

Bilancio di Sostenibilità 2024

SETTORE: Management Consulting + Live Communication

ANNO DI RIFERIMENTO: 2024

NEWTON S.p.A.

C.F. / P.IVA / R.I. n. IT 12863940156 - Cap. Soc. Euro 1.000.000 i.v.
SEDE LEGALE: Corso Sempione, 68 - 20154 Milano - T + 39 02 3030461 - PEC newton@pec.newton.it
FACTORY: Via Francesco Caracciolo, 23/A - 00192 Roma - T +39 06 39750987
REA n. MI-1594711 - LEI n. 8156003ADF1B0355EC58

newton.it

Sommario

| | | | |
|---|----|--|----|
| Lettera agli Stakeholder | 9 | 3.2. Temi materiali | 21 |
| 1. Introduzione | 11 | 3.2.1. Lista dei temi materiali rilevanti | 21 |
| 1.1. Dichiarazione di sostenibilità e di supporto all'UN Global Compact (GRI2-22) | 11 | 3bis. Coinvolgimento degli Stakeholder | 23 |
| 1.2. Obiettivi e principi di redazione del Bilancio di Sostenibilità | 11 | 4. Impatto Ambientale | 25 |
| 1.2.1. Entità legali incluse nella rendicontazione (GRI2-2) | 11 | 4.1. Strategia per la transizione climatica | 25 |
| 1.2.2. Periodo di rendicontazione e punti di contatto (GRI2-3) | 11 | 4.2. Risultati e performance ambientale | 25 |
| 1.2.3. Revisione delle informazioni e verifiche indipendenti (GRI2-4; GRI2-5) | 11 | 5. Impatto sociale | 27 |
| 1.3. Profilo dell'impresa e modello di business (GRI2-1) | 12 | 5.1. Rispetto dei diritti umani | 27 |
| 1.3.1. Attività, catena del valore e altre relazioni d'impresa (GRI2-6) | 14 | 5.2. Standard di lavoro e benessere dei dipendenti | 27 |
| 1.3.2. Dipendenti, sistema retributivo e rapporto tra compensi (GRI2-7; GRI2-21) | 14 | 5.3. Impatto sociale e comunità | 28 |
| 1.3.3. Lavoratori non dipendenti (GRI2-8) | 14 | 5.4. Catena di fornitura responsabile | 28 |
| 1.4. Struttura e composizione della governance (GRI2-9) | 14 | 6. Governance e lotta alla corruzione | 29 |
| 2. Strategia ESG di Newton (GRI2-22) | 15 | 6.1. Governance della sostenibilità | 29 |
| 3. Valutazione della materialità | 19 | 6.2. Etica e Anticorruzione | 29 |
| 3.1. Doppia materialità | 19 | 7. Rischi, opportunità e obiettivi futuri | 31 |
| 3.1.1. Materialità finanziaria | 19 | 7.1. Principali rischi e opportunità | 31 |
| 3.1.2. Materialità di impatto | 19 | 7.2. Prossimi obiettivi | 31 |
| 3.1.3. Metodologia di valutazione | 20 | 8. Monitoraggio e conclusioni | 33 |
| 3.1.4. Risultati della valutazione | 20 | 9. Allegati | 33 |

Management Consulting

NEWTON
GROUP

IMMERSIVE LEARNING
EXPERIENCE

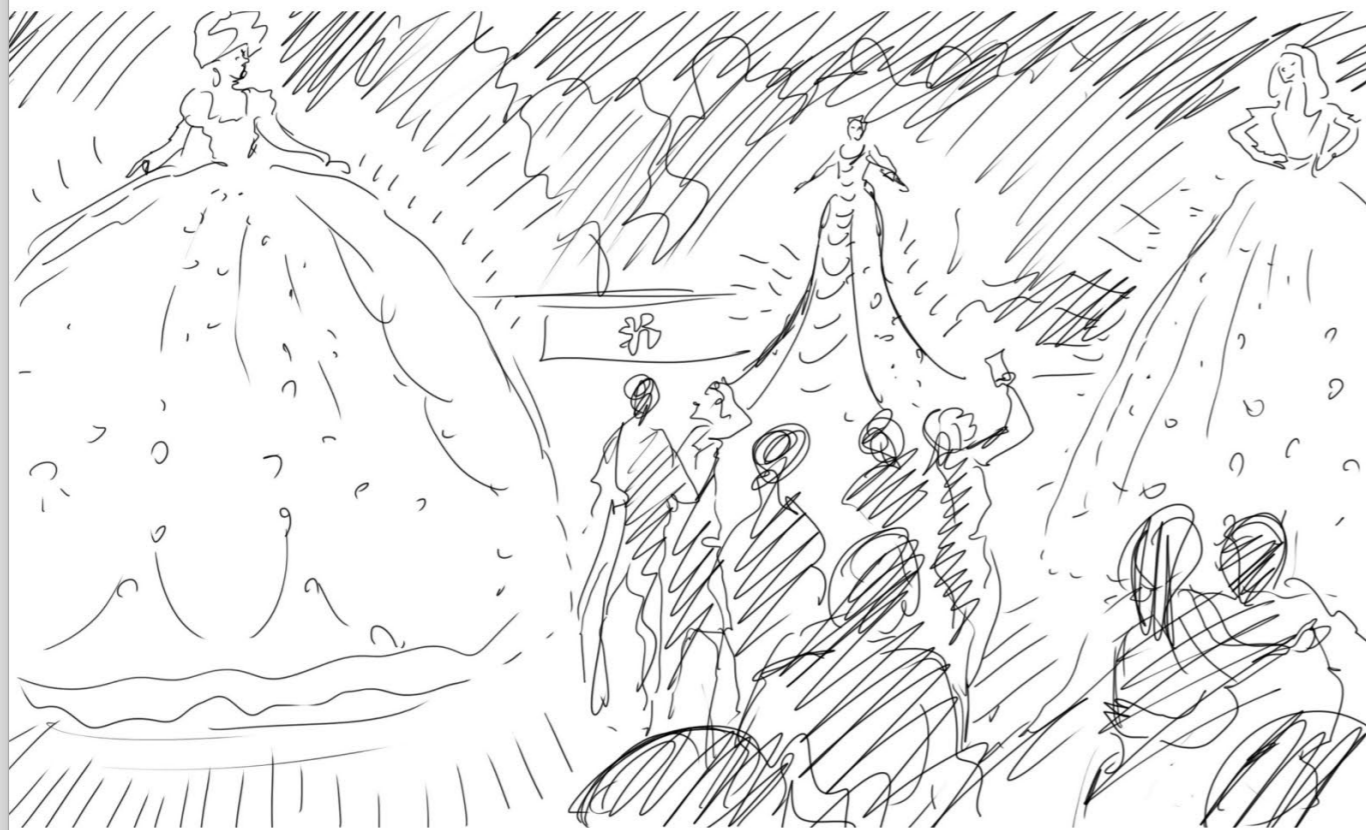
Accompagniamo le aziende con percorsi di consulenza e formazione su misura, modellati sulle esigenze di crescita e sviluppo delle persone e delle specificità di diversi business.

[Scopri di più](#)



Live Communication

NEWTON
GROUP



Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder di NEWTON,

siamo lieti di presentarvi il nostro secondo **Bilancio di Sostenibilità (BS)**, un documento che vuole rappresentare, in trasparenza, i passi avanti compiuti dalla nostra Società nel **2024** rispetto ai 17 obiettivi fissati dall'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, sottoscritta dai 193 Paesi membri dell'ONU nel 2015 e all'implementazione dei 10 principi sanciti dall'**UN Global Compact**, cui Newton ha aderito sin dal 2021.

Essendo una media impresa, Newton non sarebbe tenuta a redigere un simile documento, ma ha scelto di farlo su base volontaria, nella convinzione che possa aiutare sia il management che gli azionisti ad orientare meglio le decisioni strategiche da assumere e a ben rappresentare la nostra annuale **Communication On Progress (COP)** nell'ambito dell'UN Global Compact.

Naturalmente, dato il lavoro che svolgiamo e la nostra dimensione, l'**impatto diretto** del nostro agire può essere considerato trascurabile, specialmente rispetto a tematiche "epocali" quali la lotta al cambiamento climatico o allo sfruttamento del lavoro minorile; valutando però che i nostri clienti sono quasi tutte grandi o grandissime aziende, riteniamo che il **nostro impatto indiretto** possa avere una certa rilevanza, specialmente in termini di necessario cambiamento culturale.

Come sapete, infatti, la nostra Azienda è attiva nei mercati del management consulting, della live communication e della digital transformation, offrendo ai propri clienti servizi di consulenza di direzione, di formazione manageriale e comportamentale, di ideazione e organizzazione eventi, di engagement anche digitale. Siamo orgogliosi, in particolare, di essere riconosciuti quali partner di fiducia, nel nostro ambito di specializzazione, da organizzazioni che guidano l'innovazione e l'economia a livello nazionale e internazionale. E siamo grati a tutti i nostri collaboratori e fornitori per il lavoro che svolgiamo insieme e per i risultati che riusciamo, insieme, a conseguire, sia in termini economici che di responsabilità sociale.

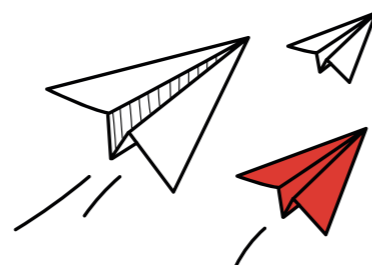
Nella nostra visione, sancita nel nostro **Codice Etico**, «la sostenibilità d'impresa inizia con il sistema di valori di un'azienda e un approccio agli affari basato su principi etici. Ciò significa operare in modi che, come minimo, soddisfino le responsabilità fondamentali nei settori dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione», così come sanciti dal Global Compact delle Nazioni Unite.

Pertanto, Newton si è impegnata nel suo agire quotidiano: i) a promuovere e rispettare i diritti umani

universalmente riconosciuti; ii) ad assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complice di abusi dei diritti umani; iii) a difendere la libertà di associazione dei lavoratori e a riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva; iv) a sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio; v) a battersi per l'effettiva abolizione del lavoro minorile; vi) a eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione; vii) ad adottare un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; viii) a intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; ix) a incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente; x) a contrastare la corruzione in tutte le sue forme, incluse le estorsioni e le tangenti.

Il tutto, nel rispetto di alcuni valori di riferimento, meglio declinati nel nostro Codice Etico.

[CONSULTABILE QUI](#)



È in quest'ottica e con queste ambizioni che abbiamo lavorato anche nel 2024:

un anno di preparazione alla riorganizzazione del gruppo.



Come potrete constatare, alcuni dei principali risultati raggiunti dal punto di vista sociale includono:

FORMAZIONE MANAGERIALE ORIENTATA ALLA SOSTENIBILITÀ E ALL'INCLUSIONE:

abbiamo sviluppato programmi formativi che aiutano i leader aziendali a integrare gli obiettivi ESG (ambientali, sociali e di governance) nelle loro strategie;

CERTIFICAZIONI DEI SISTEMI DI GESTIONE E RATING DI LEGALITÀ:

abbiamo mantenuto le certificazioni dei nostri sistemi di gestione per la salute e la sicurezza (ISO 45001:2018), per la qualità (UNI EN ISO 9001:2015), per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022), per la sicurezza delle informazioni (ISO 27001:2013); rinnoveremo nel 2025 il rating di legalità, massimo, riconosciuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) con validità biennale.

WELFARE AZIENDALE E PARITÀ DI GENERE:

ci siamo impegnati a garantire un ambiente lavorativo che valorizzi la diversità, supporti il benessere delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori e delle nostre colle favorisca la conciliazione vita-lavoro, mantenendo attivo il piano welfare aziendale e mantenendo la certificazione UNI/PDR 125:2022;

FONDAZIONE ETS GLOBAL INCLUSION - ART. 3:

abbiamo contribuito a trasformare il Comitato in una Fondazione Ente del Terzo Settore, per dare un assetto permanente al progetto ed avere un partner indipendente e senza fini di lucro con cui operare a favore delle comunità locali.

Per il futuro, la nostra ambizione è quella di conseguire altri risultati di miglioramento sul fronte ESG e di consolidare ulteriormente il nostro ruolo di promotori del necessario cambiamento culturale, naturalmente, con il vostro indispensabile supporto.

