

CONSOLIDARE IL DIALOGO SOCIALE

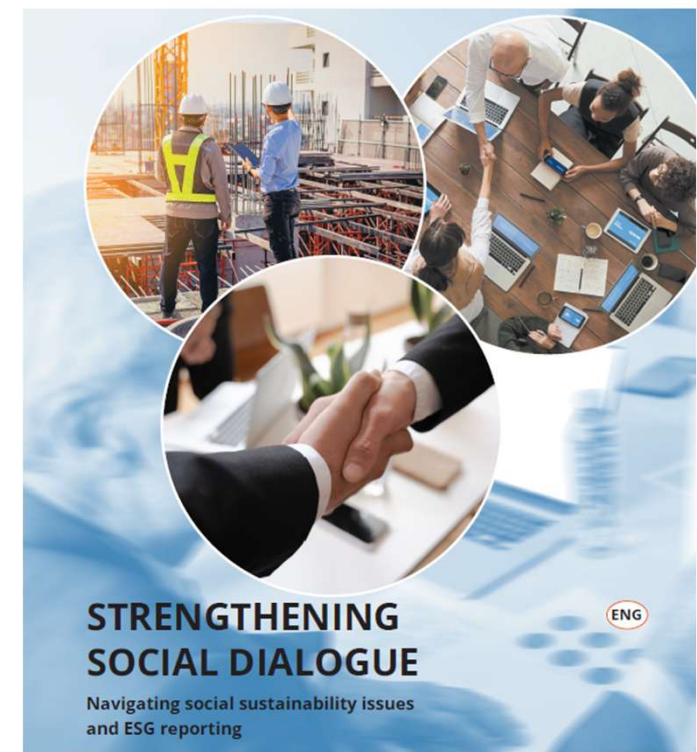
**Come orientarsi nel campo dello sviluppo
sociale sostenibile e del reporting ESG?**

Il modulo di formazione sviluppato nell'ambito del
progetto

**Gli standard europei di rendicontazione sociale come
nuovo strumento per rafforzare il dialogo sociale
nelle imprese nell'ambito dell'implementazione della
direttiva sulla responsabilità sociale d'impresa (CSRD) e
della rendicontazione ESG.**

Materiale formativo:

- **Manuale:** Rafforzare il dialogo sociale. Come orientarsi nel campo della sostenibilità sociale e del reporting ESG?
- **Quaderno di esercizi:** contiene esercizi relativi al contenuto del manuale, ad esempio sulla preparazione alla valutazione della doppia materialità.



Hanna Sakowicz- Daszczyńska è formatrice sindacale presso l'Ufficio formazione del sindacato NSZZ "Solidarność". In passato ha lavorato presso il Ministero dell'Industria e l'ufficio stampa di Solidarność. Organizza corsi di formazione sindacale principalmente nei settori dei media e dei social network, della comunicazione, della gestione dei conflitti e dell'intelligenza artificiale. Si occupa inoltre della validazione dei progetti di formazione europei realizzati dal sindacato. Laureata in Filologia Polacca presso l'Università di Danzica, vanta una lunga esperienza sindacale, avendo ricoperto per diversi mandati la carica di presidente dell'organizzazione dei dipendenti del sindacato. Per questo motivo, nella sua attività formativa pone l'attenzione su ciò che è realmente importante per i sindacalisti e per i partecipanti ai corsi, un aspetto che definisce anche il suo ruolo all'interno di questo progetto



Tomasz Czech è project manager per la finanza sostenibile presso la Fondazione Instrat, dove coordina progetti incentrati sui database ESG e sui report sulla neutralità climatica. Esperto di finanza per lo sviluppo sostenibile e di politica internazionale, vanta una vasta esperienza nello sviluppo di strategie ESG e in negoziati a livello ministeriale, anche presso le Nazioni Unite. Dottorando presso la Scuola di Economia di Varsavia (SGH), sta conducendo una ricerca sulla trasformazione energetica dell'Ucraina in un contesto di conflitto armato. Laureato presso l'Università Jagellonica di Cracovia (UJ) e la Warsaw School of Economics (SGH), nel suo lavoro unisce le conoscenze accademiche a un rigoroso approccio quantitativo basato sui dati



Il concetto generale

Introduzione alla rendicontazione sullo sviluppo sostenibile e al suo utilizzo come strumento per rafforzare il dialogo sociale tra dipendenti e datori di lavoro.



Che cosa faremo?

- Esploreremo l'evoluzione del concetto ESG.
- In che modo le normative ESG influenzano il contesto imprenditoriale e la società?
- Analizzeremo le normative più importanti in ambito sociale.
- Comprenderemo come funziona il processo di rendicontazione.
- Quali vantaggi otteniamo da un dialogo in cui il ruolo dei dipendenti e quello dei datori di lavoro siano più equilibrati?

Cosa vogliamo raggiungere? 3 obiettivi formativi

- Cerchiamo di capire: la questione dello sviluppo sostenibile e le relative normative (ESG, CSRD, ESRS)
- Avviamo un dialogo con il datore di lavoro e gli esperti.
- Passiamo all'azione: partecipiamo attivamente al processo DMA all'interno della nostra azienda.

L'ESG non è solo un report, ma uno strumento per rafforzare il dialogo sociale.

Per iniziare...

- Chi sono io?
- Cosa ci faccio qui?
- Che cosa sto aspettando?
- Cosa so in materia di ESG?
- Quali sono le mie esperienze nel campo del reporting sulla sostenibilità?

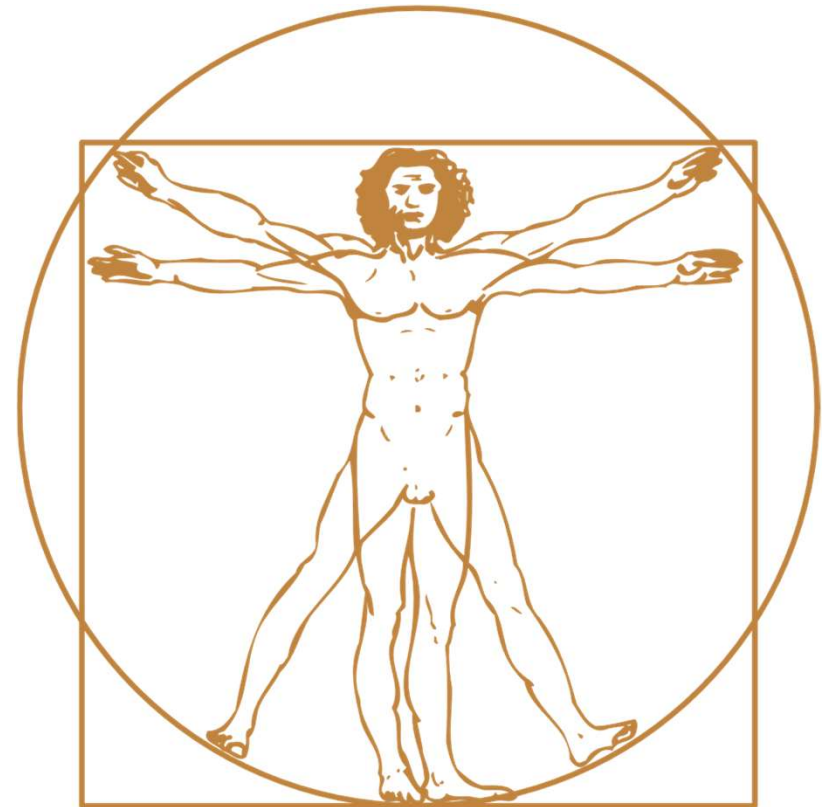


Introduzione allo sviluppo sostenibile aziendale

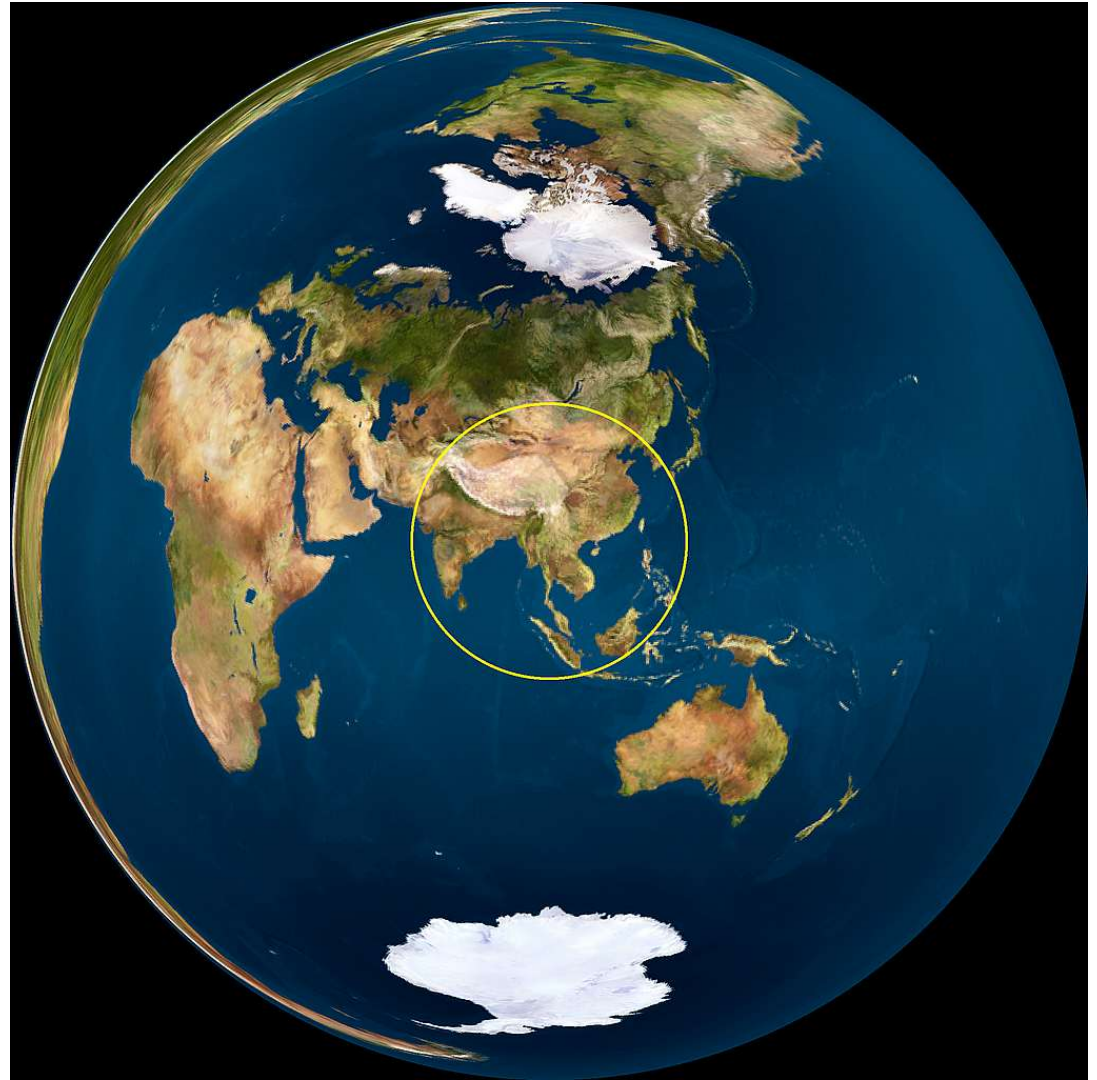


L'uomo sotto i riflettori

I dipendenti non sono più semplici destinatari dei report aziendali, ma partner essenziali nella definizione dei loro contenuti.



Nel 2022, 4,2 miliardi di
persone su una popolazione
totale di circa 8 miliardi
vivevano in questa regione.

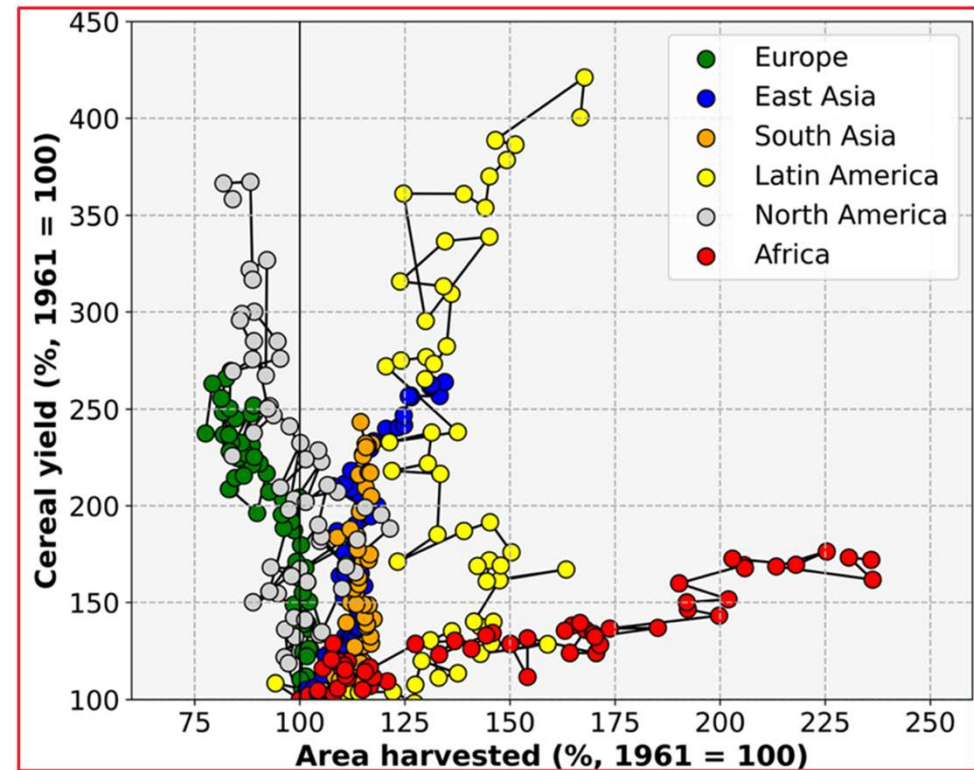


La popolazione mondiale raggiungerà il suo picco nel 2064, con 9,7 miliardi di abitanti sulla Terra.

Nel 2100, la popolazione dell'Africa subsahariana raggiungerà i 3,1 miliardi di abitanti, con un incremento di 2,5 volte rispetto al livello attuale.

Stime dell'aumento della produzione agricola necessario per soddisfare la domanda globale entro il 2050, variano tra il 25% e il 70%

A livello globale, le piccole e medie aziende agricole (≤ 50 ha) generano circa il 51-77% della produzione agricola totale. Le aziende agricole molto piccole (≤ 2 ha) rivestono particolare importanza a livello locale nell'Africa subsahariana, nel sud-est asiatico e nell'Asia meridionale, dove forniscono circa il 30% dell'apporto alimentare (Herrero et al. (2017)).



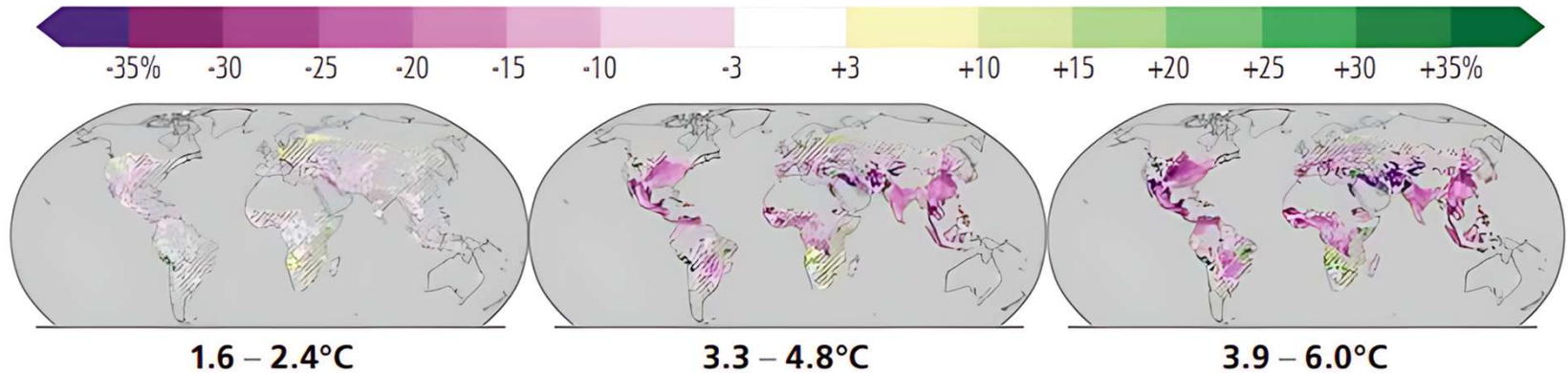
Traiettorie di intensificazione ed espansione delle aree coltivate in diverse regioni. I dati sono presentati in relazione all'anno di riferimento 1961.
(Fonte: FAO 2020)

c) Food production impacts



c1) Maize yield⁴

Changes (%) in yield

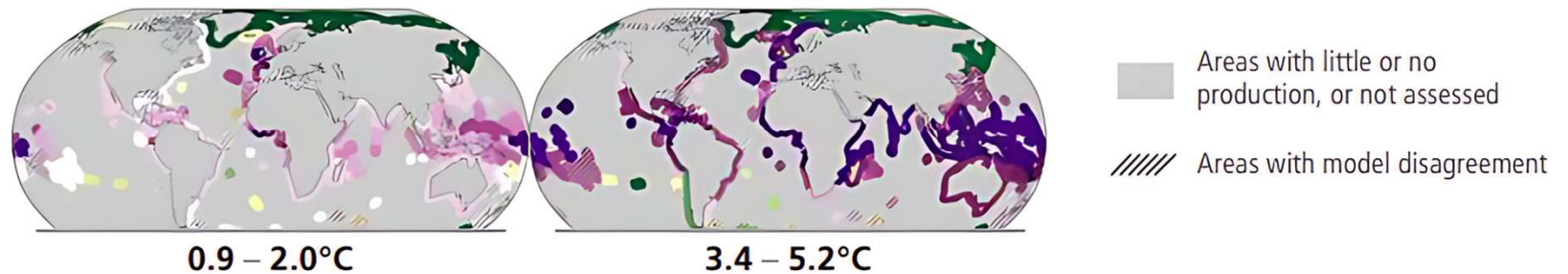


⁴Projected regional impacts reflect biophysical responses to changing temperature, precipitation, solar radiation, humidity, wind, and CO₂ enhancement of growth and water retention in currently cultivated areas. Models assume that irrigated areas are not water-limited. Models do not represent pests, diseases, future agro-technological changes and some extreme climate responses.



c2) Fisheries yield⁵

Changes (%) in maximum catch potential



⁵Projected regional impacts reflect fisheries and marine ecosystem responses to ocean physical and biogeochemical conditions such as temperature, oxygen level and net primary production. Models do not represent changes in fishing activities and some extreme climatic conditions. Projected changes in the Arctic regions have low confidence due to uncertainties associated with modelling multiple interacting drivers and ecosystem responses.

Map 2.1

Most movement occurs within regions

Origin and destination of international migrants, circa 2000

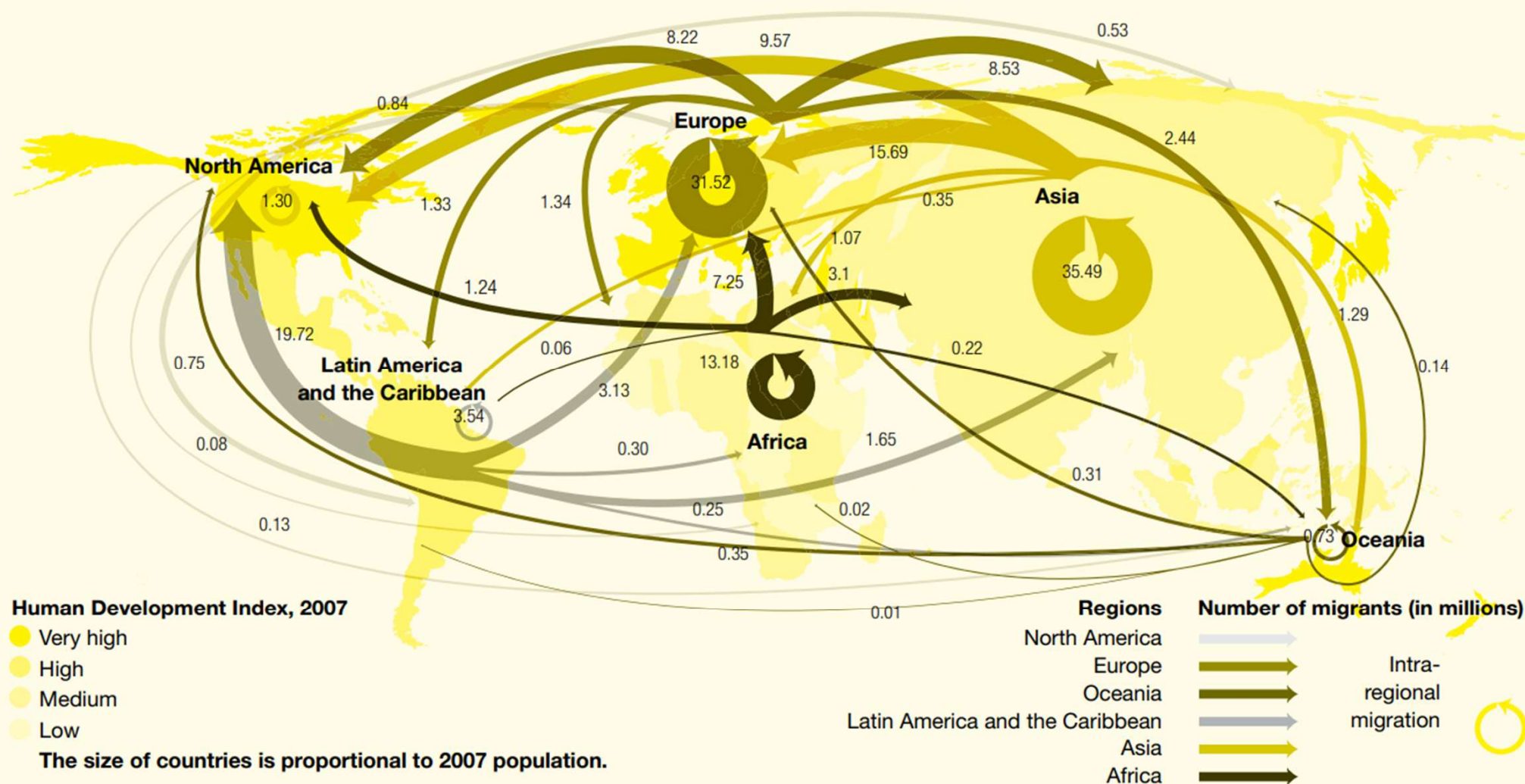
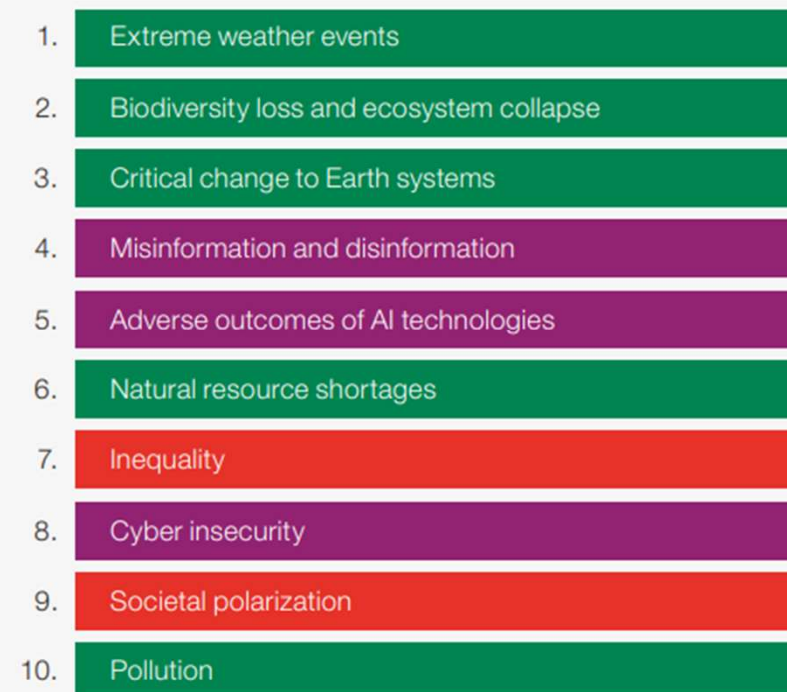


FIGURE 3

Global risks ranked by severity, short term (2 years) and long term (10 years)

"Please estimate the likely impact (severity) of the following risks over a 2-year and 10-year period."

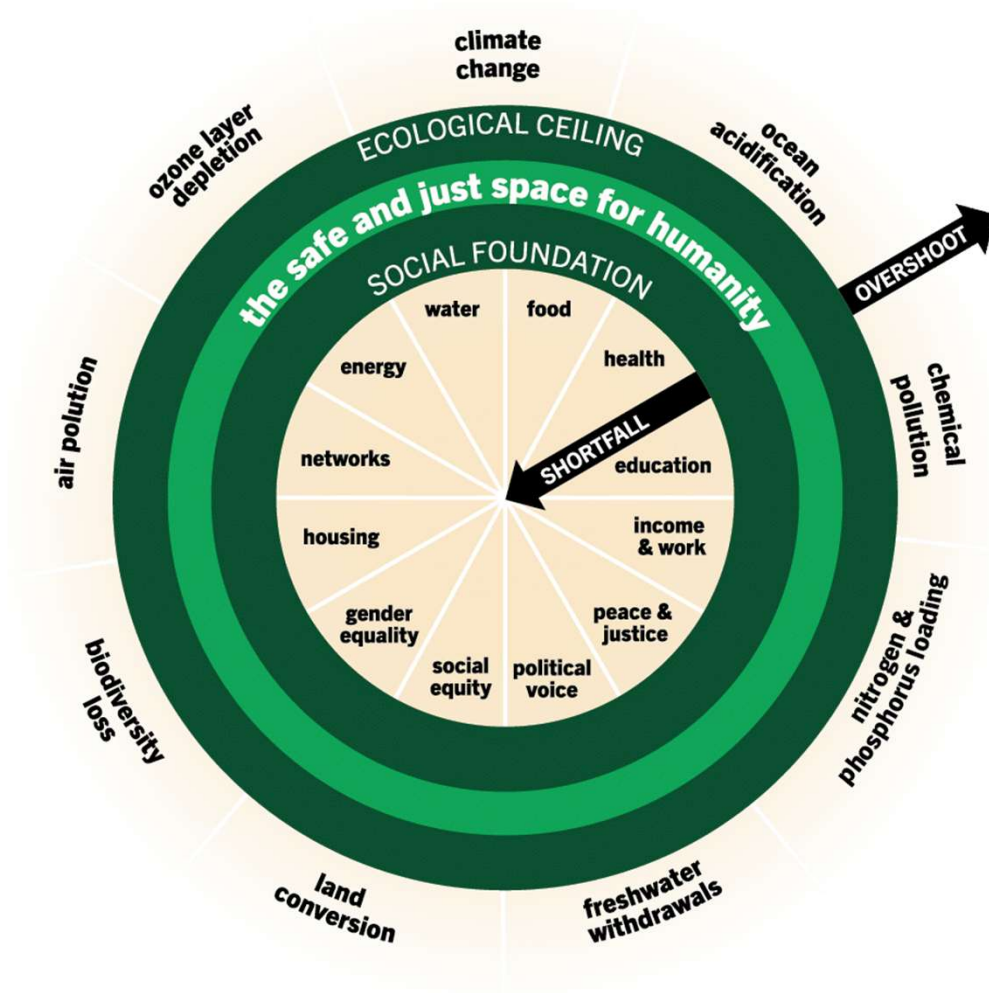
Short term (2 years)**Long term (10 years)****Source**

World Economic Forum Global Risks Perception Survey
2025-2026

Risk categories

■ Economic ■ Environmental ■ Geopolitical ■ Societal ■ Technological

Economia radicata



Seven ways to think like a 21st century economist



Seven Ways to Think:	From 20th-Century Economics	To 21st-Century Economics
1. Change the Goal	GDP	the Doughnut
2. See the Big Picture	self-contained market	embedded economy
3. Nurture Human Nature	rational economic man	social adaptable humans
4. Get Savvy with Systems	mechanical equilibrium	dynamic complexity
5. Design to Distribute	growth will even it up again	distributive by design
6. Create to Regenerate	growth will clean it up again	regenerative by design
7. Be Agnostic about Growth	growth addicted	growth agnostic

**Cosa significa
l'acronimo ESG e
da cosa deriva?**

11

Lo sviluppo sostenibile è una sfida urgente del presente, con un impatto fondamentale sulle future performance aziendali.
Immaginiamo un mondo in cui:



- Le condizioni e l'accesso ai finanziamenti sono condizionati dal grado di sostenibilità ambientale e sociale dell'attività.



- I consumatori consapevoli esigono che le aziende agiscano nel rispetto dell'ambiente e della società e sono disposti a pagare di più per questo.



- Nel calcolo del ritorno sull'investimento è necessario tenere conto dei costi derivanti dai rischi di non conformità in materia climatica e sociale.



- I colossi dei settori tradizionali stanno modificando il proprio profilo aziendale, a tal punto da dover cambiare il proprio nome per evitare di essere associati al vecchio modello di business.



- Le emissioni di anidride carbonica diventano una valuta preziosa e negoziabile.

**Questa è
la realtà
odierna!**

Che cos'è l'ESG e perché ne stiamo parlando?

In che modo si influisce sull'ambiente e quali possibilità si hanno di ridurre al minimo i rischi causati dal proprio impatto?

E

- Cambiamenti climatici e loro mitigazione
- Inquinamento
- Gestione delle risorse naturali
- Economia circolare
- Uso dell'acqua
- Efficienza energetica

Su cosa si basano i rapporti con i lavoratori e con l'azienda? Quale posizione si prende su uguaglianza, diversità e diritti umani?

S

- Condizioni di lavoro
- Parità di trattamento e inclusione
- Diritti fondamentali dei lavoratori e diritti umani
- Dipendenti della catena di approvvigionamento
- Relazioni con la comunità
- Impatto sui consumatori e sugli utenti finali

In che modo vengono gestite le attività per garantire metodi contabili adeguati e trasparenti, prevenire i conflitti e le pratiche illegali?

G

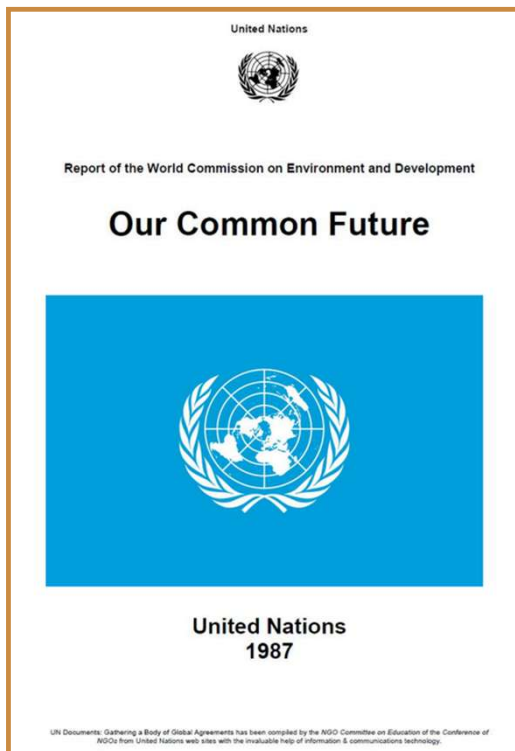
- Governance aziendale
- Struttura di gestione e finanziamento
- Principi contabili e di revisione
- Leadership nella diversità e l'indipendenza del consiglio di sorveglianza
- Corruzione e concussione
- Influenze politiche e attività di lobbying
- Diritti degli azionisti

Perché il dialogo sociale ha bisogno dei criteri ESG?

- Costruire la fiducia attraverso pratiche responsabili
- Attrarre e trattenere i talenti attraverso i valori sociali
- Ridurre i rischi associati ai danni sociali e ambientali
- Garantire una migliore comprensione delle esigenze e delle aspettative delle parti interessate
- Migliorare le relazioni con gli investitori



Da dove deriva il termine ESG (ambientale, sociale e di governance)?



Nel 1987 è stato pubblicato il rapporto delle Nazioni Unite "Il nostro futuro comune".

Rappresentava un tentativo di rispondere alla domanda: come possiamo soddisfare i bisogni di una popolazione in crescita senza compromettere il futuro delle generazioni future?

Lo sviluppo sostenibile mira a raggiungere un equilibrio tra crescita economica e benessere sociale.

Obiettivi di sviluppo del Millennio

Gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (OSM) sono stati adottati dalle Nazioni Unite nel 2000 al Vertice del Millennio e firmati da 189 Stati. Comprendevano 8 obiettivi da raggiungere entro il 2015, incentrati principalmente sui Paesi in via di sviluppo. Miravano ad eliminare la povertà estrema e la fame, a raggiungere l'istruzione primaria universale, a conseguire la parità di genere e a combattere l'HIV/AIDS. Rappresentavano il primo approccio globale alla strutturazione della cooperazione allo sviluppo, sebbene siano stati criticati per l'assenza di meccanismi di rendicontazione misurabili e per l'esclusione dei Paesi sviluppati.



Obiettivi di sviluppo sostenibile

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), adottati dalle Nazioni Unite nel 2015 nell'ambito dell'Agenda 2030, comprendono 17 obiettivi e 169 indicatori, rivolti a tutti gli Stati, ricchi e poveri. La loro natura è considerevolmente più ampia: non si limitano alle questioni sociali, ma riguardano anche il clima, l'economia, le istituzioni e le partnership. Ogni obiettivo è corredato da indicatori concreti e misurabili, il che conferisce loro un carattere più operativo. Gli SDG rappresentano oggi il punto di riferimento per le politiche pubbliche, le strategie aziendali e la rendicontazione ESG.



Rapporto sullo sviluppo sostenibile



A livello globale, nessuno dei 17 obiettivi viene attualmente attuato come previsto. Conflitti armati, debito e limitate capacità fiscali stanno ostacolando i progressi in molte regioni.



SDG Dashboards and Trends

Click on a goal to view more information.



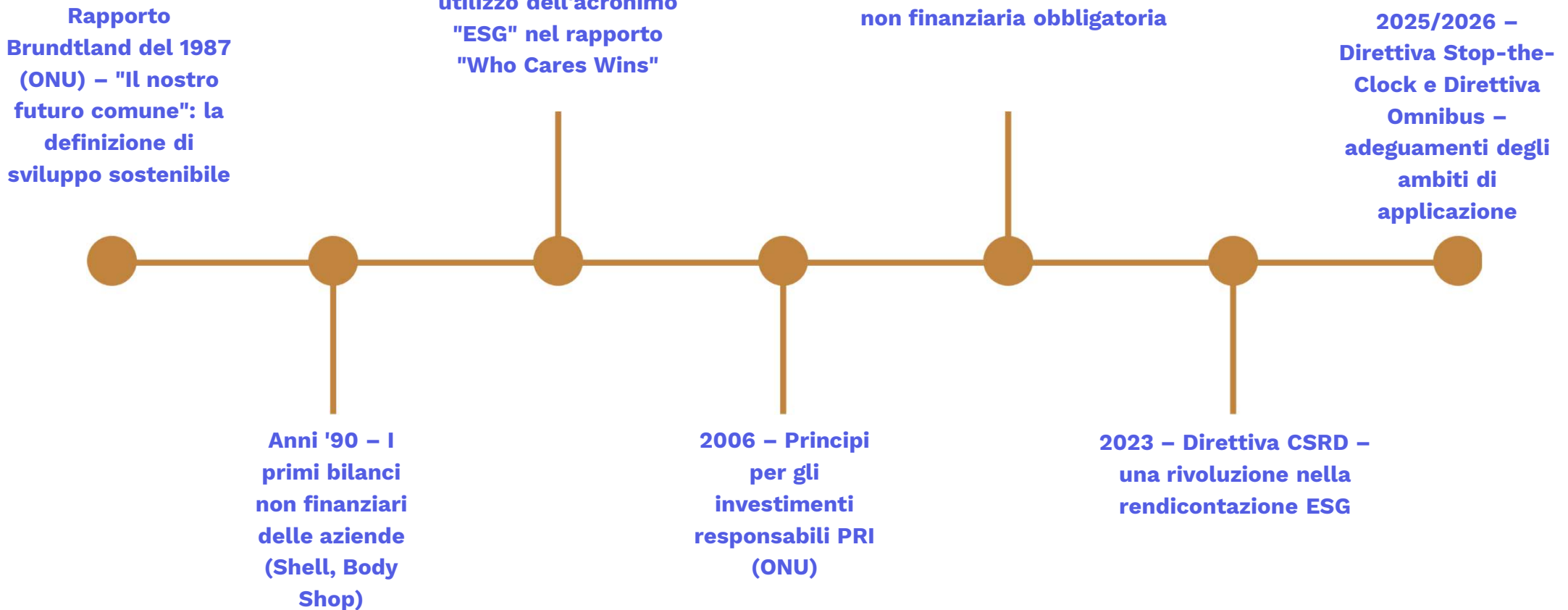
Dashboards: ● SDG achieved ● Challenges remain ● Significant challenges remain ● Major challenges remain ● Information unavailable

Trends: ↑ On track or maintaining SDG achievement ↗ Moderately improving → Stagnating ↓ Decreasing ** Trend information unavailable

CSR vs ESG?

