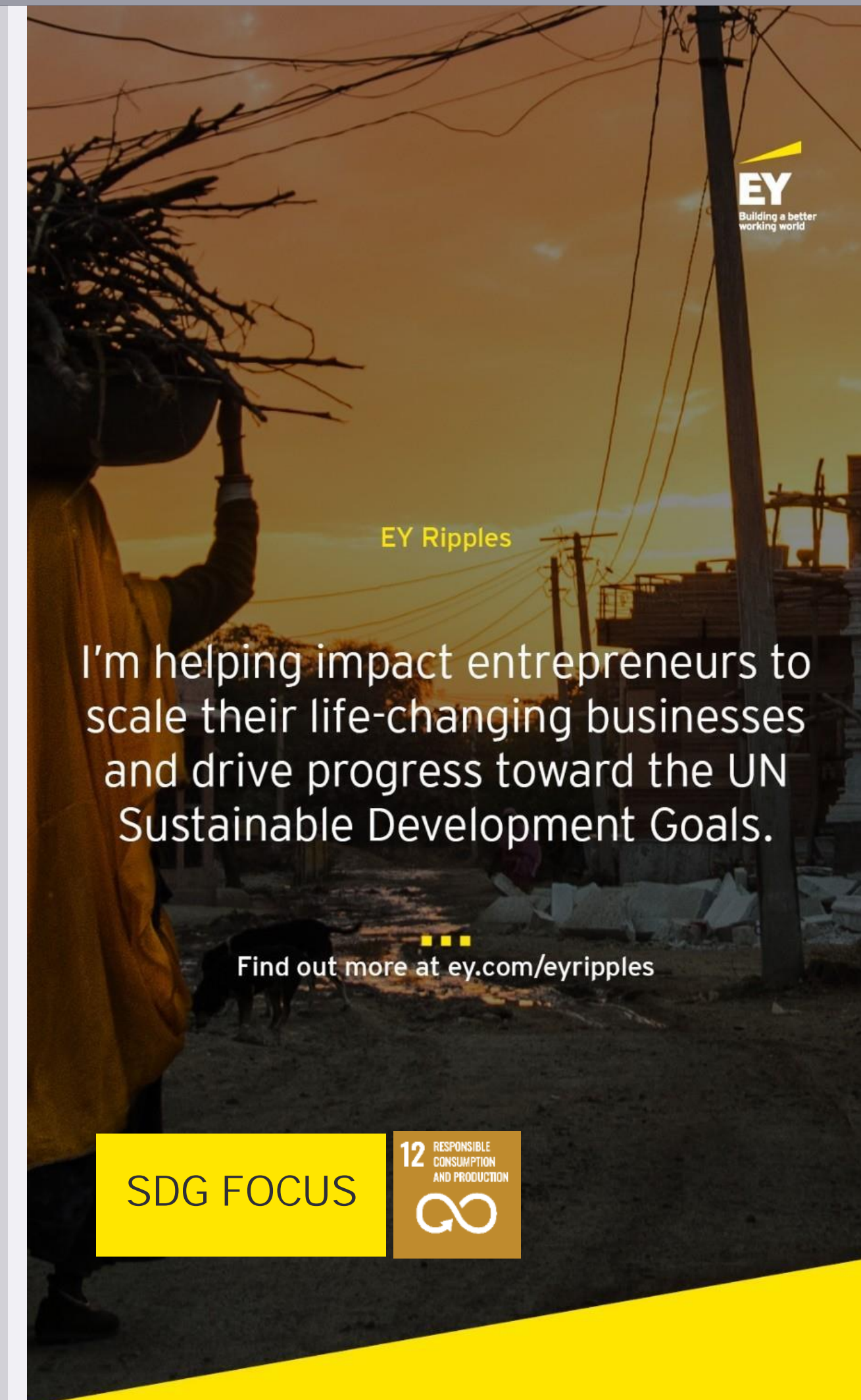
Working with Impact Entrepreneurs è l'area del programma EY Ripples che comprende iniziative per supportare start-up a impatto sociale e ambientale, attraverso servizi di consulenza e di formazione pro-bono, per sostenere idee imprenditoriali innovative che abbiano un impatto positivo negli ambiti dei Sustainable Development Goals.

Le attività svolte nel FY23 si possono così riassumere:

- Business clinic, in collaborazione con Impact Hub Milano, rivolte a startup con impatto sociale o ambientale per migliorare le proprie competenze su tematiche specifiche;
- EY Startup Academy, un programma di 5 settimane in cui alle giovani aziende innovative selezionate è stata offerta l'opportunità di sviluppare e accelerare i propri modelli di business e le proprie competenze attraverso il supporto e la consulenza degli esperti di EY;
- Masterclass per organizzazioni non profit su argomenti specifici come marketing digitale, leadership e nuovi modi di lavorare per migliorare e supportare con successo l'impatto degli imprenditori sociali.

Iniziative realizzate: Working with Impact Entrepreneurs

29-59. EY Startup Academy (composta da 30 iniziative)
60. Business Clinics



SDG FOCUS





EY Ripples: Accelerating environmental sustainability

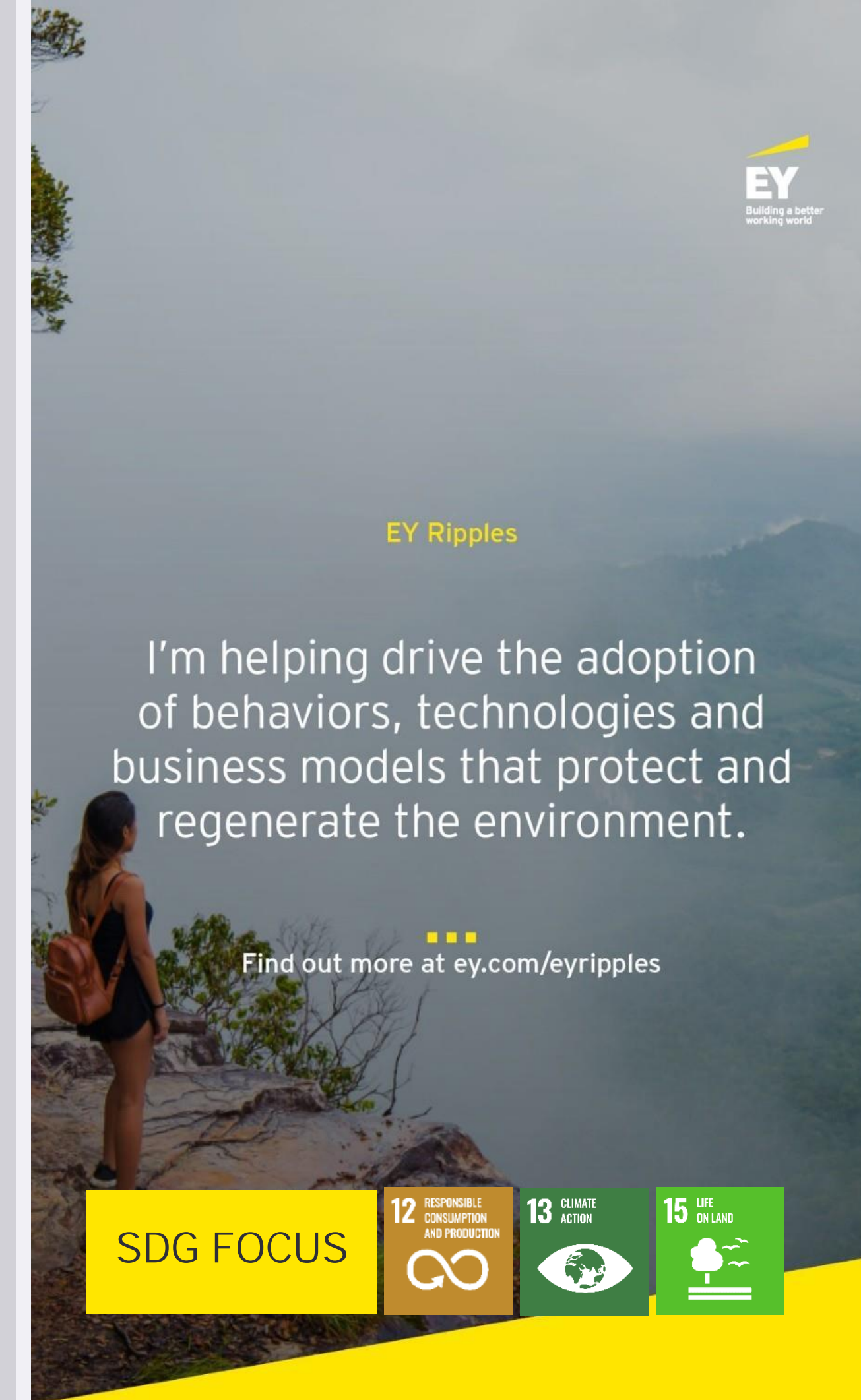
Il programma EY Ripples nell'area Accelerating Environmental Sustainability ha come focus la sostenibilità ambientale, attraverso l'adozione di comportamenti, tecnologie e business model che proteggono e rigenerano l'ambiente, generando, allo stesso tempo, opportunità economiche.

Le attività svolte dedicate alla sostenibilità ambientale nel FY23, elencate nella tabella a fianco, 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.

Iniziative realizzate: Accelerating environmental sustainability

61. Contribute to clean up the world international campaign
62. Urban green requalification & Environmental Treasure Hunt
63. Implement requalification actions in urban green areas
64. Assurance Impact Green Week
65. Tree planting
66. Climate Ideation Clinic
67. Ripples+: Executive Training in Sustainable Business Model
68. Support Environmental organizations
69. Sustainability reporting for Foundation Museum of the Shoah
70. Dai un senso al profitto
71. Define sustainability KPIs for Digital Transformation projects





EY Ripples: Disaster Response

L'area del programma EY Ripples Disaster Response ha come obiettivo aiutare le persone e le comunità colpite da disastri attraverso attività di volontariato o donazioni verso una causa scelta. Parallelamente, supporta attivamente il lavoro di mitigazione dei disastri, intervenendo per il ripristino alle condizioni normali nel breve e lungo periodo.

Nel FY23 è stata attivata una raccolta di beni di prima necessità nelle sedi di Roma, Bologna e Milano in risposta all'emergenza dovuta all'alluvione che ha colpito la popolazione e i territori dell'Emilia-Romagna. I beni raccolti sono arrivati a destinazione dove un gruppo di volontari EY della sede di Bologna ha aiutato nello smistamento.

Iniziativa realizzata: Disaster Response

72. Support food aid logistics&coordination



SDG FOCUS



2
ZERO
HUNGER



13
CLIMATE
ACTION



L'iniziativa Social Value

Nel FY23, EY Foundation ha lanciato la terza 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 della EY Foundation.

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

Il progetto ha lo stesso nome del pillar Social Value della strategia EY NextWave e si aggiunge a quanto illustrato in precedenza, per dimostrare quanto il network EY Italia e le sue Persone siano attente alle istanze che arrivano dalle comunità in cui operiamo.

Anche quest'anno i progetti presentati dovevano rispondere ai bisogni delle nuove generazioni ed essere in difesa dell'ambiente.

In questa terza edizione, sono stati presentati, in poco più di un mese, 59 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 attraverso la piattaforma Rete del Dono.

Grazie al coinvolgimento e all'impegno delle persone di EY e di tanti altri, attraverso la piattaforma di crowdfunding Rete del Dono, abbiamo raccolto in totale € 75.946, a cui si aggiungono € 129.040 erogati dalla EY Foundation, per un totale erogato di € 204.986.

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

I 4 progetti selezionati dalla Giuria

La Play Therapy per l'ospedale pediatrico Meyer



Semi di futuro: portiamo la Bellezza a scuola! di Mus-e



Ragazzi GREENtosi di Cometa



La bussola - Sportello di orientamento al lavoro di Fondazione Severino





Borse di studio e premi

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

Nel FY23, la EY Foundation:

- Ha concluso il progetto triennale con Fondazione Emmanuel relativo a "Culture Builds the Future", contribuendo con n°3 borse di studio a favore di 3 studentesse universitarie afgane, evacuate ad agosto 2021 da Kabul a seguito della presa da parte dei Talebani;
- Insieme a EY, ha sostenuto n°2 esoneri parziali per studenti ammessi al master «Imprenditorialità e strategia aziendale» dell'Università Bocconi di Milano;
- È intervenuta con una donazione per premiare, insieme a Fondazione Talento all'Opera, i migliori studenti con meno possibilità economiche delle Seasonal School di Pisa;
- Ha assegnato, assieme alla famiglia Pascale, n°2 premi di laurea in memoria di Fabrizio Pascale, brillante alumnus Luiss e partner del network EY, prematuramente scomparso.