Con fiducia,

p. Newton S.p.A.
L'Amministratore Delegato
Nicola Fedel

#01. Introduzione

1.1. DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITÀ E DI SUPPORTO ALL'UN GLOBAL COMPACT (GRI2-22)

Sin dalla fondazione, **NEWTON** ha interpretato la propria missione in coerenza con i principi della responsabilità sociale d'impresa, nel rispetto, tra l'altro, dei principi sanciti dagli artt. 3 e 41 della Costituzione italiana. È stato perciò naturale, nel 2021, aderire all'iniziativa onusiana del Global Compact, impegnandoci a rendere l'UN **Global Compact** e i suoi Dieci Principi parte integrante delle strategie, delle operazioni quotidiane e della cultura organizzativa. Così abbiamo fatto, tanto da aver scelto di incorporare tali dieci principi (relativi ai quattro ambiti dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione) nel nostro Codice Etico. Questa adesione riflette la nostra volontà di contribuire attivamente, con il nostro lavoro e nell'ambito della nostra sfera di influenza, alla realizzazione di almeno alcuni dei diciassette **obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030** (SDG).

1.2. OBIETTIVI E PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Il presente BS illustrerà le azioni implementate e i risultati conseguiti da Newton nel 2024 nell'ambito degli SDG, nel rispetto dei requisiti fissati dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD) ed in conformità agli **European Sustainability Reporting Standards** (ESRS), con l'obiettivo di fornire un rendiconto trasparente e dettagliato delle nostre performance in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG), facendo riferimento, per le parti rilevanti, al **Global Reporting Initiative** (GRI) Content Index (secondo GR1: Principi di rendicontazione 2021).

1.2.1. Entità legali incluse nella rendicontazione (GRI2-2)

Nel perimetro di analisi del presente BS è ricompresa la sola Newton Spa, anche se in taluni casi, per completezza di informazione, si potrà fare riferimento ad attività svolte da controllanti, controllate o collegate.

1.2.2. Periodo di rendicontazione e punti di contatto (GRI2-3)

Il periodo di rendicontazione va dal 01.01.2024 al 31.12.2024.

Punti di contatto sono: i) l'amministratore delegato e legale rappresentante pro tempore di Newton, Dott. Nicola Fedel e/o ii) la responsabile della Società per l'UN Global Compact, Dott.ssa Veronica Giovale e/o iii) la segretaria di direzione di Newton, Sig.ra Giuseppina Bifulco.

1.2.3. Revisione delle informazioni e verifiche indipendenti (GRI2-4; GRI2-5)

Il processo di verifica e validazione dei dati e delle informazioni qui presentate ne ha assicurato:

- **Accuratezza:** i dati devono essere precisi e veritieri.
- **Affidabilità:** le informazioni devono essere complete e presentate in modo chiaro e coerente.
- **Conformità:** rispetto dei principi e standard di riferimento citati supra.

La revisione delle informazioni è stata effettuata internamente tramite audit specialistici, guidati dai Punti di contatto citati al precedente § 1.2.2, col supporto di consulenti esterni ove necessario.

Verifiche indipendenti sono state eseguite dal Comitato per il Controllo sulla Gestione, dall'OdV ex D. Lgs. 231/2001, dall'AGCM, da enti privati certificatori del rating ESG o dei consumi energetici. Il tutto con livelli di garanzia ragionevole a copertura degli indicatori GRI201, GRI205, GRI305, GRI403, GRI405, GRI406, GRI408, GRI409, GRI418.

1.3. PROFILO DELL'IMPRESA E MODELLO DI BUSINESS (GRI2-1)

Newton è una società di capitali (non quotata) di diritto italiano, costituita in Italia nel 1999, con sede legale a Milano e un'unità locale a Roma. È governata col sistema monistico e redige il proprio bilancio civilistico (certificato da una società di revisione legale dei conti) nella forma ordinaria, con chiusura dell'esercizio al 31.12 di ogni anno. È controllata (solo ai sensi dell'art. 2359 del Cod. civ.) dalla holding operativa New Town S.r.l., corrente in Milano (C.F./P.IVA IT09940910962). Opera principalmente in Italia, a favore di grandi organizzazioni (spesso multinazionali) attive nei settori più vari, ma soprattutto finanziario-assicurativo e industriale. Ha un giro d'affari di poco più di 13 milioni di euro, prodotto da un team "core" di circa 60 persone (tra cui 15 dipendenti), oltre che da una rete di subappaltatori di fiducia (tra cui la controllata ID Next S.r.l.). Nella tabella che segue sono riportati i principali indicatori economici, patrimoniali e finanziari della Società dell'ultimo quinquennio (per ogni altro dettaglio, si veda il Bilancio civilistico ordinario di esercizio al 31.12.2024 depositato al Registro Imprese).

Tabella 1 - Sintesi di bilancio dell'ultimo quinquennio 2020-2024

| Indicatori | 31/12/2024 | 31/12/2023 | 31/12/2022 | 31/12/2021 | 31/12/2020 |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Valore della produzione | 13.269.370 | 13.095.422 | 11.891.747 | 10.050.527 | 9.050.496 |
| Ricavi | 13.225.243 | 13.080.844 | 11.884.854 | 10.051.375 | 9.065.331 |
| Ebitda | 942.883 | 937.020 | 1.227.261 | 1.227.471 | 1.271.429 |
| Ebit | 640.646 | 653.514 | 1.007.861 | 993.781 | 929.320 |
| Utile ante imposte | 607.860 | 651.184 | 1.030.630 | 928.005 | 872.806 |
| Utile (perdita) d'esercizio | 423.518 | 463.767 | 733.170 | 677.662 | 660.210 |
| Totale attivo | 10.567.968 | 9.427.238 | 9.964.773 | 8.522.847 | 8.356.094 |
| Immobilizzazioni nette | 1.410.998 | 1.054.182 | 701.412 | 707.099 | 702.714 |
| Patrimonio netto | 2.868.070 | 2.936.529 | 3.148.353 | 2.843.575 | 2.127.693 |
| Disponibilità liquide | 1.151.286 | 1.333.982 | 1.989.384 | 2.812.614 | 3.311.041 |
| Posizione Finanziaria Netta | 58.506 | (442.096) | (230.998) | 34.109 | 221.680 |
| PFN a breve | 543.807 | 639.096 | 1.026.723 | 2.300.318 | 3.075.771 |

Nel 2024, in particolare, la Società ha collaborato con oltre 230 clienti, realizzando circa 620 progetti. La distribuzione dei ricavi per settore nel 2024 è stata quella evidenziata nei seguenti Grafici.

Grafico 1 - Distribuzione dei ricavi di Newton S.p.A. per settore al 31.12.2024

Ricavi al 31.12.24 suddivisi per settore

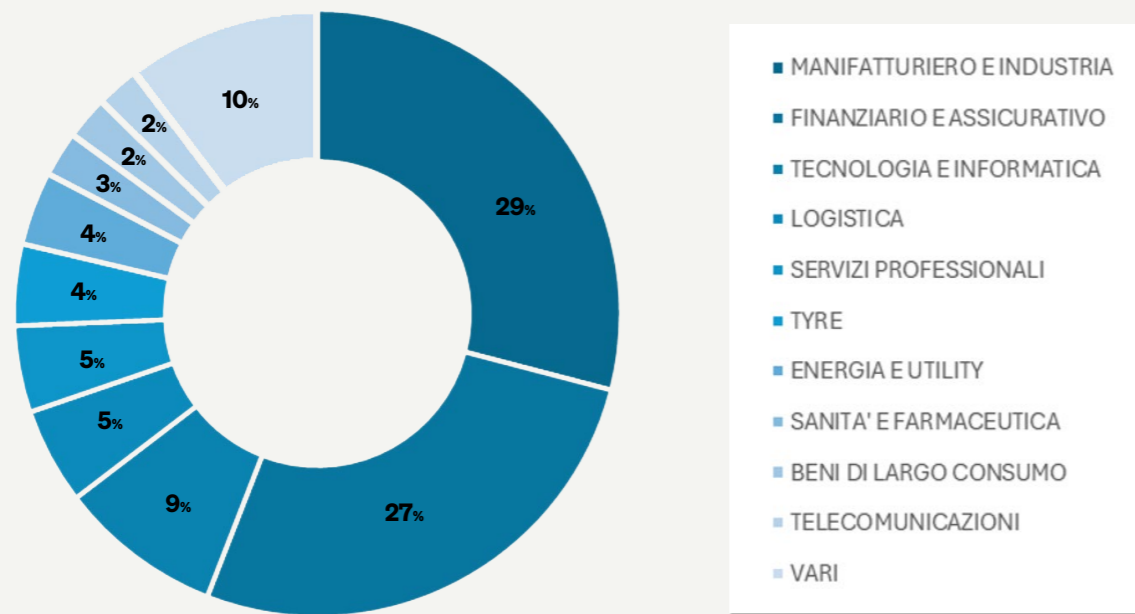
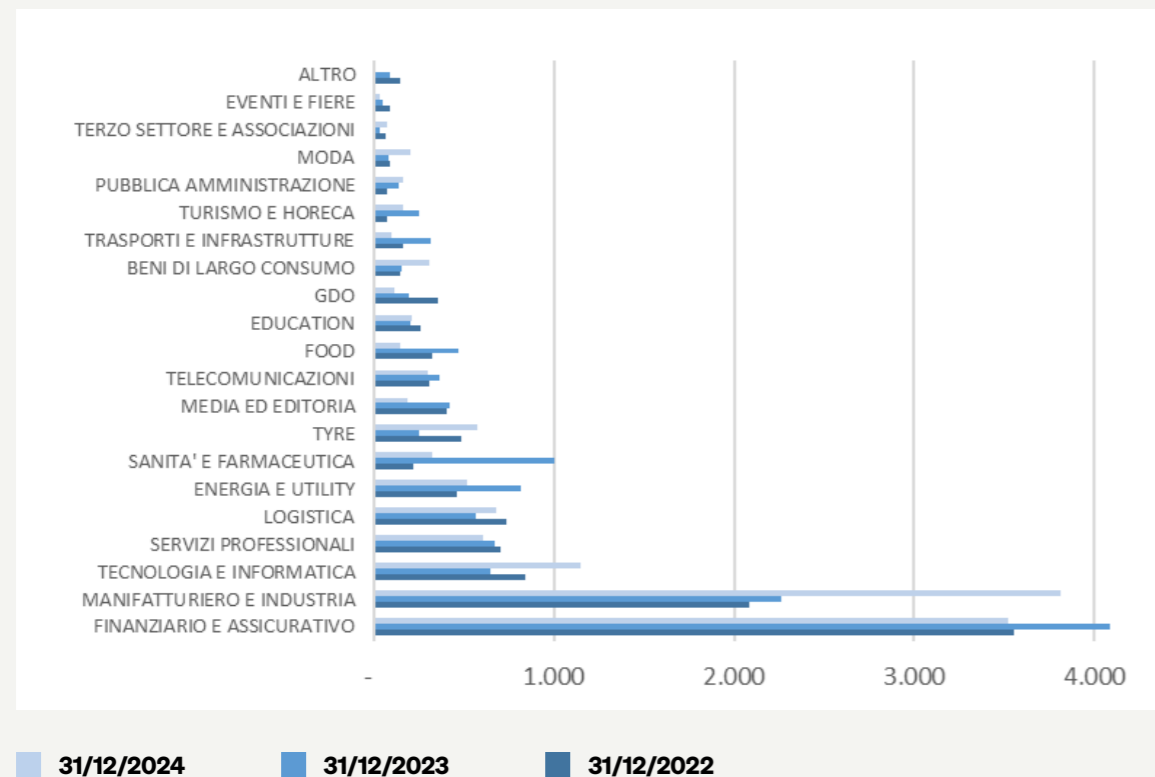


Grafico 2 - Ricavi di Newton S.p.A. aggregati per settore al 31.12.2024 vs esercizi precedenti

Distribuzione della clientela per settore



1.3.1. Attività, catena del valore e altre relazioni d'impresa (GRI2-6)

Newton articola la propria offerta in quattro linee di servizio principali:

- **Formazione manageriale e comportamentale**, erogata con modalità innovative e non convenzionali (edutainment, immersività, intelligenza artificiale, ecc.), che spaziano dalla formazione d'aula a quella a distanza, dal coaching individuale a quello di team, dedicato sia al top che al middle management, oltre che al personale di contatto coi clienti;
- **Eventi dal vivo** (sia fisici che digitali o ibridi), dedicati sia al personale dei clienti (convention o feste aziendali) che ad altri loro stakeholder (conferenze stampa, lancio prodotti, exhibition, open day, ecc.), ideati e realizzati grazie alla nostra capacità, pressoché unica sul mercato, di saper gestire e governare sia il merito dei contenuti (piani strategici, fusioni, mutamenti di priorità, crisi aziendali, ecc.), che la loro necessaria "spettacolarizzazione" o "divulgazione"; gli eventi sono pertanto consegnati "chiavi in mano", dall'ideazione alla definizione della scaletta, dalla scelta della location all'organizzazione logistica, dalla progettazione scenotecnica alla produzione (grazie anche al fondamentale contributo di un network di subappaltatori di fiducia specializzati);
- **Consulenza di direzione** nell'ambito del Change Management e del Cultural Change, della DE&I, del People e del Performance Management, della comunicazione interna, attuata attraverso sistemi proprietari di analisi culturale, psicometrica e di assessment, specialmente in situazioni che richiedano integrazioni tra culture organizzative diverse (M&A) o l'allineamento verso nuove strategie aziendali;
- **Piattaforme digitali, produzioni multimediali e prodotti immersivi**: piattaforme di social learning, di e-learning, app, fiction aziendali, spot ad uso interno, pillole formative e, soprattutto, una serie di prodotti formativi immersivi altamente innovativi (tra cui si citano The Cage®, co-distribuito da SDA Bocconi; e SHED65®, co-prodotto e co-commercializzato sempre con SDA Bocconi), alcuni dei quali integrati con l'intelligenza artificiale.

1.3.2. Dipendenti, sistema retributivo e rapporto tra compensi (GRI2-7; GRI2-21)

A fine esercizio 2024, i dipendenti contrattualizzati dalla Società erano 16 (15 donne, 1 uomo), con 14 ULA. I quadri sono 2 (1 uomo e una donna), i restanti dipendenti sono impiegati. Il sistema retributivo è quello del CCNL applicato, cioè il Terziario del Commercio (Confcommercio).

1.3.3. Lavoratori non dipendenti (GRI2-8)

Newton collabora con una rete di professionisti e di subappaltatori di fiducia, i rapporti coi quali sono regolati, di norma, da accordi quadro di durata pluriennale negoziati a condizioni di mercato.

1.4. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE (GRI2-9)C

La Società è diretta da un Consiglio di Amministrazione e da un Comitato di controllo sulla gestione nominato al suo interno. Ad oggi, il Consiglio di Amministrazione è costituito da sei componenti, di cui due indipendenti. I consiglieri indipendenti compongono il Comitato per il controllo sulla gestione. La direzione esecutiva della Società è affidata a tre amministratori delegati che, unitamente al presidente del Consiglio di Amministrazione, si riuniscono periodicamente in un organo informale di indirizzo strategico denominato Comex.depositato al Registro Imprese).

#02. Strategia ESG di Newton (GRI2-22)

Nel perseguire i propri obiettivi di miglioramento in ambito ESG, Newton si ispira fundamentalmente al modello di sostenibilità, ormai classico, della Triple Bottom Line teorizzato da John Elkington nel 1998 che, come noto, suggerisce di adottare una strategia di gestione aziendale tesa a massimizzare i risultati tridimensionalmente: sul fronte delle **Persone**, del **Pianeta** e del **Profitto** (le c.d. “3P di Elkington”: People, Planet, Profit).

A distanza di oltre vent'anni dalla sua prima formulazione, naturalmente, questo modello è stato variamente rielaborato e integrato (c'è chi è arrivato a individuare addirittura 11P!), ma nella sostanza resta tutt'ora un valido ed efficace punto di riferimento.

Alcune imprese, nelle loro strategie di ESG, preferiscono parlare della P di Prosperità anziché della P di Profitto. Pur comprendendone lo spirito, noi preferiamo invece considerare la **Prosperità** come una auspicabile conseguenza di una equilibrata e sostenibile massimizzazione delle tre Bottom Line di Elkington, giacché senza almeno quel minimo di profitto necessario a pareggiare i costi (se non nel breve, almeno nel medio-lungo termine), nessuna impresa è in grado di sopravvivere e, quindi, di generare valore per i propri stakeholder o per il pianeta.

In coerenza con l'approccio descritto, Newton ha cercato e cerca costantemente di integrare le dimensioni della sostenibilità ambientale, sociale e di governance nei propri processi e attività di business. Per questo motivo, sia gli obiettivi che i risultati ESG sono discussi, gestiti e rendicontati al più alto livello gerarchico aziendale e, quindi, dagli amministratori delegati e dal Consiglio di amministrazione. Gli amministratori con deleghe operative hanno accesso a consultazioni con esperti e possono partecipare e partecipano ad attività di formazione e aggiornamento specifiche.

Per precisa scelta strategica, le iniziative di charity o di compensazione delle emissioni sono adottate solo in ottica residuale e, comunque, vengono sempre collegate, per quanto possibile, alla specificità di Newton, cercando il più possibile di instaurare dei rapporti di partnership di medio-lungo termine capaci di avere un impatto sulle reciproche catene del valore (ad es. offriamo gratuitamente i nostri keynote speaker per condurre o partecipare ad eventi degli enti del terzo settore o aiutandoli a progettare o organizzare le proprie iniziative di raccolta fondi, coinvolgendo, ove possibile anche i nostri clienti).

Ad esempio, nel tempo Newton ha sviluppato un modello teorico sull'inclusione globale che ha dato vita a percorsi formativi, format didattici e di sensibilizzazione, sistemi di analisi dei bias e delle resistenze culturali che hanno coinvolto migliaia di collaboratori dei nostri clienti. Partendo da questa esperienza e ispirati dal magnifico secondo comma dell'art. 3 della nostra Costituzione («È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»), abbiamo ritenuto di poter offrire il nostro contributo per “rimuovere gli ostacoli di ordine culturale” che impediscono alle persone di poter esprimere pienamente il loro talento in una data organizzazione. Abbiamo quindi pensato di poter portare la nostra expertise anche al di fuori del circuito delle grandi aziende, dando vita, nel 2019, ad un comitato senza fini di lucro (ex art. 39 del Cod. civ.) denominato “Comitato Global Inclusion – Art. 3”, avente lo scopo di promuovere e realizzare un evento annuale su queste tematiche giunto, nel 2023, alla sesta edizione. La seconda e la terza edizione dell'evento ottennero la Medaglia del Presidente della Repubblica Mattarella; le successive sono state patrocinate al più alto livello istituzionale europeo. Nel corso del 2024, il comitato è stato trasformato in Fondazione Ente del Terzo Settore (cfr. www.global-inclusion.org).

¹ Parola così definita nel Vocabolario Treccani (<https://www.treccani.it/vocabolario/prosperita/>): «s. f. [dal lat. prosperitas -atis, der. di prosper «prospero»]. – L'esser prospero, stato di floridezza, di rigoglioso sviluppo, di grande benessere soprattutto economico [...]».

² Questa la definizione della parola tratta sempre dal Vocabolario Treccani (Cfr. [ibidem/profitto/](https://www.treccani.it/vocabolario/profitto/)): «s. m. [dal fr. profit, che è il lat. profectus -us «progresso, profitto», der. di proficere «avanzare, giovare»]. – 1. Giovamento, utilità, vantaggio, sia fisico, sia intellettuale o morale, sia pratico [...]. 2. Avanzamento, progresso, nello studio, nell'apprendimento di una materia, nel lavoro, ecc. [...]. 3. a. In economia, l'utile che si ricava da un'attività imprenditoriale, inteso come eccedenza del totale dei ricavi sul totale dei costi [...]. b. Con sign. più generico, spec. al plur., reddito, guadagno, introito di varia natura, anche non legittima o addirittura illecita [...]».



È alla luce di questi elementi che si potrà forse meglio comprendere e interpretare la panoramica sugli obiettivi di sostenibilità raggiunti e da raggiungere fornita dalla seguente Tabella.

Tabella 3 - Panoramica degli obiettivi ESG conseguiti nel triennio 2021-2023 e da perseguire nel 2024

| Sostenibilità | Obiettivi già conseguiti nel triennio 2022-2024 | Obiettivi da perseguire per il 2025 |
|-------------------|--|--|
| Ambientale | Monitorare i consumi di carta, di energia e le emissioni di CO2; Definire obiettivi sostenibili di riduzione delle emissioni pro capite; Compensare le emissioni di CO2 prodotte dall'anno 2021 attraverso il finanziamento di progetti con un positivo impatto anche sociale; | Definire azioni per la riduzione delle emissioni pro capite in linea con gli obiettivi Compensare le emissioni CO2 prodotte, scegliendo di finanziare progetti che abbiano anche un positivo impatto sociale; |
| Sociale | Certificazione del SDG salute e sicurezza secondo lo standard ISO 45001:2018; Monitoraggio del clima aziendale; Valutazione rischio di stress da lavoro correlato Supporto Fondazione ETS Global Inclusion – Art. 3 | Mantenere la certificazione ISO 45001:2018; Implementare azioni di miglioramento clima aziendale e di riduzione dello stress da lavoro correlato |
| Governance | Mantenimento certificazione ISO 9001:2015 del SDG qualità; Certificazione secondo lo standard ISO 27001:2013 del SDG sicurezza informazioni; secondo lo standard ISO 45001:2018 del SDG salute e sicurezza e secondo lo standard UNI/PDR 125:2022 del SDG parità di genere; Eseguire assessment ESG al fine di ottenere dei rating certificabili ai clienti; Seminari specialistici dedicati ai consiglieri di amministrazione sulle tematiche della sostenibilità e della reportistica sulla sostenibilità e corsi di aggiornamento sulla salute e sicurezza dedicati. | Mantenere le certificazioni dei SDG già ottenute; Valutare l'utilità di adottare altri SDG da certificare; Eseguire assessment ESG al fine di ottenere dei rating certificabili ai clienti; Far seguire ai consiglieri di amministrazione corsi di aggiornamento sulle tematiche della sostenibilità e della reportistica sulla sostenibilità |

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



In conclusione del presente paragrafo, riteniamo possa essere utile fornire una mappa degli **obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 (SDG)**, rispetto ai quali Newton ritiene di poter dare un contributo anche diretto;



Quelli rispetto ai quali Newton ritiene di poter dare un contributo solo indiretto, **soprattutto attraverso i propri clienti;**



Quelli rispetto ai quali Newton può solo impegnarsi a dare un contributo residuale in termini di **charity o simili.**

#03. Valutazione della materialità

3.1. DOPPIA MATERIALITÀ

Il principio della **doppia materialità** (la cui applicazione è peraltro considerata centrale dalla CSRD) consente di rendicontare e valutare le performance di un'impresa tenendo conto sia di come il mondo esterno ne possa influenzare la stabilità e la redditività, sia di come le scelte aziendali possano impattare sul mondo. In sostanza, l'adozione di questo approccio ci consente di identificare con sufficiente precisione quali aspetti delle tematiche ESG (ambientali, sociali e di governance) possano influenzare maggiormente il nostro modello di business e i nostri risultati economico-finanziari e, contemporaneamente, quale sia il nostro potenziale impatto su economia, ambiente e società.