ASPETTI	CSR	ESG
Motivazione	Volontaria, etica	Strategica, di investimento
Misurazione	Qualitativa, aneddotica	KPI quantitativi e misurabili
Destinatari principali	La società, i lavoratori	Investitori, autorità di regolamentazione, tutti
Obiettivi strategici	Filantropia, reputazione	Valore a lungo termine, resilienza
Integrazione	Spesso relegata ai reparti di PR, marketing o in una fondazione separata.	Integrazione nella strategia aziendale

Da dove proviene il termine ESG?



- 1. Se potessi ottenere qualsiasi informazione dal tuo datore di lavoro, cosa chiederesti?**
- 2. Se avessi avuto queste informazioni in precedenza, ritieni che i rapporti tra i dipendenti e il datore di lavoro sarebbero stati diversi?**
- 3. Secondo te, la pubblicazione di quali informazioni avrebbe il maggiore impatto sulla percezione che la società e i lavoratori hanno dei datori di lavoro?**



**Modifiche normative
nel mondo e
nell'Unione Europea**

1.2

Normative sullo sviluppo sostenibile in India

Principale organo di vigilanza: Securities and Exchange Board of India (SEBI)

A partire dall'anno finanziario in corso, è entrato in vigore il Business Responsibility and Sustainability Report (BRSR), obbligatorio per le 1.000 maggiori società quotate in borsa per capitalizzazione di mercato. Si tratta di uno dei primi standard di reporting ESG obbligatori in Asia.

Il BRSR richiede la divulgazione di informazioni in nove aree di responsabilità aziendale, in linea con le Linee guida nazionali sulla responsabilità aziendale, che coprono gli aspetti ambientali (emissioni, consumo di energia e acqua, aspetti sociali, dipendenti, catena di fornitura, comunità locali) e la governance aziendale. Nel 2023, la SEBI ha ampliato l'ambito di applicazione attraverso il BRSR Core, ovvero una serie di indicatori chiave verificati esternamente per le aziende più grandi, avvicinando così lo standard indiano ai requisiti di garanzia previsti dalla CSRD.



Normative sullo sviluppo sostenibile in Cina

Principale organo di vigilanza: Commissione cinese di regolamentazione dei titoli (CSRC), Ministero delle Finanze (MOF)

Il 14° Piano quinquennale (2021-2025) ha rappresentato una svolta nell'approccio della Cina allo sviluppo sostenibile. Il piano si è posto l'obiettivo di ridurre l'intensità di CO₂ del 18% e l'intensità energetica del 13,5% durante il periodo. Per la prima volta nella storia del piano quinquennale, è stato introdotto il concetto di un tetto massimo alle emissioni di CO₂. Il piano ha inoltre lanciato il mercato nazionale per lo scambio di quote di emissioni (ETS), il più grande al mondo.

Un passo fondamentale è stata la pubblicazione, da parte del Ministero delle Finanze, degli Standard di Informativa sulla Sostenibilità Aziendale (Corporate Sustainability Disclosure Standards), un quadro generale per la rendicontazione della sostenibilità modellato sugli standard ISSB, alla fine del 2024, e, nel settembre 2025, di una guida dettagliata per l'applicazione di tali standard.

Il 15° Piano quinquennale, adottato a marzo, prosegue sulla strada della transizione verde, prevedendo, tra l'altro, la riduzione del 17% delle emissioni di CO₂ per unità di PIL, l'ampliamento dei prodotti di finanziamento verde e l'innovazione nel campo dei derivati del mercato del carbonio. (2026–2030)



Normative sullo sviluppo sostenibile negli Stati Uniti

L'organismo di vigilanza principale è la Securities and Exchange Commission (SEC):

Nel marzo 2024, la SEC, con una votazione di 3 a 2, ha adottato regolamenti che impongono alle società quotate in borsa di divulgare informazioni dettagliate sul clima nei documenti depositati presso l'autorità di regolamentazione. I requisiti includevano, tra le altre cose, i rischi climatici che incidono sulla strategia aziendale, le emissioni di gas serra (Scope 1 e per i grandi emettitori), nonché i costi associati agli eventi meteorologici estremi.

I regolamenti furono immediatamente contestati in tribunale da stati ed enti privati. Nel 2025, dopo un cambio di amministrazione, il presidente ad interim della SEC annunciò il suo ritiro dalla difesa di tali regolamenti in tribunale, definendoli "costosi e indebitamente invasivi".

L'importanza cruciale delle normative californiane risiede nella loro portata extraterritoriale. Si applicano a qualsiasi azienda che svolga attività commerciali in California, indipendentemente dalla sede legale, il che in pratica include una parte significativa di grandi società globali e statunitensi.



Fino a poco tempo fa, i grandi investitori istituzionali (la "Triade delle Grandi": BlackRock, Vanguard, State Street) esercitavano una forte pressione ESG sulle società in portafoglio attraverso il voto attivo nelle assemblee generali. Questa tendenza ha subito un cambiamento radicale.

Il sostegno di BlackRock alle risoluzioni ambientali e sociali è calato da oltre il 40% nel 2021 a meno del 2% nel 2025.

Nel 2025, il sostegno medio dei sei maggiori gestori patrimoniali statunitensi alle risoluzioni ESG più significative si è attestato al 18%, rispetto al 46% del 2021. A titolo di confronto, nello stesso periodo i sei maggiori fondi europei (Amundi, NBIM, Legal & General, ecc.) si sono espressi a favore nel 91% dei casi.

Negli Stati Uniti, la regolamentazione dei diritti umani è debolmente centralizzata a livello federale: opera attraverso il diritto commerciale piuttosto che attraverso i requisiti ESG (ambientali, sociali e di governance).



I cambiamenti normativi più importanti nel campo sociale ESG



Direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione — DIRETTIVA (UE) 2022/2381

La direttiva è entrata in vigore a dicembre e obbliga tutte le società quotate nelle borse valori dell'UE a raggiungere una rappresentanza più equilibrata di donne e uomini negli organi di controllo e gestione.

Obiettivo quantitativo: entro il 30 giugno, le persone appartenenti al genere sottorappresentato dovrebbero occupare almeno il 40% delle posizioni non esecutive nel consiglio di sorveglianza e nel consiglio di amministrazione, oppure il 33% di tutte le posizioni, esecutive e non esecutive.

Obblighi di rendicontazione: le imprese pubblicano annualmente i dati sulla composizione degli organi direttivi per genere e informano l'autorità nazionale competente sui progressi compiuti. Il mancato raggiungimento degli obiettivi richiede una giustificazione di tale circostanza e la presentazione di un piano di rimedio.

Sanzioni: Gli Stati membri sono tenuti a introdurre sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive. Queste possono includere multe o, in casi estremi, la nullità dell'elezione o della nomina avvenuta in violazione della procedura.

Direttiva sulla trasparenza salariale — DIRETTIVA (UE) 2023/970

Scopo e ambito di applicazione: la direttiva adottata il 10 maggio 2023 obbliga i datori di lavoro ad attuare meccanismi per garantire la trasparenza retributiva e ad applicare il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Il termine per il recepimento nel diritto nazionale di tutti gli Stati membri scade il 7 giugno 2026.

Principali obblighi per i datori di lavoro :

La direttiva introduce quattro livelli di requisiti nella fase di reclutamento del personale:

- l'obbligo di indicare le fasce salariali negli annunci di lavoro, nonché il divieto di chiedere ai candidati informazioni sulla loro precedente storia retributiva.
- Ogni dipendente può richiedere dati sui livelli medi di retribuzione delle persone che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, suddivisi per genere.
- Le aziende con oltre 100 dipendenti sono tenute a pubblicare i dati sul divario retributivo di genere; i primi rapporti per le aziende con più di 150 dipendenti sono obbligatori entro giugno 2027 per l'anno 2026.

Direttiva sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata — DIRETTIVA (UE) 2019/1158

Obiettivo e ambito di applicazione della direttiva adottata il 20 giugno 2019, con termine di recepimento fissato al 2 agosto 2022. Il suo obiettivo è quello di agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per genitori e persone che si prendono cura di familiari, e più in generale di ridurre le disuguaglianze tra donne e uomini nel mercato del lavoro, incoraggiando i padri ad esercitare attivamente i propri diritti genitoriali.

I quattro pilastri della direttiva :

Congedo di paternità (in Lituania: almeno il 78% dei giorni lavorativi retribuiti) retribuito almeno al livello dell'indennità di malattia concessa al padre in occasione della nascita del figlio, indipendentemente dall'anzianità di servizio e dallo stato civile.

Congedo parentale: almeno mesi per ciascun genitore individualmente (non trasferibile, di cui almeno mesi sono riservati esclusivamente al genitore in questione). Meccanismo progettato per incoraggiare i padri a utilizzare efficacemente il congedo. Il congedo è concesso fino a quando il bambino non raggiunge gli 8 anni di età e può essere fruito in modo flessibile (ad esempio, a tempo parziale).

Il **congedo per assistenza familiare** è un nuovo diritto dell'UE che concede un certo numero di giorni lavorativi all'anno per prendersi cura di un parente malato o non autosufficiente, oppure di una persona che convive con il dipendente.

Organizzazione flessibile del lavoro: diritto di richiedere forme di lavoro flessibili, telelavoro, orario ridotto, orario di lavoro flessibile per i genitori di bambini fino a 8 anni e per chi si prende cura di loro. Il datore di lavoro può rifiutare, ma deve motivare il rifiuto per iscritto.

Direttiva sul lavoro su piattaforme — DIRETTIVA (UE) 2024/2831

Nell'UE, oltre 28 milioni di persone lavorano già tramite piattaforme digitali (Uber, Bolt, Glovo, Wolt, ecc.) e le stime indicano che questo numero aumenterà a 43 milioni. Allo stesso tempo, circa il 90% delle piattaforme classifica i propri lavoratori come autonomi, privandoli così dei diritti dei dipendenti, come ferie, previdenza sociale e tutela contro il licenziamento.

Pilastro I — Presunzione di rapporto di lavoro

Il rapporto tra la piattaforma e la persona che presta il lavoro si presume, per legge, essere un rapporto di lavoro subordinato qualora sussistano elementi che indichino la direzione e il controllo esercitati dalla piattaforma. L'onere di confutare tale presunzione spetta alla piattaforma, che deve dimostrare che il rapporto contrattuale non costituisce un rapporto di lavoro subordinato. Ciascuno Stato membro definisce autonomamente, secondo la propria legislazione nazionale, gli elementi che indicano il controllo e la subordinazione del lavoratore alla piattaforma.

Pilastro II — Gestione algoritmica

Le piattaforme sono tenute a garantire la trasparenza dei sistemi algoritmici: devono comunicare ai lavoratori i criteri di assegnazione dei compiti, di valutazione delle prestazioni e di sospensione degli account. Le decisioni automatizzate devono essere soggette a revisione umana e i lavoratori hanno diritto a una giustificazione scritta per le decisioni di interruzione della collaborazione e alla protezione contro ritorsioni per l'esercizio dei propri diritti.

La direttiva è entrata in vigore il 1° dicembre 2024, il termine per il recepimento nel diritto nazionale di tutti gli Stati membri scade il 2 dicembre 2026.

Tre atti normativi fondamentali in materia di rendicontazione nell'UE che sostengono la trasformazione

I nuovi requisiti individuali derivanti dall'implementazione della Tassonomia, della CSRD e del CS3D entreranno in vigore gradualmente.
Tuttavia, la preparazione per le esigenze future deve iniziare oggi, in modo che la loro portata e la loro entità non colgano le organizzazioni di sorpresa

TASSONOMIA

La tassonomia definisce i tipi di attività ecosostenibili da un punto di vista ambientale
Definisce gli obiettivi ambientali chiave
Definisce i criteri tecnici di idoneità per le attività sostenibili
Introduce garanzie sociali minime

CSRD + ESRS

La Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale stabilisce gli obblighi di informativa:

Ambientale, compresi gli aspetti riguardanti: • cambiamento climatico • biodiversità • protezione delle risorse acqua • economia circolare e gestione dei rifiuti	Sociale, compresi gli aspetti riguardanti: • forza lavoro propria • lavoratori nella catena di fornitura • consumatori • comunità locale	Dal campo della governance aziendale, compresi gli aspetti riguardanti: • Misure anticorruzione • chiarezza nei rapporti con gli stakeholder
---	--	---

CS3D

La Direttiva sulla Due Diligence stabilisce requisiti all'interno della catena di attività:

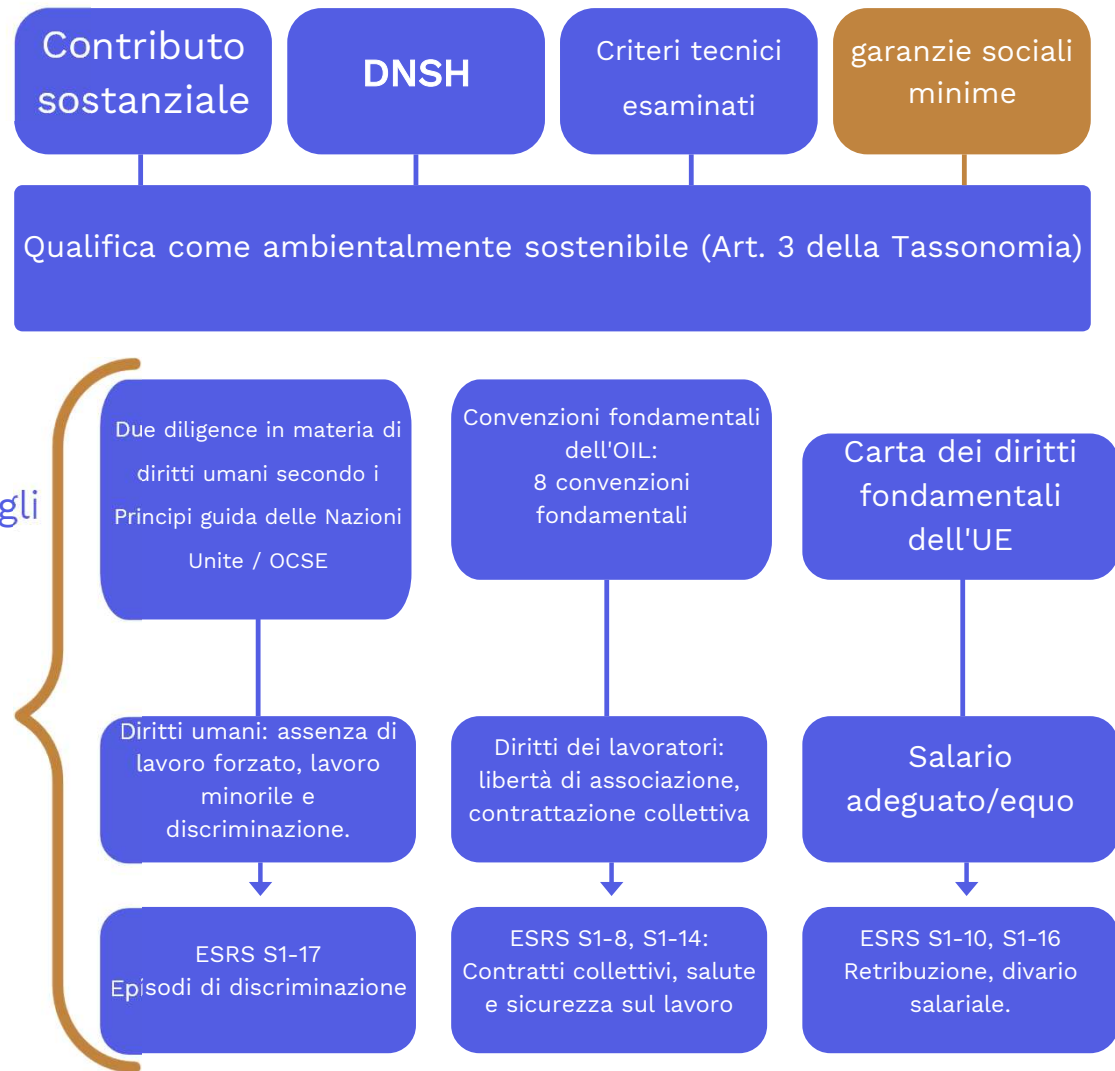
- Garantire l'attuazione del processo di due diligence
- Garantire la tutela dei diritti umani e dell'ambiente
- Imporre l'adozione di una politica climatica

Tassonomia e MSS

Gli obiettivi ambientali della Tassonomia sono:

- mitigazione dei cambiamenti climatici;
- adattamento ai cambiamenti climatici;
- Uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine;
- transizione verso un'economia circolare;
- prevenzione e controllo dell'inquinamento;
- protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi

**Cosa comprendono le
garanzie sociali
minime (MSS)?**



Gli MSS sono una condizione binaria zero-uno (Conforme=1 / Non Conforme = 0). Se l'azienda o un investimento non dimostrano la conformità, l'intera attività economica perde la qualificazione tassonomica, indipendentemente dal livello di prestazione dei suoi indicatori ambientali.

Per le aziende con un ampio portafoglio di asset verdi o che intendono emettere obbligazioni verdi, l'assenza di dati S1 affidabili potrebbe precludere l'accesso a finanziamenti agevolati.

In base all'Articolo 8 della Tassonomia, le aziende quotate o di grandi dimensioni hanno l'obbligo di comunicare quanta parte del loro Fatturato, CapEx (spese in conto capitale) e OpEx (spese operative) sia allineata ai criteri della Tassonomia, anche se i valori sono insignificanti.

1. La vostra azienda redige già un report ESG o CSR? Com'è strutturato?



1. Quale futuro attende le normative sullo sviluppo sostenibile?

**Perché i criteri
ESG sono
importanti?**

1.3

Coinvolgimento dei dipendenti e risultati aziendali

I dati più completi provengono dagli studi longitudinali di Gallup. Confrontando i livelli di coinvolgimento dei dipendenti, l'istituto ha scoperto che le unità e i team nel quartile superiore e in quello inferiore presentavano risultati aziendali diversi, come segue:

- **81% differenza nel tasso di assenteismo**
- **58% incidenti relativi alla sicurezza dei soggetti, decessi e cadute**
- **18% nel ricambio del personale nelle organizzazioni con alti tassi di ricambio**
- **43% nel ricambio del personale nelle organizzazioni con bassi tassi di ricambio**
- **28% nelle perdite di inventario, furti**
- **64% negli incidenti sul lavoro, infortuni sul lavoro**
- **41% in termini di qualità (difetti)**
- **10% nell'impegno per la fedeltà del cliente**
- **18% nella produttività delle vendite**
- **23% in redditività**

I sindacati come fattore chiave per una gestione più efficiente

I sindacati esercitano una reale influenza sul funzionamento delle imprese. Uno studio (Mandliya et al., 2025) condotto su un campione di oltre 400 aziende ha evidenziato una correlazione tra l'esistenza dei sindacati e il loro coinvolgimento attivo per:

- ridurre i rischi di scandali e delle violazioni dei criteri ESG
- aumentare la trasparenza e migliorare la qualità dei report CSR/ESG

I sindacati hanno un accesso privilegiato al livello operativo rispetto al consiglio di amministrazione. !

Queste differenze di prospettiva sono evidenziate anche nello studio (Zieliński & Adamska, 2022) condotto presso la centrale elettrica di Opole.

Il consiglio di amministrazione valuta il livello di implementazione dei criteri ESG come molto elevato, mentre i sindacati adottano una posizione più critica, soprattutto per quanto riguarda la dimensione sociale dei dipendenti (ad esempio, il sistema di motivazione e la partecipazione dei dipendenti al processo decisionale). , –).

Mandliya, A., Pandey, J., Sohani, S. S., & Sheikh, R. A. (2025). Dall'influenza sindacale all'alta moda aziendale: alla scoperta dell'impatto dei sindacati sulla responsabilità sociale d'impresa. PLOS ONE, 20(1), e0311244. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0311244>

Zieliński, M., & Adamska, M. (2022). Valutazione ESG dal punto di vista del consiglio di amministrazione e dei sindacati, prendendo come esempio la centrale elettrica di Opole. Energie, 15(21), 8066. <https://doi.org/10.3390/en15218066>

I grandi leader impongono degli standard

DIALOGO LAVORATORE/MANAGEMENT

BASIC

- G 1.8** I lavoratori sono informati dei loro diritti e delle loro responsabilità connesse all'IWAY.
- G 1.9** Esiste un dialogo strutturato con i lavoratori relativo all'IWAY.

OPPORTUNITÀ DI VITA FAMILIARE

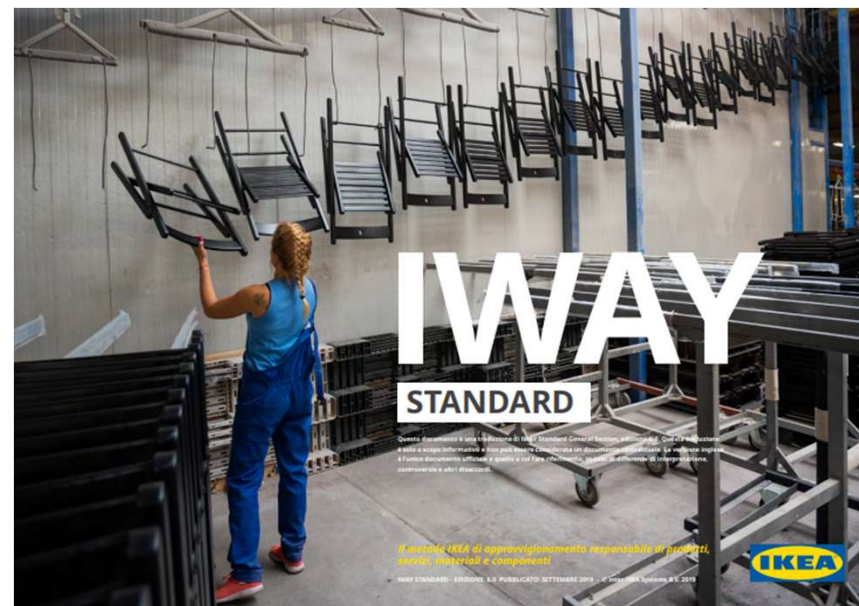
ADVANCED

- G 3.6** I lavoratori ricevono un supporto per l'assistenza all'infanzia in aggiunta a quanto definito dalla legislazione applicabile.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E RECLAMI

BASIC

- G 4.3** I lavoratori sono liberi di esercitare il loro diritto di formare o partecipare (o meno) a organizzazioni legate al lavoro, nonché di impegnarsi nella *contrattazione collettiva*. Questi diritti sono esercitati senza timore di discriminazione, violenza o molestie, sia fisiche che psicologiche.
- G 4.4** Un meccanismo di reclamo è in atto e noto ai lavoratori, consentendogli di presentare reclami o segnalazioni senza alcuna ritorsione. I reclami sono registrati e conseguentemente trattati. L'anonimato dei lavoratori è tutelato.



https://www.inter.ikea.com/-/media/interikea/how-we-do-business/how-we-work-with-our-suppliers/iway/general-section/translations/iway-standard-general-section-60_italian.pdf?rev=92f112cf7aed4d85bc8909bf50ad2997&hash=A32BCD79B4EEBB229ED79C79CF496F21



Pilastro S: perché è essenziale?

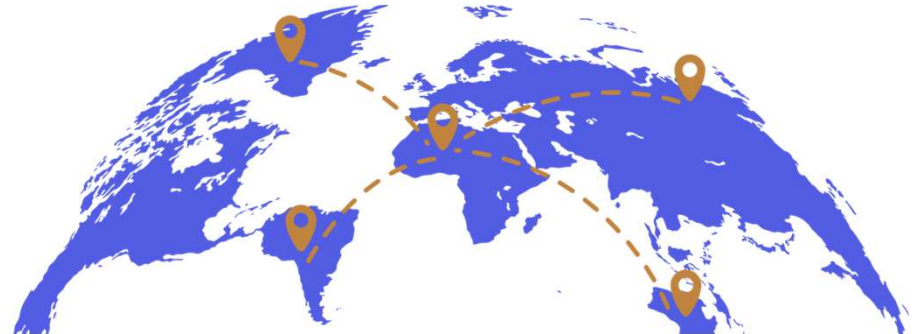
L'ESG funziona come uno sgabello a tre gambe:

Senza S, un'azienda può raggiungere obiettivi ambientali verdi ma sfruttare i dipendenti.

Un solido pilastro sociale = dipendenti coinvolti, innovazione, basso turnover del personale

Anche gli aspetti sociali variano a seconda della regione, del settore e del contesto culturale: non esiste un approccio valido per tutti.

Ciò comporta una frammentazione delle segnalazioni, incongruenze e lacune nel cogliere la reale portata dell'impatto sociale.



Pilastro S: perché è essenziale ?

L'incapacità di interpretare le differenze e, spesso, la malafede (di marketing) portano alla presentazione di false affermazioni ambientali o sociali.

53% **Le comunicazioni ambientali dei produttori contengono informazioni poco chiare, fuorvianti o infondate**

DIRETTIVA 2024/825 sul rafforzamento della posizione dei consumatori nel processo di transizione ecologica - Direttiva greenwashing

➤ Quali tipi di messaggio non possono essere utilizzati?

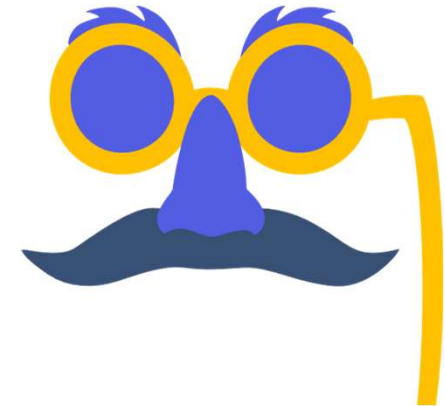
Per consentire ai consumatori di prendere decisioni più consapevoli e stimolare così la domanda e l'offerta di prodotti più sostenibili, è fondamentale che la presentazione generale del prodotto non li induca in errore riguardo alle sue caratteristiche ambientali o sociali.

Il modello a tre livelli della cultura organizzativa di Edgar Schein

Livello 1: I fattori ESG come elementi visibili

tutti gli elementi visibili, tangibili e udibili dell'organizzazione, ad esempio

- visioni, missioni
- programmi di riciclaggio in ufficio
- volontariato aziendale
- Uso cromatico nel branding
- l'esistenza di strutture ESG dedicate (comitati, team, ecc.)
- pubblicità, politiche, rapporti



Livello 2: ESG come valori dichiarati

giustificazione degli elementi visibili, ovvero strategie e obiettivi pubblici:

- campagne di comunicazione trasparenti
- Formazione ESG
- Correlazione tra performance ESG e remunerazione dei dirigenti
- Strategia ESG i cui obiettivi sono verificabili



Il modello a tre livelli della cultura organizzativa di Edgar Schein

Livello 3: I criteri ESG come assunto fondamentale implicito

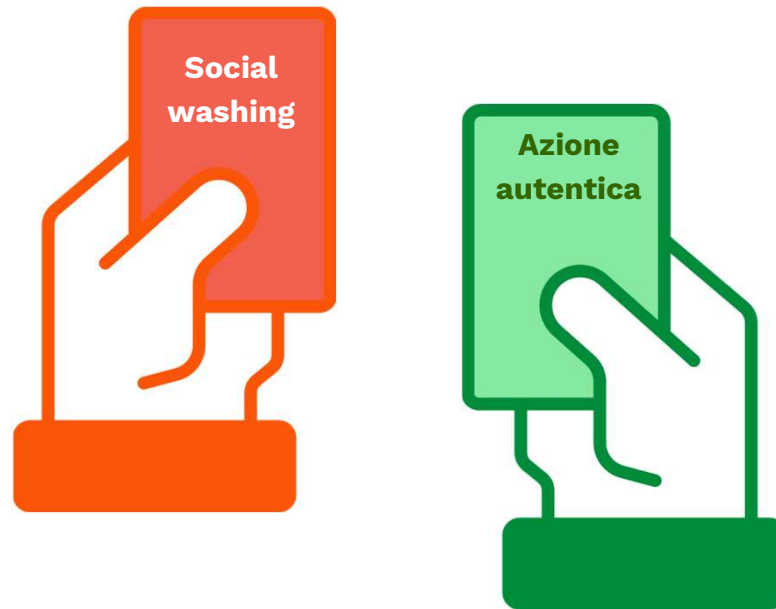
I principi ESG sono stati concretamente implementati in ogni ambito di attività dell'azienda, plasmandone così l'identità:

- Gli investimenti incompatibili con le norme ambientali o sociali vengono respinti.
- I prodotti sono progettati secondo gli standard più elevati e presentano un percorso di gestione dei rifiuti studiato appositamente, con la minimizzazione simultanea degli sprechi già in fase di progettazione.
- Il profitto è percepito come il risultato di un approccio sostenibile al business.

Il rischio di greenwashing o socialwashing è un sintomo diretto e prevedibile della divergenza culturale tra il livello dei elementi visibili (1) e il livello dell'assunto fondamentale implicito (3)



Ecologismo/social washing o azione autentica?



Una catena di fast food annuncia una "transizione ecologica".

McDonald's Regno Unito: cannucce di carta per proteggere gli oceani

Nel 2018, McDonald's UK, sotto la pressione di una campagna con quasi mezzo milione di firme, ha sostituito le cannucce di plastica con cannucce di carta in tutti i 1.361 ristoranti del Regno Unito e dell'Irlanda. La comunicazione si è concentrata sulla protezione dell'ambiente marino.

Un anno dopo, si scoprì che le nuove cannucce, a differenza di quelle vecchie di plastica, non erano riciclabili perché troppo spesse per gli impianti di lavorazione. I ristoranti McDonald's continuano a fare affidamento sulla carne bovina, la cui filiera produttiva è responsabile della maggior parte dell'impronta di carbonio dell'azienda.

Fonte: CNN Business (2019), Al Jazeera (2019), Leader in Energia e Ambiente (2024)

Greenwashing: confermato dai fatti

Un cambiamento di rotta mediatico causato dal governo e dagli attivisti, ma che distoglie l'attenzione dalla principale fonte di emissioni. Un'altra azienda ha sostituito le cannucce di plastica riciclabile con cannucce di carta che non potevano essere riciclate.

Vale la pena chiedersi quale sia la componente che incide maggiormente sull'impatto ambientale dell'azienda.

Amazon: aumenti salariali a fronte di tassi di infortuni record

Amazon ha ripetutamente aumentato i salari dei dipendenti dei propri depositi: la retribuzione media è passata da circa 15 dollari a oltre 19-22 dollari, a seconda della località.

L'azienda comunica pubblicamente la propria preoccupazione per i dipendenti. Allo stesso tempo, un rapporto del 2024 sulla salute e sicurezza sul lavoro ha rilevato che il tasso di infortuni nei depositi di Amazon era di 6,5 ogni 100 dipendenti, il 71% in più rispetto ad altri grandi depositi di altre aziende.

I dipendenti affermano che il sistema di standard di prestazione e di monitoraggio elettronico è la causa diretta degli infortuni.

Surse: The Nation (2024), rapporto OSHA/NELP (2024), Jacobin (2024), UIC Center for Urban Economic Development (2023)

Ambiguo: aumento reale, ma le condizioni restano allarmanti.

L'aumento salariale è quantificabile e riguarda centinaia di migliaia di persone. Tuttavia, i dati sulla salute e sicurezza sul lavoro dimostrano costantemente che Amazon ha il tasso di infortuni più alto nel settore della logistica, e questo da molti anni.

L'aumento non modifica il sistema di norme di produttività, che i dipendenti identificano come la causa principale degli infortuni.

Patagonia: riciclaggio, riparazioni e trasferimento dell'azienda a una fondazione,

Patagonia gestisce da decenni il programma di riparazione Worn Wear (174.799 prodotti riparati nell'anno fiscale 2025) e utilizza circa l'86% di materiali considerati preferibili (con un impatto negativo ridotto e/o maggiori benefici per l'ambiente, gli animali o le persone rispetto ai materiali convenzionali) nella sua collezione.

Nel 2022, il fondatore Yvon Chouinard ha trasferito il 98% delle azioni alla fondazione no-profit Holdfast Collective, destinando i profitti alla lotta contro il cambiamento climatico. Allo stesso tempo, l'azienda non ha raggiunto l'obiettivo di riciclo a fine vita (6% rispetto al 50%) e ha registrato un aumento del 25% delle emissioni assolute rispetto al 2017.

Fonte: Programmi di responsabilità ambientale di Patagonia, BetterTrail (2026), The Sustainable Agency (2025), Ecolife

Azione autentica, ma con riserva!

Il trasferimento dell'azienda alla fondazione ha rappresentato un gesto contrario alla logica della massimizzazione del profitto, costituendo un raro segnale di autenticità.

L'azienda pubblica i dati in modo trasparente, compresi gli obiettivi non raggiunti. Purtroppo, le emissioni assolute continuano ad aumentare nonostante gli sforzi, a dimostrazione della portata della sfida. Patagonia è un buon esempio di azienda che intraprende azioni concrete e significative, ma non dovrebbe essere considerata acriticamente un modello da seguire.

**Direttiva CSRD come
elemento centrale del quadro
normativo europeo
sulla rendicontazione di
sostenibilità**

2

Direttiva NFRD (2014)

la prima legge dell'UE a imporre ad alcune aziende l'obbligo di divulgare informazioni sullo sviluppo sostenibile:

- Grandi imprese che sono enti di interesse pubblico, che superano il criterio del numero medio di 500 dipendenti durante l'esercizio finanziario alla data di chiusura del bilancio

Obbligo di informativa nella relazione (almeno) relativa agli aspetti ambientali, sociali e del personale, al rispetto dei diritti umani, alla prevenzione della corruzione e della concussione, tra cui:

- una breve descrizione del modello di business
- descrizione delle politiche in relazione a tali questioni, compresi i processi di due diligence implementati
- i risultati di queste politiche
- i principali rischi associati a questi aspetti
- indicatori chiave di performance non finanziari relativi all'attività in questione

Gli “enti di interesse pubblico” comprendono, tra gli altri, società quotate, banche, assicuratori, fondi pensione società di intermediazione finanziaria, ecc...

Qualora il gruppo non applichi alcuna politica in relazione ad almeno uno degli aspetti menzionati, una spiegazione dettagliata che giustifichi tale decisione dovrà essere fornita nel bilancio consolidato delle informazioni non finanziarie.

Direttiva CSRD (2023)

La mancanza di comparabilità dei dati tra i report basati sulle NFRD, ha portato all'emanazione di una nuova normativa, il cui scopo era quello di standardizzare l'approccio alla presentazione delle informazioni non finanziarie.

Ai sensi della direttiva, gli obblighi delle imprese comprendono:

- La conduzione di uno studio di materialità in conformità al principio della doppia materialità
- La redazione della relazione secondo gli standard uniformi per la rendicontazione degli aspetti di sostenibilità a livello dell'Unione europea (ESRS);
- L'analisi e l'inclusione nel report della cosiddetta tassonomia, ovvero informazioni su come e in che misura l'attività dell'impresa è associata ad attività economiche qualificabili come ambientalmente sostenibili, la quota percentuale del fatturato CapEx e OpEx
- La presentazione in formato XHTML con etichettatura appropriata
- L'affidamento della relazione a un ente indipendente – una società autorizzata alla revisione dei bilanci.

Ambito di applicazione della CSRD

Questa volta la direttiva non si è rivolta solo agli enti di interesse pubblico, ma a un ampio spettro di quasi 50.000 aziende.