Sponsorizzazioni

Oltre alle attività svolte dalla EY Foundation, il network EY Italia ogni anno effettua sponsorizzazioni ad impatto sociale, ambientale e culturale. In particolare, nel FY23, le Entità legali del network EY Italia hanno sponsorizzato:

- La [Biennale Internazionale dell'Antiquariato di Firenze: BIAF](#);
- La [FIGC – Federazione Italiana Giuoco Calcio](#);
- Il [Festival dello Sviluppo Sostenibile](#);
- Il [Festival della Scienza](#);
- Il [Congresso Nazionale AIDP «Le radici del domani»](#);
- La [Maratona delle Dolomiti](#);
- La XXII edizione del Festival [IL LIBRO POSSIBILE](#).

Studi e ricerche

EY conduce e pubblica nel continuo studi e ricerche su svariate tematiche, consultabili sul [sito](#) di EY, divulgando parte del proprio know-how all'esterno del network, con l'obiettivo, tra gli altri, di avere un impatto positivo sullo sviluppo socio-economico del Paese.

Riportiamo alcuni esempi di studi e ricerche svolti nel FY23.

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

[Digital Sustainability Index \(DiSI\) Young](#), condotta da EY Foundation e Fondazione per la Sostenibilità Digitale. La ricerca indaga il ruolo della tecnologia come strumento di sostenibilità nella percezione dei giovani di alcune nazioni europee (Italia, Spagna, Polonia, Germania e Francia).

[How can we empower the next generations to build a more sustainable future?](#), sondaggio condotto da EY Global e JA Worldwide al fine di comprendere come ingaggiare e coinvolgere le giovani generazioni in iniziative relative alla sostenibilità.



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

Inoltre, 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 e complessi.

Per il FY23 il Comitato di Sostenibilità aveva stabilito che il 60% dei neoassunti in EY Italia provenisse da atenei/scuole al di fuori dei due centri principali di Roma/Milano.

Nel FY23, il 57% dei neoassunti del network EY Italia proviene da atenei e scuole al di fuori dei due centri principali di Milano e Roma.

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 nuovi hub come Bari, Trieste e Cagliari che richiedono un forte legame con il territorio per garantirne la crescita.

Nel FY23 il network EY Italia ha assunto 2.373 persone, di cui il 51% donne.

L'81.5% di giovani coinvolti in stage extra-curricolari è stato assunto nel network EY Italia (target per il FY23: 45%).

Nel FY23 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 YLB si compone di circa 12 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. Nel FY23 il YLB ha inoltre:

- Collaborato con il PAS all'iniziativa "Future of Work - Cascading Italia";
- Preso parte alla giuria di EY X ART Challenge: fotografa l'innovazione, concorso fotografico aperto a tutte le persone di EY in occasione della XXXII edizione della Biennale di Firenze;
- Gestito la creazione di una squadra EY per la Azzurri Partner Cup.



3.3 Sostenibilità ambientale

Da diversi anni EY lavora per ridurre e compensare a livello globale le proprie emissioni di gas serra, con l'obiettivo di diventare [net zero entro il 2025](#). Al tal fine, abbiamo collaborato con [l'iniziativa Science Based Target](#) per sviluppare e validare un target basato sulla scienza al fine di ridurre le emissioni assolute totali di gas serra scope 1, 2 e 3 del 40% in tutto il mondo (rispetto al FY19), in linea con l'obiettivo più ambizioso dell'Accordo di Parigi: limitare l'aumento della temperatura globale a 1,5°C rispetto ai livelli preindustriali.

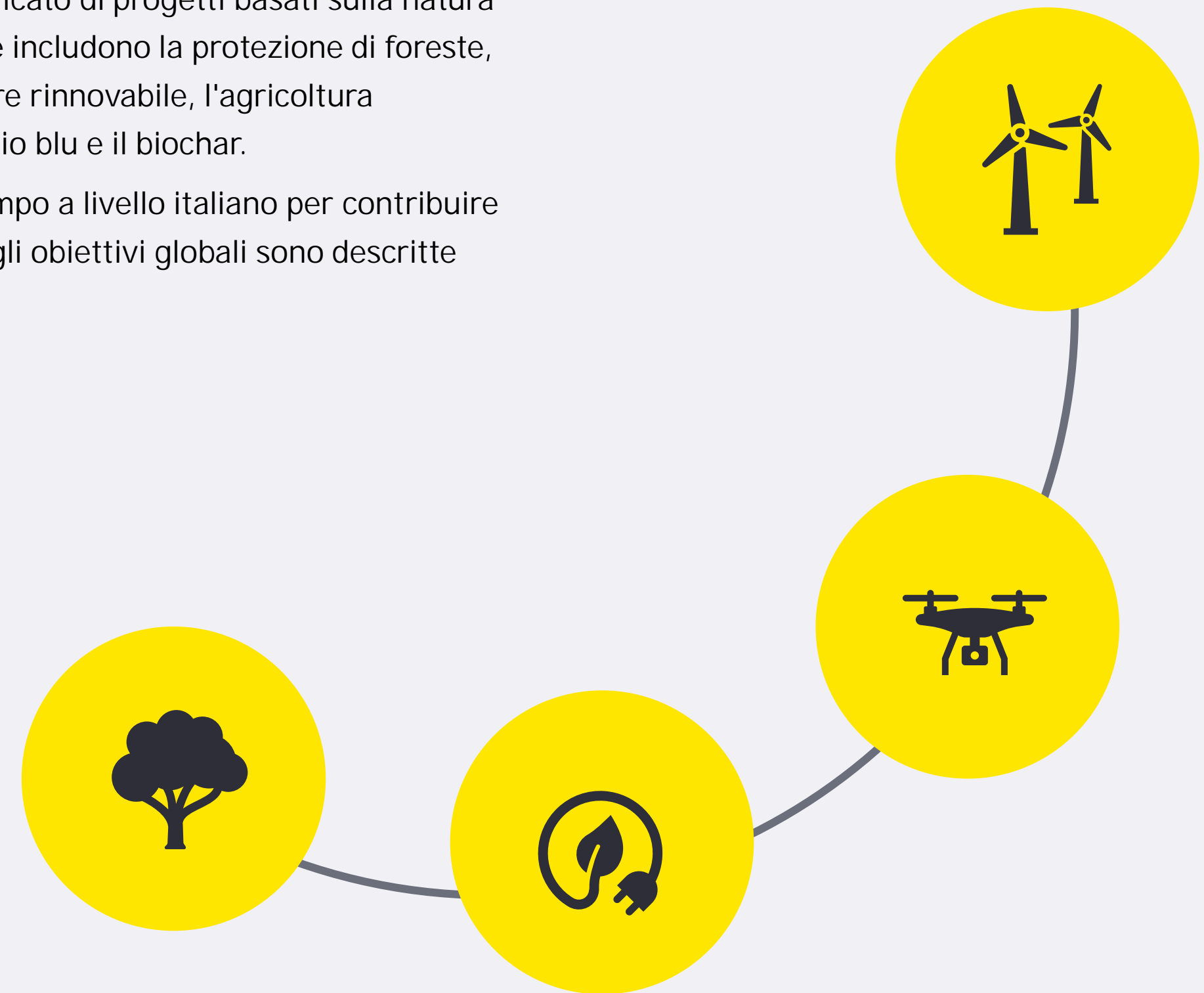
Per raggiungere i nostri obiettivi, abbiamo definito a livello globale l'[EY Carbon Ambition](#), un piano con sette azioni volte a ridurre e compensare i gas serra.

Nel FY23, EY ha ridotto le emissioni assolute di gas serra a livello globale del 43% rispetto al FY19, pur essendo cresciuta del 40% nel medesimo periodo temporale.

Grazie al piano, EY a livello globale ha raggiunto il suo [obiettivo per il 2020 di essere carbon neutral](#) così come [l'obiettivo di essere carbon negative dal 2021](#), rimuovendo e compensando le emissioni globali.

Per compensare le nostre emissioni, abbiamo investito in un portafoglio diversificato di progetti basati sulla natura e sulla tecnologia, che includono la protezione di foreste, l'energia eolica e solare rinnovabile, l'agricoltura rigenerativa, il carbonio blu e il biochar.

Le azioni messe in campo a livello italiano per contribuire al raggiungimento degli obiettivi globali sono descritte nelle pagine seguenti.





L'ambizione di EY: diventare net zero a livello globale entro il 2025



A livello globale continuiamo a rispondere annualmente al [CDP \(Carbon Disclosure Project\)](#) così da fornire maggiore trasparenza sulla nostra governance legata al clima, nonché sulla strategia, gestione e performance.

EY Global Environmental Statement

Riconosciamo le opportunità e le sfide che la sostenibilità ambientale pone alle comunità in cui operiamo. Per questo, in tutto il mondo, EY e tutte le persone di EY sono impegnate nell'[EY Global Environmental Statement](#), che si allinea al nostro *purpose* e ai nostri valori fondamentali.



Emissioni da business travel

Per ridurre le nostre emissioni, che sono per gran parte legate agli spostamenti aerei, anche quest'anno ci siamo posti un target di riduzione del 24% delle emissioni da viaggi di business in aereo rispetto alla baseline del FY19.

A tale scopo, già nel FY22, abbiamo aggiornato la EY Travel Policy Italia in ottica di "Responsabilità e Sostenibilità", al fine di sensibilizzare le persone EY sul tema della riduzione delle emissioni, invitando ciascun viaggiatore a scegliere sempre la soluzione (viaggio, vitto, alloggio) che consenta di minimizzare le emissioni, secondo alcuni principi chiave:

- Accertarsi che la trasferta non possa essere sostituita da una conference call o video conference;
- Considerare attentamente il numero dei membri del team che debbano viaggiare contemporaneamente verso una specifica destinazione;
- Evitare se possibile le trasferte same day trip (ovvero con andata e ritorno nello stesso giorno) a fronte dell'utilizzo di tecnologie che supportano la comunicazione da remoto;
- Accertarsi 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 che pianificano un viaggio ricevono notifiche automatiche che indicano il percorso con il mezzo più sostenibile.

Conversione della flotta auto

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

La car list aggiornata ad ottobre 2022 conferma la presenza di sole vetture elettriche e ibride. Tuttavia, stante la condizione di particolare sofferenza del mercato automotive, non sono stati introdotti nuovi modelli rispetto al FY22, mentre ci si è concentrati sul monitoraggio dell'effettiva ordinabilità e produzione dei modelli in car list.

Continueremo a lavorare per mantenere una flotta composta esclusivamente da modelli ibridi ed elettrici.

Piani di spostamento casa-lavoro

La gestione della mobilità aziendale è decisiva per lo sviluppo di un'impresa sul territorio: ha risvolti sociali, ambientali, economici, e permette soprattutto 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 risorse umane. A tale scopo il network 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 nel 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 le 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 il network EY Italia e completando il perimetro entro il 2025.

Il network EY Italia si è impegnato a contribuire al raggiungimento del net zero riducendo, tra le altre, le emissioni dovute ai viaggi di business in aereo del 35% entro il FY25, usando come baseline il FY19. Già nel FY23 abbiamo ridotto le emissioni da viaggi di business in aereo del 73% rispetto al FY19.



La sostenibilità degli uffici EY

Tra le azioni intraprese dal network 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. L'obiettivo fissato di utilizzare il 100% di energia da fonti rinnovabili entro il FY25 è già stato raggiunto nel FY23;
- 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 FY23 abbiamo ridotto la densità dei nostri uffici da 6,14 del FY22 a 5,6 mq/persona. Questa manovra ha consentito di evitare circa 430 tCO₂e;
- La sensibilizzazione della Proprietà degli uffici di Milano e Roma affinché adottati il sistema Science Based Target (SBT) entro il 2025. Già nel FY23, la Capogruppo della Proprietà ha pubblicato la propria partecipazione al SBT con target di riduzione della temperatura globale di -1,5° per il 2030.

Nel FY24 continueremo a lavorare con la Proprietà per ottenere il riconoscimento del SBT per l'Italia;

- L'incremento dell'efficienza energetica dell'ufficio EY di Bari, con l'obiettivo di migliorarne la classe di efficienza energetica da G a C attraverso lavori di sostituzione della facciata e degli impianti attualmente in corso;
- 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.
- Il monitoraggio dei rifiuti prodotti. Dal 2021, il network EY Italia - che data la natura delle proprie attività produce prevalentemente rifiuti urbani - dispone di una policy 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, nel FY23 abbiamo avviato una prima fase di monitoraggio pilota del quantitativo di rifiuti prodotti per categoria di rifiuto per le sedi di Milano e Roma. Durante il FY24 continueremo a lavorare per efficientare il processo, monitorare e rendicontare il quantitativo di rifiuti prodotti.