3.1.1. Materialità finanziaria

Abbiamo quindi analizzato i fattori esterni che potrebbero incidere in modo significativo sulla nostra capacità di generare valore nel medio-lungo periodo, quali:

- **Trend di mercato e legislativo:** la crescente attenzione alle tematiche ambientali e di responsabilità sociale unita alla progressiva estensione degli obblighi di pubblicazione dei bilanci di sostenibilità (prevista dalla CSRD e dal D. Lgs. 125/2024) lasciano immaginare una crescente domanda di consulenza e formazione sulle tematiche ESG e, di contro, una progressiva elevazione degli standard minimi richiesti ai fornitori, per essere qualificati come appaltatori affidabili;
- **Aspettative e bisogni dei nostri clienti e degli altri stakeholder:** sono in crescita le richieste, sia in fase di qualifica agli albi fornitori che in fase di gara, di documentare o calcolare o comunque attestare, come fornitore, il proprio rating ESG (sia fornendo certificazioni di enti indipendenti che sottoponendosi ad assessment o audit specifici); in tale contesto, alcuni clienti favoriscono o addirittura selezionano i fornitori in base al fatto che siano o meno dotati di sistemi di gestione certificati ISO (14001 per la gestione ambientale, 45001 per la salute e sicurezza, 30415 sull'inclusione, 37001 sull'anticorruzione, eccetera); in maniera analoga, la sempre maggior consapevolezza delle persone (specie le più giovani) sui temi ESG, rende critico il giudizio di coerenza tra le pratiche lavorative adottate e i principi affermati, essendo ovvio come un eventuale gap possa pesantemente compromettere la reputazione dell'azienda e, quindi, le sue performance;
- **Possibili rischi operativi e reputazionali:** sono quelli derivanti, ad esempio, dal mancato adattamento ai cambiamenti globali o dal coinvolgimento in piccoli o grandi scandali, a causa della sottovalutazione di aspetti considerati invece fattori igienici dagli stakeholder.

3.1.2. Materialità di impatto

Abbiamo poi valutato come le nostre attività possano influenzare i sistemi economici, ambientali e sociali. In particolare:

- **Formazione manageriale e sensibilizzazione ESG:** i programmi che offriamo ai nostri clienti promuovono una cultura manageriale attenta alla sostenibilità e al rispetto delle persone e del pianeta.
- **Impatto ambientale degli eventi aziendali:** ci impegniamo a minimizzare le emissioni e i rifiuti, adottando pratiche di green event management.
- **Benessere e sviluppo delle persone:** ci assicuriamo che i nostri collaboratori e i collaboratori dei nostri appaltatori e subappaltatori operino in un ambiente sicuro e inclusivo, promuovendo pari opportunità e crescita professionale.

3.1.3. Metodologia di valutazione

Per effettuare la valutazione della doppia materialità abbiamo intrapreso un processo strutturato che ha incluso le seguenti attività:

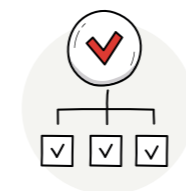
- **Consultazione degli stakeholder:** attraverso interviste e questionari, abbiamo raccolto input dai nostri clienti, fornitori, dipendenti e collaboratori;
- **Analisi di benchmark:** Abbiamo confrontato le migliori pratiche delle principali aziende di qualunque settore per identificare i temi emergenti;
- **Allineamento con framework internazionali:** ci siamo ispirati agli standard di riferimento, come la Global Reporting Initiative (GRI) e ai criteri ESG definiti dall'UE, per garantire un approccio robusto e coerente.

3.1.4. Risultati della valutazione

Da questa analisi, sono emersi i seguenti temi prioritari:

Tabella 4 - Temi prioritari per le diverse categorie di stakeholder di Newton

| Categoria Stakeholder | Aspetti ESG rilevanti |
|-----------------------|--|
| Dipendenti | Long Life Learning Sviluppo di carriera Parità di genere Inclusività Etica d'impresa |
| Fornitori | Salute e Sicurezza Correttezza commerciale |
| Comunità impattate | Non avere impatti negativi dall'attività aziendale e rispetto della legalità |



E sono state individuate 3 linee di azione primarie:

01

INNOVAZIONE NEI SERVIZI PER LA SOSTENIBILITÀ:
per rispondere alle crescenti esigenze ESG dei clienti;

02

RIDUZIONE DELL'IMPRONTA AMBIENTALE E COMUNICAZIONE SUI RISULTATI OTTENUTI:
implementare pratiche più sostenibili nella gestione operativa da comunicare agli stakeholder;

03

COINVOLGIMENTO DEI FORNITORI STRATEGICI NEGLI IMPEGNI ESG DI NEWTON:
promuovere nell'ambito della catena del valore di Newton una maggiore consapevolezza sull'importanza del presidio delle tematiche ESG per mantenere alta la propria competitività sul mercato.

3.2. TEMI MATERIALI

I temi materiali individuati **sono 25**, di cui 22 già ben presidiati e 3 da sviluppare. Tra i 25 temi:

- 10 sono a priorità massima o alta; 7 a priorità moderata; 8 a bassa o minima priorità (in una scala da 1 a 5);
- 7 sono relativi all'ambiente (E); 13 alla società (S); 5 alla governance (G);
- 9 riguardano bisogni impliciti degli stakeholder (con effetto negativo amplificato in caso di insufficiente qualità espressa); 10 riguardano bisogni espliciti (con effetti positivi o negativi proporzionali al livello di qualità espressa); 6 riguardano bisogni latenti (con effetti positivi amplificati anche in caso di minima qualità espressa).

Per individuare i temi rilevanti e definire tra loro una scala di priorità abbiamo svolto sia una valutazione dei rischi legati ad un mancato o inadeguato presidio (mettendo in rapporto la potenziale gravità del danno con la concreta probabilità di accadimento) che un'analisi delle opportunità legate ad una gestione ottimale, utilizzando anche la metodologia offerta dal modello di Kano (che distingue tre tipologie di qualità erogabili sulla base delle aspettative dei destinatari qualità attesa: quella implicita, quella esplicita e quella latente) per definire il livello adeguato di qualità di presidio cui tendere per ciascun tema.

3.2.1. Lista dei temi materiali rilevanti

Nel definire la lista dei temi materiali rilevanti, per ragioni di sintesi e di chiarezza, ci si rifarà al GRI Content Index, che qui si riporta quale legenda delle successive Figure:

| | |
|---|--|
| GRI 101: Biodiversità | GRI 401: Occupazione |
| GRI 201: Performance economiche | GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management |
| GRI 202: Presenza sul mercato | GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro |
| GRI 203: Impatti economici indiretti | GRI 404: Formazione e istruzione |
| GRI 204: Pratiche di approvvigionamento | GRI 405: Diversità e pari opportunità |
| GRI 205: Anticorruzione | GRI 406: Non discriminazione |
| GRI 207: Imposte | GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva |
| GRI 301: Materiali | GRI 408: Lavoro minorile |
| GRI 302: Energia | GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio |
| GRI 303: Acqua e scarichi idrici | GRI 413: Comunità locali |
| GRI 305: Emissioni | GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori |
| GRI 306: Rifiuti | GRI 418: Privacy dei clienti |
| GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori | |



I temi materiali sono stati classificati per priorità in una scala da P1 (massima priorità) a P5 (minima priorità), come riportato nei successivi schemi:

Figura 4bis - Temi materiali per priorità

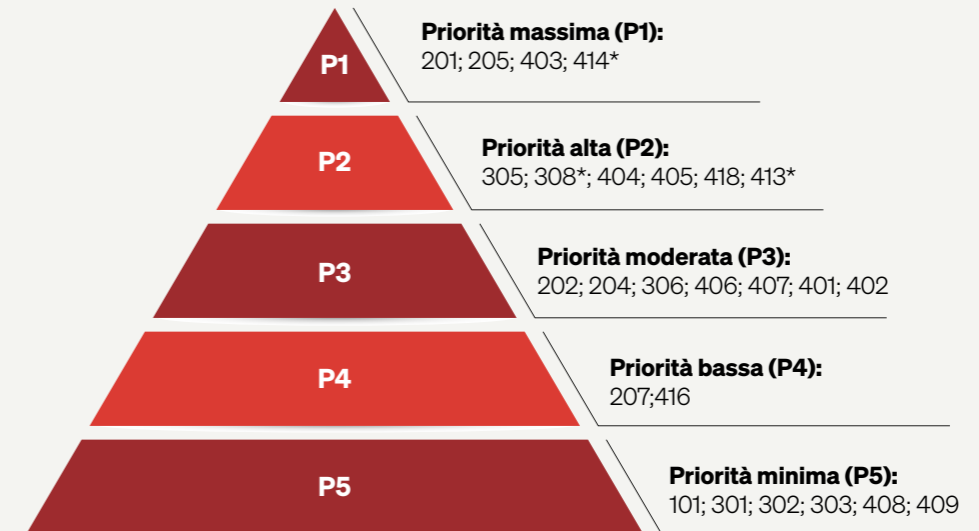


Figura 4ter - Temi materiali per priorità e impatto sugli stakeholder (Modello di Kano)

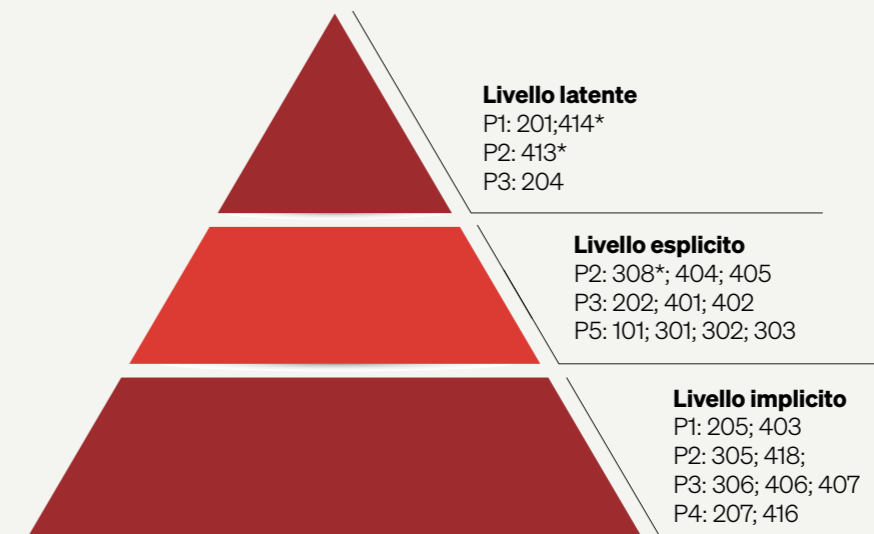


Figura 4quater - Quadro riassuntivo dei temi materiali per area tematica

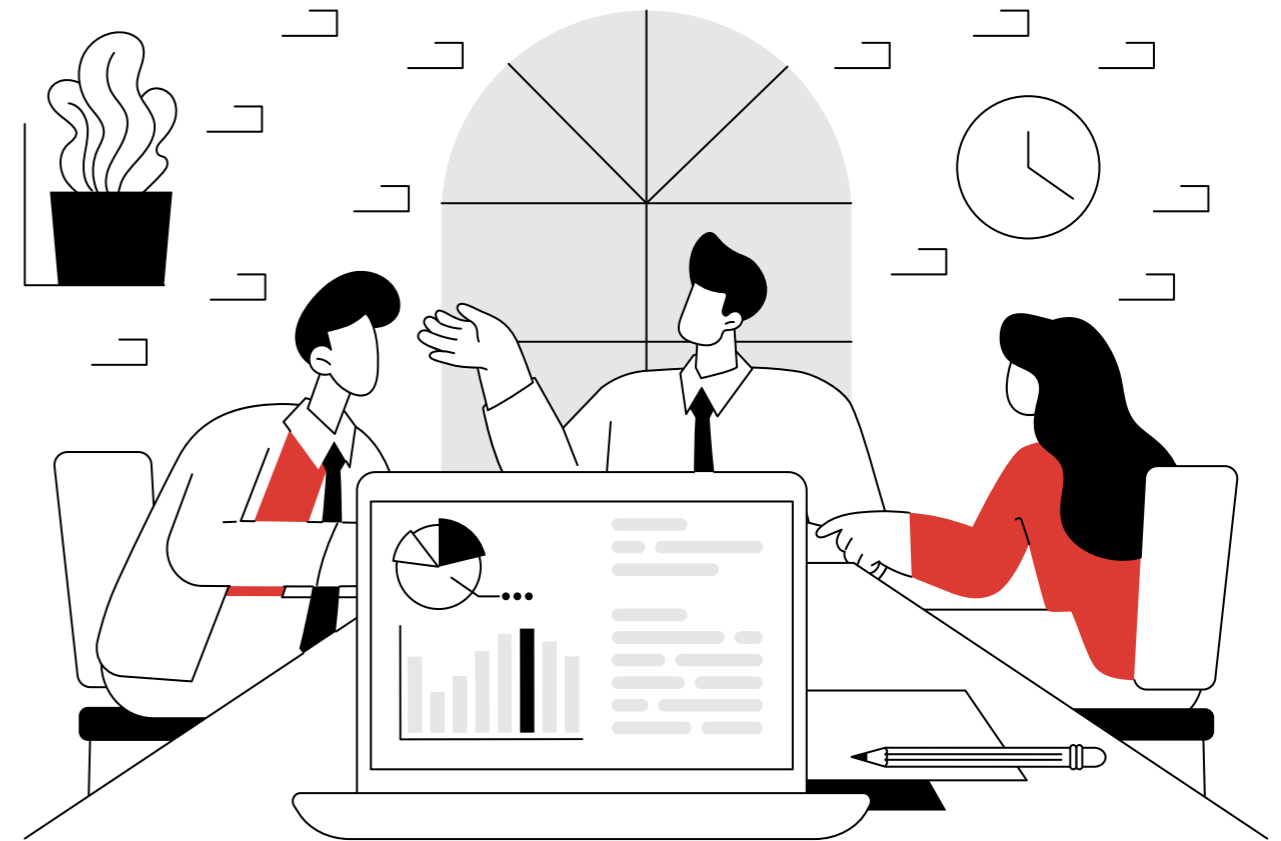
| AMBIENTE | SOCIETÀ | GOVERNANCE |
|------------------------|-------------------------|--------------|
| P1: - | P1: 403; 414* | P1: 201; 205 |
| P2: 305; 308* | P2: 404; 405; 413*; 418 | P2: - |
| P3: 306 | P3: 401; 402; 406; 407 | P3: 202; 204 |
| P4: - | P4: 416 | P4: 207 |
| P5: 101; 301; 302; 303 | P5: 408; 409 | P5: - |