Soggetti interessati	Stato patrimoniale totale	Ricavi netti di vendita	Numero medio di dipendenti nell'anno finanziario
Grandi società (quotate in borsa – JZP e altre che soddisfano 2 dei 3 criteri)	25 milioni di euro	50 milioni di euro	250
Imprese di medie dimensioni (non micro o piccole e che soddisfano almeno 2 dei 3 criteri)	25 milioni di euro	50 milioni di euro	250
Piccole imprese (almeno 2 dei 3 criteri) - Standard LSME	4 milioni di euro	8 milioni di euro	50

La direzione dell'unità informa i rappresentanti dei lavoratori al livello appropriato e discute con loro le informazioni pertinenti, nonché le modalità di acquisizione e verifica delle informazioni sulla sostenibilità. Le opinioni dei rappresentanti dei lavoratori vengono trasmesse, ove opportuno, agli organi amministrativi, gestionali o di controllo competenti.

art. 19a alin. 5 CSRD

Il tuo datore di lavoro ti ha informato sulla procedura CSRD? In che modo?

Parametri di valutazione	NFRD	CSRD
Ambito delle informazioni divulgate	Concentrarsi sull'impatto: organizzazione -> ambiente esterno	Concentrarsi sull'impatto dell'organizzazione <-> ambiente esterna (doppia materialità). Approccio strategico alle problematiche dello sviluppo sostenibile. Le informazioni devono essere quantitative/qualitative e coprire un orizzonte temporale a breve, medio e lungo termine. nonché considerare l'intera catena del valore dell'azienda e il suo impatto diretto e indiretto
Argomento	Informazioni almeno sugli aspetti ambientali, sociali e del lavoro, sul rispetto dei diritti umani e sulla lotta alla corruzione e alla concussione.	E – Ambientale – aspetti ambientali S – Sociale – aspetti sociali G – Governance – aspetti di governance aziendale
Standard	Caratteristiche generali delle informazioni ai sensi della direttiva + linee guida non vincolanti	ESRS - Standard europei per la rendicontazione della sostenibilità
Sviluppo	Garantire che le informazioni richieste siano incluse nel rapporto di attività o in un rapporto separato	Garanzia limitata
Tipo di documento	Parte separata della relazione sulla gestione – dichiarazione relativa alle informazioni non finanziarie oppure documento separato – relazione sulle informazioni non finanziarie	della relazione sulla gestione - Dichiarazione sullo sviluppo sostenibile
Lettura automatica	Assenza di obbligo di etichettatura	Formato leggibile da computer (XHTML)

CSDDD – Direttiva sulla due diligence in materia di sostenibilità aziendale

La direttiva, nella sua versione iniziale, riguardava circa 6.000 imprese nell'UE con più di 1.000 dipendenti e un fatturato superiore a 450 milioni di euro.

Aziende extra-UE: fatturato nell'UE superiore a 450 milioni di euro.

Il CSDDD stabilisce l'obbligo di condurre il processo di due diligence e fornisce i dati per le informative previste dal documento ESRS 2 GOV-4 (GOV-3 nella nuova versione) (ossia la dichiarazione di due diligence).

Ma cos'è esattamente la due diligence?

Due diligence e CSDDD (CS3D)



La due diligence è il processo mediante il quale un'azienda identifica, previene, mitiga e risponde agli impatti negativi, effettivi e potenziali, sulle persone e sull'ambiente lungo tutta la sua catena del valore, in conformità con le Linee guida dell'OCSE e i Principi guida delle Nazioni Unite (UNGPs).

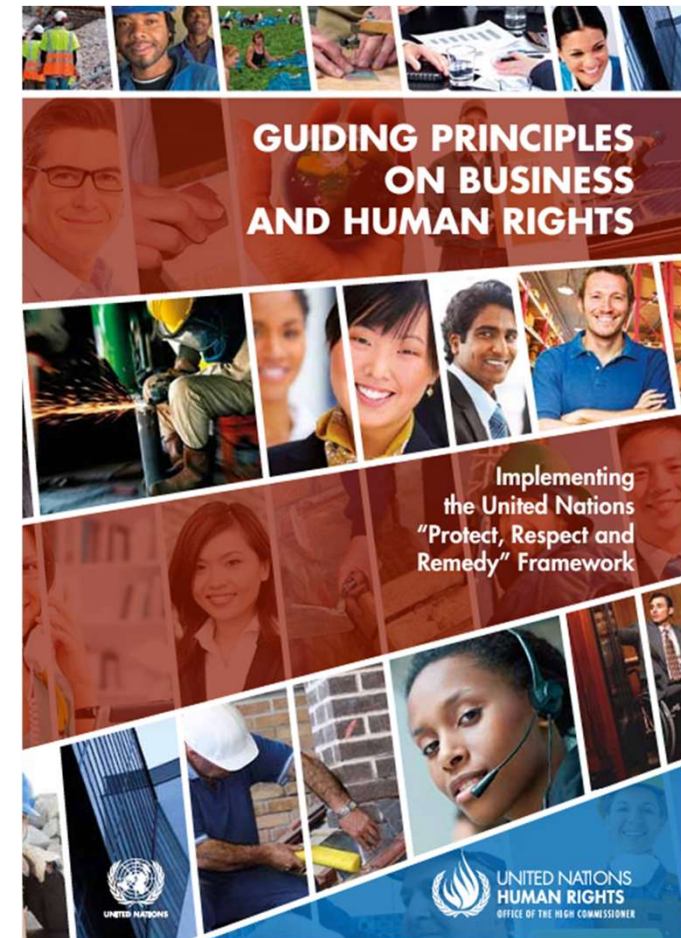
La due diligence fornisce i dati per la DMA. Il processo inverso è altrettanto importante: una DMA rigorosa richiede una profonda comprensione della catena del valore, acquisita proprio attraverso gli attuali processi di due diligence, quali audit dei fornitori, valutazioni del rischio e dialogo con le parti interessate. Senza questi dati, la DMA sarebbe semplicemente un esercizio superficiale.

Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP)

I Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP) si basano su tre pilastri, ma da una prospettiva aziendale, quello essenziale è il Pilastro II - Responsabilità aziendale per il rispetto dei principi dei diritti umani. È strutturato a partire dai seguenti componenti.

Per adempiere alla loro responsabilità di rispettare i diritti umani, le imprese dovrebbero dotarsi di politiche e processi adeguati alle loro dimensioni e circostanze, tra cui:

- (a) Un impegno politico volto ad adempiere alla loro responsabilità di rispettare i diritti umani;*
- (b) Un processo di due diligence (diligenza dovuta) in materia di diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto di come affrontano i loro impatti sui diritti umani;*
- (c) Processi che consentano la riparazione di eventuali impatti negativi sui diritti umani da essi causati o ai quali hanno contribuito.*



- **Impegno a livello di policy (Principio 16):** dichiarazione scritta del management in merito al rispetto dei diritti umani, approvata a livello di consiglio di amministrazione e comunicata internamente ed esternamente.
- **Valutazione dell'impatto sui diritti umani (Principi 17-21):** l'azienda deve identificare e valutare gli impatti negativi, effettivi e potenziali che causa, a cui contribuisce o con cui è associata. Ciò include l'intera catena del valore, non solo le proprie attività.
- **I risultati della valutazione di integrazione e azione (Principio 19)** devono essere integrati nelle funzioni e nei processi interni, con l'assegnazione delle responsabilità.
- **Monitoraggio dell'efficacia (Principio 20):** verificare, con il coinvolgimento delle parti interessate, se le misure correttive siano efficaci.
- **Comunicazione (Principio 21)** segnalazione esterna formale proporzionata all'entità del rischio.
- **Meccanismi di riparazione (Principi 22, 28-31):** accesso a misure correttive per le persone colpite da effetti negativi.

Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali + Guida alla due diligence

lo standard internazionale più diffuso in materia di condotta responsabile delle imprese.

Adottato come strumento di “soft law” da 51 paesi, definisce ciò che i governi si aspettano dalle imprese in materia di diritti umani, lavoro, ambiente, corruzione e fiscalità. La sua efficacia pratica deriva non dal suo carattere vincolante, ma dall'esclusivo meccanismo PCN, ovvero **i punti di contatto nazionali** che esaminano i reclami ed emettono dichiarazioni pubbliche, nonché dal fatto che la **CSDDD, l'ESRS e la Tassonomia** dell'UE si basano esplicitamente su di essi, rendendoli di fatto lo standard di riferimento per l'intero sistema di finanza sostenibile dell'Unione Europea.



Punti di contatto nazionali (PCN) - un meccanismo quasi-giudiziario unico nel suo genere

Cosa sono i Punti di Contatto Nazionali (PCN): istituzioni governative o tripartite, con la partecipazione di sindacati e datori di lavoro, istituite da ciascun paese per promuovere le Linee Guida e risolvere i reclami relativi alla loro violazione da parte di aziende che operano in quel paese o che vi hanno origine.

Chi può presentare un reclamo? Dipendenti, sindacati, comunità locali, organizzazioni non governative, enti pubblici, chiunque ritenga che un'azienda abbia violato le Linee guida. I reclami possono riguardare sia le operazioni condotte nel paese del PCN sia quelle effettuate all'estero.

Ad oggi, i Punti di Contatto Nazionali (PCN) hanno risolto oltre 600 casi. I settori con il maggior numero di reclami sono: l'industria mineraria (circa il 30% del totale dei casi), il settore petrolifero e del gas, l'agricoltura e l'industria alimentare, la produzione industriale e il settore finanziario.

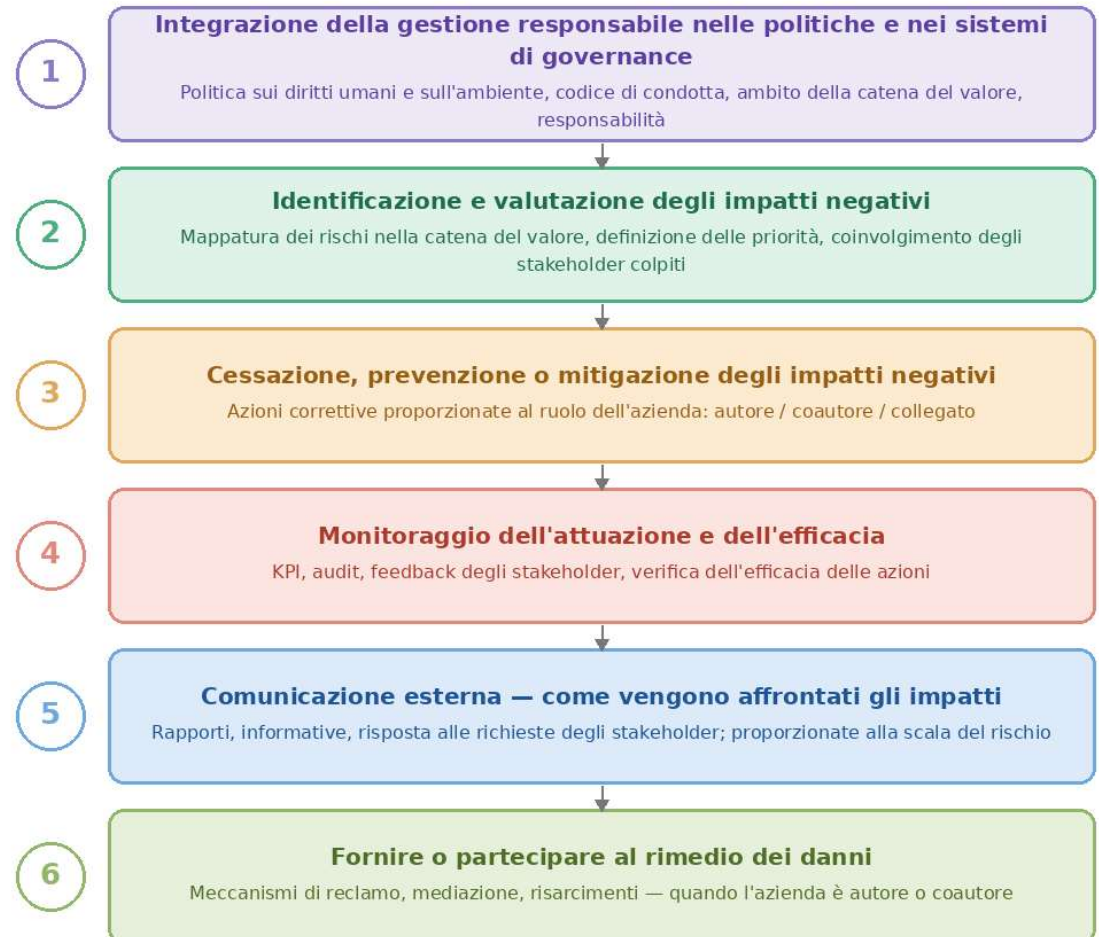
Gli effetti non sono vincolanti ma reali: il rifiuto di cooperare con il Punto di contatto nazionale (PCN) o la mancata attuazione delle raccomandazioni possono portare alla pubblicazione di una dichiarazione finale, come strumento di pressione reputazionale. L'accesso agli appalti pubblici può essere limitato in alcuni paesi ed è in corso una forte convergenza con il PAI (principali effetti negativi) previsti dal SFDR. Le aziende con dichiarazioni finali negative possono essere segnalate dai gestori patrimoniali.

Il Punto nazionale di contatto polacco, ad esempio, opera all'interno del Ministero dello Sviluppo e della Tecnologia. Ad oggi, ha risolto diverse decine di casi, riguardanti principalmente i diritti dei lavoratori e le condizioni di lavoro presso esportatori polacchi e investitori stranieri. In Italia invece è attivato presso il Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

I principi fondamentali della due diligence

La due diligence è proporzionale alla complessità dell'azienda, al contesto operativo e al settore di attività.

Le PMI non devono necessariamente applicare gli stessi processi delle multinazionali! L'importante è che venga preservata l'essenza dell'identificazione e della gestione dei rischi.



Perché è importante il modo in cui un'azienda si impegna a porre rimedio agli impatti negativi?



Nota: OECD (2011), Capitolo IV contiene un elenco di linee guida più specifiche per affrontare gli impatti negativi sui diritti umani.

Quali informazioni devono essere considerate rilevanti?

„informazioni la cui omissione o falsa rappresentazione potrebbe ragionevolmente influenzare la valutazione del valore dell'impresa da parte di un investitore”

OCSE, 2023

**Che cos'è la doppia
materialità e quali
sono le sue fasi?**

2.1

LEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) della dimensione sociale

Domande per la discussione:

1. Individuare (Locate): Chi è realmente influenzato dalla nostra attività?

Pensiamo solo ai nostri dipendenti e clienti? Chi sono le figure poco visibili nel nostro modello di business: i dipendenti dei subappaltatori, le comunità locali che vivono intorno ai nostri stabilimenti/uffici, gli utenti finali interessati dalle nostre pratiche di gestione dei dati?

2. Analizzare (Evaluate): Impatto vs. Affidabilità – cosa è più importante?

Spesso ci concentriamo sul nostro impatto sulle persone (ad esempio, le condizioni di lavoro). Ma fino a che punto dipendiamo dalle persone? In quale punto della nostra catena del valore si verifica il maggiore impatto negativo?

3. Valutare (Assess): Quando il rischio sociale si trasforma in rischio aziendale?

Fornire esempi di come una questione sociale (ad esempio, uno sciopero dei fornitori, uno scandalo sulla privacy dei dati, la perdita di talenti chiave) si sia tradotta o potrebbe tradursi in conseguenze finanziarie quantificabili.

Quali sono le maggiori opportunità? (ad esempio, fidelizzare i dipendenti, promuovere l'innovazione attraverso la diversità, posizionarsi come datore di lavoro di riferimento).

4. Preparare (Prepare): dalle iniziative raccomandate a una solida governance.

Come possiamo passare da iniziative di CSR frammentate a strategie integrate di gestione del rischio sociale? Di quali dati (KPI) avremo bisogno per dimostrare ai revisori e agli investitori che gestiamo questi aspetti?

Due parole sugli standard europei di rendicontazione della sostenibilità

— PRINCIPI EUROPEI DI RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ (ESRS)

▼ B

ESRS 1	Prescrizioni generali
ESRS 2	Informazioni generali
ESRS E1	Cambiamenti climatici
ESRS E2	Inquinamento
ESRS E3	Acque e risorse marine
ESRS E4	Biodiversità ed ecosistemi
ESRS E5	Uso delle risorse ed economia circolare
ESRS S1	Forza lavoro propria
ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore
ESRS S3	Comunità interessate
ESRS S4	Consumatori e utilizzatori finali
ESRS G1	Condotta delle imprese

Un insieme di 12 standard di rendicontazione di sostenibilità adottati dalla Commissione europea nel luglio 2023 come atto delegato alla direttiva CSRD (con applicabilità diretta), che stabiliscono come e cosa le imprese devono divulgare in merito al loro impatto sulle persone e sull'ambiente, nonché all'influenza degli aspetti ESG sulla loro situazione finanziaria.

ESRS 1 è lo standard trasversale che rappresenta la costituzione dell'intero sistema: non contiene requisiti di informativa, ma definisce l'architettura ESRS, i principi della doppia materialità, la metodologia di valutazione DMA, il modo in cui viene trattata la catena del valore, nonché le disposizioni transitorie; tutti gli altri standard si applicano alla luce dei principi ivi stabiliti.

ESRS 2 costituisce la spina dorsale del sistema e contiene requisiti trasversali sui processi di governance e di due diligence, applicabili a tutti gli standard tematici (E1–E5, S1–S4, G1). Gli standard tematici, a loro volta, specificano i requisiti per questioni specifiche.



Termini chiave della doppia materialità

Doppia materialità:

Affronta il tema della sostenibilità da due prospettive:

- di impatto: se l'impresa ha effetti sulle persone o sull'ambiente.
- finanziaria – se una determinata questione può influenzare in modo significativo i risultati e la situazione finanziaria dell'azienda.

Analisi e valutazione della doppia materialità (DMA):

Alla base dello sviluppo della dichiarazione di sostenibilità. Valutazione delle tematiche ESG da due prospettive (di impatto e finanziaria) e selezione degli argomenti rilevanti da includere nella dichiarazione. Il risultato di questo processo è la matrice di doppia materialità.

Argomento/aspetto rilevante (materiale):

Un tema o una questione relativa alla sostenibilità sono considerati rilevanti se sono importante da almeno una di queste due prospettive: di impatto o finanziaria, o entrambe.

Stakeholder/ Portatori di interesse:

L'insieme di individui, gruppi e organizzazioni che interagiscono con l'impresa o ne subiscono l'influenza. Possono essere classificati in due categorie:

- entità sulle quali l'impresa esercita influenza attraverso le proprie attività e le attività dei suoi partner lungo l'intera catena del valore,
- destinatari del report predisposto dall'azienda, ovvero della dichiarazione di sostenibilità.

Catena del valore:

L'insieme di attività, risorse e relazioni associate al modello di business di un'impresa e al suo ambiente esterno. Comprende le attività, le risorse e le relazioni che l'impresa utilizza e su cui fa affidamento per creare i propri prodotti o servizi, dalla fase di ideazione, passando per la fornitura e l'utilizzo, fino al loro ritiro dal mercato.



La dichiarazione di sostenibilità dovrebbe contenere informazioni rilevanti

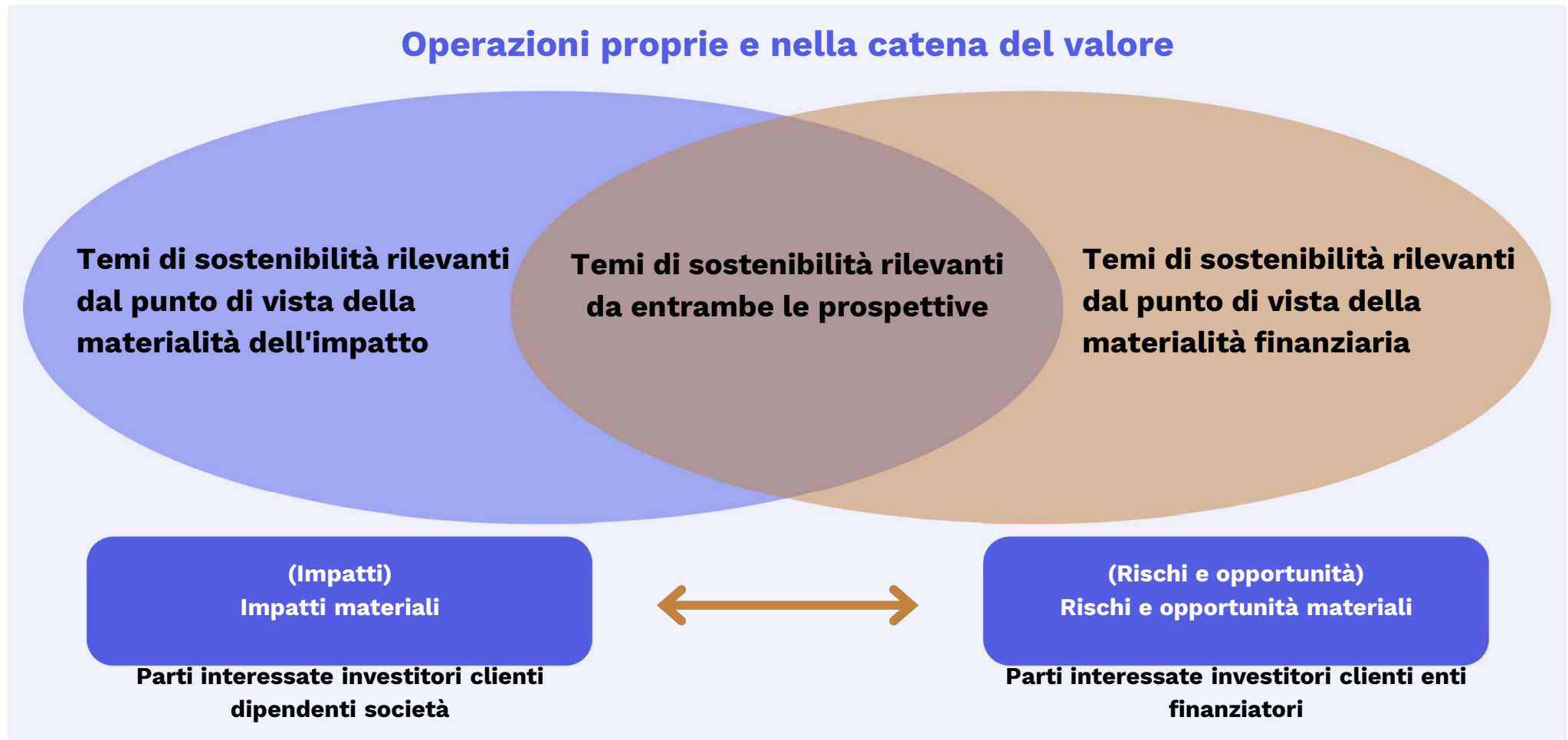
Le informazioni sono rilevanti quando:

- La loro omissione, falsa rappresentazione o occultamento potrebbero ragionevolmente influenzare le decisioni prese sulla base delle stesse, da parte dei destinatari primari dei report, compresi il bilancio d'esercizio e la dichiarazione di sostenibilità.
- Chi utilizza dichiarazioni generiche di sostenibilità deve comprendere i rischi e le opportunità significativi derivanti dall'impatto di un'azienda, nonché come identificarli e gestirli.

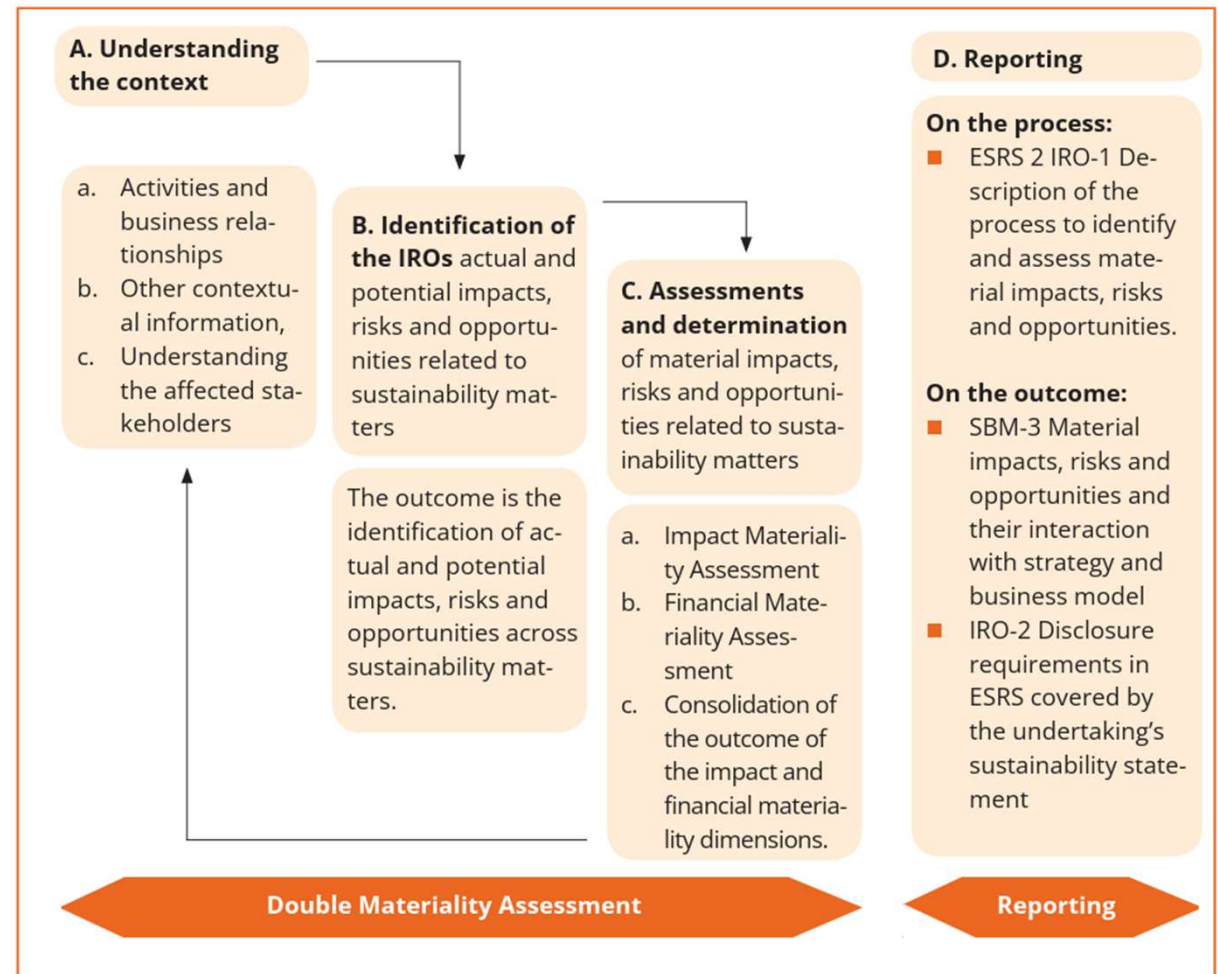
Il termine "generali" significa che, nella valutazione della materialità, occorre tenere conto di ciò che è importante per i diversi gruppi di stakeholder. Un'azienda deve comunicare tutto ciò che è rilevante, anche se non è specificamente descritto negli standard. Gli standard ESRS forniscono un quadro di riferimento, ma non esentano l'azienda dalla divulgazione di altri argomenti importanti.



Identificazione dell'IRO: punto di partenza per la rendicontazione di sostenibilità



Esempio di un processo di analisi di materialità



Fasi dell'analisi della doppia materialità

Dall'identificazione e valutazione alla segnalazione



Individuazione dei temi rilevanti

1. Elenco degli aspetti di sostenibilità secondo ESRS 1, Allegato A, AR16

2. Analisi di fonti esterne (benchmark, regolamenti e linee guida diversi da CSRD e ESRS (ad esempio matrice SASB), obiettivi SDG insieme ai target correlati, relazioni, studi

3. Conclusioni tratte dal dialogo con gli stakeholder (coinvolgimento continuo +indagine integrativa)

Links between AR16 and Disclosure requirements

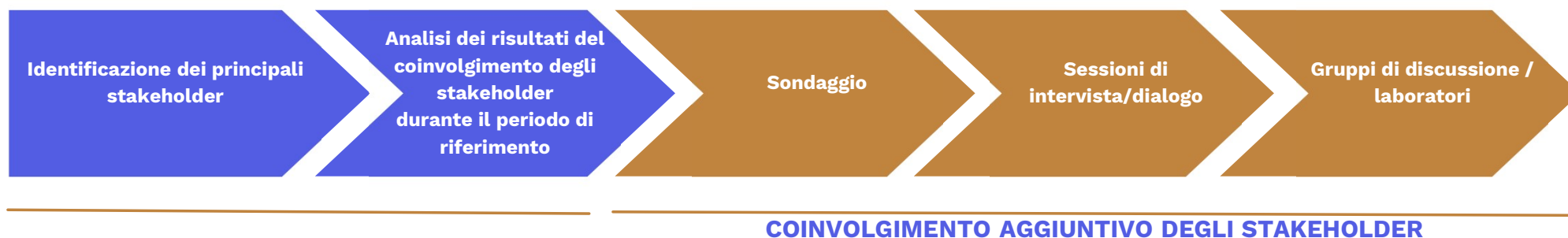
<https://www.efrag.org/system/files/sites/webpublishing/Meeting%20Documents/2406201146237832/04-02%20ID%20177%20draft%20explanation.pdf>

ESRS tematici	Questioni di sostenibilità contemplate in ESRS tematici		
	Tema	Sottotema	Sotto-sottotema
ESRS E1	Cambiamenti climatici	— Adattamento ai cambiamenti climatici — Mitigazione dei cambiamenti climatici — Energia	
ESRS E2	Inquinamento	— Inquinamento dell'aria — Inquinamento dell'acqua — Inquinamento del suolo — Inquinamento di organismi viventi e risorse alimentari — Sostanze preoccupanti — Sostanze estremamente preoccupanti — Microplastiche	

Coinvolgimento degli stakeholder

Obbligo di divulgazione SBM-2 – Interessi e punti di vista degli stakeholder

L'impresa illustra come gli interessi e le opinioni degli stakeholder vengano presi in considerazione nella strategia e nel modello di business dell'impresa stessa.



È consigliabile sviluppare una politica formale che descriva il processo di coinvolgimento degli stakeholder. Ciò consente di garantire la ripetibilità del processo negli anni futuri e facilita un monitoraggio e una rendicontazione rigorosi.

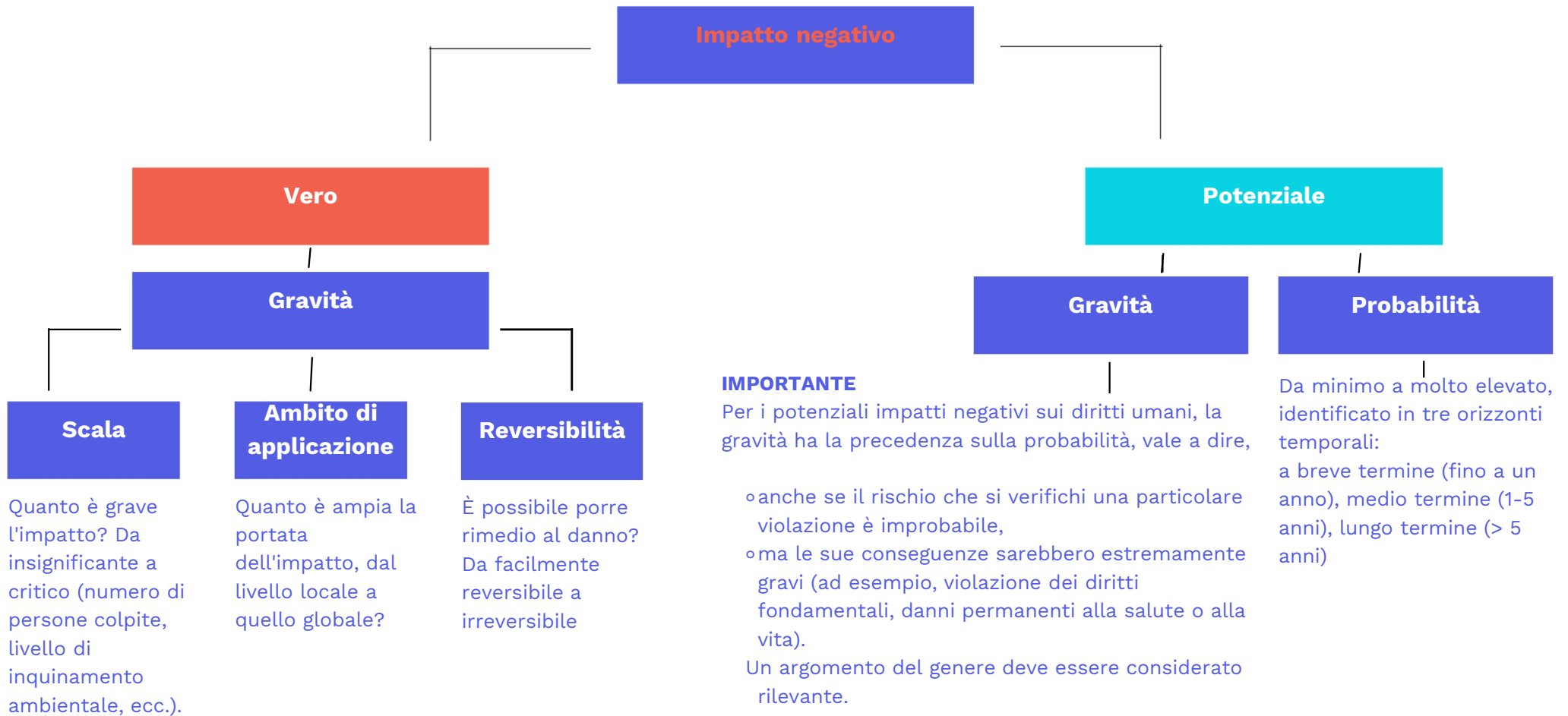
Particolarmente importante per i rappresentanti dei lavoratori!

Obblighi di informativa nella rendicontazione sulla sostenibilità

Denominazione	Cosa deve essere divulgato?
ESRS 2 GOV-2 (Governance aziendale)	Chi, all'interno del consiglio di amministrazione/del consiglio di sorveglianza, è responsabile del dialogo con gli stakeholder e in che modo supervisiona tale attività
ESRS 2 SBM-2 (Interessi e opinioni delle parti interessate)	Cosa segnalano gli stakeholder (le loro esigenze, le loro preoccupazioni) e in che modo ciò influisce sulla strategia aziendale
ESRS 2 IRO-1 (Descrizione del processo di valutazione della materialità)	Come l'azienda coinvolge gli stakeholder nell'identificazione dell'impatto dei rischi e delle opportunità e come le informazioni da essi fornite contribuiscono alle valutazioni di materialità
ESRS 2 MDR-P (Politiche di gestione dell'impatto, del rischio e delle opportunità)	Indicazione dei principi di dialogo e cooperazione con gli stakeholder nel processo di elaborazione e attuazione delle politiche
ESRS tematico E, S, G	In che modo un'azienda, nell'ambito di una determinata questione rilevante, coinvolge i gruppi interessati nelle singole fasi del processo di due diligence? (identificazione → prevenzione/mitigazione → riparazione → monitoraggio)

Quali parametri considerare nella valutazione degli impatti?

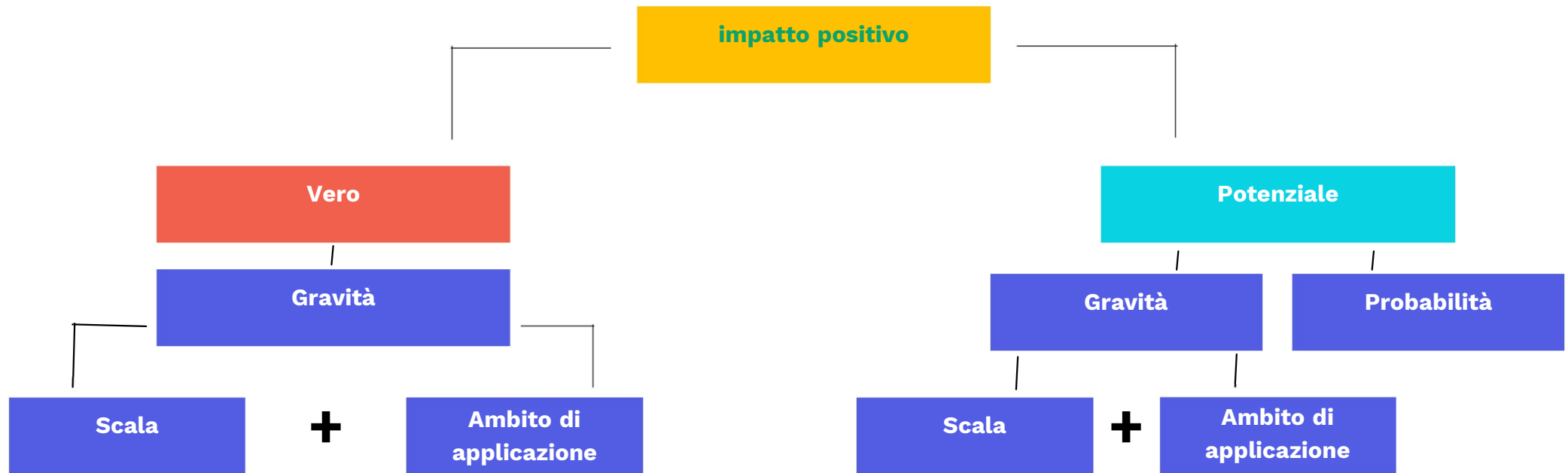
L'importanza degli impatti negativi



**Per ogni impatto identifichiamo la sua origine:
A monte, operazioni interne, a valle**

Quali parametri considerare nella valutazione degli impatti?