- L'eliminazione della plastica dagli uffici. Con le iniziative "#BetterWorld, nell'ambito di un più ampio accordo con Legambiente, il network EY Italia si è impegnato 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 in Italia ha inoltre eliminato la plastica anche dalle sale riunioni e dai distributori automatici, erogando solo bicchieri e bottigliette compostabili nonché palette in plastica biodegradabili. Grazie a queste iniziative EY in 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 FY23, nelle sedi di Milano e Roma, il network EY Italia ha effettuato consumi idrici per 15,713 metri cubi.



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 ecologici 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.

Il network EY Italia possiede le certificazioni:

ISO 14064:2019
Carbon Footprint

ISO 14001:2015
Sistema di Gestione Ambientale

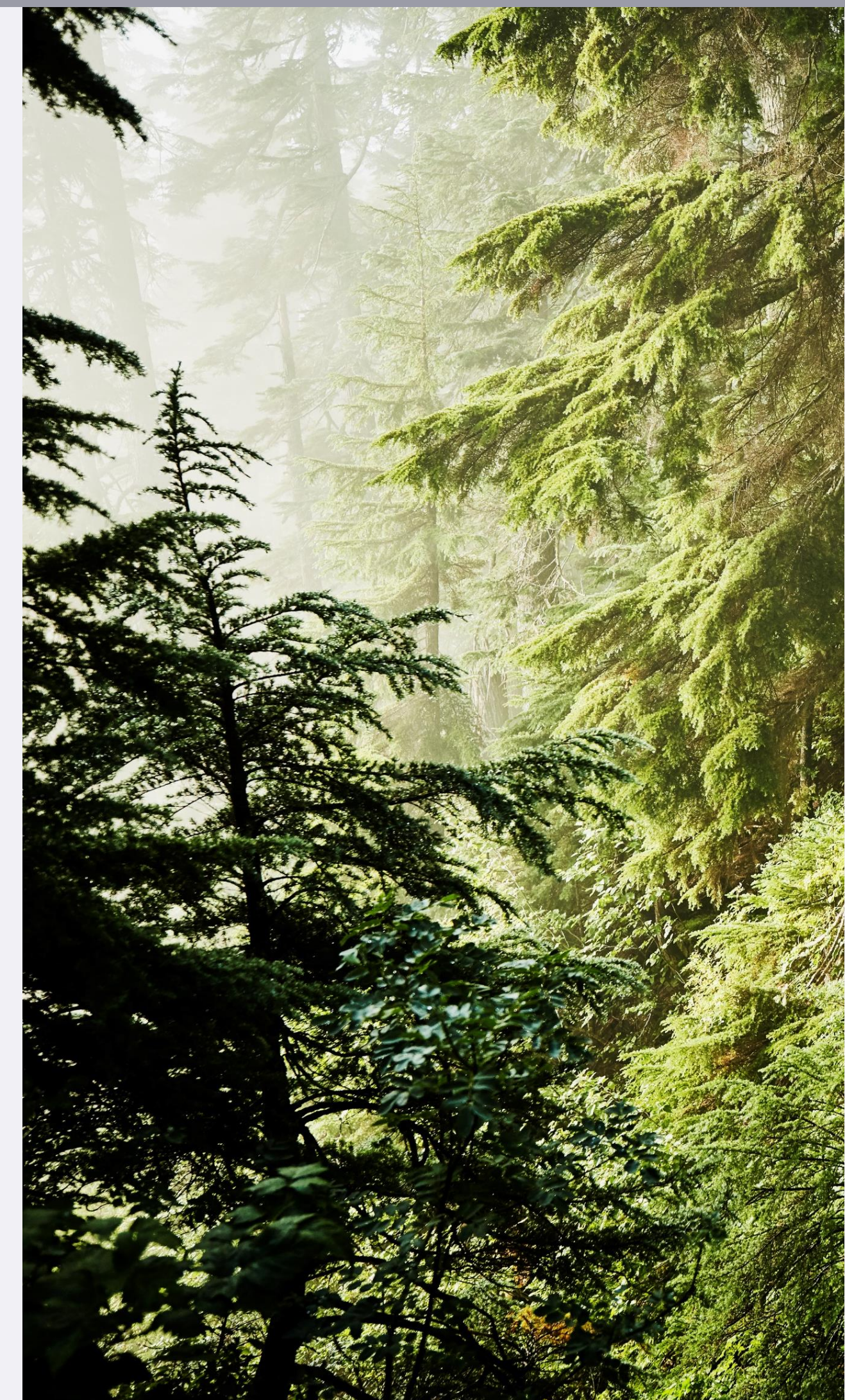
ISO 50001:2018
Sistema di Gestione dell'Energia

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 del network, 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. Nel FY23 si è aggiunto il corso obbligatorio sulla sostenibilità 'Executive Excellence' per la dirigenza. Inoltre, il network 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.





4

L'azienda del futuro Il nostro modo di lavorare

Creare valore nel lungo termine per i Clienti

EY teams help clients grow, optimize and protect value. To do so we bring together service lines, sector knowledge, data, technology, and our ecosystem to bring all of EY's capabilities to meet clients' diverse needs.





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 del network EY Italia nella creazione di valore di lungo termine, attraverso:

- Il lavoro agile, elemento cardine per ogni azienda orientata al futuro e al benessere dei propri dipendenti. Le nostre politiche di smart working e il nuovo EY Manifesto hanno permesso alle persone di EY di svolgere il proprio lavoro in modo flessibile e più soddisfacente, coniugando gli impegni professionali con le necessità personali e al tempo stesso riducendo l'impatto ambientale del network EY Italia legato ai viaggi e agli spostamenti casa-lavoro, riducendo dunque l'impatto del nostro servizio verso il cliente;
- Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale. L'azienda del futuro aiuta i propri clienti a crescere, migliorare e proteggere il proprio valore. Per fare questo EY da un lato offre le migliori competenze per rispondere alle diverse esigenze dei propri clienti, dall'altro opera nel rispetto di principi e policy che garantiscono un operato di alta qualità attraverso una condotta integra e socialmente responsabile, nel rispetto dei principi di responsabilità, sostenibilità e crescita inclusiva che incorporiamo nella nostra

operatività e in tutta la catena di valore per raggiungere i più alti standard di eticità nel business. Vogliamo anche offrire ai nostri stakeholder visibilità sul nostro operato adottando una governance trasparente, che consenta a chiunque sia interessato 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, il network EY Italia si è dotato 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*

+90% delle persone EY ha pianificato liberamente il luogo in cui lavorare

0 episodi di corruzione

0 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

Gold medal Ecovadis per EY S.p.A. e EY Advisory S.p.A.



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 EY 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.

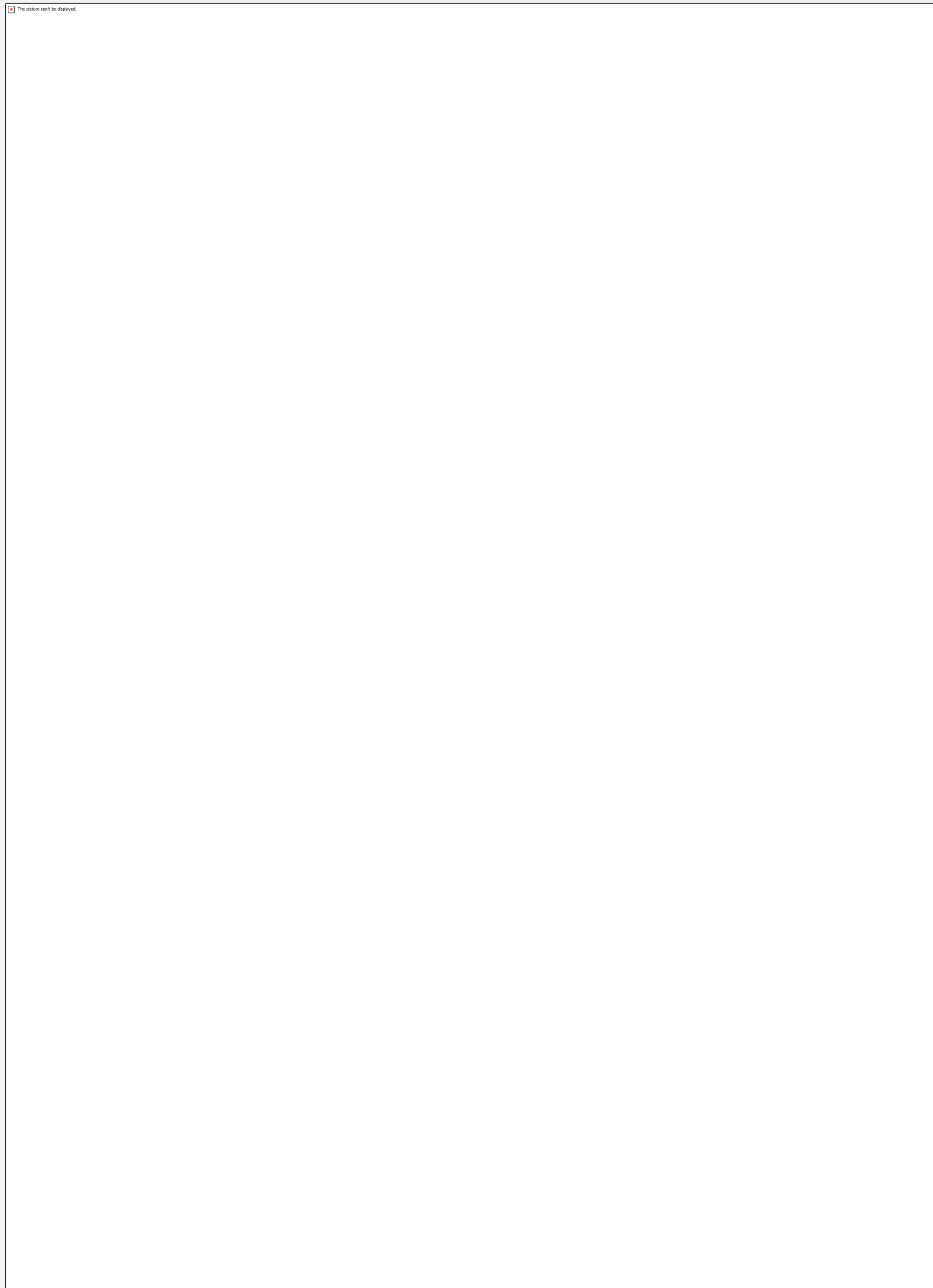
Tanto la policy smart working quanto l'EY Manifesto vanno nella direzione della massima flessibilità, coniugata con fiducia, delega, responsabilizzazione e accountability.

Il FY23 è stato contraddistinto anche da importanti passi in avanti rispetto al nostro approccio al lavoro ibrido, con:

- Oltre 80 sessioni di formazione in presenza o da remoto;
- 3 speech ispirazionali, con oltre 3.000 presenze ciascuno;
- 1 survey con 1.000 rispondenti, i cui risultati dimostrano che più del 90% della popolazione EY ogni anno ha la possibilità di pianificare liberamente il luogo in cui svolgere la propria attività lavorativa (target FY23: 70%). Questa flessibilità ha portato anche ad una riduzione dell'impatto ambientale del network EY Italia legato ai viaggi e agli spostamenti casa-lavoro.

Grazie a questa partecipazione massiccia ed entusiasta, che ha registrato tassi record di soddisfazione rispetto alla flessibilità in EY, abbiamo disegnato il nostro nuovo manifesto del lavoro ibrido, riportato successivamente, che costituisce l'evoluzione di quello co-disegnato 3 anni fa, mantenendone validi i principi.





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.

«Il lavoro ibrido per EY ha rappresentato uno straordinario driver di crescita, produttività e soddisfazione dei nostri oltre 8.500 professionisti in tutta Italia. Ci siamo distinti sul mercato per la nostra capacità di innovare, ma la trasformazione non si ferma: l'eccellenza passa dal comprendere e anticipare i nuovi trend, cercando di essere sempre un passo avanti e garantire il maggior benessere alle nostre persone».

Massimo Antonelli
CEO Italy e Chief Operating Officer EY Europe West



4.2 Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale

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.

È nostro convincimento che nessun nostro cliente sia più importante della nostra reputazione professionale – della reputazione del network EY Italia e della reputazione di ognuno dei nostri professionisti. I comportamenti dei nostri professionisti sono disciplinati da diverse policy votate a creare una cultura di correttezza, integrità e qualità. Le policy si applicano a tutta la popolazione del network EY 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, disponibile [qui](#). 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 nostre decisioni. Il Codice è ancorato ai [nostri valori](#) e alle nostre convinzioni ed è alla base di tutto ciò che facciamo. Il nostro 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 Globale di Condotta.