#3 bis. Coinvolgimento degli Stakeholder

Nel corso dell'anno 2024 Newton ha attivato diverse pulse survey interne sul benessere aziendale e sullo sviluppo e la crescita personali.

In vista del terzo Bilancio di Sostenibilità che presenteremo l'anno prossimo, oltre alle consultazioni interne già esperite, abbiamo in previsione di consultare alcuni altri importanti stakeholder, tra cui un maggior numero di clienti, fornitori e partner, per capire meglio quali siano le loro aspettative e i loro approcci rispetto alla sostenibilità.

I temi più rilevanti includeranno il bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa e l'etica aziendale, soprattutto nella percezione delle nuove generazioni.



#04. Impatto Ambientale

4.1. STRATEGIA PER LA TRANSIZIONE CLIMATICA

Per contribuire a mitigare gli effetti connessi al cambiamento climatico, Newton ha adottato una politica per la gestione di tali aspetti, stabilendo delle politiche di «spinta gentile» verso comportamenti più virtuosi rispetto, ad esempio, all'uso di mezzi di trasporto meno inquinanti o al contenimento dei consumi di carta ed energia o al riciclo dei rifiuti (pagamento diretto a carico della Società per i viaggi in treno prenotati tramite la piattaforma travel aziendale; rimborsi chilometrici forfetari [indipendenti dal modello di auto] non adeguati al costo dei carburanti o all'inflazione; sedi scelte vicino a stazioni della metropolitana; disponibilità di posti auto limitata al carico-scarico; approvazione di politiche di rimborso spese inclusive dei costi di sharing di qualunque mezzo di trasporto, monopattini elettrici inclusi; eliminazione/riduzione dei cestini "individuali" accanto alle scrivanie; e simili).

La nostra Società, inoltre, misura e monitora sin dal 2021 la propria impronta di carbonio aziendale (Company Carbon Footprint – CCF):

- per le emissioni dirette di GHG di tipologia Scope1;
- per le emissioni indirette di GHG, connesse con l'energia acquistata dall'impresa, di tipologia Scope2;
- per le emissioni indirette di GHG di tipologia Scope3, che non rientrano né nello Scope1 né nello Scope2.

In prospettiva, stiamo procedendo a raccogliere in maniera sistematica dei dati sui comportamenti agiti che ci potranno consentire di definire, entro la fine del 2025, degli obiettivi sostenibili di riduzione delle emissioni dirette pro capite di tipologia Scope1 e Scope2, oltre che di definire in maniera più coerente, precisa e, quindi, confrontabile nel tempo, il confine tra le emissioni di tipologia Scope1, Scope2 e Scope3, specialmente in relazione alle emissioni prodotte dai viaggi di lavoro dei nostri collaboratori, sulla cui collocazione in Scope3 nutriamo qualche dubbio, in considerazione della tipologia del nostro lavoro.

4.2. RISULTATI E PERFORMANCE AMBIENTALE

Nel 2024:

- abbiamo implementato la Politica di sostenibilità ambientale integrata nel Codice Etico nel 2023;
- abbiamo implementato le politiche di «spinta gentile» per ridurre l'utilizzo dei mezzi propri e dei voli aerei per gestire trasferte e spostamenti;
- sempre con l'adozione di politiche di «spinta gentile» siamo riusciti a ridurre ulteriormente il consumo di carta;
- abbiamo proseguito nell'analisi dei consumi energetici nelle due sedi operative al fine di ottimizzare la potenza impegnata e valutare l'opportunità di passare ad un contratto con energie totalmente rinnovabili;

³ Cfr. THALER – SUNSTEIN, Nudge. La spinta gentile: La nuova strategia per migliorare le nostre decisioni su denaro, salute, felicità. L'edizione definitiva, Feltrinelli, Milano, 2022.

e) abbiamo continuato la raccolta di dati che ci dovrebbero consentire, entro il 2025, di definire specifici obiettivi di riduzione delle emissioni dirette (GHG Scope 1) legate alle risorse utilizzate per le attività del nostro business e delle emissioni indirette (GHG Scope 2).

f) abbiamo compensato le emissioni di gas serra prodotte nel 2024 finanziando progetti ad impatto positivo in ambito ambientale e sociale.

Nelle successive due tabelle sono illustrati i dati relativi alle emissioni di gas serra prodotte da Newton nelle diverse categorie, secondo il Protocollo GHG, espressi sia in numero assoluto che pro capite per il 2024 e solo col dato pro capite per il confronto col 2023.

Tabella 5 - Emissioni di gas serra prodotte da Newton nel 2024 vs 2023

| COMPANY CARBON FOOTPRINT | Totale emissioni 2024 in tonnellate di CO ₂ equivalente | Totale emissioni 2023 in tonnellate di CO ₂ equivalente |
|--|--|--|
| Totale emissioni GHG Scope 1 | 4,57 | 197,70 |
| Comprende tutte le emissioni generate direttamente da Newton S.p.A. tramite la propria attività | | |
| Totale emissioni GHG Scope 2 | 283,82 | 88,00 |
| Comprende tutte le emissioni generate dall'energia acquistata. | | |
| Totale emissioni GHG Scope 3 | 267,02 | 343,43 |
| Comprende tutte le emissioni che non sono sotto il controllo diretto dell'azienda, ad esempio per viaggi di lavoro dei dipendenti o smaltimento dei prodotti. | | |



In attesa di individuare dei k.p.i. e di fissare degli obiettivi specifici di riduzione delle emissioni pro capite, abbiamo definito un piano di azione che include:

- Incrementare l'uso di piattaforme digitali per ridurre i viaggi di lavoro.
- Ove possibile e sostenibile, passare a contratti di consumo di energia al 100% rinnovabili.
- Iniziare a raccogliere informazioni dai principali appaltatori, subappaltatori e fornitori circa le loro politiche ESG.

#05. Impatto sociale

5.1. RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani riveste un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo etico e responsabile. Garantire il rispetto dei diritti umani non solo è un dovere morale, ma è anche essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione aziendale.

La nostra Società ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai diritti umani e rischi ad essi connessi. Questa politica è stata comunicata anche all'esterno attraverso documenti pubblici, pubblicati sul nostro sito web, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e il rispetto dei diritti umani.

Newton ha adottato misure specifiche per prevenire l'emergere di rischi relativi ai diritti umani, progettate per identificare e affrontare tempestivamente potenziali violazioni, contribuendo così a garantire un ambiente di lavoro etico e rispettoso dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Siamo in grado di adottare tempestivamente misure di mitigazione e/o di correzione per affrontare eventuali impatti negativi sui diritti umani. Questa capacità ci consente di rispondere prontamente a situazioni critiche e di minimizzare gli effetti dannosi sulle persone coinvolte.

5.2. STANDARD DI LAVORO E BENESSERE DEI DIPENDENTI

Il benessere dei nostri dipendenti e di tutti i nostri collaboratori è al centro delle nostre politiche.

Quale allegato al Codice Etico è da anni stato inserito un Codice di condotta antimolestie che ha lo scopo precipuo di prevenire e combattere ogni tipo di molestia intesa come qualunque condotta lesiva della dignità delle persone o, comunque, di diritti legati ai temi della parità di genere;

Abbiamo implementato, sempre nell'ambito del Regolamento aziendale, delle Politiche di lavoro agile offrendo ai nostri dipendenti la possibilità di lavorare per la metà delle giornate lavorative mensili in modalità smart. E ciò si è aggiunto al già previsto orario elastico e flessibile, sempre nell'ottica di garantire ai nostri collaboratori un buon equilibrio tra vita privata e vita lavorativa (c.d. **work-life balance**).

Nel 2022 era stato rinnovato per un triennio il Piano Welfare aziendale, la cui "seconda edizione", per così dire, si è completato alla fine del 2024.

Sempre nel Regolamento Aziendale, abbiamo integrate delle Politiche di inclusione globale con l'indicazione di alcune linee di intervento da perseguire sui temi della Diversity Equity & Inclusion.

Abbiamo mantenuto la certificazione ISO 45001:2018 del nostro sistema di gestione sulla salute e sicurezza e la certificazione UNI/PDR 125:2022 del nostro sistema di gestione per la parità di genere.

L' **80%**

dei nostri collaboratori ha partecipato a corsi di formazione, con un focus particolare su competenze digitali, leadership sostenibile e, in certi casi, lingua inglese.

Il **45%**

del nostro management team è composto da donne.

La Società ha definito dei parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.



Nelle nostre analisi abbiamo calcolato:

il numero di reclami ricevuti in relazione a tematiche di diritti umani, **pari a 0,00 (zero)**.

il numero di decessi derivanti da malattie professionali, i casi di malattie professionali registrabili, le principali tipologie di malattie professionali tra i dipendenti, il numero degli infortuni subiti dal personale, il tutto **pari a 0,00 (zero)**.

il tasso di partecipazione dei nostri dipendenti a programmi relativi alla salute e al benessere, **pari al 100,00% (cento per cento)**.

5.3. IMPATTO SOCIALE E COMUNITÀ

Nel 2024 abbiamo sviluppato diverse iniziative per supportare le comunità locali e/o professionali in cui siamo inseriti. In particolare:

- abbiamo attivato collaborazioni con Scuole e Università del territorio per offrire tirocini e percorsi di formazione;
- abbiamo offerto il nostro supporto (gratuitamente o a tariffe calmierate), oltre che alla Fondazione ETS **Global Inclusion – Art. 3** (cfr. www.global-inclusion.org), ad altri enti del terzo settore.

In termini monetari, è possibile riclassificare il bilancio di Newton del 2024 per calcolare quale sia stato il valore economico generato e redistribuito tra le diverse categorie di Stakeholder.

Nel 2024 Newton ha "distribuito" **€ 13.489.571** di valore prodotto fra sei categorie di stakeholder:

- Al personale dipendente**, per il 6,1%;
- Ai professional CORE**, per il 31,7%;
- Agli altri fornitori**, per il 56,1%;
- Al sistema bancario e assicurativo**, per l'1,6%;
- Allo Stato**, per l'1,4%;
- Agli azionisti**, per il 3,1%.

5.4. CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE

Ci impegniamo a verificare che tutti i nostri appaltatori e subappaltatori rispettino un livello di standard etici e di legalità, inclusi salari equi e condizioni di lavoro sicure, coerentemente ai principi sanciti dal nostro Codice Etico-Disciplinare e a quanto sancito dai nostri standard contrattuali.

Per rendere questo lavoro di verifica più efficiente e, quindi, efficace, stiamo lavorando ad un processo di qualifica dei nostri fornitori che si appoggerà ad una piattaforma digitale che sarà sviluppata dalla nostra controllata Iperdesign.