L'importanza degli impatti positivi

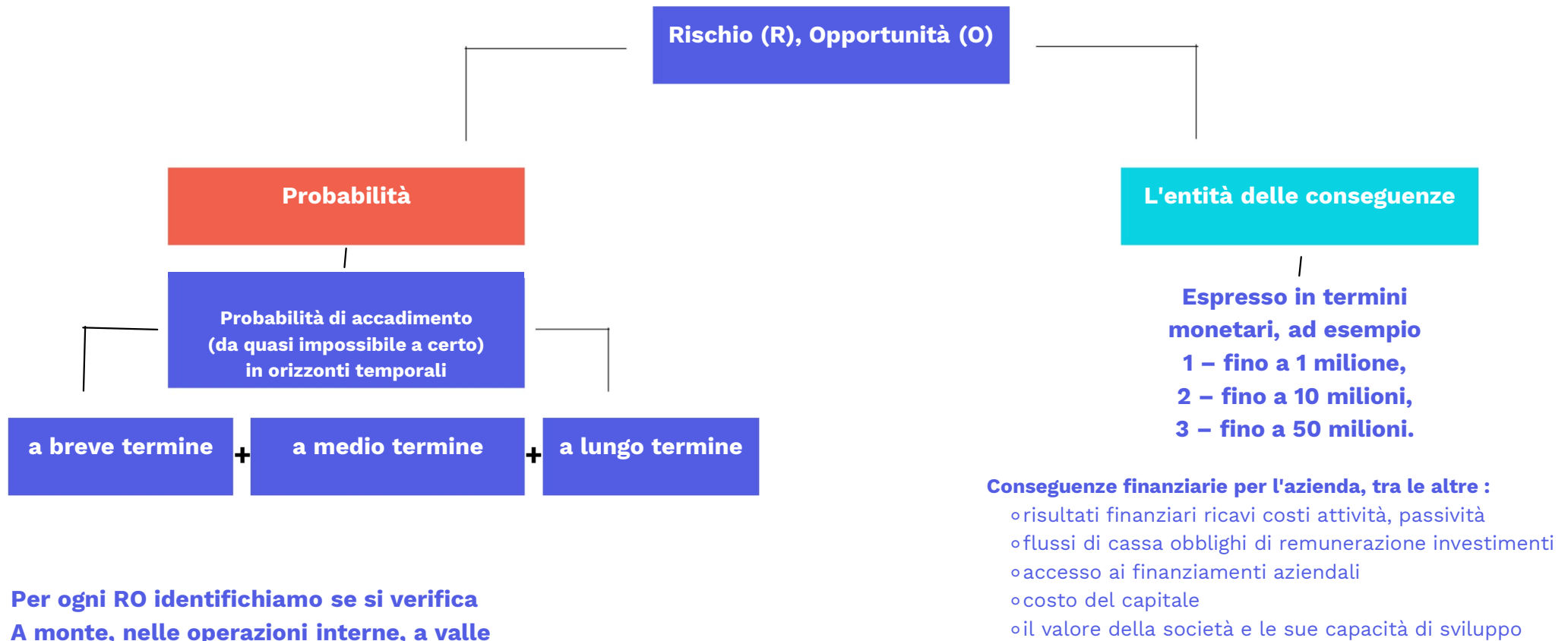


Per gli impatti positivi non si valuta la reversibilità

Per ogni impatto si identifica l'origine:
A monte, operazioni interne, a valle

Quali parametri considerare nella valutazione degli impatti?

Materialità finanziaria



Influenze rischi opportunità

Categorie	E – Ambientale	S – Sociale	G – Governance aziendale
Impatto negativo	• Emissioni di gas serra Inquinamento idrico e del suolo • Consumo eccessivo di risorse naturali • Produzione di rifiuti pericolosi Perdita di biodiversità	• Violazioni dei diritti dei lavoratori nella catena di approvvigionamento • Mancanza di dialogo con le parti interessate • Trattamento iniquo e discriminazione • Minacce alla salute e alla sicurezza dei lavoratori • Marketing non etico / greenwashing	• Meccanismi di controllo interno insufficienti • Mancanza di protezione dei dati personali • Corruzione o conflitti di interesse • Mancanza di canali di segnalazione • Strutture proprietarie poco trasparenti
Impatto negativo	• Utilizzo di fonti di energia rinnovabile • Economia circolare riciclo riutilizzo • Riduzione delle emissioni ed efficienza energetica • Ecodesign dei prodotti • Protezione degli ecosistemi	• Creazione di posti di lavoro stabili • Programmi di crescita dei dipendenti • Supporto alle comunità locali • Miglioramento della disponibilità di prodotti e servizi • Educazione dei consumatori	• Collegamento della remunerazione del management ai criteri ESG • Reporting trasparente • Solida governance aziendale
Rischio	• Aumento dei prezzi dell'energia e delle materie prime • Rischi climatici fisici siccità inondazioni • Normative ambientali (ad es. tasse sulle emissioni) • Interruzioni della catena di approvvigionamento • Costi di adattamento alla trasformazione	• Rischio di conflitti di lavoro Perdita di reputazione sociale • Carenza di personale e alto turnover del personale • Rischi per la sicurezza del prodotto • Sanzioni per violazioni dei diritti umani	• Procedimenti legali e sanzioni finanziarie • Perdita di fiducia degli investitori • Rischio di abusi e frodi • Costo del capitale più elevato • Rischi di conformità
Opportunità	• Sviluppo di prodotti e servizi ecocompatibili • Risparmio sui costi (energia, materiali) • Accesso a finanziamenti verdi • Vantaggio competitivo • Innovazione tecnologica	• Maggiore coinvolgimento dei dipendenti • Creazione di un marchio aziendale forte • Migliori relazioni con gli stakeholder • Maggiore fedeltà dei clienti • Attrazione di talenti	• Migliore reputazione e credibilità • Migliore accesso agli investitori • Maggiore trasparenza • Stabilità operativa • Rafforzamento delle relazioni con i partner commerciali

Come vengono valutati gli impatti positivi e negativi?

Analisi DMA effettuata nel 2024

Esempio: Centro logistico

Impatto ESRS S1-13

Rischio di infortuni sul lavoro legati all'utilizzo di carrelli elevatori e impianti di smistamento.

Misure attuate:

L'azienda dispone di un sistema SSM certificato (ISO 45001), formazione obbligatoria ogni 12 mesi, cinture di sicurezza e segnaletica di zona, TRIR inferiore alla media del settore per 3 anni, audit esterno senza obiezioni.

Parametri di valutazione: potenziale

Probabilità: bassa (sistema OSH efficace).

Scala: media (lesioni temporanee, nessun incidente mortale nella storia).

Dimensioni: circa 400 dipendenti.

Irreversibilità: bassa

Bassa probabilità con le misure implementate, portata e scala limitate - impatto potenzialmente insignificante

Analisi DMA effettuata nel 2025

Evento/impatto negativo reale

Evento

Incidente presso un impianto di smistamento: frattura alla mano di un lavoratore interinale, con conseguente assenza dal lavoro per 47 giorni. L'indagine ha rivelato: mancanza di aggiornamento professionale (a validità scaduta 14 mesi prima), segnalazione di un difetto alla protezione della macchina non riparato per 6 settimane.

A posteriori

Pagamento dell'indennizzo, riparazione del macchinario, controllo ITM, riqualificazione di tutti i lavoratori temporanei, correzione della procedura di registrazione alla formazione

Parametri di valutazione: reali

Scala: elevata (lesioni permanenti, invalidità di lungo periodo).

Ambito: 1 persona direttamente colpita + rischio sistemico per 80 lavoratori temporanei.

Irreversibilità: parziale.

Valutazione:

Si è concretizzato un rischio sistemico di elevata gravità: l'impatto si è rivelato reale e significativo.



Come vengono valutati gli impatti positivi e negativi?

Come gestire gli impatti positivi ?

Valutare separatamente gli impatti positivi: questi non compensano gli impatti negativi dell'azienda!

I seguenti elementi non sono considerati impatti positivi:

- semplice conformità alla legge o
- rimediare ai danni

I seguenti sono considerati impatti positivi:

Un effetto documentato e sostenibile delle azioni dell'azienda che migliora lo stato dell'ambiente (E), delle persone (S) o la qualità della governance aziendale (G), attribuibile alle azioni dell'azienda e quantificabile attraverso indicatori misurabili.

Un impatto positivo può essere rappresentato dalla situazione in cui l'attività/il prodotto dell'azienda attenua o ripara un danno causato da terzi.

Esempi sociali :

- Il pagamento del salario minimo previsto dalla legge non viene preso in considerazione perché rappresenta il minimo legale, non un impatto positivo. Allo stesso modo, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro richiesta dai regolamenti non viene considerata.
- Una raccolta fondi benefica annuale per il rifugio per animali locale organizzata dai dipendenti, un'azione una tantum che non deriva dal modello aziendale e senza prove di un cambiamento sostenibile nella situazione della comunità, non è considerata.
- Si considera l'attuazione di un programma di attivazione professionale per persone con disabilità che vada oltre i limiti di legge obbligatori. Si registra un aumento documentato del tasso di occupazione di questo gruppo pari a 12 punti percentuali, misurabile, sostenibile e attribuibile alle azioni dell'azienda.
- È considerata un'azienda di logistica che introduce un salario dignitoso per tutti i dipendenti delle agenzie interinali, superiore al minimo legale, con un impatto documentato sulla riduzione del turnover del personale e sul miglioramento delle condizioni di vita nella regione.

Stesse azioni, impatti, rischi e opportunità diversi

Intervenire per risolvere un problema in un'area potrebbe avere ripercussioni negative in altre aree. Tali situazioni devono essere spiegate nel report, illustrando come l'azienda le gestisce nel contesto del problema in cui si è verificato l'impatto/rischio.

I. Produzione di abbigliamento:

Trasferire la produzione in un paese con bassi costi del lavoro

Azioni correttive nell'ambito dell'impatto negativo E1:
Delocalizzare la produzione più vicino al mercato (nearshoring nell'Europa orientale). Ridurre le emissioni derivanti dal trasporto - di Scope 3 - accorciando la catena di approvvigionamento.



Potenziabile impatto negativo S2, S3:
La perdita di posti di lavoro da parte dei lavoratori nel precedente paese di produzione (Asia meridionale) – spesso donne provenienti da famiglie prive di fonti di reddito alternative – rappresenta un impatto significativo sulle comunità locali nella catena del valore.



**Effetti
collaterali
indesiderati**

La relazione deve indicare come l'azienda gestisce il potenziale impatto nell'area in cui si è verificato, nonché come previene i rischi associati.

Ti vengono in mente altri esempi?

Gestione completa degli aspetti significativi

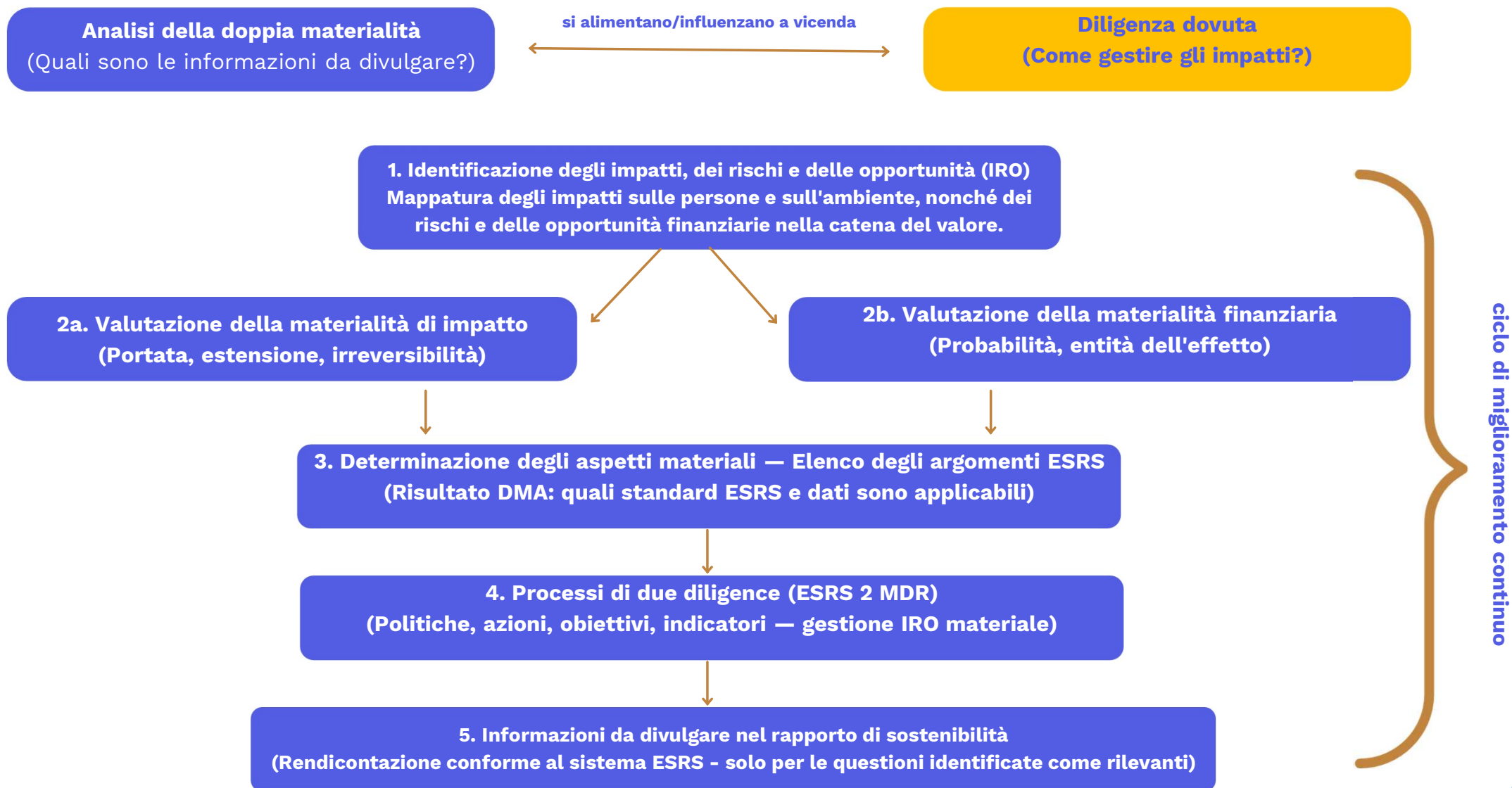
SBM 3 – Impatti significativi sui rischi e sulle opportunità e le loro interdipendenze con la strategia e il modello di business,



Correlazione dei risultati della valutazione DMA con i requisiti di divulgazione obbligatoria relativi alla governance e ai processi aziendali.

Area di divulgazione (segnalazione)	Cosa deve essere rivelato ?
IRO (Impatti, Rischi, Opportunità) rilevanti	Quali impatti, rischi e opportunità sono stati considerati significativi dall'azienda e dove si manifestano: nel modello di business, nelle attività operative e nella catena del valore (a monte e a valle)?
Impatto sul modello di business e sulla strategia	In che modo le principali questioni ESG influenzano o potrebbero influenzare il modello di business, la catena del valore, la strategia e i processi decisionali, nonché quali azioni l'azienda ha intrapreso o prevede di intraprendere.
Impatto finanziario (attuale)	In che modo rischi e opportunità rilevanti stanno già influenzando la situazione finanziaria, la performance finanziaria e i flussi di cassa?
Impatto finanziario (futuro)	Quali effetti finanziari prevede l'azienda a seguito della gestione dei rischi e dello sfruttamento delle opportunità (risultati, flusso di cassa, situazione finanziaria)?
Investimenti e finanziamenti	Quali investimenti ESG sono previsti, quali sono le loro fonti di finanziamento e qual è l'orizzonte temporale per la loro attuazione.
Resilienza	In che misura la strategia e il modello di business sono resilienti ai rischi e agli impatti, nonché in che misura sono in grado di capitalizzare sulle opportunità? Informazioni qualitative e quantitative, orizzonti temporali.
Cambiamenti nel tempo	In che modo gli impatti significativi, i rischi e le opportunità sono cambiati rispetto al periodo di riferimento precedente?

Correlazione tra due diligence e DMA



Con quale frequenza si dovrebbe eseguire l'analisi DMA?

FAQ 7 della Guida di indagine 1 dell'EFRAG: la società deve determinare, ad ogni data stabilita per la rendicontazione, le informazioni e gli obblighi di informativa rilevanti da divulgare, ma se non vi sono stati cambiamenti significativi nella struttura, nell'attività o nei fattori esterni, può utilizzare le conclusioni precedenti. Come esempi di fattori determinant per l'aggiornamento, l'EFRAG menziona, tra gli altri, importanti operazioni di fusione e acquisizione, l'ingresso in nuovi mercati, cambiamenti significativi nella catena di fornitura, eventi globali come una pandemia o nuove evidenze scientifiche.

EFRAG - raccomandazione tecnica per il sistema ESRS semplificato:

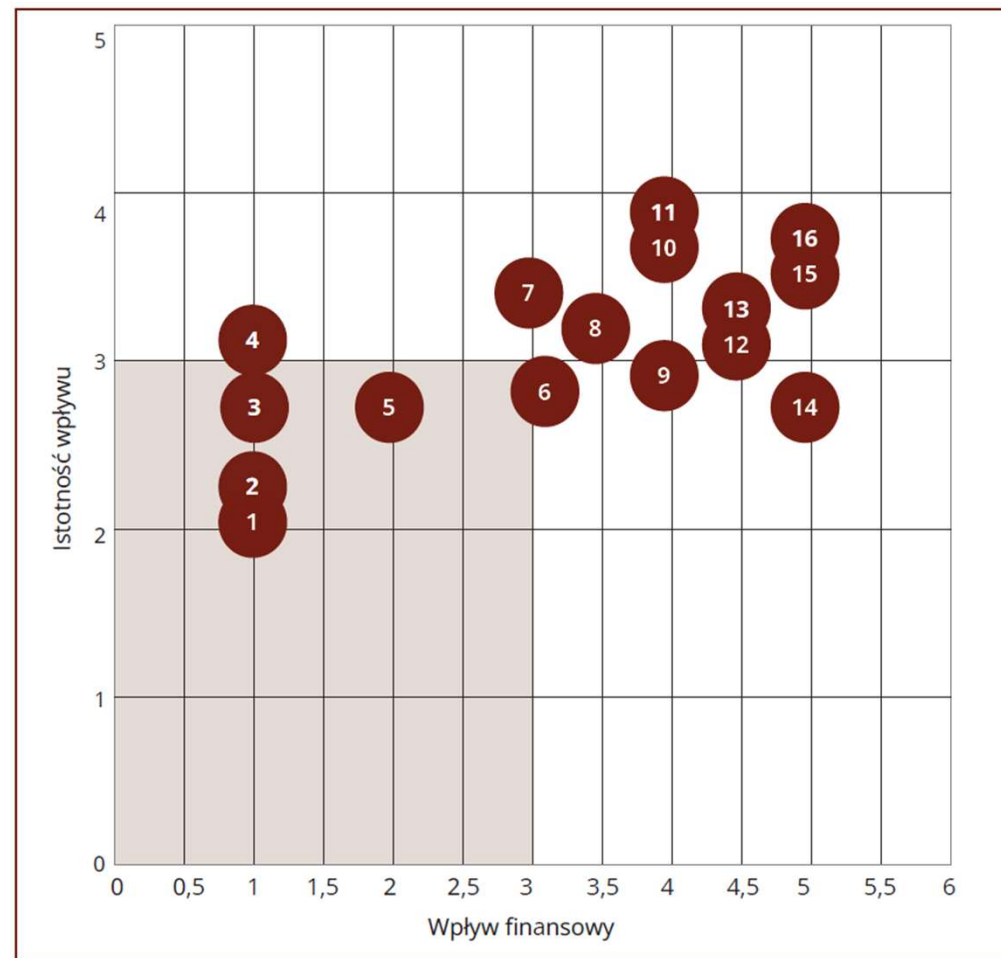
La valutazione completa del rischio di cambiamento climatico (DMA) non deve essere ripetuta annualmente. Tuttavia, ogni anno è necessario valutare se si sono verificati cambiamenti significativi e, se necessario, aggiornare la valutazione.



Matrice di materialità

Esempio di progetto CD

1. Protezione del giocatore	10. Garantire il comfort sul lavoro e prendersi cura dell'equilibrio tra vita professionale e privata.
2. Ridurre le emissioni di gas serra (GHG) nella catena del valore e implementare soluzioni ad alta efficienza energetica.	11. Etica aziendale
3. Trasparenza delle remunerazioni e diversità nel consiglio di amministrazione	12. Creare coinvolgimento nella comunità attorno ai nostri prodotti
4. Coinvolgimento in iniziative sociali e cooperazione con organizzazioni non governative (ONG)	13. Comunicazione e marketing responsabili del prodotto
5. Produzione sostenibile di imballaggi e accessori per videogiochi	14. Implementare funzionalità di accessibilità nei nostri giochi
6. Rafforzare la cultura DEI (diversità, equità e inclusione) all'interno di CD PROJEKT	15. Offriamo un pacchetto retributivo competitivo e pari opportunità di promozione.
7. Trasparenza nei rapporti con i partner commerciali	16. Gestione e tutela della proprietà intellettuale
8. Rafforzare la leadership inclusiva e il coinvolgimento dei membri del team	Temi rilevanti proposti per essere esclusi dall'elenco finale in quanto non hanno ottenuto un punteggio pari o superiore a tre punti in almeno una dimensione.
9. Sicurezza informatica e tutela della privacy dei clienti	



Il dizionario ESG Memory game

visita

www.menti.com

Inserisci il codice

8425 1902



L'impatto del pacchetto Omnibus sulla CSRD e sulla rendicontazione di sostenibilità



Brussels, 26.2.2025
COM(2025) 80 final
2025/0044 (COD)

Proposal for a

DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL
amending Directives (EU) 2022/2464 and (EU) 2024/1760 as regards the dates from
which Member States are to apply certain corporate sustainability reporting and due
diligence requirements

(Text with EEA relevance)

{SWD(2025) 80}

Modifiche alla CSRD

Prima	Dopo
Il provvedimento ha interessato le aziende con oltre 250 dipendenti che soddisfacevano 2 dei 3 criteri, nonché tutte le PMI quotate in borsa, ovvero circa 50.000 aziende nell'UE.	La legge Omnibus innalza la soglia a oltre 1.000 dipendenti e 450 milioni di euro di fatturato, ovvero circa 5.000-10.000 aziende. I dipendenti delle aziende con un numero di dipendenti compreso tra 250 e 1.000 perdono l'accesso ai dati standardizzati relativi al proprio datore di lavoro.
Effetto pratico: i dipendenti e gli stakeholder delle aziende con un numero di dipendenti compreso tra 250 e 1.000 perdono l'accesso ai dati standardizzati relativi al proprio datore di lavoro.	
Le PMI elencate sono incluse in una fase di rendicontazione separata.	Le PMI sono completamente escluse dall'ambito di applicazione della CSRD.
Effetto pratico: assenza di uno standard uniforme per tutte le altre aziende.	

Modifiche alla CSRD

Prima	Dopo
Le filiali di grandi gruppi sono soggette a regolamentazione individuale se soddisfano le soglie previste. (Ad esempio, se la filiale soddisfa i criteri per essere considerata una "grande impresa" (individualmente) e ha sede in un paese dell'UE, ma la sua società madre non ha sede nell'UE o il gruppo non soddisfa gli obblighi di rendicontazione previsti dalla normativa europea).	Estensione dell'esenzione per le filiali
Effetto pratico: i dipendenti delle filiali polacche o italiane di gruppi globali potrebbero non visualizzare i dati relativi alla propria azienda.	
ESRS 2023/2772 con set completo di punti dati (>1000)	Sistema ESRS semplificato (previsto per settembre 2026) - riduzione dei punti dati di circa il 61%, anche nell'area S1.
Effetto pratico: minore disponibilità di informazioni dettagliate al pubblico = minori strumenti di negoziazione per i sindacati.	

**Centro di
conoscenza
EFRAG**

Modifiche al CSRD

Prima	Dopo
La CSRD prevedeva una transizione graduale verso una <i>ragionevole certezza</i>	La polizza omnibus elimina l'obbligo di fornire una ragionevole certezza: rimane solo una certezza limitata.
Effetto pratico: Minore livello di credibilità dei dati relativi al personale.	
Gli standard settoriali dovevano essere elaborati dalla Commissione europea.	L'Omnibus elimina l'obbligo degli standard di settore ESRS.
Effetto pratico: l'assenza di indicatori settoriali comparabili indebolisce la posizione delle federazioni sindacali nelle trattative di settore.	



Modifiche al CSRD

Prima	Dopo
Primo ciclo di rendicontazione: le aziende con oltre 750 dipendenti erano tenute a presentare i report S2, S3 e S4 a partire dall'anno fiscale 2024, senza possibilità di saltare tale periodo.	Omnibus ha esteso la possibilità di omettere questi standard per tutte le società del primo round per tutto l'anno fiscale 2025 e 2026.
Effetto pratico: cambiamento a scapito della visibilità dei lavoratori nella catena del valore e nelle comunità locali	

Modifiche al CSDDD

Restrizione dell'ambito soggettivo

Prima	Dopo (a partire dal 26 luglio 2029)
UE: oltre 1.000 dipendenti e oltre 450 milioni di euro di fatturato Aziende extra-UE: fatturato nell'UE superiore a 450 milioni di euro.	UE: oltre 5.000 dipendenti e oltre 1,5 miliardi di euro di fatturato Aziende extra-UE: fatturato nell'UE superiore a 1,5 miliardi di euro. Stima: ca. 6.000 imprese Ue + 900 extra Ue
Effetto pratico: circa il 70-80% delle aziende inizialmente individuate come obiettivo della CSDDD vengono escluse dal suo ambito di applicazione.	
Il segmento a valle della catena del valore (compresa la fase di utilizzo da parte dei clienti commerciali) nell'ambito della due diligence.	La fase di utilizzo del prodotto da parte dei clienti commerciali è stata esclusa dall'ambito di applicazione.
Effetto pratico: i dipendenti della rete di distributori e partner commerciali perdono la protezione.	

Modifiche al CSDDD

Meccanismi di protezione contro le violazioni rimossi

Prima	Dopo (a partire dal 26 luglio 2029)
Art. 11 - obbligo di interrompere il rapporto commerciale come ultima risorsa quando non è possibile porre rimedio a gravi violazioni (lavoro forzato, lavoro minorile).	Omnibus elimina quest'obbligo. L'azienda può mantenere rapporti con fornitori che violano i diritti umani a condizione che intraprenda "azioni correttive", anche se queste si rivelano inefficaci.
Effetto pratico: i lavoratori impiegati dal fornitore che viola la legge perdono un reale potere contrattuale.	
Art. 29 par. 3 lettera d - La CSDDD originaria richiedeva agli Stati membri di garantire condizioni ragionevoli in base alle quali una persona lesa potesse autorizzare un sindacato, un'organizzazione non governativa per i diritti umani o per l'ambiente o un'altra organizzazione non governativa stabilita in uno Stato membro ad avviare procedimenti legali a difesa dei diritti della persona lesa, fatte salve le norme nazionali di procedura civile.	La legge omnibus abroga l'articolo 29(3)(d), eliminando di fatto l'obbligo per gli Stati membri di garantire le condizioni per l'avvio di azioni legali da parte dei sindacati e delle ONG a nome delle persone lese.
Effetto pratico: i lavoratori provenienti da paesi extra-UE si trovano quindi, di fatto, privi di un effettivo ricorso giurisdizionale.	

Modifiche al CSDDD

Meccanismi di protezione contro le infrazioni e la responsabilità civile — eliminati

Prima	Dopo (a partire dal 26 luglio 2029)
Art. 22 - obbligo di elaborare un piano di transizione climatica che includa una valutazione dell'impatto sui lavoratori (transizione giusta).	La legge omnibus elimina l'obbligo del piano di transizione dalla CSDDD. I lavoratori esposti alla ristrutturazione climatica perdono lo strumento di allerta precoce e di consultazione.
Effetto pratico: l'obbligo di rendicontazione del piano rimane previsto solo nel modulo ESRS E1, ma come requisito di informativa, non come requisito di azione.	
Art. 29 - regime armonizzato di responsabilità civile a livello UE: basi giuridiche chiare per le richieste di risarcimento da parte dei lavoratori infortunati e delle loro organizzazioni rappresentative, standard uniforme in tutta l'UE. Se un'impresa ha intenzionalmente o per negligenza omesso di adempiere ai propri obblighi ai sensi degli artt. 10 e 11 (prevenzione dei potenziali impatti e cessazione degli impatti effettivi) Sanzioni amministrative pari ad almeno il 5% del fatturato globale.	La legge omnibus elimina il regime armonizzato dell'UE. La responsabilità civile rimane disciplinata esclusivamente dal diritto nazionale. I lavoratori provenienti da paesi con sistemi giuridici più deboli hanno meno possibilità di ottenere un risarcimento effettivo. Si verifica una frammentazione della tutela tra gli Stati membri. Sanzioni amministrative fino al 3%
Effetto pratico: l'effetto deterrente delle sanzioni contro le aziende che violano i diritti dei lavoratori nella catena del valore risulta attenuato.	

**Quali sono le tue
impressioni dopo
Omnibus?**



Standard europei per la rendicontazione della sostenibilità



Panoramica e struttura del sistema ESRS

Ai sensi dell'ESRS, le imprese non sono tenute a divulgare alcuna informazione su argomenti ambientali, sociali e di governance aziendale contemplati dall'ESRS se hanno valutato l'argomento come non rilevante.

ESRS 1 parte 2

Cosa comporta la rendicontazione secondo ESRS?

Il consiglio di amministrazione dell'azienda è responsabile di quattro fasi:

- 1. Identificazione di tutte le IRO rilevanti (impatti, rischi, opportunità)**
- 2. Misurazione delle stesse**
- 3. Descrizione delle misure adottate in relazione ad esse**
- 4. Presentazione delle informazioni contenute nella relazione annuale**

Modifica nella portata della normativa sulla rendicontazione

ieri

NFRD

+

linee guida non vincolanti (NBG)

+

**Qualsiasi insieme (internazionale, nazionale, europeo)
di norme o linee guida +**

VS.

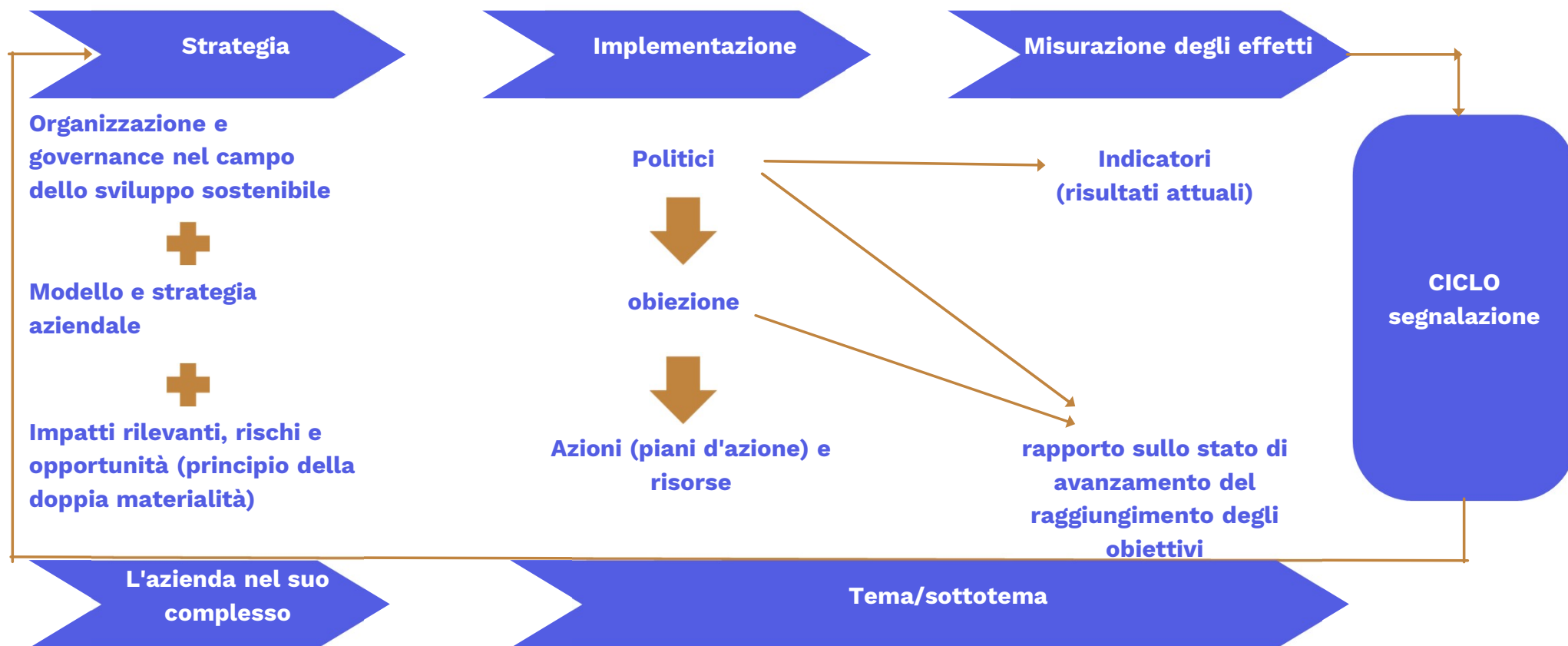
Oggi

CSRD

+

**Un insieme uniforme di norme emanate dalla
Commissione europea sotto forma di atti delegati.**

Struttura del report



Esistono tre categorie di ESRS:

(a) standard trasversali;

(b) norme tematiche ambientali, sociali e di governance e

~~(c) norme settoriali Le norme trasversali e le norme tematiche riguardano tutti i settori, il che significa che si applicano a tutte le entità indipendentemente dal settore o dai settori in cui l'entità opera.~~

ESRS 1 descrive la struttura degli standard ESRS, spiega le convenzioni di redazione e i concetti fondamentali e definisce i requisiti generali per la preparazione e la presentazione delle informazioni sulla sostenibilità.

L'ESRS 2 definisce i requisiti di informativa che un'impresa deve presentare a livello generale in relazione a tutti gli aspetti significativi connessi alla sostenibilità nelle aree di rendicontazione di governance, strategia, gestione degli impatti, rischi e opportunità, nonché indicatori e obiettivi.

Requisiti generali ESRS 1

Manuale utente del sistema di reporting

Si applica a tutte le aziende e a tutte le aree e tematiche di reporting.

Non richiede la divulgazione, ma influenza l'intero processo

Contiene principi di rendicontazione conformi a ESRS

Descrizione utile dei processi di due diligence in relazione a E, S e G

Categorie standard ESRS, aree di reporting e convenzioni redazionali

Categorie standard ESRS:

Ambiti di rendicontazione e requisiti minimi di divulgazione per politiche, attività, obiettivi e indicatori

Definire le singole aree di reporting:

GOV: Governance

SBM: Strategia e modello di business

IRO: Gestione dell'impatto dei rischi e delle opportunità ,

MT: Indicatori e obiettivi

Convenzioni redazionali

Spiegano quali sono gli impatti, i rischi e le opportunità

Indicano che i termini scritti in grassetto e corsivo hanno una definizione nell'Appendice II.

Spiegano come procedere quando gli standard utilizzano tre tipi di istruzioni:

La dicitura "**Divulgazione**" indica che la divulgazione è imposta da un requisito di divulgazione o da un dato specifico.