Al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali la Società si ispira per raggiungere i propri obiettivi, sono state predisposte le Linee Guida di Comportamento, disponibili [qui](#), la cui osservanza è di primaria importanza per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società, la soddisfazione del cliente, fattori tutti che costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro.

Attraverso procedure di monitoraggio della conformità al Codice Globale di Condotta e con frequenti comunicazioni, ci adoperiamo per creare un ambiente che incoraggi tutto il personale ad agire responsabilmente, anche nei casi in cui si debbano riferire comportamenti riprovevoli, senza il timore di ritorsioni.

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



L'indipendenza

La *Global Independence Policy* di EY contiene le regole di indipendenza per le *member firm*, i professionisti e il personale di tutta 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.





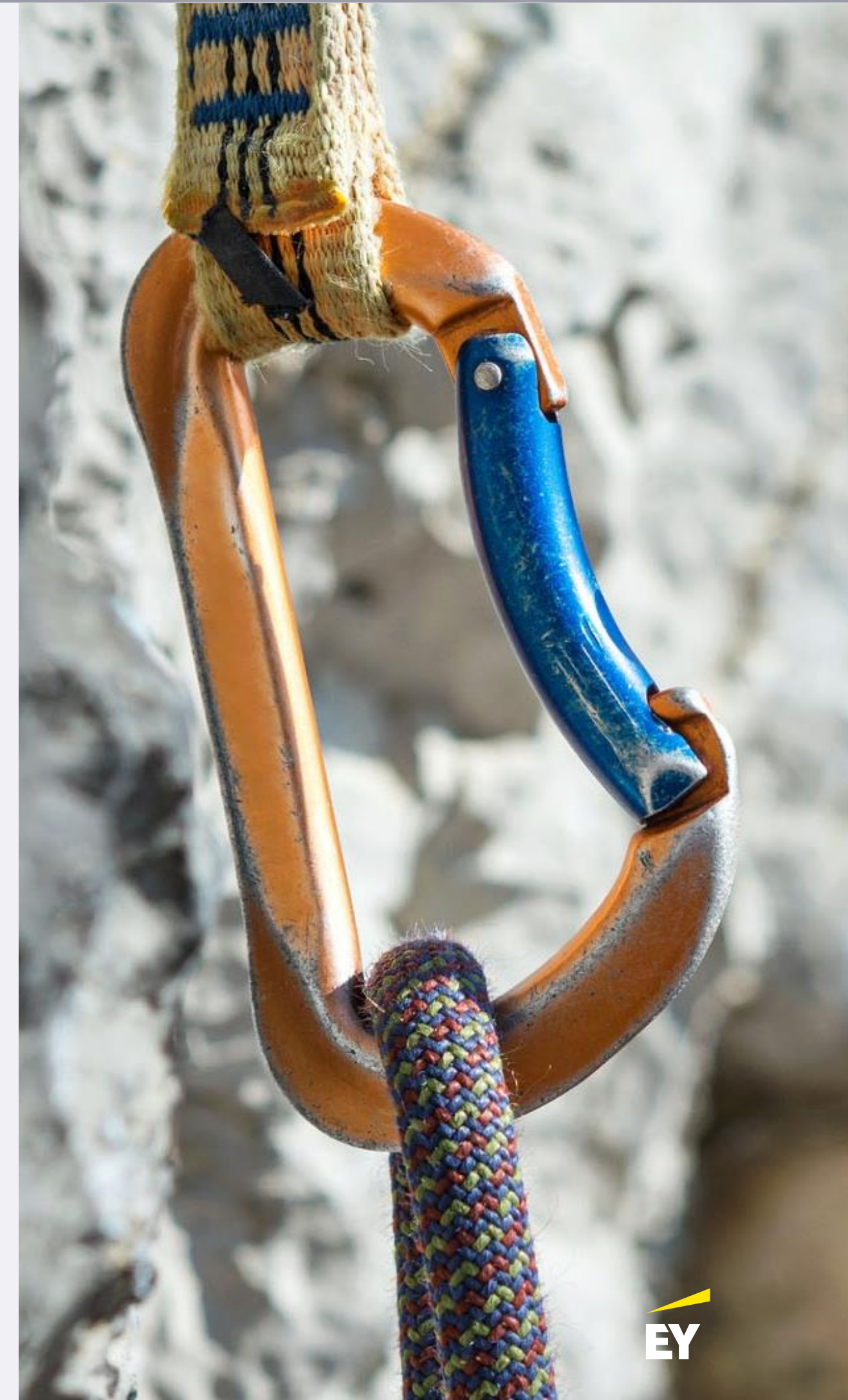
Anticorruzione

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.

Il network 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, il network EY Italia si è dotato di una figura dedicata sul tema, l'Antitrust Compliance Officer.





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.

Esistono varie procedure che delineano la dovuta cura da tenere con tecnologie e dati, inclusa, ma non solo, la *Global Information Security Policy* e la procedura globale sulle forme accettabili di utilizzo della tecnologia. I professionisti EY ricevono formazione e regolari 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 del network EY Italia. Il rispetto del capitale intellettuale e di tutte le altre informazioni sensibili e riservate è richiesto dall'*EY Global Code of Conduct*. La *Global 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* definisce i principi da applicare nella raccolta, nel trattamento e nella protezione di dati personali, inclusi i dati personali relativi al personale attuale, passato e previsto, 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.

Inoltre, EY ha adottato le «Norme vincolanti di Impresa» («*binding corporate rules*») approvate dalle autorità europee e UK, per facilitare il trasferimento di dati personali all'interno del network EY. In questo contesto, il network EY Italia ha adottato una specifica policy locale per trattare le specifiche disposizioni in materia applicabili in Italia.



Il network 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.



4.3 Catena di fornitura

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 Global Procurement Policy, che si applica a tutti gli acquisti di beni e servizi di EY, alla selezione dei fornitori e all'approvvigionamento.

La Global Procurement 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 ai 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.

Il network 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 a selezionare 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.

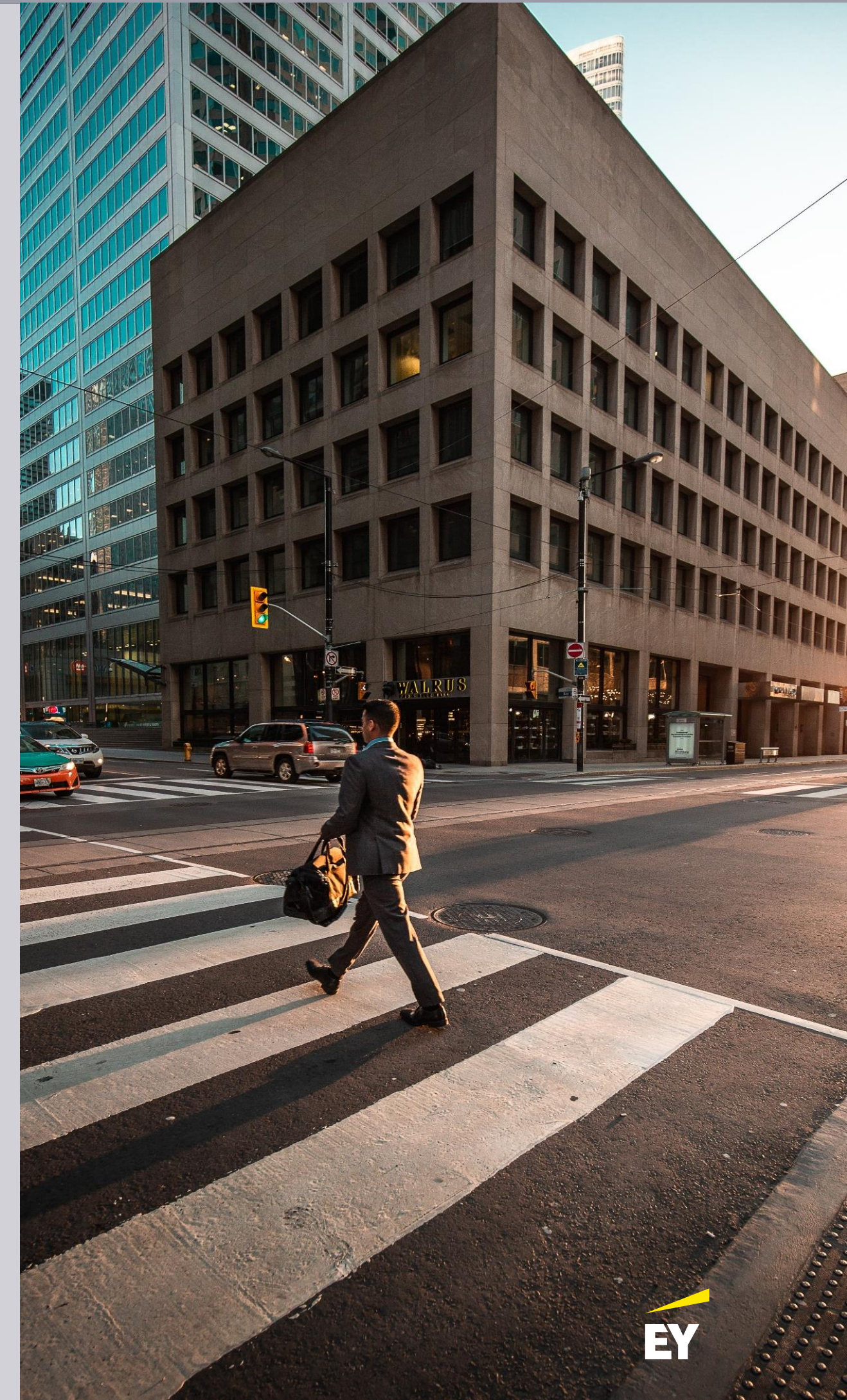
Il network EY Italia è anche socio di Associazione ForAll, progetto nato con l'intento di mappare i fornitori di ogni azienda socia sui temi di DE&I, e poi proseguito con la costituzione di un'associazione a supporto delle imprese che desiderano impegnarsi su questi temi.

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

Oltre a ridurre la nostra carbon footprint, miriamo a supportare i nostri partner 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 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 un set base di domande ESG in ogni request for proposal (RFP) e request for information (RFI) durante il processo di onboarding 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. Chiediamo a tutti i potenziali fornitori di rispondere a queste domande, che vengono successivamente esaminate e valutate come parte del processo di selezione dei fornitori. Per supportare questo processo, il team Environmental Social Governance Services ha collaborato con il team EY Climate Change and Sustainability Services alla progettazione e implementazione del nostro Sustainable Sourcing Framework interno.

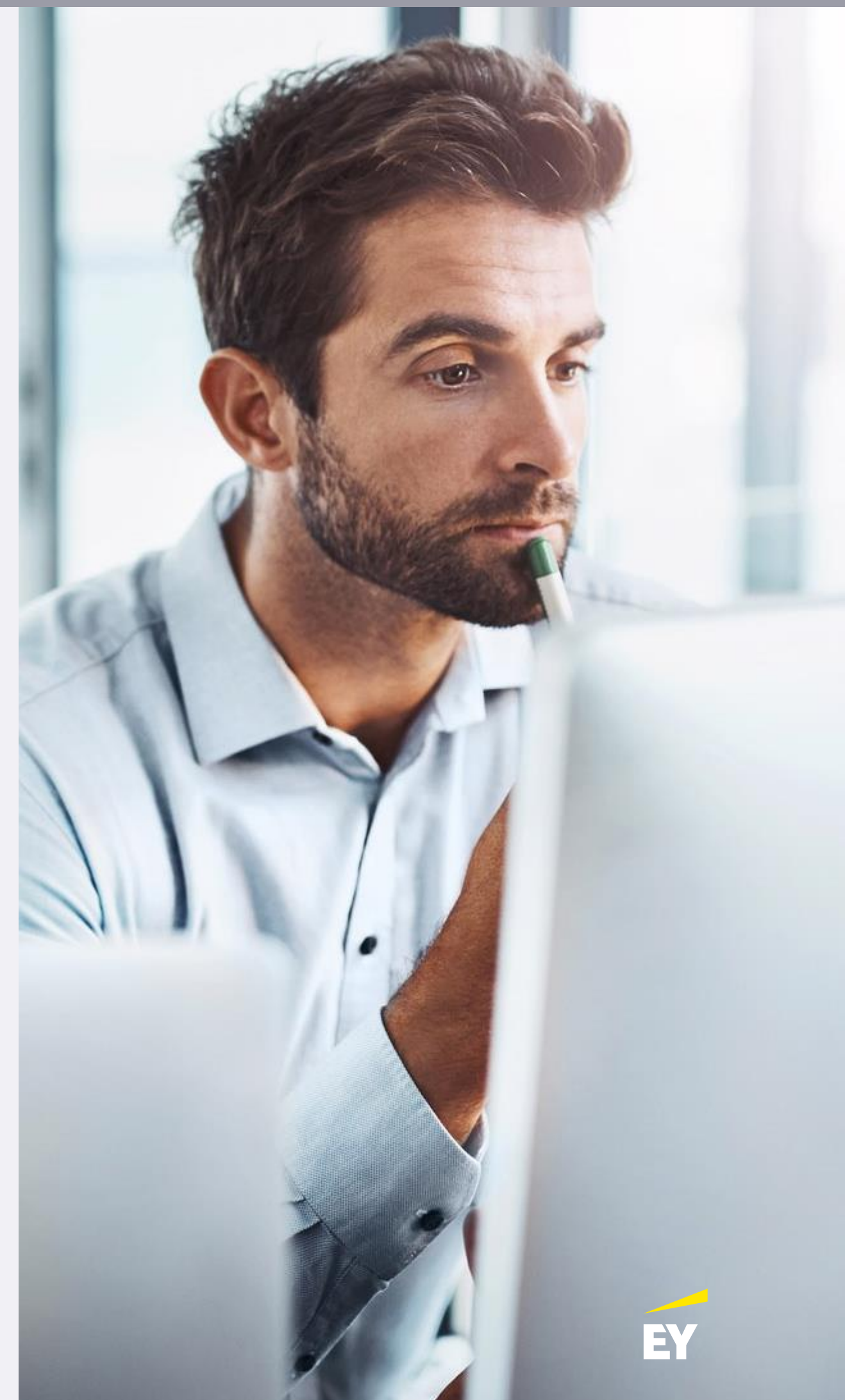
Questo framework fornisce una guida sui principali rischi ESG per prodotto e servizio e sulle conseguenti domande aggiuntive che consigliamo ai sourcing manager di inserire in sede di RFP. Tutti i sourcing manager hanno ricevuto formazione sull'uso di questo documento, che verrà aggiornato periodicamente.