#06. Governance e lotta alla corruzione

6.1. GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Il Consiglio di amministrazione di Newton ha integrato la sostenibilità nella strategia aziendale.

L'amministratore delegato responsabile della compliance e del rispetto del D. Lgs. 81/2008, il presidente del Comitato per il controllo sulla gestione, la responsabile dei rapporti con UN Global Compact Network Italia, il Comitato guida per la parità di genere, l'OdV ex D. Lgs. 231/2001 e gli altri soggetti responsabili di aspetti di governance ESG o di vigilare sul rispetto delle procedure aziendali anticorruzione, riferiscono regolarmente al Consiglio di amministrazione circa i progressi realizzati o le problematiche rilevate.

6.2. ETICA E ANTICORRUZIONE

Il Regolamento Aziendale, il Codice Etico-Disciplinare e il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 (Modello 231), costituiscono, nel loro insieme, il Codice di condotta che ogni soggetto interessato è tenuto a rispettare nel momento in cui lavora, collabora o entra in contatto con l'organizzazione di Newton. Tale Codice di condotta include specifiche misure di prevenzione e di sanzione delle condotte corruttive, sia tra o verso privati che verso le pubbliche amministrazioni.

A memoria d'essere umano, in Newton non si sono registrati casi di corruzione o violazioni etiche. Certamente, da quando è stato adottato il Codice etico (2008) e poi il Modello 231 (2010) non sono mai stati segnalati nemmeno dei casi sospetti. Nonostante questo, la Società in generale e il management responsabile della compliance in particolare non ha mai cessato di effettuare verifiche e di adeguare, anche a valle di audit indipendenti, i propri processi e procedure aziendali.

Dal 12 ottobre 2021 la Società si fregia delle tre stellette del rating di legalità assegnato, con validità biennale, dall'AGCM. La prossima scadenza del rating (che, naturalmente, Newton cercherà di rinnovare) è prevista per il prossimo 25 settembre 2027.

Dal dicembre 2023 è stato attivato, come previsto dalla normativa di riferimento, anche un canale interno per la segnalazione di eventuali condotte illecite (c.d. canale whistleblowing), cui può accedere chiunque grazie ad un link permanente inserito nel footer del sito web aziendale. Il medesimo canale può essere utilizzato anche per segnalare eventuali molestie. Le segnalazioni sono gestite da soggetti indipendenti che garantiscono le protezioni previste dalla legge ai segnalanti (e ai segnalati) e, ove richiesto o previsto dalla legge, anche il loro anonimato. L'Azienda è naturalmente obbligata, sia moralmente che per legge, a non adottare misure di rappresaglia contro i segnalanti in buona fede.



I principali KPI di Newton consistono:

- nel mantenere le tre stellette (punteggio massimo) nel rating di legalità AGCM;
- nel non ricevere dall'OdV ex D. Lgs. 231/2001 censure;
- nel non ricevere più di una segnalazione all'anno attraverso il canale whistleblowing;
- nel riuscire a gestire eventuali segnalazioni di condotte percepite come illecite nei tempi previsti dalla legge.

#07. Rischi, opportunità e obiettivi futuri

7.1. PRINCIPALI RISCHI E OPPORTUNITÀ

Come già evidenziato nel precedente § 2 dedicato alla valutazione della materialità, i principali rischi che corre Newton rispetto alle tematiche della sostenibilità sono legati all'eccesso di burocrazia che la verifica dei requisiti ESG può comportare da parte della propria clientela.

Com'è naturale, infatti, le grandi aziende tendono ad essere molto "difensiviste" sul tema, adottando un atteggiamento tecnico di sospetto, esattamente come devono fare, per obbligo di legge, i revisori legali dei conti. Peccato che tale approccio sia tutt'altro che sostenibile se, per ottenere una semplice qualifica ad un albo fornitori, ci si vede costretti ad attivare consulenze tecniche o legali per riuscire a rispondere a questionari ESG sempre più articolati e complessi.

Chiaramente, se questo approccio dovesse diventare quello prevalente, occorrerebbe adottare delle contromisure organizzative o commerciali che potrebbero essere notevolmente costose.

Dietro questo rischio, è evidente la opportunità di offrire servizi di consulenza e formazione sulle tematiche legate alla leadership della sostenibilità (e quindi di fatturare) e, soprattutto, di influenzare positivamente le aziende clienti nell'interpretare i vincoli ESG in un'ottica davvero sostenibile per tutti gli stakeholder (tra cui ci sono anche i fornitori delle grandi aziende, ma gli stessi manager di linea dei clienti, che faticano a orientarsi tra la burocrazia, col rischio che, alla fine, si cerchino "scorciatoie" per portare a casa i risultati di business).

Le altre opportunità legate all'alto rating che Newton può vantare in ambito ESG (Cfr. Allegati), riguardano la possibilità di distinguersi dalla concorrenza.

Compact Network Italia, il Comitato guida per la parità di genere, l'Odv ex D. Lgs. 231/2001 e gli altri soggetti responsabili di aspetti

7.2. PROSSIMI OBIETTIVI

Per riassumere i principali obiettivi che Newton intende perseguire nei prossimi esercizi (già delineati nei precedenti paragrafi), possiamo rifarci a quanto già illustrato nel § 1.4:

Tabella 7 - Panoramica degli obiettivi ESG da perseguire nel 2025 e oltre

| Sostenibilità | Obiettivi da perseguire per il 2024 |
|-------------------|--|
| Ambientale | Perseguire gli obiettivi di riduzione delle emissioni pro capite Compensare le emissioni CO2 prodotte, scegliendo di finanziare progetti che abbiano anche un positivo impatto sociale; |
| Sociale | Mantenere le certificazioni dei sistemi di gestione Sostenere la Fondazione ETS Global Inclusion – Art. 3 ; Monitorare il clima aziendale; Implementare il piano d'azione definito a valle dell'analisi di rischio di stress da lavoro correlato del personale dipendente; |
| Governance | Mantenere le certificazioni dei SDG già ottenute; Valutare l'utilità di adottare altri SDG Eseguire assessment ESG al fine di ottenere dei rating certificabili ai clienti Far seguire periodicamente ai consiglieri di amministrazione seminari specialistici di aggiornamento sulle tematiche della sostenibilità e della reportistica sulla sostenibilità. |

#08. Monitoraggio e conclusioni

Anche grazie al lavoro necessario alla predisposizione di questo nostro secondo Bilancio di Sostenibilità, saremo in grado di proseguire nell'implementazione di un sistema di monitoraggio continuo per valutare i progressi verso i nostri obiettivi di sostenibilità, utilizzando indicatori chiave di performance che saranno pubblicati nel bilancio del prossimo anno.

Il 2024 ha segnato un anno di notevoli progressi per Newton SpA in termini di sostenibilità, come dimostra la scorecard Ecovadis per il 2024, che registra un rating in crescita (a 74/100) con un posizionamento nel 95° percentile delle imprese di analoga dimensione.

Continueremo a rafforzare il nostro impegno verso la creazione di valore per i nostri stakeholder, migliorando le nostre performance ESG.

#09. Allegati

Alleghiamo al presente BS 2024:

- A. Relazione sulla valutazione di sostenibilità EcoVadis 2024;
- B. Certificato di neutralità carbonica Climate Partner 2024;
- C. GRI Content Index.

GRI Content Index

Allegato C.

DICHIARAZIONE D'USO:
Newton S.p.A. ha riportato le informazioni citate nel presente GRI Content Index per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024 con riferimento agli Standard GRI

GRI 1 UTILIZZATO:
GRI 1: Foundation 2021
Bilancio di Sostenibilità 2024 Newton S.p.A.

| STANDARD GRI | INFORMATIVA | RIFERIMENTI |
|--|---|-------------------------------|
| | 2-1 Dettagli organizzativi | § 1.3 |
| | 2-2 Entità legali incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | § 1.2.1 |
| | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | § 1.2.2 |
| | 2-4 Revisione delle informazioni | § 1.2.3 |
| | 2-5 Verifica esterna | § 1.2.3 |
| | 2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni d'impresa | §§ 1.3, 1.3.1, 5.4 |
| | 2-7 Dipendenti | §§ 1.3.2, 5.1, 5.2 |
| | 2-8 Lavoratori non dipendenti | §§ 1.3.3, 5.1, 5.2 |
| | 2-9 Struttura e composizione della governance | §§ 1.3, 1.4 |
| | 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | § 1.4 |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | Lettera agli stakeholder, 1.4 |
| GRI 2: Informativa generali 2021 | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | §§ 1.4, 6.1 |
| | 2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti | §§ 1.4, 6.1 |
| | 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | § 6.1 |
| | 2-16 Comunicazione delle criticità | §§ 3bis, 6.1, 6.2 |
| | 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo | § 1.4 |
| | 2-21 Rapporto tra retribuzioni annue | § 1.3.2 |
| | 2-22 Dichiarazione sulla strategia per lo sviluppo sostenibile | §§ 1.1, 2 |
| | 2-23 Impegno in termini di Policy | §§ 1.1, 2, 5.1, 5.2, 5.4, 6.2 |
| | 2-24 Applicazione degli impegni di policy | §§ 2, 3.2, 4, 5 |
| | 2-26 Meccanismi di richiesta di consulenza e di segnalazione | §§ 1.2.3, 6.2 |
| | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | § 6.2 |
| | 2-28 Appartenenza ad associazioni | § 1.1 |
| | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | § 3bis |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali | § 3.1 |
| | 3-2 Elenco dei temi materiali | § 3.2 |
| | 3-3 Gestione dei temi materiali | § 3 |
| GRI 101: Biodiversità 2024 | 101-1 Politiche per arrestare e invertire la perdita di biodiversità | § 4 |
| GRI 201: Performance economiche 2016 | 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito | §§ 1.3, 5.3 |
| | 201-2 Implicazioni finanziarie, rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico | § 7.1 |
| GRI 205: Anti-corruzione 2016 | 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione | §§ 3.2.1, 5.4, 6.2 |
| | 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione | § 6.2 |
| GRI 301: Materiali 2016 | 301-1 Materiali utilizzati per peso o volume | § 4.2 |
| GRI 302: Energia 2016 | 302-1 Consumo energetico all'interno dell'organizzazione | § 4.2 |
| | 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | § 4.2 |
| | 305-2 Emissioni indirette di GHG da energia (Scope 2) | § 4.2 |
| GRI 305: Emissioni 2016 | 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) | § 4.2 |
| | 305-4 Intensità delle emissioni di GHG | § 4.2 |
| | 305-5 Riduzione delle emissioni di GHG | § 4.2 |
| | 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | §§ 1.3, 5.2 |
| | 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagine sugli incidenti | §§ 1.3, 5.2 |
| | 403-3 Servizi di salute sul lavoro | §§ 1.3, 5.2 |
| GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-4 Partecipazione, consultazione e comunicazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro | §§ 1.3, 5.2 |
| | 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro | §§ 1.3, 5.2 |
| | 403-6 Promozione della salute dei lavoratori | §§ 1.3, 5.2 |
| | 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | §§ 1.3, 5.2 |
| GRI 404: Formazione e istruzione 2016 | 404-2 Programmi per migliorare le competenze dei dipendenti e programmi di assistenza per la transizione | § 5.2 |
| GRI 405: Diversity e pari opportunità 2016 | 405-1 Diversity negli organi di governance e tra i dipendenti | § 5.2 |
| GRI 413: Comunità locali 2016 | 413-1 Operazioni con coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni di impatto e programmi di sviluppo | § 5.3 |

Bilancio di Sostenibilità 2024

SETTORE: Management Consulting + Live Communication

ANNO DI RIFERIMENTO: 2024



NEWTON S.p.A.

C.F. / P.IVA / R.I. n. IT 12863940156

Cap. Soc. Euro 1.000.000 i.v.