La divulgazione può essere volontaria per incoraggiare le buone pratiche

“Considerare” – si riferisce a questioni, risorse o metodi che l'azienda prevede di considerare o utilizzare, ove opportuno, nella preparazione del rapporto.

Caratteristiche qualitative dell'informazione

Queste caratteristiche sono elencate nel Capitolo 2, ma definite e discusse nell'Allegato B dell'ESRS 1.

Caratteristiche fondamentali:

Rilevanza: gli indicatori pubblicati consentono di comprendere l'efficacia e sono credibili

Rappresentazione equa: le informazioni pubblicate devono essere complete, neutrali e accurate.

Caratteristiche complementari:

Comparabilità: le informazioni pubblicate sono comparabili con quelle relative a periodi precedenti e modelli di business simili.

Verificabilità: un lettore con conoscenze adeguate è in grado di confermare che le informazioni pubblicate costituiscono una rappresentazione fedele

Comprensibilità: le informazioni consentono a qualsiasi utente con conoscenze adeguate di comprenderle facilmente

ESRS 1 3.1 Gli staholder e la loro rilevanza nel processo di valutazione della materialità

Gli stakeholder sono i soggetti che possono influenzare l'impresa o sulle quali l'impresa può esercitare influenza. Gli stakeholder si dividono in due gruppi principali.

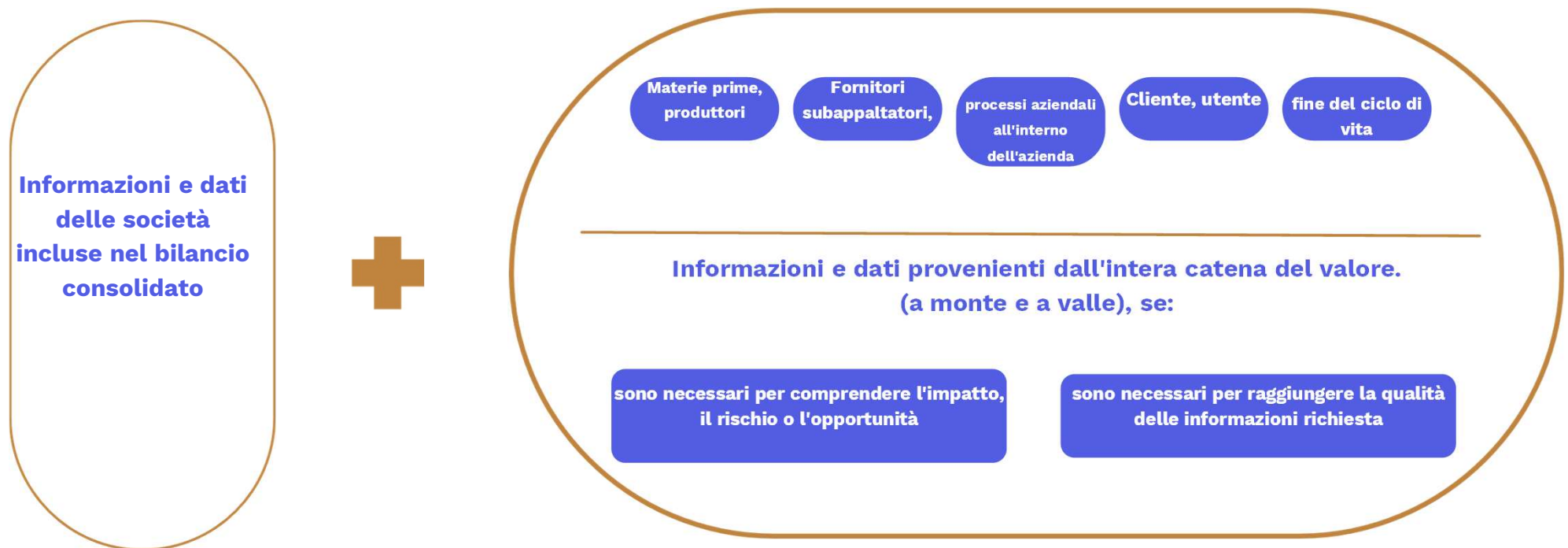
(a) gli stakeholder sui quali l'impresa esercita influenza – persone o gruppi i cui interessi sono o possono essere influenzati – positivamente o negativamente – dalle attività dell'impresa e dalle sue relazioni commerciali dirette e indirette lungo tutta la sua catena del valor

(b) gli utilizzatori/destinatari delle dichiarazioni di sostenibilità, sia i soggetti che usufruiscono delle informazioni finanziarie a scopo generale (investitori esistenti e potenziali, creditori e altri finanziatori, inclusi gestori patrimoniali, istituti di credito, compagnie di assicurazione), nonché altri, inclusi i partner commerciali, sindacati e parti sociali, società civile e organizzazioni non governative, governi, analisti e ricercatori.

Alcuni stakeholder possono appartenere a entrambi i gruppi, ad esempio i sindacati.

Catena del valore

Il soggetto che redige il bilancio e la catena del valore



Stima tramite medie settoriali e indicatori proxy:

Qualora non sia possibile ottenere un set completo di dati reali, si dovrebbero utilizzare i dati disponibili all'interno dell'azienda e i dati pubblici (ad esempio, medie di settore e indicatori proxy).

Preparazione e presentazione di informazioni riguardanti sviluppo sostenibile

Presentazione di informazioni comparative

- La relazione deve includere informazioni sugli indicatori relativi al periodo di riferimento e al periodo di riferimento precedente. Se pertinente, ciò vale anche per le informazioni descrittive.

Fonti delle stime e incertezza dei risultati

- L'incertezza di misurazione può sorgere quando gli indicatori quantitativi e gli importi monetari, compresi quelli relativi alla catena del valore, non possono essere misurati direttamente e vengono stimati.

Aggiornamento delle informazioni divulgate per riflettere gli eventi verificatisi dopo la fine del periodo di riferimento.

- La relazione deve includere informazioni significative relative al periodo di riferimento che il soggetto ha ricevuto tra la fine del periodo di riferimento e la data di approvazione del bilancio.

Modifiche nella preparazione o presentazione delle informazioni sullo sviluppo sostenibile

- È necessario presentare dati storici riformulati

Segnalazione di errori relativi a periodi storici

- È necessario correggere gli errori sostanziali relativi a periodi precedenti, a meno che ciò non risulti impossibile. La correzione consiste nella pubblicazione dei dati comparativi rettificati.

Bilancio consolidato ed esenzione delle controllate

- La società capogruppo, nella redazione del bilancio consolidato, valuta la rilevanza degli impatti, dei rischi e delle opportunità a livello dell'intero gruppo.

Informazioni riservate e sensibili, nonché informazioni sulla proprietà intellettuale, sul know-how o sui risultati dell'innovazione.

- **Non sussiste alcun obbligo di segnalare informazioni riservate o sensibili, anche se rilevanti**
- Nel presentare relazioni su strategie, piani e azioni, l'impresa può omettere alcune informazioni riguardanti la proprietà intellettuale, il know-how o i risultati dell'innovazione.

Correlazioni con altre parti della rendicontazione aziendale e informazioni pertinenti

Incorporazione per riferimento

- informazioni richieste dall'ESRS, che possono essere incorporate per riferimento:
- informazioni provenienti da altre sezioni della relazione sulla gestione
- informazioni tratte dai bilanci
- informazioni tratte dalla dichiarazione sull'applicazione dei principi di governance aziendale
- informazioni tratte dal rapporto sulla remunerazione
- informazioni tratte dal documento di registrazione universal
- informazioni divulgate pubblicamente ai sensi del cosiddetto terzo pilastro

Quanto sopra è consentito a condizione che tali **informazioni siano chiaramente identificate, pubblicate prima o contestualmente alla relazione sulla gestione, redatte nella stessa lingua della relazione sulla gestione, soggette allo stesso livello di verifica e conformi** agli stessi requisiti di etichettatura tecnica.

Informazioni rilevanti e correlazione con i bilanci

- Qualora nella dichiarazione di sostenibilità siano fornite informazioni finanziarie che superano la soglia di materialità e tali informazioni siano presentate nel bilancio d'esercizio, è necessario indicare il punto del bilancio in cui tali informazioni sono reperibili.
- Se i valori riportati nella dichiarazione di sostenibilità superano la soglia di materialità e derivano dall'aggregazione di valori presenti nel bilancio d'esercizio, è necessario spiegare il metodo di aggregazione e indicare i riferimenti alle relative voci del bilancio.

Panoramica di ESRS 2

Nel caso in cui un'azienda stabilisca che una determinata tematica (come, ad esempio, la biodiversità o l'inquinamento) non risulti rilevante per la propria attività, è comunque tenuta a pubblicare specifiche informazioni al riguardo.

Nello specifico, esistono due categorie:

1. Completezza dell'ESRS 2 (Informazioni generali) – questo standard è sempre obbligatorio nella sua interezza. Include, tra l'altro, la descrizione del modello di business, la struttura di governance, la strategia di sviluppo sostenibile, il processo di valutazione della materialità, ecc.
2. Requisiti selezionati dagli standard tematici ESRS (E1–E5, S1–S4, G1) – in particolare quelli correlati al requisito IRO-1, ovvero la descrizione del processo per l'identificazione e la valutazione di impatti, rischi e opportunità significativi. Questi requisiti sono elencati nell'Allegato C di ciascuno standard tematico.

Contenuto ESRS 2

Struttura dello standard

Area	Designazione
Criteri generali	BP-1, BP-2
Governance manageriale	GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5
Strategia	SBM-1, SBM-2, SBM-3
Gestire gli impatti, i rischi e le opportunità	IRO-1, IRO-2, MDR-P, MDR-A
Metriche e obiettivi	MDR-M, MDR-T

BP-1 – Principi generali per la preparazione delle dichiarazioni di sostenibilità

Come si riportano correttamente i criteri generali?

La sezione risponde ai seguenti aspetti:

- Il rapporto è consolidato o individuale?
- Il rapporto copre l'intera catena del valore?
- È stata sfruttata la possibilità di omettere informazioni sulla proprietà intellettuale, sul know-how o sui risultati dell'innovazione?
- È stata sfruttata la possibilità di omettere informazioni riguardanti eventi o negoziati previsti?

13.1 informazioni generali

13.1.1 Principi per la redazione della Dichiarazione di Sostenibilità [BP-1] [BP-2]

La Dichiarazione di Sostenibilità del Gruppo di Capitale di Bank Pekao S.A. (di seguito denominato "Gruppo Pekao") è stata redatta in conformità alla Legge Contabile di settembre e alle disposizioni del Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio del giugno 2020 che istituisce un quadro per agevolare gli investimenti sostenibili, nonché agli Standard Europei di Rendicontazione di Sostenibilità (ESRS) introdotti dal Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione del luglio 2023 che integra la Direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda gli standard di rendicontazione di sostenibilità.

**Relazione sull'attività del
Gruppo Capital Bank
Pekao S.A. per l'anno 2024**

BP-2 Divulgazione di informazioni in relazione a circostanze particolari

Come segnalare correttamente le circostanze particolari?

L'impresa divulga informazioni in relazione a circostanze particolari:

- Quali sono le definizioni di orizzonte temporale?
- Quali indicatori vengono stimati?
- Ci sono valori incerti?
- Il modo in cui le informazioni vengono presentate e preparate è cambiato?
- Sono stati rilevati errori nei periodi precedenti?
- Il rapporto contiene informazioni provenienti da altri standard?
- Le informazioni sono incorporate per riferimento?
- Si applicano le esenzioni previste dall'Allegato C dell'ESRS 1?

DIVULGAZIONE DI INFORMAZIONI IN CIRCOSTANZE SPECIFICHE

BP-2

Nella presente dichiarazione, il Gruppo LPP utilizza le definizioni di orizzonte temporale in conformità con la norma ESRS 1. L'orizzonte a breve termine copre un periodo da 1 a 12 mesi e si applica alla rendicontazione. L'orizzonte a medio termine copre un periodo da 1 a 5 anni e viene utilizzato per la pianificazione strategica e finanziaria. L'orizzonte a lungo termine, oltre i 5 anni, è associato alla trasformazione del modello di business del Gruppo LPP.

**GK LPP SA
RELAZIONE
ANNUALE
CONSOLIDATA PER
IL 2025**

Questa dichiarazione è il secondo documento di questo tipo redatto dal Gruppo LPP in conformità alla Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale (CSRD) e agli standard ESRB.

In base all'Allegato C dell'ESRS 1, "L'elenco dei requisiti di informativa graduale che consentono a un'entità di omettere informazioni sull'impatto finanziario previsto della dichiarazione non include informazioni sull'impatto finanziario previsto dei rischi e delle opportunità identificati.

La presente dichiarazione è incorporata per riferimento nel Bilancio Consolidato del Gruppo LPP SA. Inoltre, il documento include riferimenti a diverse sezioni della dichiarazione contenenti informazioni correlate.

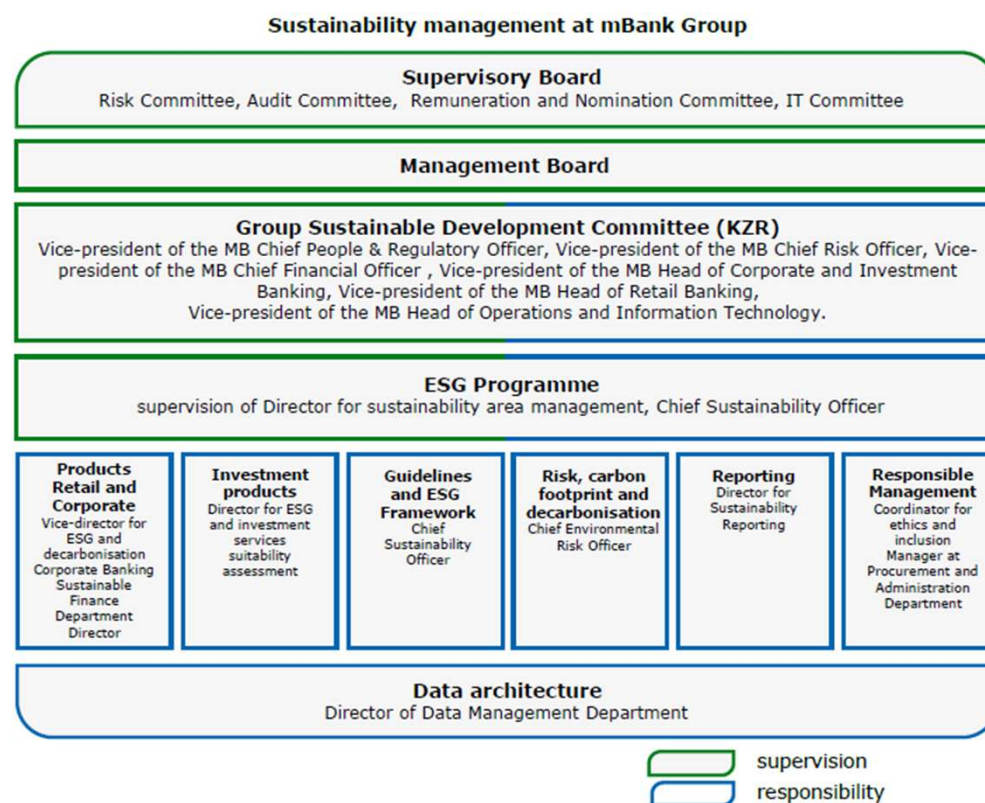
Il Gruppo LPP comunica modifiche nella preparazione del documento, consistenti in una variazione della metodologia utilizzata per l'indicatore E1-6. I dati presentati sono stati forniti solo in forma consolidata per garantire la coerenza delle informazioni e l'utilità del documento elaborato.

GOV-1 ruolo degli organismi amministrativi, gestionali e di vigilanza

Come si riporta correttamente il ruolo degli organi amministrativi, gestionali e di vigilanza?

L'impresa rende nota la composizione degli organismi amministrativi, gestionali e di controllo, i loro ruoli e responsabilità, nonché l'accesso a competenze e conoscenze nel campo della sostenibilità.

- Viene resa nota la composizione: numero di persone; informazioni relative a genere, esperienza, autonomia e rappresentanza dei dipendenti.
- Descrizione del ruolo del management nella gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
- Descrizione dell'accesso dell'impresa alle competenze nel campo dello sviluppo sostenibile



Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'attività del Gruppo mBank S.A.

Informazioni GOV-2 trasmesse agli organi amministrativi, gestionali e di controllo dell'impresa e le questioni di sviluppo sostenibile da essi affrontate

Come descrivere correttamente il ruolo degli organismi?

L'impresa illustra come gli organismi vengono informati sullo sviluppo sostenibile, nonché il processo decisionale:

- Descrizione di quali organismi vengono informati su impatti significativi, rischi e opportunità, ecc., e con quale frequenza
- Descrizione di come gli organismi considerano gli impatti significativi, i rischi e le opportunità nel processo decisionale
- Elenco dei principali impatti sui rischi e delle opportunità affrontati dagli organismi nel periodo recente.

Il progetto GOV-3 integra i risultati legati alla sostenibilità nei sistemi di incentivazione.

Come si riporta correttamente la politica retributiva?

L'impresa divulga informazioni sull'integrazione dei risultati relativi alla sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Informazioni sulla politica retributiva e sui sistemi di incentivazione degli organi direttivi:

- caratteristiche principali dei sistemi di incentivazione
- i risultati vengono valutati in relazione a obiettivi o impatti specifici? Se sì, quali?
- In caso affermativo, quali indicatori fungono da parametri di riferimento nella politica retributiva?
- quale proporzione della remunerazione variabile dipende dagli obiettivi o dagli impatti;
- A quale livello e secondo quali condizioni i sistemi di incentivazione vengono approvati e aggiornati?

INCLUSIVITÀ DELLE PRESTAZIONI LEGATE ALLA SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

GOV-3, GOV-3 E1

La remunerazione del Consiglio di amministrazione e del Consiglio di sorveglianza non è legata allo sviluppo sostenibile, compreso il cambiamento climatico.

La politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio di Sorveglianza di LPP SA è regolata dalla Politica di Remunerazione per gli Organi di Sorveglianza e Gestione di LPP SA, adottata dall'Assemblea Generale degli Azionisti il 30 giugno. I membri del Consiglio di Amministrazione ricevono una remunerazione composta da una componente fissa e una componente variabile. La componente variabile può consistere in un bonus o in azioni assegnate ai membri del Consiglio di Amministrazione nell'ambito del Programma di Incentivazione. Le azioni vengono assegnate a condizione che, in un dato esercizio finanziario, il membro del Consiglio di Amministrazione abbia raggiunto gli indicatori chiave di performance (KPI) specificati dal Consiglio di Sorveglianza nell'accordo di partecipazione al Programma per il rispettivo esercizio finanziario e abbia ricoperto la carica di membro del Consiglio di Amministrazione almeno dalla data di stipula dell'accordo di partecipazione al Programma fino alla data di stipula dell'accordo di acquisto delle azioni offerte nel rispettivo esercizio finanziario. Il Consiglio di Sorveglianza stabilisce il regolamento dettagliato del Programma di Incentivazione. Inoltre, nella definizione degli indicatori chiave di performance (KPI), il Consiglio di Sorveglianza può anche valutare se i membri del Consiglio di Amministrazione abbiano raggiunto gli obiettivi di sviluppo sostenibile. I programmi di incentivazione collegano la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione alla reale situazione finanziaria a lungo termine dell'azienda, nonché alla crescita a lungo termine del valore per gli azionisti e alla stabilità operativa dell'azienda stessa.

**GK LPP SA RELAZIONE ANNUALE
CONSOLIDATA PER IL 2025**

Dichiarazione di due diligence GOV-4

Come redigere un rapporto adeguato sulla due diligence?

L’impresa divulga un riepilogo delle informazioni contenute nella sua dichiarazione di sostenibilità relative al processo di due diligence

- Sottolineando che gli ESRS non richiedono specifiche azioni di due diligence
- La divulgazione può essere effettuata sotto forma di tabella, in cui per ciascuna delle cinque fasi del processo di due diligence sono indicati i punti del report in cui vengono trattati i rispettivi aspetti.

Relazione sull'attività del Gruppo Capitale di Pekao Bank S.A. per l'anno 2024

13.1.2.4 Dichiarazione di Due Diligence [GOV-4]
Tabella 1: Elementi della due diligence

Le basi del processo di due diligence	Punti della dichiarazione di sostenibilità
a) Integrare la due diligence nella governance, nella strategia e nel modello di business	GOV-2 (art. 128), GOV-3 (art. 130), SBM-3 (art. 137),
b) Coinvolgimento degli stakeholder in tutte le fasi chiave del processo di due diligence	GOV-2 (s.128), SBM-2 (s.134), IRO-1 (s. 147), MDR - P (s. 261, s. 290) , S1-2 (s. 268); S4-2 (s. 284), G1 -1 (s. 290); G1-3 (s .296),
c) Identificazione e valutazione degli impatti negativi	IRO-1(s. 147), SBM-3(s. 137),
d) Adozione di misure per ridurre gli impatti negativi identificati	MDR – A (art. 289, art. 287); S1-3 (art. 269); S4-3 (art. 286); G1-1 (art. 290);
e) Monitoraggio dell'efficacia di tali sforzi e condivisione di informazioni pertinenti al riguardo.	MDR-T (art. 163, art. 285); MDR-M (art. 275, art. 289, art. 299); S1-17 (art. 277); S4-4 (art. 287); G1-3 (art. 296),

Gestione del rischio GOV-5 e controlli interni relativi alla rendicontazione sulla sostenibilità

Come redigere correttamente un rapporto sul controllo interno relativo alla rendicontazione sullo sviluppo sostenibile?

L'impresa illustra le caratteristiche principali del proprio sistema di gestione del rischio e di controllo interno in relazione alla rendicontazione:

- Ambito di applicazione, caratteristiche ed elementi principali del sistema di gestione dei rischi e di audit interno
- Approccio alla valutazione del rischio (inclusa la definizione delle priorità)
- I principali rischi identificati e le relative strategie di mitigazione
- Descrizione di come i risultati delle valutazioni del rischio e degli audit interni sulla rendicontazione di sostenibilità vengono integrati nelle funzioni e nei processi interni
- come i risultati di cui sopra vengono comunicati alla direzione

Tale requisito si applica esclusivamente ai processi di audit interno relativi al processo di rendicontazione sulla sostenibilità.

GESTIONE DEI RISCHI ESG

GOV-5, MDR-A, MDR-T

La gestione del rischio ESG è stata identificata come rilevante nell'analisi di doppia materialità ed è presentata in questa sezione della Dichiarazione.

Al fine di gestire efficacemente i potenziali rischi, il Gruppo LPP ha sviluppato un sistema e una struttura di gestione del rischio, anche nell'ambito dello sviluppo sostenibile. Questi si basano su una chiara suddivisione delle responsabilità tra organi statutari, unità organizzative e team di progetto e comprendono l'identificazione, la valutazione, il monitoraggio e la segnalazione dei rischi. È inoltre implementata la Procedura di Gestione del Rischio del Gruppo LPP, che definisce la cultura del rischio desiderata e le fasi del processo di gestione del rischio, i partecipanti, le loro responsabilità e gli strumenti utilizzati nel processo. La procedura integra il Sistema di Controllo Interno e la Politica sui Prezzi di Trasferimento, che disciplinano la gestione del rischio all'interno del Gruppo LPP. È a disposizione di tutti gli stakeholder interni del Gruppo LPP e di altre parti interessate nella misura in cui siano influenzate dalle loro responsabilità.

Il Dipartimento di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di DKWiZR è responsabile del processo di gestione dei rischi e degli audit interni all'interno dell'organizzazione. La sua attività è soggetta a pianificazione annuale e il piano di audit viene approvato da un membro del Consiglio di Amministrazione e presentato al Consiglio di Sorveglianza. La pianificazione degli audit include una valutazione della loro importanza e del loro impatto sull'organizzazione.

**GK LPP SA RELAZIONE
ANNUALE
CONSOLIDATA PER IL
2025**

Strategia, modello di business e catena del valore di SBM-1

Come si riportano correttamente le informazioni sulla catena del valore?

L'impresa divulga gli elementi della propria strategia, del proprio modello di business e della propria catena del valore:

- **Descrizione dei seguenti aspetti nell'ambito dello sviluppo sostenibile:**
 - 1. gruppi significativi di prodotti o servizi**
 - 2. mercati o gruppi di clienti significativi**
 - 3. numero di dipendenti per distribuzione geografica**
 - 4. prodotti e servizi soggetti a divieti**
- **Informazioni sui settori di attività**
- **Informazioni sugli obiettivi di strategia aziendale relativi allo sviluppo sostenibile**
- **Descrizione delle principali caratteristiche e posizioni nella catena del valore**

STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

La strategia di sostenibilità del Gruppo LPP, "Per le persone, per il nostro pianeta", adottata e integrata nella strategia aziendale per il periodo in esame, ha coinvolto sia le attività operative di LPP che la catena del valore, concentrandosi principalmente sull'abbigliamento come categoria di prodotto chiave. La strategia si è focalizzata su quattro aree:

» **Prodotti di produzione e vendita più sostenibili** Per maggiori informazioni, consultare la sezione **E5 Utilizzo delle risorse ed economia circolare**,

» **Sicurezza chimica nella produzione** Per maggiori informazioni consultare la sezione **E2 Inquinamento**

» **La plastica sotto controllo** Per maggiori informazioni consultare la sezione **E5 Utilizzo delle risorse ed economia circolare**.

» **Infrastrutture sostenibili Edifici centrali e rete di vendita** Per maggiori informazioni consultare la sezione **E1 Cambiamenti climatici**.

L'anno fiscale 2025 in corso è l'ultimo anno di attuazione di questa strategia e il suo ciclo attuale si conclude con il suo completamento.

I risultati dell'analisi di doppia materialità hanno evidenziato la necessità di adattare l'approccio di LPP ai principi dello sviluppo sostenibile e alla gestione degli aspetti ESG chiave, affrontando anche le aree che stanno acquisendo maggiore importanza. Nel prossimo anno, LPP ridefinirà le proprie priorità e le proprie attività e direzioni nel campo dello sviluppo sostenibile saranno chiaramente definite per rispondere in modo più efficace al mutare delle circostanze.

**GK LPP SA
RELAZIONE
ANNUALE
CONSOLIDATA PER
IL 2025**

Strategia, modello di business e catena del valore di

TABLE 1. LPP Group's value chain

UPSTREAM				OWN OPERATIONS			DOWNSTREAM	
SUPPLIERS AND RAW MATERIAL SOURCING				PROCESSES IN THE ORGANISATION			USE	END OF PRODUCT LIFE CYCLE
TIER 4	TIER 3	TIER 2	TIER 1					
RAW MATERIAL SOURCING Suppliers of raw materials (cultivation of raw materials: cotton, linen, hemp, trees for the production of cellulosic materials, animal husbandry, extraction of raw materials for the production of synthetic materials) and other elements for production. Energy raw materials: » gas; » electricity; » vehicle fuels.	RAW MATERIAL PROCESSING Suppliers processing raw materials (fibre spinning, tanning, material recycling ¹)	PRODUCTION OF MATERIALS Suppliers producing materials (fabrics, leathers) and components (e.g. buttons, zips), production of materials – weaving, knitting, finishing of materials – dyeing, printing, finishing. Raw materials for the production of footwear, bags, accessories. Raw materials for packaging production.	CREATION OF FINISHED PRODUCT Suppliers creating the finished product (clothing and accessory manufacturing factories). Cutting, sewing, finishing of clothing (washing, dyeing of the finished product).	OPERATIONAL PROCESSES » Product design and development. » Procurement and purchasing management. » Research and development (R&D). » Quality control and standards supervision. » Marketing and promotional activities. » Sales strategy and transaction execution. » Distribution Center management. » Logistics planning and coordination. » Management of organisation and business processes. » Corporate communications and public relations. » Investor and stakeholder relations. » Legal services and compliance. » IT support and internal systems development.	SUPPORT PROCESSES » Strategic management. » Administration and organisation. » Human resources management (HR). » Health and safety at work (OHS). » Training programmes and skills development. » Financial planning and management. » Accounting and settlements. » Controlling and financial analysis.	SALES AND AFTER-SALES SERVICE » Sales in stores and online. » Complaints and returns management. » Granting warranties.	The stage at which the product is used by the consumer for its intended purpose. It includes: » operation; » maintenance; » educating customers on responsible consumption and proper use; » potential extension of service life through repairs and reuse; » outlet sales.	Measures aimed at achieving minimal environmental impact and maximising the use of raw materials. This includes: » reuse through repair, refurbishment and transfer to other users; » materials recycling and clothing upcycling; » textile waste management; » initiatives related to the circular economy.
LOGISTICS AND TRANSPORT								
Activities related to the transport of raw materials, materials and finished products.				Activities related to storage, transport and delivery. The transport of ordered products to customers is managed by LPP Logistics, a subsidiary of the LPP Group. Deliveries of products purchased through the e-commerce channel are carried out by external operators – courier and postal companies.			Transport related to the end of life of products, including repairs, resale, recycling and textile waste.	

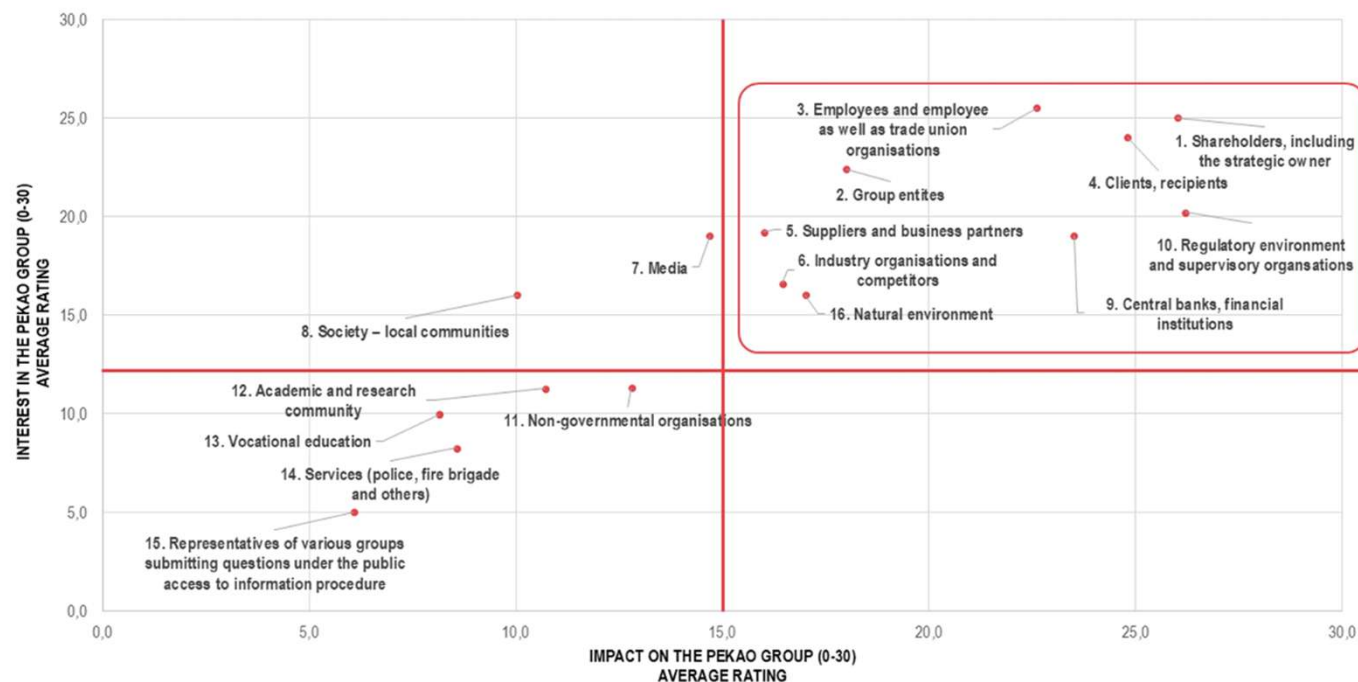
Interessi e opinioni gli stakeholder in merito al SBM-2

Come redigere un rapporto corretto sugli stakeholder?

L'impresa illustra in che modo le opinioni degli stakeholder vengono prese in considerazione nella propria strategia e nel modello di business:

- Breve descrizione dell'impegno nei confronti degli stakeholder (incluso l'elenco delle principali stakeholder)
- Nel caso di modifiche alla strategia o al modello di business, una descrizione di come l'impresa tiene conto delle opinioni degli stakeholder
- Se e come gli organi di gestione vengono informati dell'impegno nei confronti degli stakeholder

Stakeholder map of the Pekao Group:



Relazione sull'attività del Gruppo Capitale di Pekao Bank S.A. per l'anno 2025

SBM-3 impatti rilevanti, rischi e opportunità e loro interdipendenze con la strategia e il modello di business

Come vengono segnalati correttamente gli impatti?

Per quanto riguarda gli impatti, è necessario fornire le seguenti informazioni:

- in che modo gli impatti rilevanti influenzano o potrebbero influenzare le persone e l'ambiente
- se questi impatti derivano da, o sono correlati alla strategia e al modello di business
- l'orizzonte temporale ragionevolmente prevedibile degli impatti
- se gli impatti si riferiscono alle proprie attività o alla catena del valore, descrivendo la natura delle attività proprie o delle relazioni commerciali pertinenti all'interno della catena del valore.

Come vengono correttamente segnalati rischi e opportunità?

Per quanto riguarda i rischi e le opportunità, è necessario fornire le seguenti informazioni:

- gli effetti attuali dei rischi e delle opportunità sulla situazione finanziaria, sulla performance finanziaria e sui flussi di cassa
- l'indicazione dei rischi e delle opportunità rilevanti per i quali sussiste, nel successivo esercizio di riferimento, una probabilità significativa di rettifica dei valori di bilancio di attività e passività.
- gli effetti previsti di rischi e opportunità significativi (ambito di applicazione idem supra) su orizzonti temporali brevi, medi e lunghi,
- in che modo la strategia adottata di gestione dei rischi e delle opportunità influenzerà la posizione finanziaria.

ESRS	Material topic	Impact	Type of impact	Risk/Opportunity	Place in the value chain
E2 Pollution	Potentially hazardous substances in production	Use of hazardous substances for the acquisition of raw materials The dyeing, gluing and finishing processes for clothing products use a significant amount of chemicals. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential	None of the significant risks or opportunities identified.	Upstream
		Decrease in the use of hazardous substances by participating in the ZDHC initiative LPP is a member of ZDHC, a global initiative to eliminate harmful chemicals from the clothing industry. The Group's strategic target for 2025 is full compliance with the standards of the <i>ZDHC Roadmap to Zero</i> initiative. Time horizon: short, medium and long term.	Positive actual		
E3 Water and marine resources	Water	Water consumption during the dyeing and finishing stages Dyeing and finishing processes account for part of the water consumption in the clothing industry value chain. Time horizon: short, medium and long term.	Negative actual	None of the significant risks or opportunities identified.	Upstream
		High water consumption in raw material sourcing Raw material sourcing, especially cotton, accounts for part of the water scarcity in the apparel value chain. In addition, cotton is grown in regions with high water stress. Time horizon: short, medium and long term.	Negative actual		Upstream
E4 Biodiversity and ecosystems	Direct factors contributing to biodiversity loss	Land use Textile production is largely based on the use of cotton and cellulosic materials, which is related to direct land use or tree felling (cellulosic materials). Time horizon: short, medium and long term.	Negative actual	The risk of soil degradation may affect the supply of raw materials, including cotton. Opportunity for further business development through the use of materials with certificates ensuring sustainable cultivation methods.	Upstream
E5 Resource use and circular economy	Circular economy	Consumption of primary raw materials The production of clothing and textiles is based on primary raw materials. As a manufacturer, LPP contributes to their consumption. Time horizon: short, medium and long term.	Negative actual	None of the significant risks or opportunities identified.	Upstream
		Use of preferred materials, including recycled materials LPP increases the use of preferred materials in order to achieve reduced CO ₂ emissions. The company uses certified materials such as CmiA cotton and LENZING™ ECOVERO™ viscose. Time horizon: short, medium and long term.	Positive potential		Upstream

ESRS	Material topic	Impact	Type of impact	Risk/Opportunity	Place in the value chain
S2 Workers in the value chain	Working conditions in the value chain	Payroll and working time Outsourcing in the textile and clothing sector can reduce the transparency of the supply chain and increase the risk of human rights and labour rights violations. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential	Risk associated with limited access to information on compliance with worker safety standards and potential human rights violations in the supply chain. Opportunity to improve reputation by further verifying suppliers' compliance with high standards in the area of employment conditions and membership in organisations working to improve worker safety in the value chain.	Upstream
		Production safety standards at the stage of production of materials and finished garments Potential impact related to the exposure of workers in the upstream clothing industry to hazards such as flammable chemicals, improper electrical installations, harmful chemicals, work ergonomics, high temperatures, noise, and violence and stress in the workplace. LPP SA's knowledge of further stages of the supply chain and control options is limited. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential		Upstream
		Hazardous chemicals in the garment production stage The chemicals used at every stage of garment production are hazardous and can cause long-term health effects. LPP SA has limited knowledge and control over working conditions in further stages of the supply chain. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential		Upstream
		Production in countries highly vulnerable to forced labour and child labour LPP's production takes place in countries where there is a systemic problem of forced labour and child labour. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential		Upstream
S4 Consumers and end users	Consumer education – promoting responsible consumption	Circularity initiatives LPP promotes responsible use of clothing through educational campaigns and a system for collecting used clothing in stores. These activities support the circular economy model and have a positive impact on the environment. Time horizon: short, medium and long term.	Positive actual	None of the significant risks or opportunities identified.	Own operations, downstream
	Marketing communication	Anti-greenwashing activities LPP is the subject of an investigation by the Office of Competition and Consumer Protection (UOKiK)* in the context of greenwashing, which raises concerns about its marketing practices. In 2024, LPP developed <i>Good Anti-greenwashing Practices</i> and conducts employee training in this area. Time horizon: short, medium and long term.	Negative actual		Own operations, downstream

IRO-1 Descrizione del processo per l'identificazione e la valutazione dell'impatto dei rischi e delle opportunità rilevanti

Come riportare correttamente la metodologia di valutazione della materialità ?