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 del network 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 effettuate chiamate di 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 sei fornitori del network 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 saranno sottoposti ad un ulteriore assessment. L'ESG Assessment non ha avuto luogo nel corso del FY23, ma riprenderà e sarà esteso a ulteriori fornitori nel FY24.

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.





- Formazione dei fornitori

Nel FY23 il team ESGS Lead e il team EY Climate Change and Sustainability Services hanno erogato un modulo formativo a tutti i fornitori che sono stati selezionati per partecipare all'ESG Assessment Pilot nel FY22 (si tratta di fornitori che abbiamo valutato come fornitori ad alto rischio e/o ad alta spesa). La formazione ha riguardato argomenti quali: che cosa siano i diritti umani e la schiavitù moderna, i segni della schiavitù moderna da ricercare, la rilevanza della legislazione e quali siano i requisiti che EY si aspetta da parte dei propri fornitori su questi temi.

- Formazione sui servizi della Global Supply Chain

Il team EY Supply Chain Services ha ricevuto una serie di sessioni di formazione su diversi aspetti ESG, tra cui i diritti umani e la schiavitù antimoderna.

Esperti provenienti da tutta EY hanno erogato la formazione nelle rispettive aree di competenza e i corsi di formazione sono stati registrati affinché possano essere visti o rivisti da parte delle persone di EY Supply Chain Services.

Oltre all'ESG week, una settimana dedicata alla formazione sui temi ESG, a gennaio 2023 il Sustainable Procurement Lead ha erogato formazione in presenza sui temi ESG a tutte le persone del team Travel Meetings and Events, facente parte di Supply Chain Services (circa 130 persone).





4.4 Certificazioni e rating ESG

L'impegno del network 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. Il network 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 ottenere diversi benefici, tra cui:

- 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. I certificati sono pubblici e disponibili [qui](#).





ECOVADIS



EY Advisory S.p.A.
GOLD MEDAL



EY S.p.A.
GOLD MEDAL

Open-es

Scoring sostenibilità
95/100

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

Scoring sostenibilità
98/100

- IFI Security s.r.l.

CRIF



- EY Advisory S.p.A.
- EY S.p.A.
- Studio Legale Tributario
- IFI Security s.r.l.



Le persone del futuro

5

Il nostro modo di far crescere le persone

Creare valore nel lungo termine per le
persone di EY

We are committed to delivering on our promise to all EY people:
'The exceptional EY experience – it's yours to build'.





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*.

Per EY, 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 esclusivamente 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**. In EY ci impegniamo costantemente 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, in EY 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 EY.

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*

| | |
|--|---|
| 26% di donne nei Consigli di Amministrazione | 28,6% di donne promosse a partner |
| Gender pay gap <2% | ~20% delle persone promosse a rank superiore |
| 68% delle persone ha dichiarato di avere una Exceptional EY Experience | 28 iniziative sui temi di Diversity, Equity & Inclusion |
| Aggiornamento della policy Genitori@EY | ~440 mila ore di formazione erogate |
| 6 EY Badges dedicati alla sostenibilità | 77% 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 |



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 dipendenti affinché non vi sia un divario retributivo di genere e si possa intervenire laddove si evidenzino un effettivo trattamento diverso dovuto al genere.

Con l'obiettivo di migliorare ulteriormente il bilanciamento di genere nella forza-lavoro, nel FY23, attraverso il Piano di sostenibilità, in Italia abbiamo ottenuto i seguenti risultati:

- 51% di donne assunte (46% nel FY22);
- Incrementata al 26% la presenza di donne nei Consigli di Amministrazione delle società del network Italiano;
- Incrementato il numero di donne promosse a partner (28,6% nel FY23).

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.

Il gender pay gap del network EY Italia nel FY23, calcolato come:

$$\frac{[(\text{media del compenso fisso annuale maschile}) - (\text{media del compenso fisso annuale femminile})]}{(\text{media del compenso fisso annuale maschile})}$$

per rank è minore del 2%, in linea con l'obiettivo prefissato all'interno del piano di sostenibilità.

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.

Percentuale di promozioni a rank superiori sul totale della popolazione elegibile per Service line nel FY23:

| | |
|-------------|------|
| Assurance | 50,2 |
| Consulting | 37,4 |
| SaT | 57,3 |
| Tax and Law | 36,7 |
| PAS | 33,2 |
| CBS | 11,6 |

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 FY23, attraverso la EY People Pulse, il 68% delle persone di EY in Italia ha dichiarato di avere una Exceptional EY Experience (target FY25: 75%)



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 network EY nell'interesse di tutte le persone EY 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 per le persone di EY, 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 e adattamenti lavorativi in base alle necessità delle nostre risorse;
- **Diversità, equità e inclusività** – Il diritto di tutte le persone a essere rispettate e apprezzate per le loro differenze, con opportunità e risultati equi, in un ambiente inclusivo in cui tutti possono prosperare.

Il testo completo dell'EY Global Human Rights Statement è disponibile [qui](#).

Il nostro impegno a livello globale sulla DE&I è descritto nell'EY Global Executive Diversity & Inclusion Statement, disponibile [qui](#).

Per monitorare i nostri progressi sui temi di DE&I, utilizziamo il Global DE&I 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.

Giunto al suo quarto anno, il Global DE&I Tracker 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 si confronta ogni giorno con colleghi e colleghe rappresentano un momento di arricchimento e un patrimonio da difendere e valorizzare. In EY abbiamo l'obiettivo di creare un ambiente che generi innovazione e che permetta alle nostre persone di crescere ed esprimersi al meglio, contribuendo allo sviluppo di una diversità di pensiero sempre più tangibile. Tutti gli anni sviluppiamo una serie di progetti e iniziative per garantire la diffusione di una cultura basata sul rispetto e valorizzazione delle specificità di ognuno, al fine di permettere di essere pienamente se stessi.

Dal 2019 il network EY Italia si è dotato di un team dedicato esclusivamente alla Diversity, Equity & Inclusion, per cui l'attenzione ai temi della D&I si è allargato all'orientamento sessuale e all'identità di genere, all'inclusione delle disabilità e fragilità, culture e generazioni differenti, gender equity, nonché ai temi legati all'integrazione tra vita privata e lavorativa e all'intersezionalità della diversità.

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.

Il network 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. 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.

Nel FY23, il network EY Italia si è dotato 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.

Sempre nel FY23, in Italia, abbiamo erogato 28 iniziative di DE&I, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- *"8 marzo tutto l'anno. Donne e consulenza"*, una serie di Instagram live che hanno coinvolto colleghe e colleghi EY in un dialogo sui temi di gender e social equity per contribuire a creare un impatto attraverso la condivisione delle loro storie;
- *"Bring Your Kids at EY"*, l'open day speciale in cui EY ha aperto le porte degli uffici di Milano e Roma alle famiglie dei propri collaboratori;
- *"99 e lode"*, la quarta edizione del progetto a tutto tondo sulle professioni del futuro rivolto alle giovani neolaureate;
- *"Inspiring Girls" con Valore D*, per portare nelle scuole medie storie di professioniste che incoraggino ragazze e ragazzi a seguire le proprie ambizioni, liberi da stereotipi di genere.



Nel network EY Italia, sono inoltre presenti diversi Employee Resource Groups, gruppi di affinità creati e gestiti su base volontaria da persone 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) - 80 membri;
- LGBTQI+ (Unity network) 450 membri;
- Cultural Diversity (Minds from the Globe) 200 membri;
- Different generations (Young Leadership Board) 50 membri;
- Women and allies network (WANI and You Movement) 200 membri.

Ulteriore attività ad alto valore aggiunto effettuata nel FY23 è stato l'aggiornamento della policy Genitori@EY, che, rispetto alla precedente versione, ha visto l'estensione del congedo di paternità di 10 giorni in più rispetto a quanto previsto per legge, aumentato il bonus erogato ai genitori per le spese di cura (da 3.500 a 4.500) e attivato una serie di iniziative di supporto alla genitorialità, tra cui una sala dedicata all'allattamento, un percorso formativo per certificare le competenze maturate come caregiver e un buddy per facilitare il rientro dal congedo di maternità.





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 proprio 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 nostre 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, chiunque in EY ha l'opportunità di conseguire un master in Analytics, Sustainability o un MBA Tech in collaborazione con la Hult International Business School.

Nel FY23 il network EY Italia ha erogato circa

440 mila ore di formazione

rispetto alle 344 mila ore erogate nel FY22.



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 sei EY Badges dedicati alla sostenibilità:

Climate Change

Creating Long-term Value through ESG

Circular Economy

Impact Entrepreneurship

Responsible and Inclusive Business

Sustainable Finance

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 per aiutarli a familiarizzare ulteriormente con i 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 network EY Italia.

Nel FY23, il 77% delle persone del network EY Italia ha svolto corsi sulla sostenibilità.

L'obiettivo per il FY25 è che l'85% della popolazione del network EY Italia abbia svolto almeno un corso sui temi di sostenibilità.





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 una ampia offerta di opportunità per le persone in EY.

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 del network EY Italia, il programma *EY per Te* riunisce i flexible benefit, i 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 del network EY Italia.

BENESSERE FISICO

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

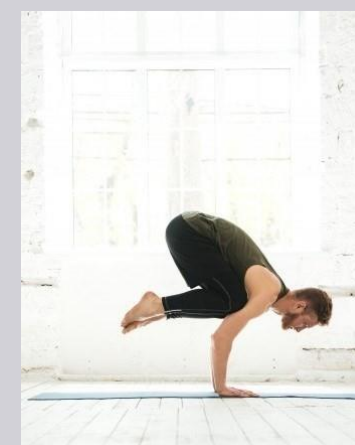
Online Fitness gratuito, voucher per palestre e piscine con FlexEYgift, corsi e personal trainer, nutrizionista on demand, rimborso visite specialistiche, assistenza sanitaria e molto altro.



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 24su24 sette giorni su sette.



BENESSERE SOCIALE

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 KASKO, bonus per genitori, piattaforme per approfondire le tue passioni e per ampliare le tue conoscenze linguistiche e molto altro.*





BENESSERE FISICO

Allenamenti online gratuiti e abbonamenti scontati in 1500 centri sportivi, piscine e SPA in tutta Italia in partnership con FitPrime.

Wellbeing for Good per EY, il programma di allenamenti di Fit-Walking, Running e Functional Training con trainer specializzati nelle città di Bari, Roma e Milano.

Assistenza sanitaria integrativa con Unisalute, Sanimpresa e FondoEst che permette di prenotare e sostenere prestazioni specialistiche presso strutture convenzionate.

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 in partnership con FitPrime.

Venerdì del Benessere, webinar per prenderci cura di noi, approfondire concetti e tematiche inerenti al tema e soprattutto confrontarci con tutti i partecipanti virtualmente connessi.