SEDE LEGALE: Corso Sempione, 68 - 20154 Milano

T + 39 02 3030461 - PEC newton@pec.newton.it

FACTORY: Via Francesco Caracciolo, 23/A - 00192 Roma

T +39 06 39750987

REA n. MI-1594711 - LEI n. 8156003ADF1B0355EC58

[newton.it](https://www.newton.it)



ecovadis

Relazione sulla valutazione di sostenibilità EcoVadis

Azienda valutata:
NEWTON SPA

Punteggio complessivo: **74 /100**
novembre 2024

Performance di sostenibilità: **Avanzato**

Dimensione: **XS**

Paese della sede principale: **Italia**

Operazioni in paesi a rischio: **NO**

Settore: **Attività di servizio alle imprese**

SOMMARIO

1. Panoramica delle performance di sostenibilità
2. Vantaggi della valutazione
3. Metodo di valutazione
4. Metodologia EcoVadis
 - A. Quattro temi e 21 criteri
 - B. Sette indicatori di gestione
5. Comprendere la scorecard
 - A. Informazioni quantitative: Punteggi e criteri attivati
 - B. Informazioni qualitative: Punti di forza e aree di miglioramento
 - C. Scala di punteggio
6. Ambiente
7. Pratiche Lavorative e Diritti Umani
8. Etica
9. Acquisti Sostenibili
10. Risultati del monitoraggio a 360°
11. Commenti specifici
12. Contattaci
13. Appendice: Profilo di rischio del settore

SOSTENIBILITÀ

La sostenibilità è l'impegno continuo ad agire in modo responsabile, integrando gli aspetti sociali e ambientali nelle attività aziendali. La sostenibilità non si limita alla conformità normativa ma prende in considerazione il modo in cui le aziende gestiscono il loro impatto economico, sociale e ambientale, oltre alle relazioni con gli stakeholder (ad es. dipendenti, partner commerciali, governi).

INFORMAZIONI SULLA VALUTAZIONE

La struttura metodologica di EcoVadis valuta le politiche e le azioni delle aziende oltre ai rendiconti pubblicati in materia di ambiente, lavoro e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile. Il nostro team di esperti internazionali della sostenibilità analizza e confronta i dati delle aziende (documenti giustificativi, risultati del monitoraggio a 360° e così via) per fornire valutazioni affidabili, che tengano conto del settore, delle dimensioni e dell'ubicazione geografica di ciascuna azienda.

RIGUARDO A ECOVADIS

EcoVadis offre la soluzione leader per il monitoraggio della sostenibilità nelle catene di fornitura globali. Grazie a una tecnologia innovativa e all'esperienza nella sostenibilità, ci impegniamo per coinvolgere le aziende e per aiutarle ad adottare pratiche sostenibili.

Nessuna parte di questo documento può essere riprodotta, modificata o distribuita, in qualsiasi forma o modalità, senza previa autorizzazione scritta di EcoVadis. Fornito sotto contratto per l'uso esclusivo da parte dell'abbonato:

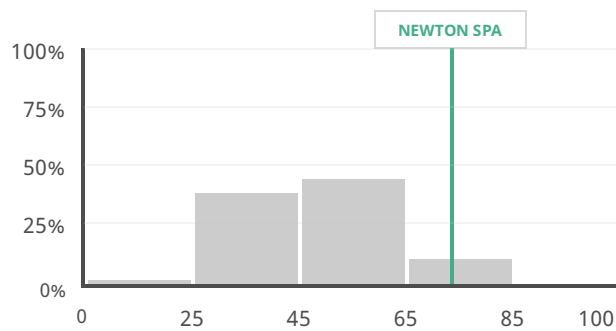
1. PANORAMICA DELLE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ

Composizione del punteggio

Performance di sostenibilità ● Insufficiente ● Parziale ● Buono ● Avanzato ● Eccezionale — Punteggio medio



Distribuzione del punteggio complessivo

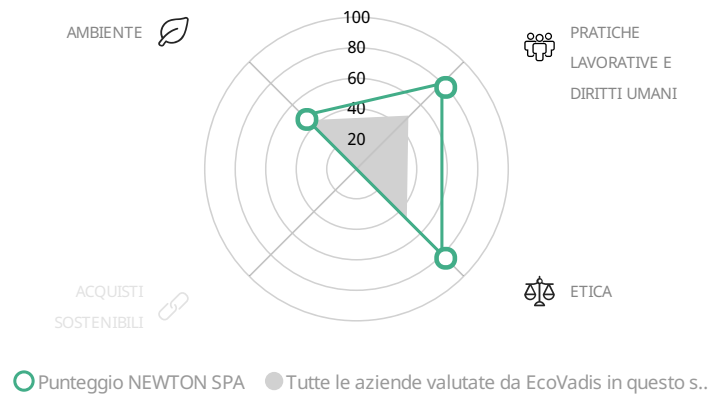


● Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore (escluse le aziende XS, con massimo 25 dipendenti, che non vengono valutate in relazione all'Approvvigionamento sostenibile)



NEWTON SPA ha ricevuto una medaglia di Oro come riconoscimento per i risultati ottenuti in materia di sostenibilità. Questo premio la pone nella top delle società valutate da EcoVadis negli ultimi 12 mesi.

Paragone dei punteggi dei temi



Piano di azione correttivo in corso

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. NEWTON SPA dispone di un piano di azione correttivo in corso e sta lavorando per migliorare il proprio sistema di gestione della sostenibilità.

* Ricevete questo punteggio/medaglia in base alle informazioni comunicate e alle notizie a disposizione di EcoVadis al momento della valutazione. Qualora, durante il periodo di validità della scorecard/medaglia, le informazioni o le circostanze dovessero cambiare in modo rilevante, EcoVadis si riserva il diritto di sospendere la scorecard/medaglia e, se lo riterrà opportuno, rivalutare ed eventualmente riemettere una scorecard/medaglia modificata.

2. VANTAGGI DELLA VALUTAZIONE

Capire :

Ottenere un quadro chiaro delle performance di sostenibilità dell'azienda. La scorecard è il risultato finale della valutazione EcoVadis. Essa permette di valutare e confrontare le performance di sostenibilità dell'azienda in quattro temi, su una scala da 0 a 100, evidenziandone i punti di forza e le aree di miglioramento.

Capire il posizionamento dell'azienda rispetto al proprio settore. Confrontare le performance di sostenibilità dell'azienda con quelle del suo settore, con un grafico di distribuzione del punteggio e un confronto dei punteggi ottenuti nei temi.

Identificare le tendenze del settore. Scoprite i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche sulla sostenibilità riguardanti specifici settori.

Comunicare :

Rispondere alle esigenze dei clienti. Sono sempre più numerose le aziende che chiedono di conoscere meglio le performance ambientali e sociali dei loro partner commerciali. La valutazione EcoVadis permette alle organizzazioni di dimostrare il loro impegno.

Sfruttare uno strumento di comunicazione esclusivo. Le aziende che dispongono di una scorecard EcoVadis evitano il carico di lavoro connesso agli audit, condividendo un'unica valutazione con tutti i clienti che ne fanno richiesta.

3. METODO DI VALUTAZIONE

1

Richiesta del cliente

I responsabili di approvvigionamenti, RSI, ambiente, salute e sicurezza e sostenibilità delle aziende che hanno deciso di monitorare i rischi posti dalla catena di fornitura in ambito di sostenibilità chiedono che i loro partner commerciali ottengano la valutazione EcoVadis.

2

Questionario

Sulla base dei fattori di rischio specifici in ambito di sostenibilità, EcoVadis crea un questionario personalizzato. Il questionario comprende 20-50 domande studiate specificamente in base al settore, alle dimensioni e all'ubicazione dell'impresa esaminata.

3

Analisi dei documenti

Per le risposte fornite al questionario, le aziende devono presentare i corrispondenti documenti giustificativi. Questi documenti sono esaminati dai nostri analisti.

4

Informazioni pubbliche

A conferma delle performance di sostenibilità, EcoVadis raccoglie anche le informazioni sull'azienda, spesso disponibili sul relativo sito web.

5

Risultati del monitoraggio a 360°

I risultati del monitoraggio a 360° sono costituiti dalle informazioni pubbliche pertinenti relative alle prassi di sostenibilità delle aziende, identificate grazie a oltre 10.000 fonti di dati. Questi dati possono influire in modo positivo o negativo o non influire affatto sul punteggio.

6

Analisi degli esperti

I nostri analisti combinano tutti questi elementi per ottenere una scorecard unificata per ogni azienda.

SCORECARD



4. METODOLOGIA ECOVADIS

A. Quattro temi e 21 criteri

La valutazione EcoVadis si riferisce a 21 aspetti riuniti in 4 temi (ambiente, tutela dei lavoratori e diritti umani, etica e approvigionamento sostenibile). I 21 aspetti o criteri si basano su standard di sostenibilità internazionali come i principi del Global Compact, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), gli standard GRI (Global Reporting Initiative) e ISO 26000 e i principi del CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economy).

21 criteri di sostenibilità

1. AMBIENTE

OPERAZIONI

Consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra
Acqua
Biodiversità
Inquinamento atmosferico
Materiali, prodotti chimici e rifiuti

PRODOTTI

Uso del prodotto
Fine di vita del prodotto
Salute e sicurezza dei clienti
Advocacy e servizi ambientali

3. ETICA

Corruzione
Pratiche anticompetitive
Gestione responsabile delle informazioni

2. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

RISORSE UMANE

Salute e sicurezza dei dipendenti
Condizioni lavorative
Dialogo sociale
Gestione delle carriere e formazione

DIRITTI UMANI

Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani
Diversità, equità e inclusione
Diritti umani delle parti interessate esterne

4. ACQUISTI SOSTENIBILI

Pratiche ambientali dei fornitori
Pratiche sociali dei fornitori



B. Sette indicatori di gestione

Le valutazioni EcoVadis analizzano il sistema di gestione della sostenibilità dell'azienda riferendosi a sette indicatori di gestione. In questo modo è possibile personalizzare ulteriormente la valutazione, fornendo una ponderazione dei quattro temi e, di conseguenza, dei 21 criteri di sostenibilità.



Politiche (ponderazione: 25%)

1. Politiche: Dichiarazioni riguardanti la missione, politiche, obiettivi, traguardi, governance
2. Adesione: Adesione a iniziative di sostenibilità esterne

Azioni (ponderazione: 40%)

3. Misure: Misure e azioni implementate (ad es. procedure, formazione, apparecchiature)
4. Certificazioni: Certificazioni ed etichette (ad es. ISO 14001)
5. Copertura: Copertura di misure e azioni

Risultati (ponderazione: 35%)

6. Report: Report sugli indicatori di prestazioni chiave (KPI)
7. 360: Condanne, controversie, riconoscimenti

5. COMPRENDERE LA SCORECARD

Il punteggio complessivo può essere meglio compreso esaminando le informazioni quantitative (punteggi ottenuti nei temi e criteri attivati) e qualitative (punti di forza e aree di miglioramento).

A. Informazioni quantitative: Punteggi e criteri attivati

Punteggi dei temi:

Come il punteggio complessivo, anche i punteggi dei temi sono espressi in una scala che va da 1 a 100.

Criteri attivati:

A ciascuno dei quattro temi (ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile) sono associati criteri specifici. Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Non attivato

Nel caso in cui alcuni criteri non siano attivati, l'aspetto specifico che vi è associato non è pertinente o presenta un rischio di sostenibilità molto basso per l'azienda in questione.

Media

I criteri di media importanza riguardano aspetti che presentano un certo rischio di sostenibilità, che tuttavia non ha un carattere predominante.

Alta

I criteri di importanza elevata valutano aspetti in cui l'azienda deve affrontare i maggiori rischi di sostenibilità.



Solo paesi a rischio

I criteri classificati come Solo nei paesi a rischio vengono attivati solo se l'azienda svolge attività significative in uno o più dei paesi identificati come a rischio.