L'impresa descrive il processo mediante il quale è stata effettuata la valutazione di materialità:

- come si è concentrata sulle attività di relazione commerciale, sulle aree geografiche o su altri fattori,
- come sono stati presi in considerazione la catena del valore e gli stakeholder,
- come sono state stabilite le priorità utilizzando i parametri di materialità d'impatto,
- come sono stati considerati i legami tra impatti e dipendenze con rischi e opportunità,
- come sono stati valutati i parametri di materialità finanziaria, comprese le soglie applicate,
- come l'azienda stabilisce la gerarchia dei rischi di sostenibilità in relazione ad altre categorie di rischio,
- come la valutazione di materialità è stata integrata nel processo complessivo di gestione del rischio,
- quali cambiamenti si sono verificati nell'approccio?

IL PROCESSO DI ANALISI DELLA DOPPIA MATERIALITÀ

IRO-1

Nella redazione del proprio bilancio di sostenibilità in conformità ai requisiti della CSRD, il Gruppo LPP ha effettuato un'analisi di doppia materialità. L'obiettivo di questo processo è quello di dare priorità all'importanza di due prospettive: la materialità d'impatto e la materialità finanziaria. La prima analisi di doppia materialità è stata condotta al fine di definire l'approccio del Gruppo e trarre conclusioni per i futuri periodi di rendicontazione.

In questo processo, il documento è stato aggiornato per riflettere le normative in continua evoluzione e le nuove aspettative delle parti interessate. L'aggiornamento ha incluso un'analisi approfondita dell'impatto delle attività dell'organizzazione sull'ambiente e un dialogo con le parti interessate attraverso sessioni di confronto. 2024.

Nel 2025, nell'ambito di un ulteriore aggiornamento del processo di analisi della doppia materialità, è stata condotta un'analisi dei rischi e delle opportunità identificati per garantire la coerenza con i registri interni dei rischi e delle opportunità del Gruppo e per riflettere le attuali condizioni di mercato. In conformità con le linee guida EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group on Dual Materiality), il punto di partenza è stata l'analisi di materialità dell'impatto.

Ciò è coerente con l'ipotesi che gli impatti legati alla sostenibilità possano diventare finanziariamente significativi se si traducono, o è probabile che si traducano, in risultati finanziari a breve, medio o lungo termine, generando rischi o opportunità. Durante l'intero processo di analisi della doppia materialità, entrambe le prospettive – impatto e materialità finanziaria – sono state interconnesse e le loro interdipendenze sono state incorporate nei risultati.

L'analisi consisteva in sette fasi :

Analisi dell'attuale approccio alla catena del valore. Il punto di partenza è stata la verifica e la comprensione della catena del valore e degli stakeholder interessati dalle attività commerciali del Gruppo LPP.

Un'analisi esterna del settore e della situazione socio-economica ha incluso un'analisi delle fonti utili a identificare gli impatti dei rischi e delle opportunità (IRO), nonché un'analisi comparativa dei concorrenti. I risultati di questa fase hanno permesso di predisporre un elenco preliminare di aree di sostenibilità per il Gruppo LPP.

Fonti di analisi esterne :

- » principi, linee guida e standard, compresi quelli relativi alla rendicontazione ESG,
- » normative legali in materia di ESG e applicabili al Gruppo LPP,
- » studi e rapporti settoriali e industriali,
- » Ricerca e analisi sull'impatto del settore sugli aspetti ESG.

Un'analisi interna volta a verificare le tematiche rilevanti, tenendo conto delle conclusioni emerse dal dialogo con le parti interessate.

Fonti di analisi interne :

- » Rapporti di sostenibilità,
- » Rapporto individuale e consolidato per il 2023,
- » Documentazione della precedente analisi di doppia materialità,
- » Documenti interni, politiche, codici, regole,
- » Analisi e ricerche effettuate.

**GK LPP SA RELAZIONE ANNUALE
CONSOLIDATA PER IL 2025**

Requisiti di informativa IRO-2 ESRS coperti dalla dichiarazione di sostenibilità dell'impresa

Come riportare correttamente la metodologia di valutazione della materialità?

L'impresa dichiara di essere conforme ai requisiti di informativa nelle proprie dichiarazioni di sostenibilità:

- elenco di tutti i requisiti di informativa applicabili
- tabella di tutti i dati richiesti da altre normative
- se ESRS E1 è insignificante, ciò deve essere spiegato
- la non significatività di altri ESRS può essere giustificata
- elenco delle informazioni specifiche relative alla società

OWN WORKFORCE		
ESRS S1	SBM-2 Interests and opinions of stakeholders	13.1.3.2
	SBM-3 Material impacts, risks, and opportunities and their interconnections with strategy and business model	13.1.3.3
	S1-1 Policies related to own workforce	13.3.1.1
	S1-2 Procedures for engagement with own employees and employee representatives regarding impacts	13.3.1.1
	S1-3 Processes for mitigating negative impacts and employee grievance mechanisms	13.3.1.1
	S1-4 Actions taken regarding material impacts on own employees and approaches to managing material risks and leveraging material opportunities related to own workforce, as well as the effectiveness of such actions	13.3.1.1
	S1-5 Targets related to managing material negative impacts, enhancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	13.3.1.2
	S1-6 Characteristics of the entity's employees	13.3.1.2
	S1-7 Characteristics of non-employee workers classified as part of the entity's own workforce	13.3.1.2

Relazione sull'attività del Gruppo bancario Pekao S.A. per l'anno 2024

Modelli MDR - requisiti minimi di divulgazione delle informazioni

ESRS 2 MDR-T

Vengono fornite informazioni su: se e come l'impresa monitora l'efficacia delle azioni intraprese; gli obiettivi misurabili, con scadenza definita e orientati ai risultati stabiliti dall'impresa per raggiungere gli obiettivi politici, elaborati alla luce degli effetti complessivi attesi e dei progressi compiuti nel tempo verso il raggiungimento degli obiettivi stabiliti; se l'impresa non ha stabilito obiettivi, se e come monitora comunque l'efficacia delle proprie azioni; se e come le parti interessate hanno partecipato al processo di definizione degli obiettivi.

ESRS 2 MDR-P

La suddetta divulgazione stabilisce i requisiti minimi per la descrizione di
Politiche: Descrizione degli obiettivi principali della politica, Descrizione dell'ambito di applicazione della politica (in relazione alla catena del valore), Responsabilità per l'attuazione della politica, Riferimento a iniziative esterne, Riferimento ai principali stakeholder, Informazioni sulla comunicazione della politica agli stakeholder

ESRS 2 MDR-A

Per quanto riguarda le azioni, vengono fornite le seguenti informazioni: l'elenco delle azioni chiave intraprese durante l'esercizio di riferimento e pianificate per il futuro; la portata delle azioni chiave; gli orizzonti temporali entro i quali l'impresa intende realizzare ciascuna azione chiave; ove applicabile, le azioni chiave (unitamente ai risultati) intraprese per garantire le misure correttive; ove applicabile, informazioni quantitative e qualitative sui progressi compiuti.

ESRS 2 MDR-M

Per quanto riguarda ciascun indicatore, devono essere divulgate le seguenti informazioni: i metodi e le ipotesi significative; se la misurazione dell'indicatore è stata convalidata da un organismo esterno diverso dal fornitore del servizio di assurance, Identificare e definire l'indicatore utilizzando nomi e descrizioni specifici, trasparenti e precisi. Se l'unità di misura indicata è una valuta, deve essere utilizzata la valuta di presentazione utilizzata nel bilancio d'esercizio dell'entità.

ESRS 2 pt. 17: Inoltre, se almeno uno di questi argomenti è stato considerato rilevante per l'impresa per ciascun argomento rilevante, separatamente:

- (a) divulgare l'elenco degli aspetti (ossia soggetto, sotto-soggetto o unità tematica più piccola) dell'AR 16 ESRS 1, Appendice A, che sono stati valutati come rilevanti e descrivere brevemente in che modo il modello di business e la strategia dell'impresa tengono conto degli impatti relativi a tali aspetti. L'impresa può identificare un aspetto a livello di soggetto, sotto-soggetto o unità tematica più piccola;
- (b) descrivere brevemente gli obiettivi con le relative scadenze, i progressi compiuti per il raggiungimento di tali obiettivi e se gli obiettivi in materia di biodiversità ed ecosistemi si basano su prove scientifiche conclusive;
- (c) descrive brevemente le politiche relative a tali questioni;
- (d) descrivere brevemente le azioni intraprese per identificare, monitorare, prevenire, mitigare, porre rimedio o eliminare gli impatti negativi effettivi o potenziali associati a tali aspetti, nonché i risultati di tali azioni;
- (e) divulgare gli indicatori associati a tali aspetti.

A chi si applica lo standard S1?

E quali informazioni sono necessarie per comprendere gli indicatori?

Informazioni sulla gestione degli aspetti significativi all'interno dell'organizzazione. **Queste si basano sulle convenzioni dell'OIL e sulle linee guida dell'OCSE.**

- Condizioni di lavoro
- Parità di trattamento e parità di accesso alle opportunità
- Altre questioni: lavoro minorile, lavoro forzato, alloggio adeguato, diritto alla privacy

L'impresa è tenuta a identificare le persone impiegate con contratto di lavoro subordinato e le persone impiegate con contratti diversi dal contratto di lavoro subordinato.

La dichiarazione deve contenere informazioni che consentano al lettore di comprendere in che misura l'impresa soddisfa i requisiti e si impegna a rispettare le principali leggi e linee guida in materia di lavoro, tra cui: le Convenzioni dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

Chi sono le risorse lavorative proprie?

sia le persone che hanno un rapporto di lavoro con l'impresa, sia le persone che non sono dipendenti, ma che hanno contratti con l'impresa per la fornitura di lavoro o che sono messe a disposizione da agenzie di lavoro interinale (codice NACE N78).

Schema standard S1 suddiviso in elementi strategici, gestione dell'impatto, del rischio e delle opportunità, nonché indicatori e obiettivi.

Scopo

Interazione con altri ESRS

Obblighi di informativa

– ESRS 2 Informazioni generali

Strategia

- Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi
- Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

- Obbligo di informativa S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria
- ► **C1** Obbligo di informativa S1-2 – Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti ◀
- ► **C1** Obbligo di informativa S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alla forza lavoro propria di sollevare preoccupazioni ◀
- ► **C1** Obbligo di informativa S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni ◀

Metriche e obiettivi

- Obbligo di informativa S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
- Obbligo di informativa S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
- Obbligo di informativa S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa
- Obbligo di informativa S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

ESRS 2 SBM-2, 3

Impatti, rischi, opportunità, interessi e opinioni degli stakeholder

Nelle informazioni fornite si descrive:

- Gli impatti sulle persone oggetto di S1 derivano dal modello di business? – SBM-3
- Gli impatti sulle persone di cui a S1 vengono presi in considerazione durante lo sviluppo della strategia e le modifiche al modello di business? – SBM-3
- In che modo le opinioni e gli interessi delle persone che rientrano in S1 vengono integrati nello sviluppo della strategia e nella formulazione del modello? – SBM-2

Ulteriori informazioni – SBM-3

- Profilo dei dipendenti
- Informazioni contestuali relative agli impatti
- Definizione dei rischi e delle opportunità derivanti dagli impatti e dalle interdipendenze identificati
- Impatto sui dipendenti derivante dai piani di transizione della società
- Operazioni con rischio significativo di lavoro forzato
- Operazioni con rischio significativo di lavoro minorile

S1 FORZA LAVORO PROPRIA

GESTIRE L'IMPATTO, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ

SBM-3

Il Gruppo LPP utilizza una varietà di modelli di impiego che riflettono la natura specifica delle attività di ciascuna azienda e le condizioni locali. I contratti di lavoro predominano e rappresentano la principale forma di impiego presso la sede centrale di LPP. I contratti di diritto civile sono utilizzati anche nei negozi a marchio LPP. Nei magazzini, il lavoro viene svolto anche da agenzie di lavoro interinale tramite un modello di esternalizzazione.

Grazie a questi diversi modelli occupazionali, l'organizzazione può adattarsi in modo flessibile alle esigenze aziendali e alle condizioni del mercato locale.

Nel 2018, quasi 63.000 persone lavoravano per il Gruppo LPP con diverse tipologie di contratto. Il numero di dipendenti, la diversità del team, l'impegno per migliorare le qualifiche e le competenze dei dipendenti e la loro adeguata remunerazione, così come l'attenzione rivolta alle condizioni di lavoro, alla sicurezza e al benessere, contribuiscono tutti a una valutazione significativa dell'impatto dell'azienda sui dipendenti. 2025.

GK LPP SA RELAZIONE ANNUALE CONSOLIDATA PER IL 2025

Politiche S1-1 relative alla forza lavoro propria

Come vengono riportate correttamente le informazioni sulle politiche?

Descrizione della politica per la gestione dei rischi e degli impatti significativi relativi alla forza lavoro propria. L'impresa deve descrivere i propri impegni in materia di diritti umani, comprese le misure correttive.

- L'impresa deve indicare in che modo le sue politiche si riferiscono ai Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGPs).
- L'impresa deve indicare se le sue politiche affrontano la questione del lavoro forzato e del lavoro minorile.
- L'impresa deve indicare se dispone di una politica di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

L'informativa deve descrivere:

- Politiche di lotta alla discriminazione
- La suddetta politica prevede la tutela delle categorie protette dalla legge?
- L'impresa rispetta gli obblighi in materia di tutela della diversità?
- L'impresa dispone di procedure di prevenzione della discriminazione e di mitigazione dei rischi correlati?

La divulgazione è strutturata secondo il modello MDR-P.

+ La Politica del Gruppo LPP sul rispetto dei diritti umani è disponibile **sul sito LPP**.

+ Le Regole LPP. Guida per i dipendenti (Codice etico) e le Regole LPP per i dipendenti dei negozi sono disponibili **sul sito LPP**.

+ Il Codice di condotta LPP (Code of Conduct) è disponibile **sul sito LPP**.

Procedure S1-2 per la collaborazione con il personale e i rappresentanti dei lavoratori su questioni relative agli impatti

Come segnalare correttamente questo aspetto?

- Descrivi in che modo le opinioni dei lavoratori influiscono sulla gestione degli impatti rilevanti
- I dipendenti esprimono le proprie opinioni direttamente o tramite rappresentanti?
- Frequenza di coinvolgimento e livello a cui si verifica
- Responsabilità della supervisione del processo
- Come viene valutata l'efficacia dei processi e quali sono i loro risultati (ad esempio, conclusioni e accordi)?

Il dipartimento Risorse Umane attua numerose procedure per raccogliere al meglio informazioni dai dipendenti e comprenderne il punto di vista. Esempi di queste procedure includono il colloquio di inserimento, che serve a raccogliere feedback sull'integrazione e l'ambientamento all'interno del team e dell'organizzazione, e il colloquio di uscita, che consente di comprendere meglio le motivazioni che hanno spinto a lasciare l'azienda e fornisce un riscontro su argomenti quali stipendio, collaborazione con il manager e il team, opportunità di avanzamento e sviluppo e flusso di comunicazione.

I commenti, le richieste e le opinioni inviati dai dipendenti vengono analizzati dal dipartimento Risorse Umane e presentati ai responsabili o al Consiglio di Amministrazione direttamente o sotto forma di presentazioni e report. Vengono inoltre presi in considerazione nella definizione degli obiettivi e nello sviluppo di nuovi processi o nel miglioramento di quelli esistenti.

GK LPP SA RELAZIONE ANNUALE CONSOLIDATA PER IL 2025

Tabella 182. Forme di coinvolgimento dei dipendenti e dialogo sociale all'interno del gruppo KGHM Polska Miedź S.A.

Dialogo con i sindacati, inclusa la definizione delle politiche salariali. <i>(sull'esempio di INOVA sp. z o.o.)</i>	Le organizzazioni sindacali sono impegnate nel miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) e di altre problematiche relative ai dipendenti, tra l'altro, attraverso la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti ai processi decisionali all'interno del sistema di gestione della SSL, nonché valorizzando le iniziative e le idee dei lavoratori in materia di SSL. Il dialogo sindacale si svolge in modo continuativo per garantire la cooperazione e la risoluzione delle questioni essenziali. Il momento chiave del coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nella definizione della politica salariale è la definizione dell'indicatore medio mensile di crescita salariale derivante dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a livello aziendale, un processo che dovrebbe iniziare entro il 1° febbraio di ogni anno. Le parti contraenti devono raggiungere un accordo che tenga conto della situazione finanziaria e delle possibilità dell'azienda, nonché dell'andamento della crescita salariale nell'economia nazionale. In assenza di un accordo entro il 15 marzo, l'indicatore medio di crescita salariale viene stabilito dal datore di lavoro entro il 31 marzo tramite una disposizione interna.
---	---

S1-3 processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per segnalare le problematiche da parte del personale

Come riportare correttamente i meccanismi di denuncia ?

Viene divulgata una descrizione del processo per porre rimedio agli impatti negativi sui dipendenti, che contiene:

- Descrizione dell'approccio generale, comprese le informazioni su come l'impresa verifica l'efficacia delle misure di riparazione del danno causato.
- Canali designati per segnalare esigenze e problematiche relative agli interventi di riparazione.
- Informazioni sull'eventuale presenza di meccanismi per la segnalazione delle violazioni.
- Descrizione delle modalità di supporto all'accessibilità dei meccanismi e dei canali di segnalazione.
- Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'efficacia dell'applicazione dei processi di riparazione.
- Descrizione di come viene valutato il livello di fiducia nel processo di riparazione.
- Descrizione delle politiche volte a garantire la protezione dei segnalatori di illeciti, dei rappresentanti dei lavoratori e di altre parti interessate.

CANALI PER LA SEGNALEZIONE DI IRREGOLARITÀ

S1-3

Dal 2021, il Gruppo LPP ha implementato una Politica di Segnalazione di Illeciti (Whistleblowing Policy). Secondo questo documento, dipendenti e terze parti (inclusi futuri dipendenti, collaboratori, azionisti, appaltatori e altri soggetti associati alle attività dell'azienda) possono segnalare in forma anonima irregolarità relative alle attività del Gruppo. A tal fine, viene utilizzato un apposito modulo elettronico disponibile su una piattaforma esterna. Le segnalazioni possono riguardare violazioni di legge, di corporate governance o di direttive interne del Gruppo. A ciascuna segnalazione viene automaticamente assegnato un numero identificativo e una password, che consentono ai segnalanti di monitorare in forma anonima lo stato di avanzamento della segnalazione e di comunicare con altri. Il Gruppo non ha verificato l'efficacia del canale né analizzato i feedback ricevuti sul suo utilizzo.

Contemporaneamente, il Gruppo LPP dispone di una Procedura Interna per la Segnalazione di Violazioni di Legge e l'Adozione di Azioni Conseguenti, in base alla quale i Responsabili dell'Etica ricevono le segnalazioni, conducono indagini e accertano i fatti. Le segnalazioni vengono assegnate a ciascun mediatore dal Coordinatore del Mediatore, che è un dipendente del Dipartimento di Conformità. Ulteriori informazioni sulla Procedura sono disponibili nella sezione Politiche delle Risorse per i Dipendenti.

S1-4 intraprendere azioni in caso di impatti significativi sulla forza lavoro propria

Come vengono segnalate correttamente le azioni?

Nell'ambito della divulgazione, in relazione agli impatti, devono essere descritti i seguenti aspetti:

- Azioni intraprese e pianificate
- In che modo le azioni intraprese consentono la riparazione
- Ulteriori azioni per avere un impatto positivo sulla forza lavoro
- Come viene monitorata l'efficacia delle azioni

L'informativa relativa ai rischi e alle opportunità deve descrivere:

- Quali azioni sono previste o in corso per ridurre i rischi significativi per l'azienda?
- Quali azioni sono previste o in corso per sfruttare le significative opportunità per l'azienda?

Verrà applicato il modello MDR-A.

Azioni intraprese: metodi estesi di dialogo sociale (enfasi sul dialogo con i dipendenti, cooperazione con i sindacati e i consigli di fabbrica, funzionamento dei contratti collettivi di lavoro, protezione sociale e benefici per i dipendenti).

Il Gruppo Capital ospita numerosi sindacati che svolgono un ruolo importante nella rappresentanza degli interessi dei dipendenti. L'organizzazione attribuisce grande importanza al dialogo e alla cooperazione con i rappresentanti sindacali. Inoltre, nelle aziende polacche del Gruppo operano i consigli di fabbrica, che fungono da ulteriore canale di comunicazione tra i dipendenti e il Consiglio di Amministrazione. Nelle aziende più grandi del Gruppo sono in vigore i contratti collettivi di lavoro (CCL), che regolano le condizioni di impiego e garantiscono un equilibrio tra gli interessi del datore di lavoro e quelli dei dipendenti. Per maggiori informazioni sui contratti collettivi di lavoro, si veda la sezione [S1-1] "Politiche di gestione delle risorse umane".

RELAZIONE ANNUALE CONSOLIDATA KGHM PER IL 2024

ESRS 2 MDR-A

In termini di azioni, viene divulgato l'elenco delle azioni chiave intraprese nell'anno di riferimento e pianificate per il futuro; la portata delle azioni chiave; gli orizzonti temporali entro i quali l'impresa intende realizzare ciascuna azione chiave; ove applicabile, le azioni chiave (unitamente ai risultati) intraprese per garantire le misure correttive; ove applicabile, informazioni quantitative e qualitative sui progressi

Obiettivi S1-5 relativi alla gestione dei rischi e delle opportunità

Come riportare correttamente gli obiettivi?

Descrizione degli obiettivi relativi a:

- Ridurre gli impatti negativi
- Sviluppare impatti positivi
- Gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

A titolo informativo, è opportuno precisare quanto segue::

- Come è stato fissato l'obiettivo?
- Come viene monitorata la sua fattibilità?
- Lezioni apprese e conclusioni tratte dall'attuazione dell'obiettivo

ESRS 2 MDR-T

Vengono fornite informazioni su: se e come l'impresa monitora l'efficacia delle azioni intraprese; obiettivi misurabili, con scadenza definita e orientati ai risultati, stabiliti dall'impresa per raggiungere gli impegni politici, progettati tenendo conto degli effetti attesi dei progressi complessivi nel raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel tempo; se l'impresa non ha stabilito obiettivi, se e come monitora comunque l'efficacia delle proprie azioni; se e come gli stakeholder hanno partecipato al processo di definizione degli obiettivi.

La comunicazione deve contenere le informazioni richieste dal regolamento ESRS 2 MDR-T!

Anno / Frequenza	Obiettivo / Descrizione
2026	Obiettivo di mantenere il tasso di turnover volontario dei dipendenti a un livello non superiore all'8,5%
2026	Obiettivo di mantenere l'indice GPGR (divario retributivo di genere) al di sotto del 9%
2026	Indice del soffitto di cristallo – obiettivo di aumentare la percentuale di donne in posizioni dirigenziali di medio e alto livello al 22% (rispetto al 19% del 2022)
Annuale	Svolgimento di corsi di formazione e programmi per promuovere la cultura della sicurezza per il 100% dei dipendenti

Rapporto consolidato Budimex 2024

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Come riportare correttamente le caratteristiche?

Vengono riportati i seguenti dati:

- Numero totale di persone impiegate sulla base di un contratto di lavoro, espresso in numero di persone e suddiviso per:
- Genere
- Paese (nei paesi in cui ha più di 50 dipendenti o almeno il 10% del totale dei dipendenti)

Vengono indicati il numero di dimissioni e il tasso di turnover, il numero totale di dipendenti con contratto di lavoro; il numero di dipendenti o equivalenti a tempo pieno, suddivisi per:

- Contratto a tempo determinato (suddiviso per genere)
- Contratto a tempo indeterminato (suddivisi per genere)
- Lavoratori con orario di lavoro flessibile (suddivisi per genere)
- È possibile indicare la suddivisione tra tempo pieno e tempo parziale.

Si deve applicare lo schema MDR-M.

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	ALTRO*	NON DICHIARATO	TOTALE
Numero di dipendenti (numero di persone/FTE)					
Numero di dipendenti a tempo indeterminato					
Numero di lavoratori interinali / temporanei					
Numero di dipendenti assunti con contratto a tempo pieno					
Numero di dipendenti a tempo parziale					

ESRS 2 MDR-M

Per ciascun indicatore, devono essere fornite le seguenti informazioni: i metodi e le ipotesi significative; se la misurazione dell'indicatore è stata convalidata da un organismo esterno diverso dal fornitore di servizi di certificazione. L'indicatore deve essere identificato e definito mediante nomi e descrizioni specifici, trasparenti e precisi. Se la valuta è indicata come unità di misura, deve essere utilizzata la valuta di presentazione utilizzata nel bilancio d'esercizio dell'entità.

6.8.6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa [S1-6]

La politica occupazionale del Gruppo ORLEN si è concentrata sull'attrazione di specialisti di alto livello, sia per l'esecuzione delle attività operative correnti che per i progetti strategici. Le riduzioni di personale hanno interessato principalmente il Gruppo Unipetrol, la società Spolana a causa della situazione attuale nel settore chimico e della chiusura di due linee di produzione non redditizie da lungo tempo, ORLEN Ungheria a causa del cambiamento del modello di servizio delle stazioni di servizio e il Gruppo Exalo Drilling per l'adeguamento dei costi del personale al modello operativo e al portafoglio ordini in evoluzione dell'azienda. Ciò ha comportato una diminuzione del numero di dipendenti del Gruppo ORLEN di 1.246 unità rispetto all'anno precedente, raggiungendo quota 66.563.

Il numero di dipendenti, suddiviso per genere, viene calcolato dividendo il totale dei dipendenti per genere. Il totale dei dipendenti è calcolato come somma delle persone impiegate con un contratto di lavoro e comprende sia le persone attive che quelle inattive, ovvero le persone assenti per congedo di lunga durata, come ad esempio il congedo di maternità o il congedo parentale. Il numero dei dipendenti è determinato per l'ultimo giorno del periodo di riferimento, ovvero dicembre.

Tabella 106. Numero di dipendenti alla fine del periodo di riferimento, suddivisi per genere.

Sesso	2025	2024	Differenza
Uomini	18 298	18 856	-558
Barbie	48 265	48 953	-688
Totale	66 563	67 809	-1 246

I dati sono presentati come numero di persone impiegate con un contratto di lavoro alla fine del periodo di riferimento.

Esempio ORLEN SA (compagnia petrolifera e del gas polacca)

S1-7 Caratteristiche delle persone che non sono dipendenti e che costituiscono le risorse lavorative proprie dell'impresa.

Come riportare correttamente le caratteristiche?

Vengono presentate le seguenti situazioni comparative:

Numero totale di persone come definito sopra, eventualmente suddiviso per:

- Tipo di impiego, ad esempio contratto di mandato, contratto di lavoro

Se l'impresa non è in grado di comunicare valori esatti, deve utilizzare stime conformemente alle disposizioni dell'ESRS 1.

Numero di persone impiegate come personale proprio del Gruppo Budimex diverso dai suoi dipendenti al 31 dicembre 2024	Budimex SA			Gruppo Budimex		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratto di mandato	51	36	87	98	193	291
Contratto B2B	3	10	13	7	16	23
Contratto di tirocinio	60	34	94	60	34	94
Incontro	2	7	9	4	12	16
Totale	116	87	203	169	255	424

È necessario applicare il regime MDR-M.

S1-8 ambito della contrattazione collettiva e del dialogo sociale

Come redigere un report corretto sui contratti collettivi di lavoro?

Viene rivelata la percentuale di persone impiegate con un contratto di lavoro:

- Che sono coperti dal contratto collettivo di lavoro nell'interosettore occupazionale
- Che sono disciplinati dal contratto collettivo di lavoro nello Spazio economico europeo (SEE).
- che sono coperti dal contratto collettivo di lavoro al di fuori dello Spazio economico europeo

Percentuale di persone impiegate con un contratto di lavoro e rappresentate da sindacalisti, suddivisa per paesi SEE in cui l'impresa ha più del 10% dei dipendenti.

L'impresa può divulgare la misura in cui le condizioni di lavoro e di impiego dei non dipendenti all'interno della propria forza lavoro sono determinate o influenzate da contratti collettivi, includendo un indicatore stimato del grado di copertura.

È necessario applicare il regime MDR-M.

Tab. 15 Esempio ORLEN SA (compagnia petrolifera e del gas polacca)

Tasso di copertura dei contratti collettivi di lavoro	Ambito di applicazione dei contratti collettivi per i dipendenti SEE	Ambito di applicazione dei contratti collettivi Dipendenti extra-SEE	Dialogo sociale – sindacati e rappresentanza sul luogo di lavoro (solo SEE)	Dialogo sociale – Consiglio dei lavori europeo
0–19	Austria, Germania	non si applica	Ungheria, Austria, Germania	Austria, Norvegia
20–39	non si applica	non si applica	non si applica	non si applica
40–59	non si applica	non si applica	non si applica	non si applica
60–79	non si applica	non si applica	non si applica	non si applica
80–100	Polonia, Repubblica Ceca, Norvegia, Lituania, Ungheria	non si applica	Polonia, Repubblica Ceca, Norvegia, Lituania, ,	Polonia, Repubblica Ceca, Ungheria, Germania, Lituania,

S1-9 indicatori di diversità

Come riportare correttamente gli indicatori di diversità?

Viene rivelato:

- Distribuzione di genere ai più alti livelli dirigenziali in:
- Numero di persone di un determinato genere
- Percentuale di genere

Distribuzione per fasce d'età dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato nelle seguenti fasce d'età:

Meno di 30 anni

30-50 anni

Più di 50 anni

Il regime MDR-M deve essere applicato

Distribuzione di genere tra i dirigenti di alto livello in termini numerici e percentuali				
	LPP SA		Gruppo LPP	
	Numero	%	Numero	%
diversità di genere ai vertici aziendali				
Uomini in posizioni dirigenziali di alto livello	14	37,8	36	49,4%
Donne in posizioni dirigenziali di alto livello	23	62,2	53	59,6
Totale	37	100	89	100

Struttura anagrafica dei dipendenti				
	LPP SA		Gruppo LPP	
Fasce di età	Numero	%	Numero	%
Dipendenti di età inferiore a 30 anni	1183	36	20 208	59,7
Dipendenti di età compresa tra i 30 e i 50 anni	1997	60,8	12 822	37,9
Dipendenti di età superiore ai 50 anni	106	3,2	798	2,4
Totale	3286	100	33 828	100

S1-10 retribuzione adeguata

Come dichiarare correttamente la retribuzione adeguata?

Vengono presentate i seguenti dati:

Percentuale di persone impiegate con un contratto di lavoro (CCNL) che percepiscono una retribuzione inferiore al livello adeguato, suddivisa per paese.

Percentuale di persone che svolgono attività per l'impresa con contratti diversi da quelli di lavoro subordinato e che ricevono una remunerazione inferiore al livello adeguato, suddivisa per paese.

Si applica il regime MDR-M.

Retribuzione adeguata:

SEE: salario minimo o, in sua assenza, il 50% della retribuzione lorda media o il 60% della retribuzione mediana.

Al di fuori dello Spazio economico europeo: salario minimo; contratti collettivi di lavoro o, in loro assenza, gli indicatori dell'Iniziativa per il commercio sostenibile (IDH) o della Rete per il salario equo (Fair Wage Network).

**Cosa significa per te
l'espressione “retribuzione
adeguata”?**



S1-11 protezione sociale

Come redigere correttamente un rapporto sulla protezione sociale?

Viene specificato se tutti i dipendenti sono coperti da forme di protezione sociale attraverso programmi pubblici o prestazioni offerte dall'impresa, in caso di perdita di reddito dovuta a uno dei seguenti eventi significativi della vita:

- malattia;
- disoccupazione, a partire dal momento in cui il dipendente inizia a lavorare all'interno dell'azienda;
- Infortuni sul lavoro e conseguente periodo di inabilità al lavoro;
- congedo parentale;
- pensionamento.

In caso affermativo, una dichiarazione in tal senso è sufficiente a soddisfare questo requisito di informativa e non sono richieste ulteriori informazioni.

In caso contrario, è necessario indicare i paesi in cui tale tipo di protezione non è previsto. Deve inoltre essere fornita una descrizione delle persone che non rientrano in tale categoria di protezione.

Tabella 16 Esempio ORLEN SA Percentuale di dipendenti che hanno diritto al congedo familiare e che ne usufruiscono

Categorie	Uomini	Barbie	Totale
Numero di dipendenti	18 856	48 953	67 809
Numero di dipendenti dell'azienda aventi diritto al congedo parentale	1300	2592	3892
Numero di dipendenti dell'azienda che hanno beneficiato del congedo parentale	820	572	1392
Percentuale di dipendenti aziendali aventi diritto al congedo parentale	6,89	5,29%	5,74%
Percentuale di dipendenti dell'azienda che hanno usufruito del congedo parentale	4,53	1,17	2,05

S1-12 persone con disabilità

Come si possono redigere report corretti sulle persone con disabilità?

Viene riportata la percentuale di persone con disabilità sul totale dei lavoratori con contratto di lavoro, suddivisa per genere.

← Si applica il regime MDR-M.



S1-13 Indicatori sulla formazione professionale e lo sviluppo delle competenze

Come redigere correttamente un rapporto sulle attività formative?

Vengono rivelati i seguenti dati:

- Percentuale di persone impiegate con contratto a tempo determinato che beneficiano di una valutazione periodica delle prestazioni e dello sviluppo di carriera.
- Il numero o la percentuale di valutazioni delle prestazioni per persona impiegata con un contratto di lavoro;
- Numero di valutazioni proporzionale al numero concordato di valutazioni effettuate dal personale dirigenziale.
- Numero medio di ore di formazione professionale per persona impiegata con contratto di lavoro, suddiviso per genere.

Gli indicatori possono essere presentati suddivisi per categorie di classificazione.

I dati relativi a persone che svolgono attività lavorativa in base a contratti diversi dai contratti di lavoro individuali possono essere pubblicati nel formato sopra definito.

Statistiche di formazione (2024)	Budimex SA			Gruppo Budimex		
	Gestione e senior	Dirigenti e supervisori	gli altri dipendenti	Gestione e senior	Dirigenti e supervisori	gli altri dipendenti
Numero di dipendenti	192	1361	3103	251	1626	5788
Numero totale di ore di formazione	12 214	55 606	56 307	15 053	64 275	68 345
Numero medio di ore di formazione per dipendente	63,6	40,9	18,1	59,97	39,5	11,8

S1-14 salute e sicurezza sul lavoro

Come segnalare correttamente gli incidenti sul lavoro?

Vengono presentate i seguenti dati:

- Percentuale di persone impiegate con contratto di lavoro che sono coperte dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro dell'impresa, in base ai requisiti di legge o agli standard o linee guida riconosciuti; possono essere pubblicate informazioni sulla copertura tramite sistemi certificati e sottoposti a verifica.
- Numero di decessi causati da infortuni sul lavoro e problemi di salute;
- Numero e tasso di infortuni sul lavoro soggetti a segnalazione;

Malattie professionali

Le malattie professionali possono includere patologie acute, ricorrenti o croniche causate o aggravate dalle condizioni o dalle pratiche lavorative.