BENESSERE SOCIALE

Attività di volontariato aziendale - EY Ripples.

BENESSERE ECONOMICO

Ticket Buoni Pasto in partnership con Edenred, spendibili in ristoranti e locali, supermercati e per la spesa online.

Convenzioni aziendali EY per viaggi, shopping, tempo libero, motori, finanza, salute e sport, cultura, casa, tecnologia, formazione e molto altro in partnership con Corporate Benefits e Edenred4You,

Flexible benefit con FlexEYgift, il benefit flessibile che risponde alle più diverse esigenze, valorizzando l'individualità di ognuno, dalla spesa al supermercato alla benzina, 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 in asili nido, baby-sitter e altri servizi educativi (ad es. Ludoteche) e di assistenza familiare.

Carta di credito corporate American Express.

Polizza Kasko 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 morte derivanti da infortunio occorso anche non in occasione di lavoro.

Convenzione per servizi di consulenza previdenziale ed assistenza fiscale Assocaaf.





5.5 Salute e sicurezza

Il network 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 del network EY Italia un sistema di gestione integrato conforme ai requisiti della norma ISO 45001, e, per le principali sedi del network EY Italia situate presso Milano e Roma, sedi che ospitano più dell'80% della popolazione del network, 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, il network EY Italia si è dotato 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 del network 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 rappresaglie, contribuendo così a migliorare la

gestione della sicurezza all'interno del network.

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.

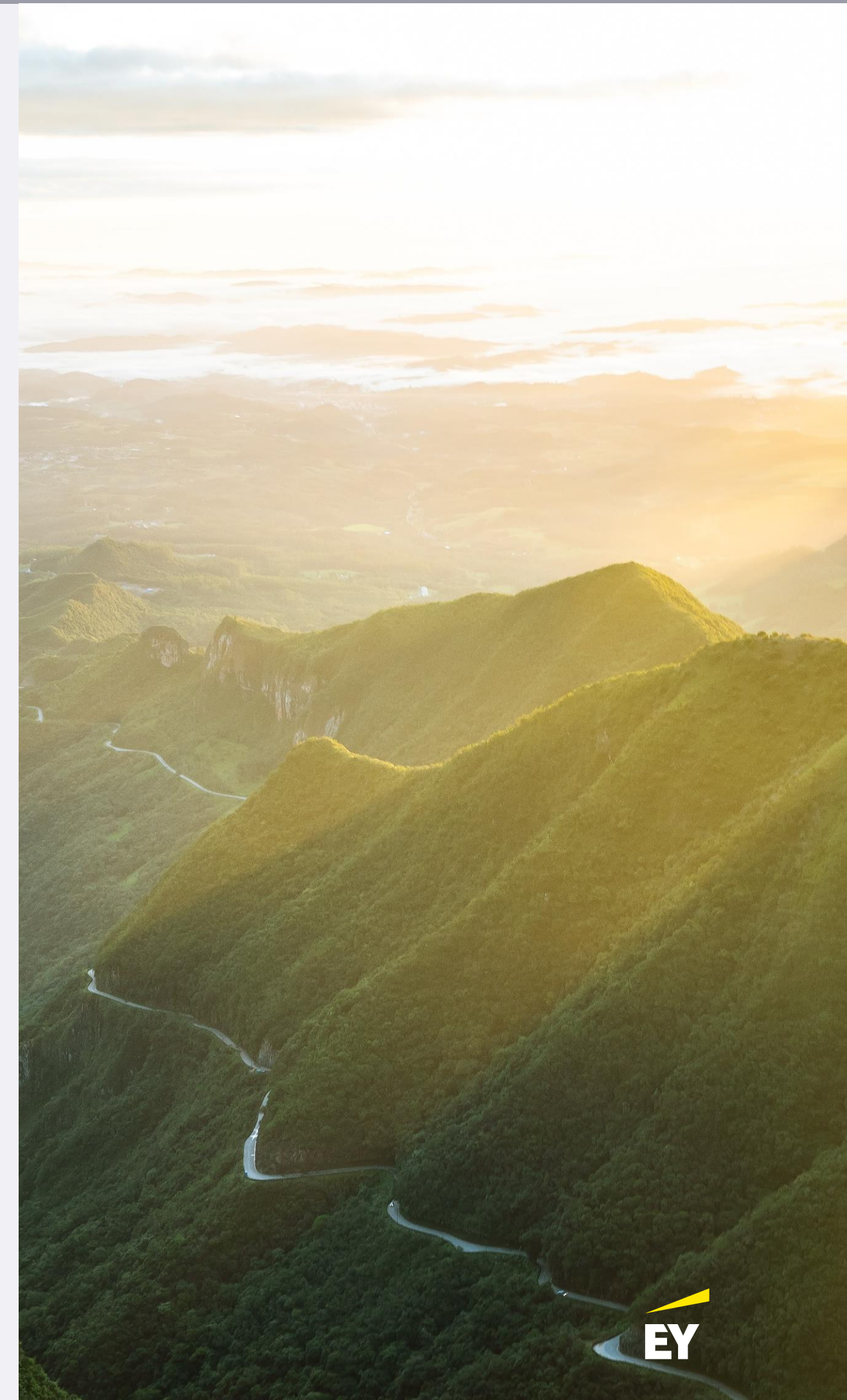
In merito ai processi di partecipazione e consultazione dei lavoratori allo sviluppo, all'attuazione e alla valutazione del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, si evidenzia la partecipazione dei RLS al processo di valutazione dei rischi aziendali e presa visione dei DVR. Nella 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, il network EY Italia si adopera per promuovere la salute delle persone attraverso coperture assicurative, uno sportello psicologico gratuito, attività sportive aziendali nonché l'ampio programma di wellbeing descritto nella precedente sezione.



6 GRI Content Index

| | |
|---------------------|---|
| Dichiarazione d'uso | Il network EY Italia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1/07/2022-30/06/2023 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 | Nota metodologica | - | - |
| 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | Nota metodologica | - | - |
| 2-4 | Revisione delle informazioni | - | Qualunque modifica è opportunamente segnalata all'interno del report e in corrispondenza della stessa | - |
| 2-5 | Assurance esterna | Nota metodologica | - | - |
| 2. Attività e lavoratori | | | | |
| 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business | Organizzazione e governance, Catena di fornitura | - | - |
| 2-7 | Dipendenti | Fatti e cifre - Le persone del futuro | - | 8, 10 |
| 2-8 | Lavoratori non dipendenti | Fatti e cifre - 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 dal CEO di EY Italia | - | - |
| 2-23 | Impegno in termini di policy | Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale | - | 16 |
| 2-26 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale | - | 16 |
| 2-28 | Appartenenza ad associazioni | Partnership e adesioni ad associazioni | - | - |
| 5. Coinvolgimento degli stakeholder | | | | |
| 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | Gli stakeholder e il loro coinvolgimento | - | - |
| 2-30 | Contratti collettivi | - | Il 100% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva nazionale (CCNL) | 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 dal CEO di EY Italia | - | - |
| 201-1 | Valore economico diretto generato e distribuito | Fatti e cifre - 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 | Fatti e cifre - Il Paese del futuro | - | 1, 3, 8 |
| GRI 205: Anticorruzione 2016 | | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale | - | - |
| 205-3 | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate | Fatti e cifre - L'azienda del futuro | - | 16 |
| GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016 | | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Correttezza e trasparenza nella condotta aziendale | - | - |
| 206-1 | Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche | - | <i>Nel corso del FY23 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 | Fatti e cifre – 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) | Fatti e cifre – Il Paese del futuro | 3, 12, 13, 14, 15 |
| 305-2 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | Fatti e cifre – Il Paese del futuro | 3, 12, 13, 14, 15 |
| 305-3 | Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3) | Fatti e cifre – 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 | Fatti e cifre – 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 | Fatti e cifre – 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 | Fatti e cifre - 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 e inclusività | | - |
| 405-1 | Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti | Fatti e cifre - Le persone del futuro | | 5, 8 |
| GRI 406: Non discriminazione 2016 | | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Diritti umani, diversità e inclusività | | - |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | Fatti e cifre - Le persone del futuro | | 5, 8 |
| GRI 415: Politica pubblica 2016 | | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | | <i>Nessuna delle Entità legali del network 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 | Fatti e cifre - L'azienda del futuro | | 16 |



7 Fatti e cifre

In EY we define our success broadly – we measure the value we create for our stakeholders (people, society and clients) alongside our financial performance.

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





Il paese del futuro – Social value

Investimenti per la comunità

GRI203-1

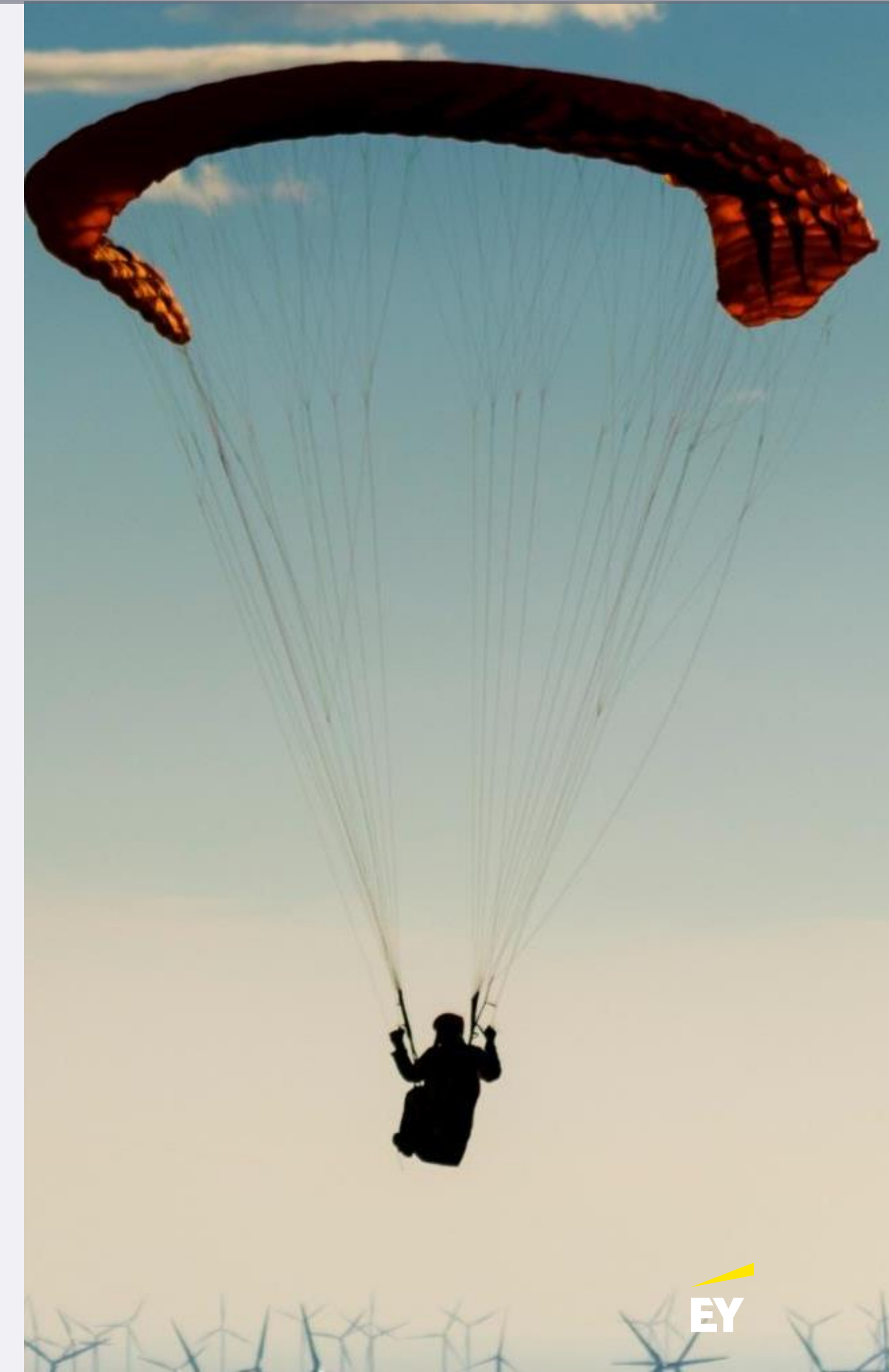
| | FY21 | FY22 | FY23 |
|---------------------------------------|---------|---------|------------|
| Volontari EY | 1.211 | 1.186 | 1.840 |
| Iniziative realizzate | 38 | 42 | 72 |
| Valore distribuito alla comunità* (€) | 260.800 | 476.481 | 500.207,30 |

*Il valore distribuito alla comunità dalla EY Foundation nel FY23, grazie al supporto del network EY Italia è pari a € 500.207,30, di cui liberalità €498.617,30, sponsorizzazioni con finalità sociale €0 e contributi associativi €1.590,00.

Vite impattate

| | FY21 | FY22 | FY23 |
|--------|---------|---------|---------|
| Totale | 553.000 | 482.000 | 802.000 |

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 | FY20 | FY21 | FY22 | FY23 |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Total emissions Location Based | 13.691 | 10.594 | 10.508 | 11.259 | 13.300 |
| Total emissions Market Based | 14.214 | 11.172 | 10.787 | 11.256 | 12.411 |
| Scope 1 | 314 | 376 | 303 | 489 | 791 |
| Scope 2 Location Based | 1.144 | 1.240 | 1.674 | 1.311 | 1.111 |
| Scope 2 Market Based | 1.668 | 1.818 | 1.953 | 1.308 | 222 |
| Scope 3 | 12.233 | 8.978 | 8.531 | 9.459 | 11.398 |

Emissioni medie di gas serra (GHG) in tCO2e per persona

| | FY19 | FY20 | FY21 | FY22 | FY23 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|
| Total emissions Location Based | 2,83 | 1,84 | 2,05 | 1,82 | 1,98 |
| Total emissions Market Based | 2,94 | 1,94 | 2,11 | 1,82 | 1,85 |
| Scope 1 | 0,06 | 0,07 | 0,06 | 0,08 | 0,12 |
| Scope 2 Location Based | 0,24 | 0,22 | 0,33 | 0,21 | 0,17 |
| Scope 2 Market Based | 0,35 | 0,32 | 0,38 | 0,21 | 0,03 |
| Scope 3 | 2,53 | 1,56 | 1,67 | 1,53 | 1,70 |

Per rendicontare accuratamente le emissioni e le rimozioni, 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. 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 employee commuting e telelavoro, da viaggi di lavoro (specialmente da auto private ed aereo) 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 FY22 sono state incluse nel calcolo anche le seguenti categorie:

- Capital Goods: relativa alle emissioni legate ad i beni capitali acquistati dell'organizzazione;
- Fuel- and energy-related activities: emissioni connesse alle perdite di rete energetiche;
- Rifiuti: emissioni relative alla gestione ed al trattamento dei rifiuti industriali e municipali;
- Employee Commuting: emissioni connesse al tragitto casa-lavoro dei dipendenti.

Tutte le emissioni sono categorizzate come non biogeniche.

Inoltre, non si considerano rilevanti 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 FY23, sono state calcolate le seguenti categorie:

| Scope | Fonte |
|---------|--|
| Scope 1 | - Combustione stazionaria: gas naturale, gasolio. |
| | - Combustione mobile: auto aziendali. |
| | - F-Gas refill: ricarica di liquido refrigerante nelle apparecchiature di refrigerazione. |
| Scope 2 | - Approvvigionamento di energia: energia elettrica e calore acquistati dalla rete. |
| Scope 3 | - Associato ai prodotti acquistati: acquisto di beni ad uso ufficio o IT. |
| | - Acquisto di beni capitali: acquisto di prodotti in leasing (notebook). |
| | - Fuel- and energy-related activities (not included in Scope 1 or Scope 2): perdite di rete di energia e di fase upstream dei carburanti considerati in Scope 1. |
| | - Rifiuti: rifiuti industriali e municipali. |
| | - Da trasporto: viaggi di lavoro con auto private, treno, aereo, taxi e mezzi pubblici urbani. |
| | - Employee Commuting e telelavoro dei dipendenti. |



Consumo di energia interno all'organizzazione

GRI302-1

| Consumi di combustibile da fonti non rinnovabili | | | | | | | |
|--|-----|--------------|--------------|-----|-----------|-----------|---|
| | UdM | FY22 | FY23 | UdM | FY22 | FY23 | Fonte |
| Gas Naturale (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro) | Sm3 | 147.128,31 | 119.630 | GJ | 5.292,96 | 4.292,85 | Defra 2021 per il FY22 e Defra 2022 per il FY23 |
| Metano (utilizzato per alimentazione veicoli) | Sm3 | 0 | 0 | GJ | - | - | |
| Gasolio (utilizzato per riscaldamento ambienti di lavoro, alimentazione gruppi elettrogeni, motopompe dei gruppi di spinta antincendio, idropulitrici) | l | 290 | 234 | GJ | 10,42 | 8,41 | |
| Diesel (utilizzato per alimentazione veicoli) | l | 51345 | 1444270 | GJ | 1.845,35 | 51.888,92 | |
| Benzina (utilizzata per alimentazione veicoli e che include conservativamente i consumi delle autovetture hybrid e plug-in) | l | 8408 | 575262 | GJ | 274,05 | 18.684,47 | |
| Totale consumo di combustibile da fonti non rinnovabili | | | | GJ | 7.422,78 | 74.874,65 | - |
| Consumi di energia indiretta | | | | | | | |
| | UdM | FY22 | FY23 | UdM | FY22 | FY23 | Fonte |
| Consumi di energia elettrica acquistata | kWh | 5.165.744,86 | 4.467.143,79 | GJ | 18.596,68 | 16.081,72 | Defra 2021 - tab Conversion per il FY22 e Defra 2022 - tab Conversion per il FY23 |
| di cui proveniente da fonte rinnovabile certificata | kWh | 2.391.301,04 | 4.010.299,79 | GJ | 8.608,68 | 14.437,08 | |
| Consumi di calore acquistato | kWh | 241.960,73 | 81.507,42 | GJ | 871,06 | 293,43 | |
| Totale consumo di energia indiretta | | | | GJ | 19.467,74 | 16.375,14 | - |
| TOTALE CONSUMO DI ENERGIA | | | | GJ | 26.890,52 | 91.249,79 | - |



L'azienda del futuro – Client value

Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

GRI 205-3

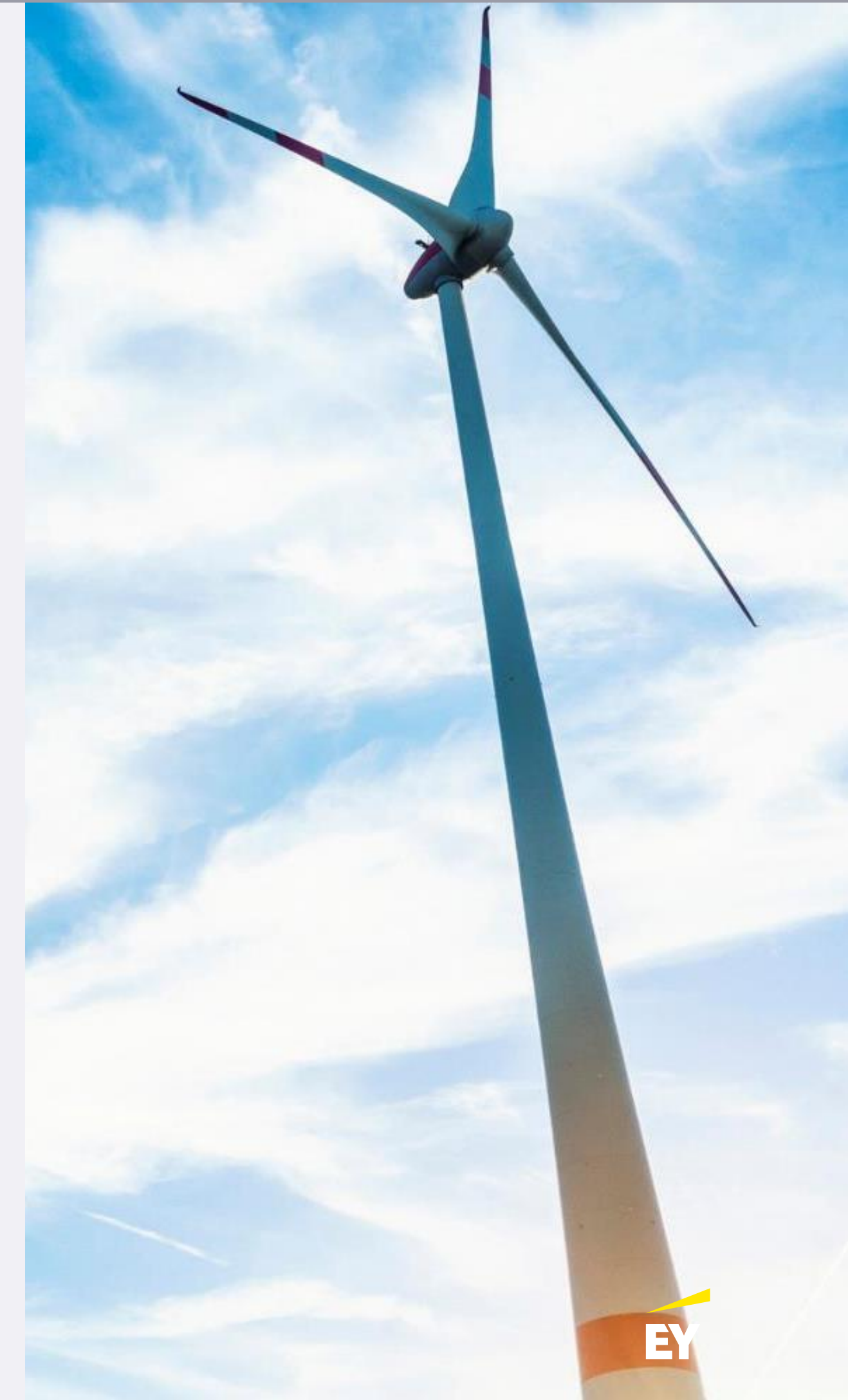
| | FY21 | FY22 | FY23 |
|---|------|------|------|
| Numero totale e natura degli incidenti confermati di corruzione | 0 | 0 | 0 |

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

GRI 418-1

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

*Due 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 | EY IFI Security S.r.l. | EY Engineering and Technical Services S.r.l. | EY Jungles S.r.l. |
|--|-----------------------|-----------|-----------------------------|---------------------------|--|-------------------|
| ISO 9001:2015 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ISO 37001:2016 | ✓ | ✓ | | | | |
| ISO 27001:2013 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| ISO 28001:2007 | | | | ✓ | | |
| ISO 20000-1:2018 | ✓ | | | | | |
| ISO20400:2017 | ✓ | | | | | |
| ISO 50001:2018 | ✓ | ✓ | | | | |
| ISO 14064-1:2019 | ✓ | ✓ | | | | |
| ISO 14001:2015 | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| ISO 45001:2018 | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| SA8000:2014 | ✓ | | | | | |
| ISO 30415:2021 | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| UNI/PdR 125:2022 | ✓ | ✓ | | | | |
| Sistema di Gestione Integrato in conformità con gli standard SA8000, PDR 125, ISO 30415, ISO 45001, ISO 14001, ISO 37001 e ISO 50001. | ✓ | ✓ | ✓ | | | |



Le persone del futuro – People value

Formazione

| | FY21 | FY22 | FY23 |
|-------------------------------|---------|---------|---------|
| Ore di formazione erogate | 316.089 | 344.027 | 439.981 |
| Ore di formazione per persona | 64,4 | 52,5 | 47 |

Ore di formazione annua per persona per Legal Entity

| | Ore totali | | | Ore medie | | |
|--|------------|---------|---------|-----------|------|------|
| | FY21 | FY22 | FY23 | FY21 | FY22 | FY23 |
| EY S.p.A. | 168.051 | 174.224 | 217.490 | 72 | 84 | 70 |
| EY Advisory S.p.A. | 101.061 | 96.502 | 157.046 | 38 | 39 | 35 |
| Studio Legale Tributario | 23.525 | 26.659 | 39.003 | 31 | 35 | 41 |
| Global Shared Services s.r.l. | 7.935 | 8.618 | 11.621 | 24 | 26 | 29 |
| EY Jungles s.r.l. | - | - | 552 | - | - | 15 |
| EY Business & Technology Solution s.r.l. | 10.817 | 23.778 | 12.951 | 38 | 45 | 42 |
| EY Engineering and Technical Services s.r.l. | - | 244 | 601 | - | 22 | 46 |
| EY IFI Security s.r.l. | - | 146 | 717 | - | 6,5 | 29 |

Ore medie di formazione per persona in base al genere

GRI 404-1

| | FY21 | FY22 | FY23 |
|-------|------|------|------|
| Donna | 47,1 | 50 | 46,1 |
| Uomo | 49,7 | 54,9 | 50,7 |