Ai fini della segnalazione, l'impresa deve includere almeno le malattie elencate nell'elenco delle malattie professionali dell'OIL69 (AR 92).

Come segnalare correttamente gli incidenti sul lavoro?

Per quanto riguarda le persone con un contratto di lavoro, si applica quanto segue:

- numero di casi segnalabili di problemi di salute correlati al lavoro
- numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro e decessi derivanti da infortuni sul lavoro, a causa di condizioni di salute legate al lavoro e decessi derivanti da condizioni di salute

I dati relativi a persone che svolgono attività lavorativa in base a contratti diversi dai contratti di lavoro individuali possono essere pubblicati nel formato sopra definito.

Tasso di infortuni sul lavoro

Nel calcolo del tasso di incidenti, l'azienda dovrebbe dividere il numero di incidenti sul lavoro registrati per il numero totale di ore lavorate dai dipendenti, e poi moltiplicare per 1.000.000 (AR 89).

S1-14 salute e sicurezza sul lavoro

ESRS	Indicatore	Unità	2024	2023
(S1) 88b / (S1) AR82	Numero di persone decedute sul lavoro	numero	3	3
(S1) 88c	Numero di persone infortunate sul lavoro con perdita di tempo lavorativo (LTI), inclusi gli incidenti mortali.	numero	247	219
(S1) 88c	Frequenza degli incidenti con LTI (inclusi gli incidenti mortali) (	numero di ore lavorate / 1 000 000	2,04	2,02
(S1) 88c	Frequenza degli incidenti con LTI (inclusi gli incidenti mortali) (	numero di ore lavorate / 200 000	0,41	0,40
(S1) 88d	Numero di malattie professionali riconosciute (solo per i dipendenti)	numero	2	5
(S1) 88e	Numero di giorni di assenza dovuti a infortuni sul lavoro.	numero	14 706	12 302

ESRS	Indicatore	Unità	2024	2023
(S1) 88b / (S1) AR82	Numero di decessi causati da infortuni sul lavoro	numero	5	4
(S1) 88c	Numero di persone infortunate sul lavoro con perdita di tempo lavorativo (LTI), inclusi gli incidenti mortali.	numero	296	281
(S1) 88c	Tasso di frequenza degli incidenti (con LTI), inclusi gli incidenti mortali.	numero / 1.000.000 ore lavorate	1,32	1,45
(S1) 88c	Frequenza degli incidenti con LTI (inclusi gli incidenti mortali) (	numero di ore lavorate / 200 000	0,26	0,29

S1-15 equilibrio vita professionale e privata

Come vengono riportate correttamente le informazioni?

Vengono divulgati i seguenti dati:

- Percentuale di persone impiegate con un contratto di lavoro avente diritto al congedo per motivi familiari
- Percentuale di persone impiegate con un contratto di lavoro che hanno usufruito di un congedo per motivi familiari, suddivise per genere.

ATTENZIONE! Se tutti i dipendenti con contratto di lavoro hanno diritto a un congedo per motivi familiari ai sensi di norma specifica o del contratto collettivo di lavoro, è sufficiente comunicare tale informazione per soddisfare il requisito dell'indicatore.

È necessario applicare il regime MDR-M.

Tabella 19 Esempio Budimex SA

Indicatore	Budimex SA	Gruppo Budimex
Percentuale di dipendenti aventi diritto ai congedi familiari	100	100
Percentuale di dipendenti che hanno usufruito dei congedi familiari	17,87	12,86
Percentuale di uomini che hanno usufruito dei congedi familiari	14,72	10,23
Percentuale di donne che hanno usufruito dei congedi familiari	24,76	21,26

S1-16 Indicatori di remunerazione

È necessario applicare il regime MDR-M.

Come vengono riportati correttamente gli indicatori di remunerazione?

Viene rivelato:

Divario retributivo non corretto (è possibile fornire una ripartizione per categoria professionale e componenti variabili e fisse della retribuzione, paese e segmento):

(Livello medio della tariffa oraria lorda M - Livello medio della tariffa oraria lorda F)

Livello medio della tariffa oraria lorda M

Retribuzione annua totale del dipendente con la retribuzione più alta rispetto alla retribuzione annua totale mediana di tutti i dipendenti (escluso il dipendente con la retribuzione più alta)

Retribuzione annua totale della persona con i guadagni più elevati

Retribuzione mediana dei lavoratori con contratto di lavoro (escluso il lavoratore con la retribuzione più elevata)

Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'attività di Bank Millennium S.A. e del Gruppo Bank Millennium S.A. per l'anno 2024

[S1-16] Il rapporto tra la retribuzione annua totale per l'anno 2024 della persona più pagata nell'organizzazione e la retribuzione annua totale mediana di tutti i dipendenti, esclusa la persona più pagata, è pari a 38. Il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione annua totale per l'anno 2024 della persona più pagata nell'organizzazione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione annua totale per tutti i dipendenti, esclusa la persona più pagata, è pari a 59.

Tabella 21 Esempio Budimex SA

Il divario retributivo	Budimex SA	Gruppo Budimex
Il divario retributivo medio di genere non corretto, calcolato sulla base delle componenti fisse e variabili della remunerazione: retribuzione base, bonus fissi, bonus.	22,8	7,8
Divario retributivo medio di genere non corretto, calcolato sulla base delle componenti fisse della retribuzione (retribuzione base + bonus fissi).	11,9	1,2
Divario retributivo medio di genere, corretto per i fattori confondenti, calcolato sulla base delle componenti fisse della retribuzione (stipendio base, bonus fissi).	4,1	-

S1-17 incidenti, reclami e gravi ripercussioni sul rispetto dei diritti umani

Come segnalare correttamente reclami e violazioni?

Vengono divulgati i seguenti dati relativi alla discriminazione:

- Numero totale di casi di discriminazione, comprese le molestie, segnalati durante il periodo di riferimento.
- Numero di reclami presentati attraverso i canali di segnalazione da persone interne all'organizzazione e, ove applicabile, al Punto di contatto nazionale dell'OCSE.
- L'ammontare totale delle multe, delle sanzioni e dei risarcimenti danni derivanti dagli incidenti sopracitati

Riguardo a gravi casi di violazione dei diritti umani:

- Numero totale di casi di violazioni gravi, incluso il numero di violazioni dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, delle linee guida dell'OCSE, della dichiarazione dell'OIL,
- L'importo totale delle multe, delle sanzioni e dei risarcimenti danni derivanti dagli incidenti sopra elencati.

INCIDENTI, RECLAMI E GRAVI IMPATTI SUL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

S1-17, MDR-M

Nell'anno di riferimento, le imprese del Gruppo LPP hanno ricevuto, attraverso i canali di segnalazione disponibili, un totale di 403 reclami di contenuto molto vario, provenienti sia da imprese interne che esterne all'organizzazione. Tra questi, sono stati individuati casi qualificabili come discriminatori. Nel periodo di riferimento precedente, il Gruppo LPP ha registrato un totale di 311 reclami segnalati attraverso i canali disponibili e 4 casi di discriminazione. Una descrizione dettagliata dei canali di segnalazione e delle procedure relative alla tutela dei whistleblower è presentata nella sezione Politiche di condotta aziendale.

A chi si applica lo standard S2?

E quali informazioni sono necessarie per comprendere gli indicatori?

Informazioni sulla gestione di questioni importanti all'interno di un'organizzazione. Queste informazioni si basano sulle Convenzioni dell'OIL e sulle Linee guida dell'OCSE.

- Condizioni di lavoro
- Parità di trattamento e pari opportunità
- Altre questioni: Lavoro minorile, Lavoro forzato, Alloggio adeguato, Diritto alla privacy

Molto simile a S1

La dichiarazione dovrebbe includere informazioni che consentano al lettore di comprendere in che misura l'impresa soddisfa i requisiti e si impegna a rispettare i principali atti normativi e le linee guida in materia di lavoro, comprese le Convenzioni dell'OIL (Dichiarazione universale dei diritti umani dell'Organizzazione internazionale del lavoro).

L'impresa è tenuta a una descrizione delle categorie di persone che svolgono attività lavorative lungo la catena del valore.

Lavoratori nella catena del valore

Tutte le persone che svolgono attività nella catena del valore a monte e a valle di un'impresa e che sono o potrebbero essere influenzate in modo significativo dalla stessa, inclusa l'influenza relativa alle operazioni e alla catena del valore dell'entità stessa, anche attraverso i suoi prodotti o servizi e attraverso le relazioni commerciali. Ciò include tutti i dipendenti che non sono considerati parte della forza lavoro dell'impresa stessa.



ESRS 2 SBM-2, 3

Impatti, rischi, opportunità, interessi e opinioni delle parti interessate

Come si compila correttamente l'introduzione a S2?

Si deve riportare:

- Se gli impatti sulle persone a cui si rivolge S2 derivano dal modello di business– SBM-3
- Se gli impatti sulle persone a cui si rivolge S2 vengono presi in considerazione durante lo sviluppo della strategia e le modifiche al modello di business– SBM-3
- In che modo le opinioni e gli interessi delle persone a cui si rivolge S1 vengono integrati nello sviluppo della strategia e nella formulazione del modello? – SBM-2

Informazioni aggiuntive – SBM-3

- 1.Caratteristiche delle persone impiegate nella catena del valore, inclusa la posizione all'interno della catena del valore
- 2.Informazioni contestuali sugli impatti
- 3.Definizione dei rischi e delle opportunità generati dagli impatti e dalle interdipendenze identificati
- 4.Operazioni con rischio significativo di lavoro forzato – a livello di area geografica
- 5.Operazioni con rischio significativo di lavoro minorile – a livello di area geografica

ESRS	Material topic	Impact	Type of impact	Risk/Opportunity	Place in the value chain
S2 Workers in the value chain	Working conditions in the value chain	Payroll and working time Outsourcing in the textile and clothing sector can reduce the transparency of the supply chain and increase the risk of human rights and labour rights violations. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential	Risk associated with limited access to information on compliance with worker safety standards and potential human rights violations in the supply chain. Opportunity to improve reputation by further verifying suppliers' compliance with high standards in the area of employment conditions and membership in organisations working to improve worker safety in the value chain. S2 WORKERS IN THE VALUE CHAIN IMPACTS, RISKS AND OPPORTUNITIES MANAGEMENT SBM-3 The LPP Group operates in many foreign markets, cooperating with numerous partners throughout the value chain, which has a significant impact on both the environment and society. The scope of disclosure covers all persons working in this chain – from raw material sourcing, through production, logistics and sales, to customer service and after-sales activities. This applies to employees of suppliers, subcontractors and business partners in all countries where the LPP Group operates. The most significant negative impacts in this area are systemic in nature. As part of the update of the map of key human and labour rights risks related to human rights and labour issues carried out in 2023, the LPP Group identified particularly vulnerable groups of employees in its value chain, such as women, young people, migrants and temporary workers. This identification was based on the results of social audits carried out by both the Group's employees and independent external entities, as well as on an analysis of the industry context.	Upstream
		Production safety standards at the stage of production of materials and finished garments Potential impact related to the exposure of workers in the upstream clothing industry to hazards such as flammable chemicals, improper electrical installations, harmful chemicals, work ergonomics, high temperatures, noise, and violence and stress in the workplace. LPP SA's knowledge of further stages of the supply chain and control options is limited. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential		Upstream
		Hazardous chemicals in the garment production stage The chemicals used at every stage of garment production are hazardous and can cause long-term health effects. LPP SA has limited knowledge and control over working conditions in further stages of the supply chain. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential		Upstream
		Production in countries highly vulnerable to forced labour and child labour LPP's production takes place in countries where there is a systemic problem of forced labour and child labour. Time horizon: short, medium and long term.	Negative potential		Upstream

GK LPP SA RELAZIONE ANNUALE CONSOLIDATA PER IL 2025

TABLE 2. Channels of dialogue with stakeholders in the LPP Group

Stakeholder groups	Communication channels	Purpose of the engagement	How the results are taken into account	Issues discussed in the dialogue	Accountability on the management board and senior management level
 CUSTOMERS					
» Store customers. » Online store customers.	» Brand websites. » Telephone customer service. » Brand applications. » Instant messaging (WhatsApp, Messenger). » Email. » Contact forms. » Social media. » Newsletters. » Stores.	» Maintaining relations. » Acquiring feedback on products offered and customer expectations. » Engagement and brand identification.	» Tailoring Contact Center (CC) staff training to customer expectations. » Changes to processes in the scope of handling orders, returns, complaints.	» Access to product information. » Active and transparent communication. » Product safety. » Customer service level.	» Management Board Member. » Contact Centre Director.
 EMPLOYEES					
» HQ employees. » Distribution Center employees. » Sales network employees.	» Mailing. » Dedicated groups on the Viva Engage platform. » In the workplace (screens, walls, notice boards). » Face-to-face meetings, so-called <i>town hall meetings</i> . » Special events. » Training courses and webinars. » Surveys and opinion polls. » Microsoft Teams application. » Activities application. » SharePoint platform. » HR Quick Peek application. » ESG newsletter.	» Identification of employees' needs and expectations. » Strengthening of the employer's brand. » Building an organisational culture.	» Responding to reported issues on an ongoing basis. » Adapting training topics to reported needs. » Improving communication channels.	» Working conditions. » Education and development. » Occupational Work safety.	» President of the Management Board. » HR Director. » Director of Image Communication and Social Relations.

S2-1 Politiche relative alle persone che svolgono attività nella catena del valore

Come vengono riportate correttamente le politiche?

Devono essere descritti gli impegni derivanti dalla politica in materia di diritti umani che riguardano le persone che operano nella catena del valore. Devono essere descritte le politiche adottate per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità.

- Il report deve indicare in che modo queste politiche si riferiscono ai Principi guida delle Nazioni Unite (UNGPs), alle Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e alle Linee guida dell'OCSE.
- Il report indica se le queste politiche affrontano la questione del lavoro forzato e del lavoro minorile.
- Nell'ambito del report, l'impresa deve registrare se si sono verificate violazioni dei diritti umani a monte o a valle della catena del valore.
- L'impresa dichiara se dispone di un codice di condotta per i fornitori

È necessario applicare il regime MDR-P.

POLITICHE RELATIVE AI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

S2-1, MDR-P

Quest'area è regolamentata da una serie di documenti chiave in cui il Gruppo LPP ha definito standard relativi alle condizioni di lavoro, all'etica professionale e alla responsabilità sociale lungo tutta la catena del valore. Dal 2022, il Gruppo LPP si ispira alla Politica del Gruppo LPP sul rispetto dei diritti umani, basata sui Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, alla quale il Gruppo si è impegnato a conformarsi. Informazioni dettagliate sulla Politica sono disponibili nella sezione Politiche relative al personale interno.

Il Codice di condotta è il fondamento dei rapporti di LPP con fornitori e subappaltatori. Stabilisce le norme relative, tra l'altro, a condizioni di lavoro dignitose, alla natura volontaria del lavoro, alla diversità e all'inclusione, alla libertà di associazione e di rappresentanza dei lavoratori, alla salute e sicurezza sul lavoro e alla tutela dell'ambiente.

LPP si oppone al lavoro forzato, al lavoro minorile e alla tratta di esseri umani. Fornitori e subappaltatori sono obbligati a rispettare i principi della concorrenza leale, a eliminare le pratiche corruttive e a mantenere la trasparenza delle azioni. Il Codice si basa sulla Dichiarazione universale dei diritti umani, sulle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), sui principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, nonché sul testo parzialmente visibile.

S2-2 processi di collaborazione con le persone che svolgono attività nella catena del valore in merito agli impatti

Come si riporta correttamente questo aspetto?

Come le opinioni delle persone impiegate nella catena del valore influenzano la gestione da parte dell'organizzazione degli impatti e dei rischi che le riguardano.

In particolare, la comunicazione dovrebbe contenere informazioni su:

- La collaborazione avviene con le parti interessate della catena del valore o con i loro legittimi rappresentanti, direttamente o tramite rappresentanti credibili?
- Frequenza di coinvolgimento e livello a cui si verifica
- Responsabilità della supervisione del processo
- Come viene valutata l'efficacia dei processi e quali sono i loro risultati (ad esempio, conclusioni e accordi)?
- L'impresa dovrebbe informare, in casi specifici, sulle misure adottate a beneficio dei gruppi marginalizzati tra i lavoratori della catena del valore.

La politica sui diritti umani del Gruppo LPP definisce le aree di rischio più rilevanti in termini di diritti umani e diritti dei lavoratori nella catena del valore, le cui valutazioni vengono sistematicamente aggiornate.

Questi sono:

- » lavoro forzato,
- » condizioni di lavoro sicure e igieniche, compreso il diritto al riposo salute il diritto alla salute,
- » parità di trattamento e divieto di discriminazione,
- » il diritto alla vita familiare (equilibrio tra lavoro e vita privata)),
- » lavoro minorile,
- » previdenza sociale,
- » giusta remunerazione .

GK LPP SA RELAZIONE ANNUALE CONSOLIDATA PER IL 2025

[S2-2] Processi collaborativi con le persone che svolgono attività nella catena del valore in merito agli impatti

Il Gruppo di aziende non applica normative specifiche che prevedano la possibilità di partecipazione attiva dei lavoratori della catena del valore al processo decisionale relativo alla gestione degli impatti reali e potenziali nella catena di fornitura. Analogamente, non sono state introdotte normative che prevedano la possibilità di rappresentare i lavoratori della catena di fornitura tramite i loro rappresentanti o delegati di fiducia, né procedure che descrivano le fasi, le tipologie o la frequenza del coinvolgimento.

RELAZIONE ANNUALE CONSOLIDATA KGHM PER IL 2024

S2-3 Processi di rimedio e canali di segnalazione

Come segnalare correttamente questo aspetto?

Deve essere descritto :

- Approccio generale che include informazioni su come l'impresa verifica se la riparazione del danno causato è stata efficace,
- Canali per segnalare esigenze e problematiche relative agli interventi finalizzati alla riparazione del danno
- Informazioni sull'eventuale presenza, da parte dell'impresa, di meccanismi per la segnalazione delle violazioni.
- Come viene garantita l'accessibilità dei meccanismi e dei canali di segnalazione ai dipendenti lungo la catena del valore?
- Come viene monitorata l'efficacia dell'applicazione dei processi di rimedio
- Come valutare il livello di consapevolezza dell'esistenza dei canali di segnalazione
- Quali politiche garantiscono la protezione dei segnalatori di illeciti, dei rappresentanti dei lavoratori e di altri individui?

S2-3 Processi per la mitigazione degli impatti negativi e canali per la segnalazione di problematiche da parte delle persone che operano nella catena del valore.

L'approccio del Gruppo LUG alle azioni correttive nei casi in cui il Gruppo abbia causato un impatto negativo significativo in materia di diritti umani e del lavoro è descritto nel Codice Etico. Nell'ambito delle segnalazioni e delle indagini effettuate, il Gruppo LUG si impegna ad attuare autonomamente le azioni appropriate o a collaborare per l'attuazione di azioni correttive a beneficio delle entità su cui il Gruppo ha avuto un impatto negativo.

Il Codice Etico del Gruppo LUG descrive il meccanismo esterno per la segnalazione delle violazioni, accessibile pubblicamente a tutti gli stakeholder sul sito web aziendale <https://www.lug.com.pl/relacje-inwestorskie/spolka/lad-korporacyjny>. I lavoratori della catena del valore possono segnalare le proprie preoccupazioni tramite un canale di contatto dedicato.

- Indirizzo email: etyka@lug.com.pl
 - Indirizzo di corrispondenza: LUG S.A. ul. Gorzowska 11, 65-127 Zielona Góra
- RELAZIONE ANNUALE CONSOLIDATA DI LUG S.A. PER IL 2024**

S2-4 provvedimenti

Come vengono correttamente riportate le misure adottate?

La divulgazione relativa agli impatti deve descrivere:

- Misure adottate e pianificate
- In che modo le misure adottate consentono di rimediare al danno?
- Misure aggiuntive volte ad avere un impatto positivo sulle persone che operano nella catena del valore.
- Come viene monitorata l'efficacia delle misure

L'informativa relativa ai rischi e alle opportunità deve descrivere:

- Quali misure sono previste o in corso per ridurre i rischi significativi per l'azienda?
- Quali misure sono previste o in corso per sfruttare le significative opportunità per l'impresa?

È necessario rendere noto se sono stati segnalati gravi problemi e incidenti di violazione dei diritti umani legati alla catena del valore.

**Argomento trattato: CONDIZIONI DI LAVORO
NELLA CATENA DEL VALORE :**

AZIONI PER CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE

S2-4, MDR-A

I fornitori del Gruppo LPP sono tenuti a rispettare gli standard internazionali e la legislazione vigente nei paesi in cui operano, come specificato nel Codice di Condotta. Per verificare il rispetto di tali disposizioni, il Gruppo LPP effettua regolarmente audit sociali e ambientali negli stabilimenti in cui vengono prodotte le collezioni LPP. Questi audit consentono di avere una panoramica delle modalità operative dei fornitori, di valutare il rispetto dei diritti dei lavoratori e di verificare che le loro attività non abbiano un impatto negativo sull'ambiente.

L'ambito delle verifiche comprende, tra gli altri:

» Zone a tolleranza zero: possibili violazioni in materia di lavoro minorile, lavoro forzato e tratta di esseri umani.

» condizioni di lavoro conformi alle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro diritto a pause, riposo e congedo per malattia fornitura di indumenti protettivi e formazione, nonché trattamento adeguato dei giovani lavoratori, delle donne migranti e delle persone con disabilità;

» Retribuzione – analisi delle buste paga, anche al fine di individuare eventuali disparità di genere, valutazione dell'orario di lavoro, del numero di ore di straordinario e delle modalità di liquidazione delle stesse;

» Misure di protezione ambientale adottate dal fornitore per limitare l'impatto sull'ambiente.

Verrà applicato il modello MDR-A.

Obiettivi S2-5 relativi alla gestione dei rischi e delle opportunità

Come si comunicano correttamente gli obiettivi?

Descrizione degli obiettivi relativi a:

- Ridurre gli impatti negativi
- Sviluppare impatti positivi
- Gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

ESRS 2 MDR-T

A titolo informativo, è opportuno precisare quanto segue:

Come è stato fissato l'obiettivo?

Come viene monitorata la sua fattibilità?

Lezioni apprese e conclusioni tratte dal raggiungimento dell'obiettivo.

OBIETTIVI RELATIVI A CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE S2-5, MDR-T

Il Gruppo LPP non ha stabilito, né intende stabilire al momento, obiettivi quantitativi in questo ambito, ma monitora costantemente l'efficacia delle proprie politiche e azioni.

Il Gruppo LPP analizza periodicamente l'impatto delle iniziative implementate, adattandole alle condizioni di mercato, normative e sociali in continua evoluzione, al fine di rispondere al meglio alle sfide attuali e alle esigenze delle parti interessate.

LPP si impegna a includere tutti gli stabilimenti con cui collabora nei sistemi di valutazione delle condizioni di lavoro e della sicurezza, come amfori BSCI o altri sistemi di audit comparabili condotti da enti esterni indipendenti. Nell'ambito di questi sistemi, sono stati valutati stabilimenti in Pakistan e in Bangladesh. Il monitoraggio tramite amfori BSCI o altri sistemi di audit copre anche i fornitori che operano in India, Turchia, Cambogia, Myanmar e Cina.

Tabella Obiettivi del Gruppo LUG relativi alle persone che svolgono attività nella catena del valore

65.	Obiettivo n.	Nome obiettivo	Indicatore	Anno base della fase iniziale (2022)	Anno 2026	Anno 2025	Anno 2050
Mappatura della catena del valore	12	Mapperemo i fornitori nella catena di approvvigionamento per i rischi ESG	Percentuale di fornitori di livello intermedio e di livello intermedio per i quali è stato determinato il livello di rischio 1 (1) 2 (2)	0% fornitori T1 + T2 per i quali è stato determinato il livello di rischio	Mappatura del 95% dei fornitori T1 con determinazione del livello di rischio	Mappatura del 100% dei fornitori T1 + T2 con determinazione del livello di rischio	Mantenimento della mappatura del 100% dei fornitori T1+T2 con determinazione del livello di rischio
Rafforzare i processi di due diligence	13	Garantiremo la responsabilità nella catena di fornitura e rafforzeremo i processi di due diligence.	Percentuale di fornitori che hanno accettato il Codice di condotta per i fornitori	0% fornitori che hanno firmato il Codice	Sviluppo del Codice di condotta per i fornitori 90% dei fornitori hanno firmato il Codice	100% dei fornitori hanno firmato il Codice	100% dei fornitori hanno firmato il Codice

↔ ESRS 2023 → 2026 | Modifiche generali (ESRS 1 e 2)



Doppia materialità (DMA)

Due approcci: dall'alto verso il basso (strategia) e dal basso verso l'alto (IRO). Gli impatti positivi vengono valutati separatamente.



Deroghe e semplificazioni

Nuove esenzioni per le metriche: joint venture senza controllo, attività con impatto insignificante, omissione di dati quantitativi in condizioni di elevata incertezza.



Terminologia

Unificato: tema/sottotema esclusivo. Gli standard settoriali sono stati rimossi dagli obblighi della CE.



catena del valore

Analisi di mercato senza coinvolgimento delle parti interessate: dati settoriali e regionali ammissibili in sostituzione.



Governance (GOV)

Rinumerazione GOV-1→4. MDR rinominato GDR. Nuovo requisito: la politica dei diritti umani (UNGPs, ILO, OCSE) come elemento trasversale.



Periodicità DMA

In ogni esercizio finanziario - valutazione dell'eventuale verificarsi di cambiamenti significativi che richiedano un aggiornamento della valutazione di materialità.

ESRS S1 e disposizioni transitorie (fase di attuazione)

ESRS S1 — Forza lavoro propria

Ristrutturazione del quadro di riferimento per la gestione del rischio di catastrofi

17 DR → 16. Il meccanismo di reclamo (ex S1-4) è integrato in S1-2 (occupazione). Il rapporto del CEO e il divario retributivo di genere sono stati accorpati in S1-15.

Incidenti — espansione

S1-16: non solo discriminazione, ma anche incidenti relativi ai diritti umani + importo delle multe e dei risarcimenti desunti dai bilanci.

Non dipendenti — condizionale

La norma S1-6 si applica solo quando i soggetti non dipendenti sono associati a significative relazioni istituzionali (ad esempio, una parte critica del modello di business).

Metrici semplificate

Fatturato: solo indicatore (nessuna ripartizione per causa).
Contratti collettivi: % per paese SEE con un numero significativo di occupati. Nel GPG si utilizza la media aritmetica anziché la mediana.

Disposizioni transitorie (fase 1)

Anno fiscale
2027

E4, S2, S3, S4: standard completi

Anno fiscale
2027

S1: persone non occupate provenienti da paesi extra-SEE, protezione sociale, disabilità, formazione professionale, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Anno fiscale
2027

Effetti finanziari previsti (qualitativi)

Anno fiscale
2030

Effetti finanziari quantitativi (ESRS 2 + E1-11)

Anno fiscale
2030

Sostanze problematiche (E2-5)

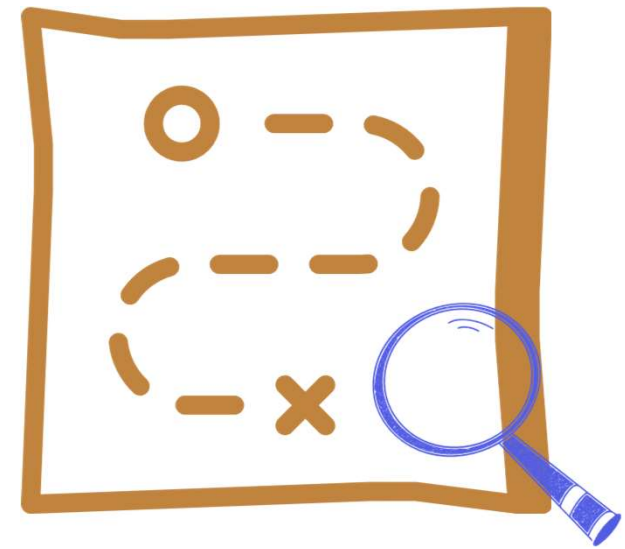
Precedentemente: implementazione graduale entro l'anno fiscale 2025. Per le nuove strutture, la durata è stata prorogata di 2-5 anni.

ESRS 2023 → 2025 | Modifiche generali (ESRS 1 & 2)

Nella versione semplificata degli ESRS, le informazioni relative alla strategia e al modello di business (SBM) sono state rimosse dagli standard tematici S1–S4 e consolidate unicamente nello standard ESRS 2 Informazioni generali. Invece di duplicare la descrizione della relazione tra il modello di business e gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti in ciascuno standard tematico separatamente, **l'azienda ora descrive tutto una sola volta, in un'unica sezione, per tutti gli argomenti.** Analogamente, la politica in materia di diritti umani, precedentemente dispersa tra le sezioni S1-S4, è stata spostata nel requisito centrale del GDR-P nell'ambito dell'ESRS 2, consolidando otto dati provenienti da quattro standard in un'unica informativa trasversale.

Gli standard tematici possono ora fare riferimento incrociato alle sezioni pertinenti dell'ESRS 2 anziché duplicare i requisiti, rendendo l'architettura più stratificata: **lo standard ESRS 2 include tutte le informazioni trasversali, mentre gli standard tematici si concentrano esclusivamente su politiche, attività, obiettivi e metriche specifici di un determinato argomento.** Questa riduzione è una delle principali cause della diminuzione del 61% dei dati obbligatori.

Caccia al tesoro nei sistemi ESRS



Scansione e apri il report del gruppo mBank



**wersja
polska**



**versione
italiana**

IT https://drive.google.com/file/d/1YAXv_DeNEFimqFBKwRpXkTUZwFpVkJ4B/view?usp=drive_link

PL https://drive.google.com/file/d/1Pf7RPows4PbvewnL6Z0p1x76vbLLWO_N/view?usp=sharing

#	ESRS	Risposta / Poprawna odpowiedź
1	S1-6	72.110 dipendenti al 31.12.2025./ 72 110 pracowników na dzień 31.12.2025.
2	S1-6	41.877 donne su 72.110 totali = 58,1% circa. / 41 877 kobiet spośród 72 110 ogółem, co stanowi ok. 58,1%.
3	S1-6	Da 75.265 (2024) a 72.110 (2025): riduzione di 3.155 dipendenti. / Z 75 265 (2024) do 72 110 (2025): spadek o 3 155 pracowników.
4	S1-6	9.304 dipendenti a tempo parziale su 72.110 = 12,9% circa. / 9 304 pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy na 72 110 ogółem = ok. 12,9%.
5	S1-6	2.291 dipendenti a tempo determinato al 31.12.2025. / 2 291 pracowników zatrudnionych na czas określony na dzień 31.12.2025.
6	S1-6	34.903 dipendenti in Italia al 31.12.2025. / 34 903 pracowników we Włoszech na dzień 31.12.2025.
7	S1-7	981 lavoratori non dipendenti al 31.12.2025, rispetto a 1.135 del 2024: diminuzione di 154. / 981 pracowników nieetatowych na dzień 31.12.2025, wobec 1 135 w 2024 r.: spadek o 154.
8	S1-6	Tasso di turnover -6,2%: 4.637 dipendenti hanno lasciato il Gruppo nel 2025. / Wskaźnik rotacji: -6,2%; 4 637 pracowników opuściło Grupę w 2025 r.
9	S1-9	13 membri nel GEC: 7 uomini (53,8%) e 6 donne (46,2%). / 13 członków GEC: 7 mężczyzn (53,8%) i 6 kobiet (46,2%).
10	S1-9	Sotto i 30 anni: 7.127 (9,9%) / 30-50 anni: 38.078 (52,8%) / Oltre 50 anni: 26.905 (37,3%). Fascia più numerosa: 30-50 anni. Poniżej 30 lat: 7 127 (9,9%) / 30-50 lat: 38 078 (52,8%) / Powyżej 50 lat: 26 905 (37,3%). Najliczniejsza grupa: 30-50 lat.
11	S1-12	2.377 dipendenti con disabilità = 3,3% nel 2025 (vs 2.361 = 3,1% nel 2024): lieve aumento. 2 377 pracowników z niepełnosprawnościami = 3,3% w 2025 r. (wobec 2 361 = 3,1% w 2024 r.): nieznaczny wzrost.
12	S1-13	Media totale: 38 ore/dipendente. Uomini: 37 ore. Donne: 38 ore. / Średnia ogółem: 38 godz./pracownika. Mężczyźni: 37 godz. Kobiety: 38 godz.
13	S1-13	91,6% dei dipendenti totali (66.062 su 72.110) ha partecipato alle revisioni periodiche nel 2025. 91,6% wszystkich pracowników (66 062 z 72 110) uczestniczyło w okresowych przeglądach wyników w 2025 r.
14	S1-15 / S1-16	Divario retributivo di genere 2025: 32%. Valore 2024 ricalcolato: 34%. / Luka płacowa według płci w 2025 r.: 32%. Przeliczona wartość za 2024 r.: 34%.
15	S1-17	6 episodi di discriminazione e 63 reclami tramite canali dedicati nel 2025. / 6 przypadków dyskryminacji i 63 skargi złożone za pośrednictwem dedykowanych kanałów w 2025 r.

Affidabilità delle informazioni e revisione

Lo scopo è quello di rilasciare un parere sulla rendicontazione di sostenibilità che fornisca una certezza ragionevole che, sulla base delle procedure di certificazione eseguite e delle prove ottenute, non sia emerso nulla che induca a ritenere che:

- La rendicontazione di sostenibilità non è conforme in tutti gli aspetti sostanziali ai requisiti del capitolo 6c della legge contabile del 29 settembre 1994 (testo consolidato Gazzetta Ufficiale del 2023, punto 120, e successive modifiche) (“Legge contabile, compresi gli Standard europei di rendicontazione di sostenibilità (ESRS”).
- Il processo di valutazione della materialità effettuato dal Gruppo per identificare le informazioni incluse nel Reporting di Sostenibilità (il "Processo di Valutazione della Materialità") non è conforme in tutti gli aspetti sostanziali ai requisiti dell'ESRB.
- La rendicontazione di sostenibilità non è conforme in tutti gli aspetti sostanziali ai requisiti di rendicontazione stabiliti dall'articolo 8 del regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2020, che istituisce un quadro per agevolare gli investimenti sostenibili e modifica il regolamento (UE) 2019/2088.

Affidabilità delle informazioni e revisione

- L'obiettivo del responsabile dell'audit per la verifica della rendicontazione di sostenibilità è quello di pianificare ed eseguire l'incarico al fine di ottenere una garanzia limitata che la rendicontazione di sostenibilità sia esente da distorsioni significative, dovute a frode o errore.
- Il livello di affidabilità di un incarico a "certezza limitata" è inferiore rispetto a quello a "certezza ragionevole". Questo perché il revisore della sostenibilità compie verifiche con una portata più ristretta, tempi diversi e procedure differenti rispetto a un controllo approfondito.
- Nell'ambito di un incarico di attestazione di rendicontazione di sostenibilità con garanzia limitata, il revisore contabile applica il proprio giudizio professionale e mantiene uno scetticismo professionale per tutta la durata dell'incarico.

Criteri di valutazione nell'ambito della certificazione

PRINCIPALI AREE DI CERTIFICAZIONE:

- La correttezza, la verificabilità e la due diligence del processo di valutazione della materialità ai sensi del Regolamento ESRS
- Completezza della rendicontazione sulla sostenibilità
- L'accuratezza e la completezza delle informazioni fornite in merito alle stime, comprese quelle previsionali, alla stima dei dati provenienti dalla catena del valore, alle fonti delle stime e ai metodi di stima, nonché all'incertezza di misura.
- Completezza delle informazioni fornite in merito alle omissioni e alle esclusioni/esenzioni applicate nell'applicazione dell'ESRS
- La correttezza delle informazioni fornite durante la due diligence
- Correttezza delle informazioni relative a politiche e azioni
- Correttezza e conformità al Sistema europeo di riferimento per la regolamentazione (ESRS) del calcolo dell'impronta di carbonio.
- Correttezza del calcolo e divulgazione degli indicatori chiave di performance
- Completezza e conformità alle normative e alla situazione di fatto delle divulgazioni tassonomiche

L'elenco non è esaustivo e dipende dall'impresa cliente, dal suo settore di attività e dalla valutazione del rischio di distorsione dei dati relativi alla sostenibilità.