Ore medie di formazione per persona in base al rank

GRI 404-1

| | FY21 | FY22 | FY23 |
|---|------|------|------|
| Partners/Principals/Executive Directors/Directors | 49 | 42,3 | 43,6 |
| Senior Manager/Associate Director | 66 | 53,3 | 52,9 |
| Manager/Assistant Director | 68 | 60,0 | 54,1 |
| Supervisory Associate/Senior Associate/Senior | 78 | 51,5 | 43,6 |
| Staff/Assistant/Associate | 43 | 58,9 | 55,9 |
| Intern | 8 | 17,6 | 21 |
| Administrator | 4 | 5,5 | 19,7 |

Numero totale e tasso di nuove assunzioni per fascia d'età e genere GRI401-1

| | Genere | Età | FY21 | FY22 | FY23 | Trend FY22-FY23 |
|--|--------------------------|------------------|-------|-------|-------|-----------------|
| Nuove persone assunte dal 1° luglio al 30 giugno | Donne | < 30 anni | 531 | 1.000 | 898 | -10% |
| | | Tra 30 e 50 anni | 144 | 245 | 302 | 23% |
| | | > 50 anni | 27 | 6 | 8 | +33% |
| | Numero totale di donne | | 702 | 1.251 | 1.208 | -3% |
| | Uomini | < 30 anni | 467 | 1.146 | 831 | -27% |
| | | Tra 30 e 50 anni | 206 | 314 | 316 | +1% |
| | | > 50 anni | 31 | 20 | 18 | -10% |
| | Numero totale di uomini | | 704 | 1.480 | 1.165 | -21% |
| | Numero totale di persone | | 1.406 | 2.731 | 2.373 | -13% |

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

Numero totale e tasso di turnover per fascia d'età e genere GRI401-1

| | Genere | Età | FY21 | FY22 | FY23 | Trend FY22-FY23 |
|---|--------------------------|------------------|-------|-------|-------|-----------------|
| Cessazioni di rapporto di lavoro dal 1° luglio al 30 giugno | Donne | < 30 anni | 302 | 423 | 359 | -15% |
| | | Tra 30 e 50 anni | 220 | 276 | 331 | +20% |
| | | > 50 anni | 13 | 7 | 8 | +14% |
| | Numero totale di donne | | 535 | 706 | 698 | -1% |
| | Uomini | < 30 anni | 316 | 406 | 379 | -7% |
| | | Tra 30 e 50 anni | 244 | 379 | 313 | -17% |
| | | > 50 anni | 19 | 30 | 13 | -57% |
| | Numero totale di uomini | | 579 | 815 | 705 | -13% |
| | Numero totale di persone | | 1.114 | 1.521 | 1.403 | -8% |

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

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

| Genere | Età | FY21 | FY22 | FY23 | Trend FY22-FY23 |
|--------------------------|------------------|-------|-------|-------|-----------------|
| Donne | < 30 anni | 1.242 | 1.466 | 1.709 | +17% |
| | Tra 30 e 50 anni | 1.072 | 1.328 | 1.363 | +3% |
| | > 50 anni | 173 | 185 | 134 | -28% |
| Numero totale di donne | | 2.487 | 2.979 | 3.206 | +8% |
| Uomini | < 30 anni | 1.157 | 1.461 | 1.607 | +10% |
| | Tra 30 e 50 anni | 1.247 | 1.513 | 1.689 | +12% |
| | > 50 anni | 230 | 236 | 216 | -8% |
| Numero totale di uomini | | 2.634 | 3.210 | 3.512 | +9% |
| Numero totale di persone | | 5.121 | 6.189 | 6.718 | +9% |

Numero di persone al 30 giugno per Legal Entity

| | FY21 | FY22 | FY23 |
|--|-------|-------|-------|
| EY S.p.A. | 1.767 | 1.988 | 2.231 |
| EY Advisory S.p.A. | 2.055 | 2.537 | 3.536 |
| Studio Legale Tributario | 660 | 741 | 807 |
| Global Shared Services s.r.l. | 300 | 310 | 347 |
| EY Business & Technology Solution s.r.l. | 234 | 488 | 179 |
| EY Engineering and Technical Services s.r.l. | N/A | 10 | 12 |
| EY IFI Security s.r.l. | N/A | 24 | 22 |
| EY Jungles s.r.l. | N/A | N/A | 36 |



Numero totale di dipendenti per genere e tipologia di contratto



| Contratto | | Genere | FY23 |
|---------------------------------|------------------------------------|--------|-------|
| Tempo indeterminato (headcount) | Full-time | Uomini | 3.579 |
| | | Donne | 3.151 |
| | Part-time | Uomini | 9 |
| | | Donne | 77 |
| | Dipendenti ad orario non garantito | Uomini | 0 |
| | | Donne | 0 |
| | Totale | Uomini | 3.588 |
| | | Donne | 3.228 |
| Totale | | 6.816 | |
| Tempo determinato (headcount) | Full-time | Uomini | 81 |
| | | Donne | 269 |
| | Part-time | Uomini | 1 |
| | | Donne | 3 |
| | Dipendenti ad orario non garantito | Uomini | 0 |
| | | Donne | 0 |
| | Totale | Uomini | 82 |
| | | Donne | 272 |
| Totale | | 354 | |

Soci, Associati e consulenti SLT inclusi.

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



| Contratto | Genere | FY23 |
|-----------------------------------|--------|------|
| Lavoratori interinali (headcount) | Uomini | 25 |
| | Donne | 18 |
| | Totale | 43 |
| Stagisti (headcount) | Uomini | 173 |
| | Donne | 148 |
| | Totale | 321 |

Episodi di discriminazione e misure correttive adottate



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

* Un episodio è stato segnalato l'ultimo giorno del FY23. Nel FY24 sarà avviata la fase di valutazione, seguita, in base alle risultanze della valutazione, dall'eventuale programma di coaching, condivisione con il CdA e chiusura dell'episodio.



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

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

Associati e consulenti SLT inclusi.

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

| | Donne (%) | | Uomini (%) | | Sotto i 30 anni (%) | | Tra 30 e 50 anni (%) | | Più di 50 anni (%) | |
|--|-----------|------|------------|------|---------------------|------|----------------------|------|--------------------|------|
| | FY22 | FY23 | FY22 | FY23 | FY22 | FY23 | FY22 | FY23 | FY22 | FY23 |
| EY S.p.A. | 33,3 | 33,3 | 66,6 | 66,6 | 0 | 0 | 33,3 | 33,3 | 66,6 | 66,6 |
| EY Advisory S.p.A. | 40 | 40 | 60 | 60 | 0 | 0 | 50 | 30 | 50 | 70 |
| Studio Legale Tributario | 20 | 20 | 80 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| Global Shared Services s.r.l. | 33,3 | 33,3 | 66,7 | 66,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 100 |
| EY Jungles s.r.l. | - | 33,3 | - | 66,7 | - | 0 | - | 66,7 | - | 33,3 |
| EY Business & Technology Solution s.r.l. | 0 | 20 | 100 | 80 | 0 | 0 | 40 | 60 | 60 | 40 |
| EY Engineering and Technical Services s.r.l. | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 | 0 | 33,3 | 33,3 | 66,7 | 66,7 |
| EY IFI Security s.r.l. | 0 | 0 | 100 | 100 | 0 | 0 | 66,7 | 66,7 | 33,3 | 33,3 |



Infortuni sul lavoro per Legal Entity*



| | EY S.p.A. | | | | EY Advisory S.p.A. | | | | Studio Legale Tributario | | | | Global Shared Services S.r.l. | | | |
|--|------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------------|------------|------------------|------------|-------------------------------|------------|--------------------|------------|
| | Anno solare 2021 | | Anno solare 2022** | | Anno solare 2021 | | Anno solare 2022** | | Anno solare 2021 | | Anno solare 2022 | | Anno solare 2021 | | Anno solare 2022** | |
| | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere |
| Ore lavorate | 3.404.803,83 | | 3.477.936,00 | | 3.523.900,83 | | 4.253.403,50 | | 91.288,00 | | 93.593,00 | | 507.191,00 | | 523.785,00 | |
| Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (>6 mesi di assenza), escludendo i decessi | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| di cui il numero di decessi | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili | 0,2937 | 1,1748 | 1,1501 | 1,1501 | 0,2838 | 0,2838 | 0 | 0,7053 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 1,9092 |
| Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasso di decessi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

**Il trend in aumento è dovuto al fatto che nel 2021, a causa della pandemia, i lavoratori hanno utilizzato prevalentemente la modalità lavorativa in smart working, mentre nel 2022 si è registrato un graduale rientro in ufficio o dal cliente. 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.



Infortuni sul lavoro per Legal Entity*



| | EY Business & Technology Solution S.r.l | | EY Engineering and Technical Services S.r.l | | | | EY IFI Security S.r.l. | | | |
|--|---|------------|---|------------|------------------|------------|------------------------|------------|------------------|------------|
| | Anno solare 2021 | | Anno solare 2022** | | Anno solare 2021 | | Anno solare 2022 | | Anno solare 2022 | |
| | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere | non in itinere | in itinere |
| Ore lavorate | 389.529,00 | | 817.631,50 | | 2.420,00 | | 17.094,00 | | 20.415,00 | |
| Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (>6 mesi di assenza), escludendo i decessi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| di cui il numero di decessi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 2,4461 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 | 0,0000 |
| Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tasso di decessi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

** Il trend in aumento è dovuto al fatto che nel 2021, a causa della pandemia, i lavoratori hanno utilizzato prevalentemente la modalità lavorativa in smart working, mentre nel 2022 si è registrato un graduale rientro in ufficio o dal cliente. 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.



Financial value

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



| EY S.p.A. | |
|--|---------|
| Valore economico generato | 398.037 |
| Valore della produzione | 397.332 |
| Proventi da partecipazioni | - |
| Altri proventi finanziari | 705 |
| Proventi straordinari | - |
| Valore economico distribuito | 382.092 |
| Costi operativi | 256.796 |
| Valore distribuito ai dipendenti | 117.381 |
| Valore distribuito ai fornitori di capitale | 464 |
| Valore distribuito alla P.A. | 3.148 |
| Valore distribuito agli azionisti | 3.178 |
| Valore distribuito alla comunità | 1.125 |
| Valore economico trattenuto | 15.945 |
| Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi) | 461 |
| Ammortamenti / Accantonamenti / Svalutazioni / Rivalutazioni | 14.398 |
| Imposte differite | 1.086 |

| EY Advisory S.p.A. | |
|--|---------|
| Valore economico generato | 525.409 |
| Valore della produzione | 524.887 |
| Proventi da partecipazioni | 474 |
| Altri proventi finanziari | 48 |
| Proventi straordinari | - |
| Valore economico distribuito | 517.978 |
| Costi operativi | 314.215 |
| Valore distribuito ai dipendenti | 195.615 |
| Valore distribuito ai fornitori di capitale | 810 |
| Valore distribuito alla P.A. | 3.644 |
| Valore distribuito agli azionisti | 3.399 |
| Valore distribuito alla comunità | 294 |
| Valore economico trattenuto | 7.431 |
| Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi) | 568 |
| Ammortamenti / Accantonamenti / Svalutazioni / Rivalutazioni | 6.690 |
| Imposte differite | 173 |



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 Italy è uno dei più grandi team in Europa, con oltre 200 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 – EY Sustainability Team

oltre **200** PERSONE

DEDICATE ALLA SOSTENIBILITÀ IN ITALIA

IL PIU' GRANDE TEAM IN EUROPA

di professionisti esperti con più di **20** anni di esperienza

500 REPORT

300 Report di sostenibilità,

200 Audit su Report di sostenibilità

Più di **2.200** PROGETTI

150 progetti di consulenza strategica,

380 progetti sui sistemi di gestione,

70 progetti sullo stakeholder engagement

3 SEDI dedicate alla sostenibilità:

MILANO
ROMA
BOLOGNA

60% DONNE MANAGER

50% donne, 50% sotto i 30, 40% tra i 30 e 50 anni

EY | Building a better working world

EY esiste per costruire un mondo del lavoro migliore, aiutare a creare valore nel lungo termine per i clienti, le persone e la società, e creare fiducia nei mercati finanziari.

Supportati dall'uso di dati e tecnologia, i team di EY in oltre 150 Paesi creano fiducia e aiutano i clienti a crescere, trasformarsi e portare avanti il business.

Operando nel campo della revisione, consulenza, assistenza fiscale e legale, strategia e transaction, i professionisti di EY si pongono le migliori domande per trovare risposte innovative alle complesse sfide che il nostro mondo si trova oggi ad affrontare.

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. Per maggiori informazioni sulla nostra organizzazione visita ey.com.

© 2023 EYGM Limited.
All Rights Reserved.

ED None

Questo materiale è stato preparato solo a scopo informativo generale e non è destinato ad essere utilizzato per consulenze contabili, fiscali, legali o di altro tipo. Rivolgiti ai tuoi consulenti per consigli specifici.

ey.com