Il modello di collaborazione impresa cliente-revisore

- Coinvolgimento precoce dei revisori contabili nel processo di rendicontazione ESG
- Formazione e supporto nella preparazione dei dati ESG per la certificazione.
- Miglioramento e adattamento continui delle procedure di audit ESG
- Trasparenza e comunicazione delle aspettative in ogni fase



Analisi dell'impatto sociale e valutazione della doppia materialità (DMA)



PARTE 1: Analisi dello scenario

Obiettivo:

Analizzare lo scenario aziendale assegnato e valutarne il potenziale impatto sociale, sia positivo che negativo. Dare priorità alla prospettiva dei dipendenti, considerando al contempo le implicazioni per la comunità locale.

Istruzioni:

1. Leggi il foglio delle attività assegnate.
2. In gruppo, discutete ed elencate tutti i possibili effetti sociali, sia positivi che negativi.

Ciascun gruppo presenta 1 impatto positivo chiave e 1 impatto negativo chiave da ciascuna prospettiva.

Scheda attività 1: Ristrutturazione

Scenario: Ristrutturazione organizzativa e riduzione pianificata del personale.

Una grande azienda regionale annuncia la fusione di due reparti al fine di migliorare l'efficienza operativa. La direzione informa che fino al 15% dei dipendenti potrebbe essere interessato dai cambiamenti nei prossimi 6 mesi. L'azienda sta implementando misure di supporto, come programmi di riqualificazione professionale, opportunità di riassegnazione interna e assistenza nella ricerca di una nuova occupazione.

Compito: Elenca i possibili effetti sociali di questa decisione.

Area di impatto	Impatti sociali positivi	Impatti sociali negativi	Suggerimenti/Esempi
Per i dipendenti (ad esempio: indennità di fine rapporto, stress, percorso di carriera)			Es. nuove opportunità di promozione per altri dipendenti, accesso a programmi di riqualificazione professionale
Per i datori di lavoro (ad esempio, valore aziendale, efficienza)			Es. aumentando l'efficienza operativa, rischio di perdere le conoscenze dei dipendenti chiave
Per la comunità locale (ad esempio: mercato del lavoro, potere d'acquisto)			Es. l'aumento della disoccupazione a livello locale, la diminuzione delle entrate fiscali del comune
Altro			Es. l'impatto sulla reputazione del datore di lavoro nel settore, i rapporti con i sindacati,

Scheda attività 2: Automazione

Scenario: Introduzione dell'automazione della produzione.

Un impianto di assemblaggio sta investendo in moderni robot industriali. Le nuove macchine sostituiranno il lavoro manuale precedentemente svolto da operai poco qualificati. L'azienda prevede di aumentare la produzione del 50%.

Compito: Elenca i possibili effetti sociali di questa decisione

Area di impatto	Impatti sociali positivi	Impatti sociali negativi	Suggerimenti/Esempi
Per i dipendenti (ad es. sviluppo professionale, perdita del lavoro)			Es. nuove opportunità di promozione per altri dipendenti, accesso a programmi di riqualificazione professionale
Per i datori di lavoro			Es. aumentando l'efficienza operativa, rischio di perdere le conoscenze dei dipendenti chiave
Per la comunità locale (ad esempio ecologia, formazione tecnica)			Es. l'aumento della disoccupazione a livello locale, la diminuzione delle entrate fiscali del comune
Altro			Es. l'impatto sulla reputazione del datore di lavoro nel settore, i rapporti con i sindacati

Scheda attività 3: Esternalizzazione

Scenario: Esternalizzazione di servizi selezionati.

L'azienda decide di chiudere i propri reparti interni di contabilità e IT. Questi servizi saranno esternalizzati a un fornitore esterno in un altro paese (offshoring), il che consentirà all'azienda di risparmiare somme considerevoli sul proprio budget operativo.

Compito: Elenca le possibili conseguenze sociali di questa decisione.

Area di impatto	Impatti sociali positivi	Impatti sociali negativi	Suggerimenti/Esempi
Per i dipendenti (ad esempio, stabilità lavorativa, cambiamento nella natura dell'attività)			Es. perdita di posti di lavoro tra gli specialisti incertezza tra i dipendenti di reparti adiacenti
Per i datori di lavoro			Es. risparmio sui costi, rischio di perdita del controllo qualità, dipendenza dai fornitori
Per la comunità locale (ad esempio: entrate fiscali, fuga di cervelli)			Es. la fuga di specialisti altamente qualificati dalla regione, minori entrate fiscali per l'amministrazione locale
Altro			Es. implicazioni per la sicurezza dei dati, rischio reputazionale

Scheda attività 4: Produttività vs. Sicurezza

Scenario: Pressione per aumentare la produttività a scapito della sicurezza del posto di lavoro.

Per rispettare la scadenza di un contratto chiave, la direzione fa pressione sui dipendenti affinché riducano le procedure di sicurezza (ad esempio, pause più brevi, ispezioni meno frequenti delle macchine, straordinari obbligatori). I bonus dipendono esclusivamente dalla velocità di produzione.

Compito: Elenca i possibili effetti sociali di questa decisione.

Area di impatto	Impatti sociali positivi	Impatti sociali negativi	Suggerimenti/Esempi
Per i dipendenti <i>(ad esempio, guadagni a breve termine, salute, burnout)</i>			Es. aumento dei tassi di incidenti, burnout, aumento dei bonus a breve termine
Per i datori di lavoro			Es. rischio di cause legali, premi assicurativi più elevati, perdita di contratti a seguito di un incidente
Per la comunità locale <i>(ad esempio, onere per il sistema sanitario, reputazione aziendale)</i>			Es. sovraccaricando il sistema sanitario locale e danneggiando l'immagine dell'azienda come datore di lavoro responsabile.
Altro			Es. violazione delle leggi sul lavoro, rischio di ispezione PIP, perdita dei certificati di sicurezza

PARTE 2: Valutazione d'impatto e doppia materialità (DMA)

Valutare ciascun impatto su due assi indipendenti e rappresentare i risultati sulla matrice di doppia materialità:

ASSE Y — Materialità di impatto Domanda: Quanto è significativo l'impatto dell'azienda sulle persone? Portata: Valuta quanto è grave l'impatto sulle persone: (1–5) Difficoltà di riparazione /Irreversibilità: è possibile porre rimedio al danno (1–5) Punteggio = media tra Scala e Irreversibilità + separatamente Probabilità (1–5)	AXA X — Materialità finanziaria Domanda: In che modo questo problema influisce sulle prestazioni dell'azienda? Rischio finanziario: costi, multe, cause legali, fuga di talenti (1–5) Opportunità finanziaria: risparmio sull'immagine, costo del capitale (1–5) Punteggio = max (Rischio, Opportunità) → sufficiente affinché l'argomento sia finanziariamente rilevante
--	--

Istruzioni:

1. Esamina i risultati della Parte 1. Seleziona gli impatti più critici 3–4.
2. Assegna un nome a ciascun impatto utilizzando la terminologia ESRS (ad esempio, condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, formazione e sviluppo).
3. Compila la Tabella A (materialità di impatto). Calcola il punteggio relative alla gravità per ciascun impatto.
4. Compila la Tabella B (materialità finanziaria). Per ciascun impatto, valutare separatamente il rischio e l'opportunità finanziaria.
5. Inserisci gli impatti nella matrice di materialità (pagina 1) e sulla matrice di doppia materialità (DMA)

Tabella A — Valutazione della rilevanza dell'impatto (prospettiva sociale)

Portata e gravità + difficoltà di riparazione → punteggio di gravità (asse Y della matrice DMA). Probabilità → asse X della matrice di materialità

ID	Descrizione dell'impatto derivante dalla Parte 1 + AR 16)	Tipo di posa nera (/)	Portata e gravità(1-5)	Irreversibilità (1-5)	PUNTEGGIO DI GRAVITÀ (ASSE X): Media tra portata e irreversibilità	PROBABILITÀ (ASSE Y): (1-5)	Materialità dell'impatto asse Y nella doppia materialità ()
	Suggerimento: utilizzare la terminologia ESRS, ad esempio condizioni di lavoro, salute e sicurezza, differenziali retributivi, formazione e sviluppo professionale:		1 = minore 5 = violazione dei diritti umani	1 = facile da riparare 5 = irreversibile	calcolato: (portata+ irreversibilità ÷ 2	1 = improbabile 5 = certo / già in corso	Prendere il punteggio più alto tra i due: max (Gravità, Probabilità) Questo è l'asse Y della matrice DMA
1							
2							
3							
4							

Matrice di rischio

allegro

RISK MATRIX

PROBABILITY	Almost certain		• Transactional Fraud ^[1]		• Competitive environment
	Very likely		① ^[5]		
	Probable				• Economic and Geopolitical environment ^[2] • Non-compliance with existing law and regulations ^[3]
	Unlikely		② ^[5]	⑥ ^[5]	③ ^[5]
	Rare				① ^[5]
		Minor	Small	Medium	High
					Very high

Very High and High Risks related to the Group's business and industry

Risk name	Risk description
Strategic risk link	Problems with suppliers – Logistics
Risk Level	High (Probability – 2, Impact – 5)
Change in the risk level	Risk increase

Logistics and Third-Party Delivery Services Fulfilment Failures

For distribution of the merchandise that the Group's buyers purchase online, the Group's e-commerce marketplace depends on the services of a number of third-party logistics providers. The inability or refusal of these providers to deliver the products in a safe and timely manner could potentially harm the reputation of the Group's e-commerce marketplace and have an adverse effect on the Group's business. The Group has long-term agreements with a number of third-party logistics providers. These service level agreements have the aim of securing package volumes needed for the Group's operations at required service quality; however, there can be no assurance that going forward they will be renewed on acceptable terms. Although the Group provides large volumes and is therefore attractive to third-party service providers, there are a limited number of third-party service providers who can provide services to the Group at the necessary scale. Any deterioration in the financial condition of any third-party service provider, or any deterioration in the Group's relationships with third-party service providers, could have an adverse impact on the quality of the Group's logistics processes and could have a material adverse effect on the Group's business, financial condition and results of operations.

Logistics Cost and Service Terms Volatility

For distribution of the merchandise that the Group's buyers purchase online, the Group's e-commerce marketplace depends on the services of a number of third-party logistics providers. Changes in shipping terms and costs, for example due to higher fuel costs, of these providers could potentially have an adverse effect on the Group's business. The Group has long-term agreements with a number of third-party logistics providers. These service level agreements have the aim of securing package volumes needed for the Group's operations at predictable costs; however, there can be no assurance that going forward they will be renewed on acceptable terms. Although the Group provides large volumes and is therefore attractive to third-party service providers, there are a limited number of third-party service providers who can provide services to the Group at the necessary scale. Any deterioration in the financial condition of any third-party service provider, or any deterioration in the Group's relationships with third-party service providers, could have a material adverse impact on the Group's distribution costs and / or the consumer's perception of the delivery service provided by the Group which could have a material adverse effect on the Group's business, financial condition and results of operations.

• Problems with suppliers – Logistics
• Potential impacts of AI ^[4]

• Financial liquidity

Gravità → Probabilità ↓	1 Basso	2 Raro	3 Possibile	4 Probabile	5 Alto
5 Certo	Gestire (...)	Dare priorità (...)	Dare alta priorità (...)	Critico (...)	Critico (...)
4 Probabile	Monitorare (...)	Gestire (...)	Dare priorità (...)	Dare alta priorità (...)	Critico (...)
3 Possibile	Monitorare (...)	Gestire (...)	Gestire (...)	Dare priorità (...)	Dare alta priorità (...)
2 Raro	Monitorare (bassa priorità) (...)	Monitorare (...)	Gestire(...)	Gestire (...)	Dare priorità (...)
1 Improbabile	Monitorare (bassa priorità) (...)	Monitorare (bassa priorità) (...)	Monitorare (...)	Monitorare (...)	Gestire (...)

Tabella B — Valutazione della materialità finanziaria (prospettiva aziendale)

Per ogni impatto nella Tabella A, valutare il rischio finanziario e l'opportunità SEPARATAMENTE. Risultato finanziario = max (Rischio, Opportunità) → Asse X della matrice DMA.

ID	Impatto (come riportato nella Tabella A)	Rischi finanziari possibili (perdite costi sanzioni)	Valutazione del rischio (1-5)	possibili OPPORTUNITÀ finanziarie (risparmi, immagine)	Valutazione delle opportunità (1-5)	RISULTATO FINANZIARIO = max (Rischio Opportunità,)	Standard ESRS / KPI da segnalare
		ES, costi delle indennità di fine rapporto, contenzioso con i dipendenti, premi assicurativi più elevati per la responsabilità civile verso terzi, infortuni sul lavoro, fuga di talenti,	1 = nessun rischio finanziario 5 = perdite significative, rischio reputazionale	ES, riduzione del costo del capitale, risparmi sul reclutamento, miglioramento della fidelizzazione	1 = nessuna opportunità finanziaria 5 = risparmi significative, vantaggio	Viene preso il valore più alto dei due punteggi: max (Rischio Opportunità) Questo rappresenta l'asse X della matrice DMA.	ES. ESRS S1-8 (dialogo sociale), S1-13 (formazione professionale), S1-16 (divario retributivo))
1							
2							
3							
4							

Matrice della doppia materialità - DMA

Inserire i numeri ID relativi agli impatti, nelle celle appropriate. Asse Y = Punteggio di gravità (dalla Tabella A). Asse X = Punteggio finanziario (dalla Tabella B).

Materialità finanziaria (asse X) → Materialità d'impatto (asse Y) ↓	1 Nessun rischio	2 Basso	3 Medio	4 Alto	5 Critico
5 Critico	Materialità di impatto → divulgare (ESRS S1–S4) Impatto: _____	Materialità di impatto → divulgare (ESRS S1–S4) Impatto: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____
4 Alto	Materialità di impatto → divulgare (ESRS S1–S4) Impatto: _____	Materialità di impatto → divulgare (ESRS S1–S4) Impatto: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____
3 Medio	Materialità di impatto → divulgare (ESRS S1–S4) Impatto: _____	Materialità di impatto → divulgare (ESRS S1–S4) Impatto: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____	Doppia materialità → divulgare (ESRS) Impatti: _____
2 Basso	Ometti → nessun requisito ESRS Impatto: _____	Monitoraggio → divulgazione facoltativa Impatto: _____	Materialità finanziaria → indicare come rischio Impatto: _____	Materialità finanziaria → indicare come rischio Impatto: _____	Materialità finanziaria → indicare come rischio Impatto: _____
1 Minimo	Ometti → nessun requisito ESRS Impatto: _____	Ometti → nessun requisito ESRS Impatto: _____	Materialità finanziaria → indicare come rischio Impatto: _____	Materialità finanziaria → indicare come rischio Impatto: _____	Materialità finanziaria → indicare come rischio Impatto: _____

Cosa succederà ora?

il risultato della valutazione di materialità deve essere incluso nel report

DMA	Cosa fare? Quali sono i requisiti di divulgazione ESRS?
Doppia materialità, (alto impatto + alto rischio/opportunità finanziaria). Divulgazione obbligatoria nel rapporto ESRS.	ESRS S1–S4 in base all'argomento. Descrivi le politiche, gli obiettivi, le azioni e i KPI. Il revisore verificherà.
Materialità d'impatto (alto impatto, basso rischio/opportunità finanziaria) Da divulgare negli ESRS S1–S4.	L'impatto è reale per le persone, anche se non mette a rischio la situazione finanziaria. La CSRD richiede la divulgazione delle informazioni dal punto di vista degli stakeholder.
Materialità finanziaria (basso impatto, alto rischio/opportunità finanziaria) Da divulgare come rischio o opportunità.	Descrivere nell'ESRS 2 (gestione del rischio). Valutare se collegarlo all'ESRS S1 qualora l'argomento riguardi i dipendenti.
Monitora (media di entrambe le materialità) Valuta un'informativa specifica per l'impresa.	Se l'argomento è rilevante per il proprio settore, includerlo come informativa volontaria. Documentare la decisione di ometterlo.
Ometti (bassa rilevanza su entrambi gli assi) Nessun obbligo di informativa.	Documentare i motivi per cui l'argomento non soddisfa le soglie di rilevanza; il revisore potrebbe richiedere una giustificazione.

Implementazione della strategia ESG

4

Perché un'organizzazione dovrebbe avere una strategia ESG?

Benefici finanziari

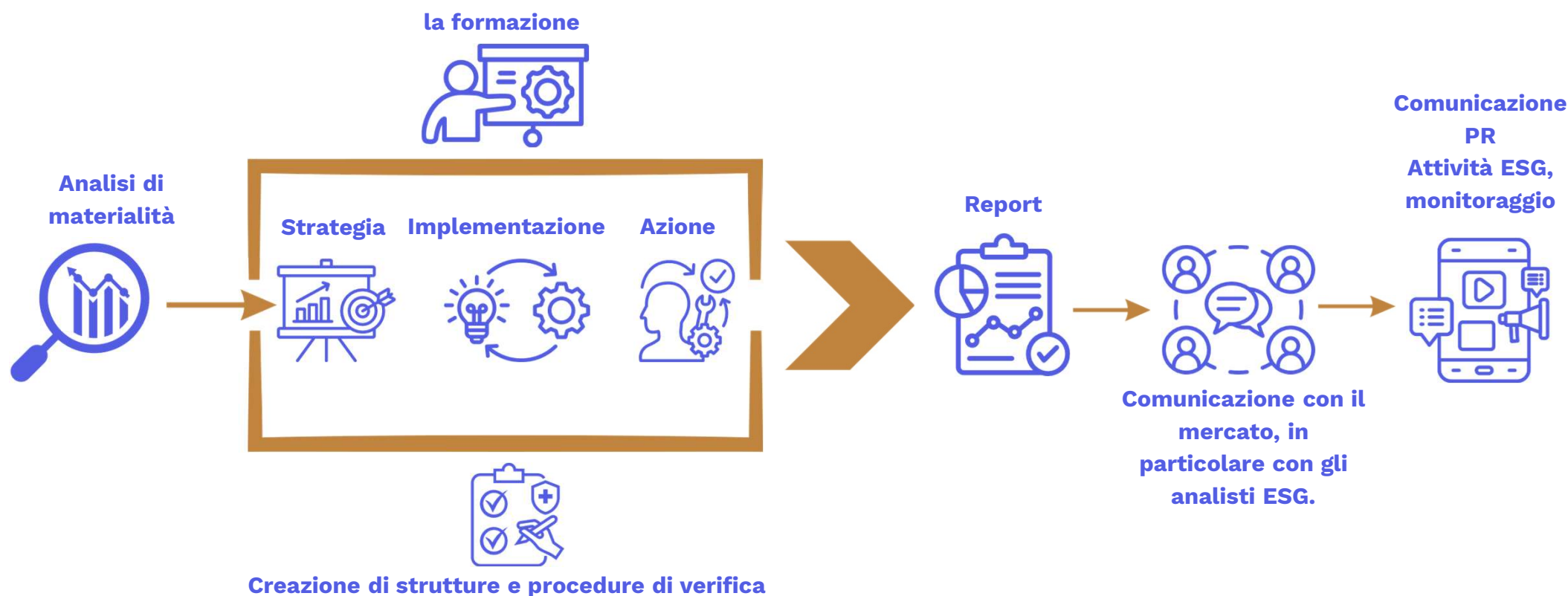
- Considerare i criteri ESG nel business può aumentare il valore dell'azienda.
- L'ESG attrae capitali: i dati ESG saranno un fattore determinante per l'accesso ai finanziamenti e per ottenere condizioni di finanziamento più vantaggiose.
- Migliorare la gestione del rischio integrando il rischio ESG nel controllo del rischio finanziario e aumentare la resilienza dell'organizzazione a interruzioni operative e crisi.
- Riduzione dei costi a medio e lungo termine grazie all'armonizzazione degli standard di reporting e alla semplificazione del processo di comunicazione delle informazioni.

Benefici non finanziari

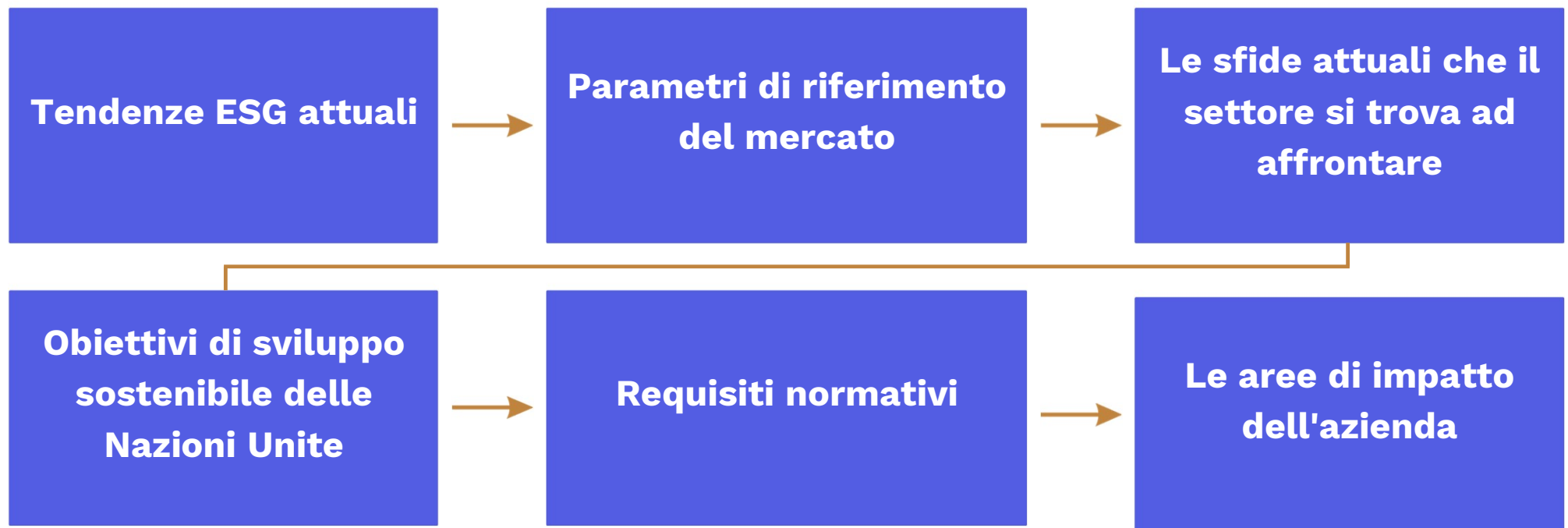
- Ottimizzazione dei processi interni, che si traduce in una migliore gestione dell'organizzazione e in un maggiore coinvolgimento dei dipendenti.
- Trasparenza e posizionamento elevato nei rating ESG, che illustrano in modo strutturato e oggettivo l'approccio alle tematiche ESG, l'esposizione ai rischi ESG e le modalità di gestione degli stessi.
- Aumento della fiducia da parte dei clienti e degli investitori
- Miglioramento dell'immagine e riconoscimento come organizzazione responsabile.

La strategia ESG è necessaria in diverse fasi operative dell'organizzazione.

L'impegno verso i criteri ESG deve essere preceduto da un'analisi di materialità: un processo il cui risultato definirà la mission, la vision e le linee strategiche in ambito ESG. Solo su questa base è possibile costruire una strategia ESG di alta qualità, coerente con l'attività aziendale, ambiziosa, focalizzata sulle aree in cui l'organizzazione ha o può avere un impatto, e la cui implementazione apporterà benefici sia interni che esterni.



Quali aspetti bisogna considerare nello sviluppo di una strategia ESG?



Quale dovrebbe essere la strategia ESG?

SPECIFIC



MEASURABLE



ACHIEVABLE



RELEVANT



TIME-BOUND



Strategia ESG – passo dopo passo

Fase	Denominazione	Descrizione delle domande chiave
1	Definizione dell'obiettivo	Qual è la visione, la missione e l'obiettivo strategico dell'azienda? Quali sono le azioni attualmente in corso per raggiungere tale obiettivo? Cosa intende raggiungere l'azienda nell'ambito ESG in linea con la sua strategia e il suo modello di business?
2	Determinare i risultati	Quali aspetti sono più rilevanti per gli stakeholder? Quali cambiamenti sta apportando l'azienda? Chi è maggiormente influenzato dai rischi o dalle opportunità?
3	Dare priorità ai risultati	Quali risultati sono più importanti sia per gli stakeholder che per l'azienda? Quali risultati dovrebbero essere presi in considerazione nella definizione della strategia?
4	Selezione del tipo di obiettivo in base al risultato	Che tipo di obiettivo dovrebbe essere fissato per ciascun risultato? A che punto si trova attualmente l'azienda rispetto ai risultati ottenuti, ovvero qual è il livello dei risultati?
5	Formulazione delle tesi principali della strategia	Quali sono le azioni chiave che l'azienda intraprenderà per raggiungere ciascuno degli obiettivi?
6	Selezione degli indicatori	Come misurare il raggiungimento degli obiettivi?
7	Creazione del contenuto del documento	Strategia ESG

Linee guida per le single azioni

Obiettivo primario	Impegno strategico	Gap / Gap	Azione	Area di responsabilità	Orizzonte temporale	Costo di implementazione	KPI / Indicatore
Garantire condizioni di lavoro sicure e stabili, favorevoli allo sviluppo	Ridurre il tasso di incidenti e migliorare la salute e sicurezza sul lavoro	Mancanza di un sistema coerente di monitoraggio degli eventi	Implementazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro + audit	Salute e sicurezza sul lavoro / Management	2025–2026	medio	LTIFR, numero di incidenti
Garantire condizioni di lavoro sicure e stabili, favorevoli allo sviluppo	Aumento della stabilità lavorativa	Elevato turnover nei reparti chiave	Programma di fidelizzazione + analisi delle cause di dimissioni	Risorse umane	2025–2027	basso/medio	Fluttuazione %, anzianità media
Garantire condizioni di lavoro sicure e stabili, favorevoli allo sviluppo	Sviluppo delle competenze dei dipendenti	Mancanza di percorsi di sviluppo strutturati	Programma di formazione professionale +	Risorse umane	2025–2028	medio	ore di formazione / dipendente
Garantire condizioni di lavoro sicure e stabili, favorevoli allo sviluppo	Migliorare il benessere dei dipendenti	Alto livello di assenteismo/burn out	Programma di benessere (ad es. supporto psicologico, ergonomia sul lavoro)	Risorse umane	2025–2027	medio	assenteismo eNPS,

PACSI – la matrice delle responsabilità

campo	Azione	Comitato del consiglio di sorveglianza /	Comitato di livello dirigenziale	Team per la sostenibilità	Sponsor	Leader	Risorse funzionali
Strategia di sostenibilità	Definizione degli obiettivi generali di sostenibilità	S	A C	P S	S	IO	
	Definizione delle ambizioni strategiche e degli intervalli degli obiettivi	S	UN	P	C	S	
	Definire le priorità di coinvolgimento degli stakeholder	S	UN	PC	S		
	Definizione delle principali iniziative e del loro ambito di applicazione		A C	P	S	IO	
	Sviluppo dell'iniziativa, inclusi il business case e il piano di implementazione. ,)		UN	S C	S	P	IO
	Sviluppo della roadmap strategica complessiva (	S	A C	P	S	IO	
	Approvazione della tabella di marcia strategica	S	APC	S	S	IO	
	Garantire l'allineamento con la strategia aziendale	S	APC	S	S	IO	
Allocazione delle risorse	Stanziamiento di bilancio per la strategia di sostenibilità	IO	A C	P	S	S	
	Pianificazione del budget a livello di iniziativa		UN	S C	S	P	IO
	Assegnazione delle risorse funzionali a livello di iniziativa		UN	S C	P	S	IO
	Allocazione delle risorse per il team centrale per la sostenibilità.		APC	S	S		
	Nomina di un responsabile per una specifica area tematica		UN	S C	P	IO	
	Allocazione funzionale delle risorse			S C	UN	P	IO
	Attuazione dell'iniziativa nell'area tematica indicata		S	S		A C	P
	Guidare l'implementazione dell'iniziativa e il team funzionale		UN	S	S	PC	IO
Attuazione e rendicontazione	Monitoraggio dei progressi rispetto agli obiettivi della roadmap e ai KPI ,	IO	A C	P	S	S	
	Rafforzare gli indicatori chiave di prestazione (KPI) per la rendicontazione esterna.	S	UN	PC	S	S	IO
	Svolgere attività di reporting esterno, dialogo con le parti interessate e azioni di responsabilità sociale d'impresa.	S	UN	PC	S	S	
	Riporta alla direzione e al consiglio di amministrazione /		IO	A C	S	P	IO

- ◆ **P (Eseguire):** La persona o il team che esegue il compito.
- ◆ **A (Responsabile):** La persona responsabile del risultato finale del compito.
- ◆ **C (Controllo):** La persona che supervisiona le attività e prende decisioni in merito all'implementazione
- ◆ **S (Suggerisce):** La persona che propone azioni e fornisce supporto in base alla propria esperienza.
- ◆ **IO (Informato):** La persona che viene informata sull'andamento e sui risultati della gravidanza.

L'intelligenza artificiale al servizio dei diritti dei lavoratori

Responsabile della conformità

allegro

- politica di formazione professionale
- Codice etico e di condotta
- Politica sulla diversità
- politica sui diritti umani
- Politica volta a prevenire fenomeni indesiderati, quali discriminazione, molestie, intimidazioni e violenza.
- Procedura di segnalazione delle irregolarità

L'agente analizza se un determinato messaggio aziendale è contraddittorio e in che misura rispetto alle tesi contenute nelle politiche aziendali, consentendo così di evitare accuse di greenwashing e socialwashing.

Intelligenza artificiale, agenti, API: di cosa si tratta?

L'intelligenza artificiale (IA) è un programma informatico in grado di conversare con le persone, rispondere a domande e fornire assistenza nello svolgimento di compiti. È simile a un assistente altamente competente che si trova dall'altra parte dello schermo. Non è un robot, non è un essere umano. È un software che ha assimilato linguaggio e conoscenze elaborando enormi quantità di testo.

Un'enciclopedia con cui puoi dialogare



Cos'è un'API e perché ne hai bisogno?

Si tratta semplicemente di un gateway per accedere al servizio di intelligenza artificiale. Aziende come Anthropic, OpenAI, Google ecc., che hanno creato l'IA, la rendono disponibile su Internet, ma per utilizzarla è necessario disporre di un account personale e di una chiave di accesso.



Codice individuale per la porta d'accesso al mondo dell'IA

Chiave API:

- È esclusivamente tuo, non condividerlo con altri.
- Viene memorizzato solo nel tuo browser, sul tuo computer.
- È possibile eliminarlo o generarne uno nuovo in qualsiasi momento.

Intelligenza artificiale sindacale 🦊

**ZwiązkowiecAI**
• Kodeks Pracy • OECD • UNGPs • MOP • weryfikacja na żywo

PoradnikNależyta starannośćKlucz

Wytyczne OECD 2023UNGPs ONZ 2011Konwencje MOP/ILOWeryfikacja na żywo

Ocena działań pracodawcy

Opisz sytuację — system oceni ją przez pryzmat OECD, UNGPs i konwencji MOP, weryfikując przepisy w czasie rzeczywistym.

TYPOWE SCENARIUSZE

**Blokowanie związku**
Odmowa rejestracji, brak prawa do spotkań organizacyjnych

**Nierówne płace**
Luka płacowa 25%, brak transparentności wynagrodzeń

**Presja na aktywistów**
Wykluczanie z projektów, groźby zwolnienia, L4

**Warunki BHP**
38°C w magazynie, brak wody, groźby za zgłoszenie do PIP

**Brak konsultacji**
150 zwolnień bez konsultacji, informacja mailem w piątek

Opisz działanie pracodawcy do analizy...

Analizuj

Analiza oparta na OECD, ONZ i MOP uwzględniających na żywo. Nie zastępuje opinii prawnika.

Cosa può fare TradeUnionistAI (AI per Sindacalisti)

Scheda: Consigli legali

È un assistente per le domande in materia di diritto del lavoro.

Puoi chiedere:

- Quanto dura il mio periodo di preavviso?
- Il mio datore di lavoro può rifiutarsi di pagarmi il bonus?
- Come posso difendermi dalle molestie morali (mobbing)?
- Quante ore di straordinario posso fare al mese?
- Di quali documenti ho bisogno per presentare un reclamo al tribunale del lavoro?

Cosa può fare TradeUnionistAI (AI per Sindacalisti)

Scheda: Due Diligence

Si tratta di uno strumento più avanzato per valutare le azioni dei datori di lavoro alla luce degli standard internazionali. Descrivi la situazione con parole tue e l'app la analizzerà secondo tre schemi di riferimento:

- **Linee guida dell'OCSE**
- **Principi guida delle Nazioni Unite (UNGPs)**
- **Convenzioni dell'OIL - L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha adottato centinaia di convenzioni. Le più importanti per i sindacalisti sono: la libertà di associazione (n. 87), il diritto alla contrattazione collettiva (n. 98), la tutela dei rappresentanti dei lavoratori (n. 135) e la sicurezza e la salute sul lavoro (n. 155).**

In risposta, riceverai una valutazione del rischio (BASSO / MEDIO / ALTO / CRITICO) e indicazioni concrete su come procedere, dal parlarne con il datore di lavoro alla segnalazione all'Ispettorato del Lavoro o al Punto di Contatto Nazionale dell'OCSE.

L'intelligenza artificiale non sostituirà:

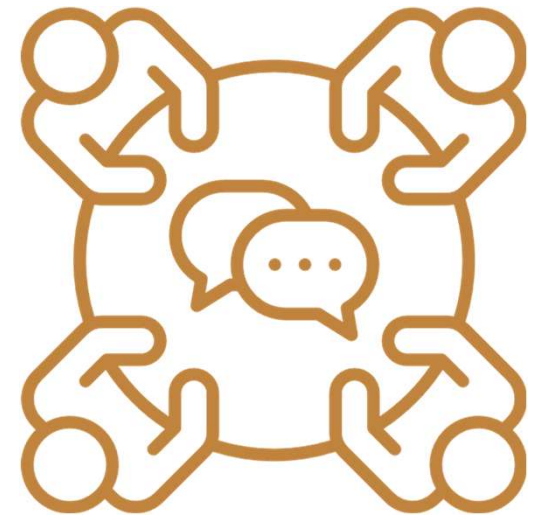
- Un consulente legale o un avvocato in cause giudiziarie o contenziosi importanti.
- L'Ispettorato del lavoro statale, che ha effettivi poteri di controllo
- Solidarietà e organizzazione: l'IA non negozierà nulla per voi.
- Conoscenza locale e contesto dell'unità lavorativa, storia delle relazioni, documenti

Quanto costa?

Utilizzare TradeUnionistAI è conveniente. Si paga il fornitore del servizio in base ai token consumati, ovvero unità di testo elaborate.

Azione	Costo approssimativo
Una domanda veloce	~0,01–0,03 PLN (
Analisi di due diligence	~0,05–0,15 PLN
100 domande al mese	~1–5 PLN
Continua Anthropic	Crediti iniziali gratuiti

Il dibattito sull'importanza dei dipendenti rispetto a quella del management.



Scenario – Valutazione di doppia materialità (DMA)

L'azienda avvia il processo DMA.

- È stato ingaggiato un consulente di una delle "Big Four".
- È stato elaborato un elenco preliminare di argomenti rilevanti.
- I rappresentanti dei dipendenti non sono stati invitati perché l'argomento era troppo tecnico.
- Il dipartimento delle risorse umane è stato considerato una fonte di dati sufficiente.

Divisione in gruppi:

Gruppo A – Dipendenti

Compito: Preparare un discorso di 3 minuti al consiglio di amministrazione spiegando perché escludervi crea un rischio aziendale. Concentrarsi su:

- Accuratezza dei Dati: Perché le intuizioni dei dipendenti portano a una migliore identificazione dei rischi.
- Conformità Normativa: Fare riferimento al requisito della CSRD di informare e discutere le informazioni sulla sostenibilità con i rappresentanti dei lavoratori.
- Fiducia degli Stakeholder: Come l'esclusione potrebbe portare ad accuse di social washing durante l'audit.

Gruppo B – Management Scettico

Compito: Preparare domande stimolanti: 3+

Esempi di domande:

- I dipendenti possiedono competenze sufficienti?
- La loro partecipazione rallenterà il processo di gestione del rischio (DMA)?
- Non si tratta solo di investitori?

Preparazione (30 min)

**Discussione
(~ 30 minuti)**

Riassunto (15 min)

Progetto 101197623

Gli standard europei di rendicontazione sociale come nuovo strumento per rafforzare il dialogo sociale nelle imprese nell'ambito dell'implementazione della direttiva sulla responsabilità sociale d'impresa (CSRD) e della rendicontazione

ESG. Cofinanziato da fondi dell'Unione europea

Grazie!



instrat



Co-funded by
the European Union