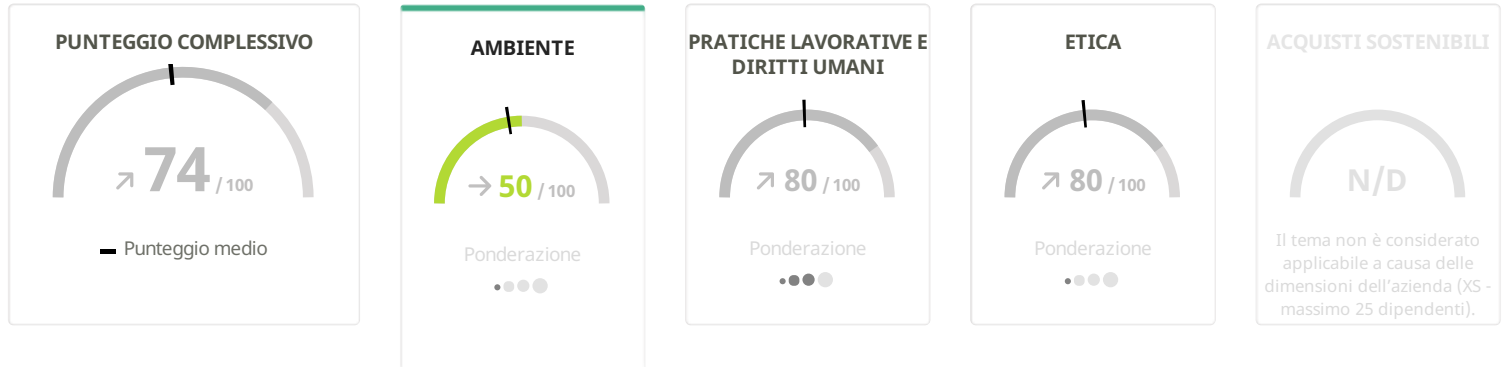
C. Scala di punteggio

| | | |
|----------|---------------|--|
| 0 - 24 | Insufficiente | Nessun impegno o azione tangibile in materia di sostenibilità. Evidenza di alcuni casi di comportamento improprio (ad es. inquinamento, corruzione). |
| 25 - 44 | Parziale | Nessun approccio strutturato alla sostenibilità. Pochi impegni o azioni tangibili su aspetti selezionati. Report parziale sugli indicatori di prestazioni chiave (KPI) Certificazione parziale o prodotto con etichetta occasionale. |
| 45 - 64 | Buono | Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili sugli aspetti principali. Report di base sulle azioni o sugli indicatori di performance. |
| 65 - 84 | Avanzato | Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili sugli aspetti principali con informazioni di adozione dettagliate. Resoconti di sostenibilità significativi su azioni e indicatori di performance. |
| 85 - 100 | Eccezionale | Approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. Impegni/politiche e azioni tangibili su tutti gli aspetti con informazioni di adozione dettagliate. Resoconti di sostenibilità completi su azioni e indicatori di performance. Pratiche innovative e riconoscimento esterno. |

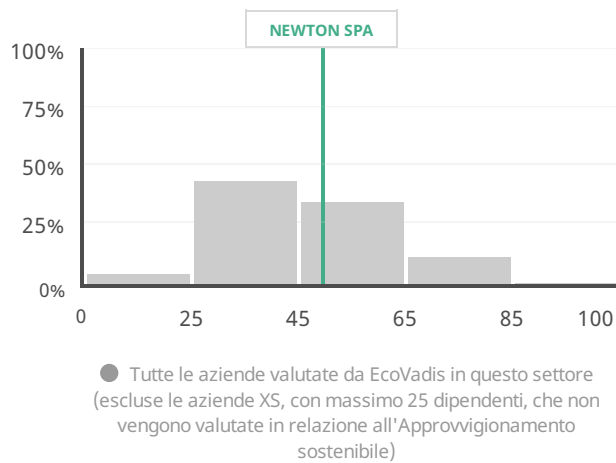
6. AMBIENTE

Questo tema prende in considerazione sia i fattori operativi (ad es. consumo di energia, gestione dei rifiuti) sia la gestione responsabile dei prodotti (ad es. fine vita dei prodotti, aspetti di salute e sicurezza dei clienti).

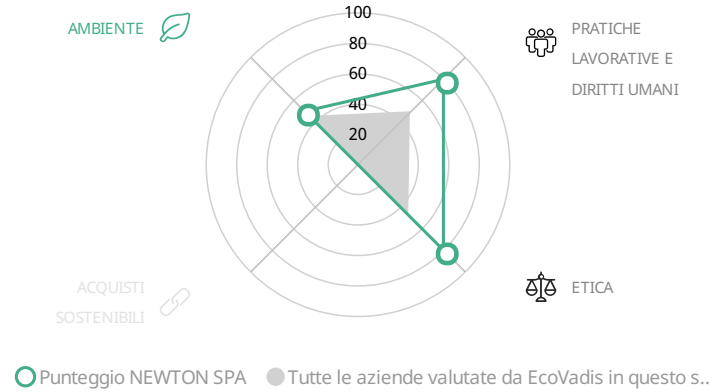
Composizione del punteggio relativo all'ambiente



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Ambiente: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Ambiente: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.

Punti di forza

Politiche

Politica standard sulle problematiche ambientali

Informazioni

L'azienda attua politiche ambientali standard riguardanti alcuni argomenti ambientali rilevanti in base alla propria attività commerciale.

Istruzioni

Per progredire da una politica ambientale standard a una politica ambientale completa, l'azienda dovrebbe adottare politiche riguardo alla maggior parte o a tutti gli argomenti ambientali rilevanti. L'azienda dovrebbe inoltre avere uno o più obiettivi di politica che includano un risultato quantitativo assoluto o relativo e una scadenza specifica futura (dall'anno in corso in avanti). Ad esempio: L'azienda si impegna a riciclare il 100% dei rifiuti generati entro il 2030. Anche la politica dovrebbe essere riesaminata periodicamente.

Politica ambientale sui rifiuti

Politica ambientale su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra

Risultati

Rendicontazione ambientale su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra

Informazioni

L'azienda ha formalizzato uno o più documenti di rendicontazione su consumo energetico ed emissioni di gas effetto serra.

Istruzioni

L'azienda ha fornito documenti che includono KPI (Indicatori chiave di performance) relativi all'energia e ai gas serra pertinenti, la relazione annuale sul consumo energetico, la relazione sulla sostenibilità, ecc. Alcuni esempi di KPI (Indicatori chiave di performance) su questi criteri: consumo annuo di energia elettrica, consumo di energie rinnovabili, consumo di carburante, emissioni totali di gas serra/CO2, numero di corsi di formazione condotti sul risparmio energetico tra i dipendenti.

Aree di miglioramento

Azioni

Alta Dichiara misure sulle problematiche riguardanti il consumo di energia e il gas ad effetto serra, tuttavia non è stata fornita alcuna documentazione a supporto

Informazioni

L'azienda dichiara di aver implementato azioni riguardo al consumo energetico e alle emissioni di gas serra, tuttavia non è stata trovata nessuna informazione su questo argomento nella documentazione giustificativa.

Istruzioni

Some examples of actions on this topic include: carbon footprint assessment, installation of innovative equipment to reduce energy consumption, and awareness training of employees on energy consumption issues.

Alta

Dichiara misure sulla gestione dei rifiuti, tuttavia non è stata fornita alcuna documentazione a supporto

Informazioni

L'azienda dichiara di aver implementato azioni sulla gestione dei rifiuti. Tuttavia, non è stata trovata nessuna informazione su questo argomento nella documentazione giustificativa.

Istruzioni

Some examples of actions on this topic include: recycle or reuse programs, measures to reduce paper consumption, and partnerships to help dispose of waste that the company cannot dispose of.

Risultati

Media

Rendicontazioni insufficienti sulle questioni ambientali

Informazioni

L'azienda ha fornito dati di rendicontazione o indicatori chiave di prestazione (KPI) su alcune questioni ambientali rilevanti, ma i dati di rendicontazione sono limitati in termini di quantità o qualità.

Istruzioni

L'azienda ha fornito KPI solo su alcuni dei temi ambientali rilevanti o solo a livello di società madre e la qualità, la trasparenza e il livello di rendicontazione non sono all'altezza del livello richiesto. Per migliorare la comunicazione dei dati ambientali ai propri stakeholder, l'azienda dovrebbe fornire KPI sulla maggior parte degli argomenti ambientali. Alcuni fattori di qualità aggiuntivi che potrebbero anche influenzare il livello di rendicontazione sono; (1) Garanzia esterna per valutare la qualità e la credibilità delle informazioni qualitative e quantitative riportate dall'organizzazione, (2) Allineamento con gli standard di rendicontazione quali GRI Core/Universal/Comprehensive, SASB, ecc. (3) Analisi di materialità per individuare le questioni ambientali più rilevanti in base all'attività dell'azienda (4) I dati relativi alla rendicontazione non devono essere più vecchi di 2 anni. (XS: azienda molto piccola : KPI/dati relativi alla rendicontazione forniti solo a livello di impresa madre e/o forniti solo per uno o pochi argomenti ambientali rilevanti e/o il periodo di tempo coperto dai dati di rendicontazione potrebbe essere troppo breve, il periodo di tempo deve essere pari o superiore a 12 mesi.)

Media

Documentazione inconcludente relativa alla rendicontazione sui rifiuti

Bassa

Nessuna informazione sulle rendicontazioni relative al consumo totale di energia

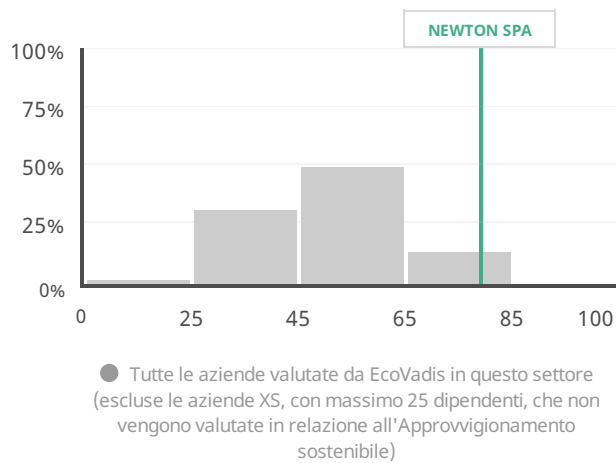
7. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

Questo tema prende in considerazione sia gli aspetti riguardanti le risorse umane interne (ad es. salute e sicurezza, condizioni lavorative, gestione delle carriere) sia gli aspetti connessi ai diritti umani (ad es. discriminazione e/o molestie, lavoro minorile).

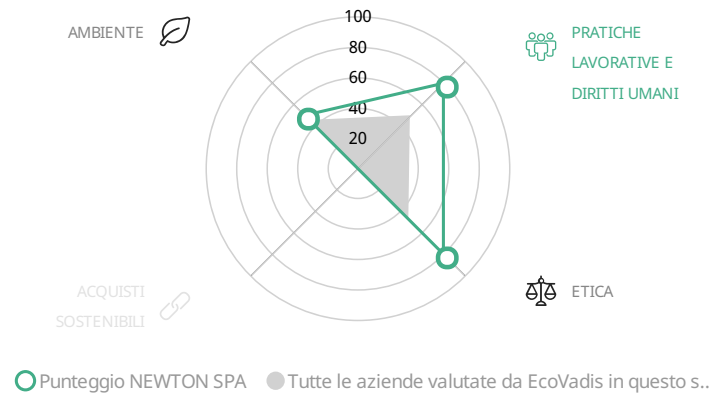
Composizione del punteggio relativo a pratiche lavorative e diritti umani



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Pratiche Lavorative e Diritti Umani: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Pratiche Lavorative e Diritti Umani: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance RSI delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.



Punti di forza

Politiche

Politica standard sulle problematiche di pratiche lavorative e diritti umani

Informazioni

L'azienda attua politiche standard su pratiche lavorative e diritti umani che riguardano alcuni argomenti rilevanti per le pratiche lavorative e diritti umani in base alla propria attività commerciale.

Istruzioni

Per progredire da una politica standard a una politica completa in materia di pratiche lavorative e diritti umani, l'azienda dovrebbe adottare politiche riguardo alla maggior parte o a tutti gli argomenti rilevanti in materia di pratiche lavorative e diritti umani. L'azienda dovrebbe inoltre avere uno o più obiettivi di politica che includano un risultato quantitativo assoluto o relativo e una scadenza specifica futura (dall'anno in corso in avanti). Ad esempio: L'azienda si impegna a formare il 100% dei dipendenti in materia di salute e sicurezza entro il 2024. Anche la politica dovrebbe essere riesaminata periodicamente.

Politica su pratiche lavorative e diritti umani relativa a diversità, equità e inclusione

Politica su pratiche lavorative e diritti umani per le condizioni lavorative

Politica su pratiche lavorative e diritti umani per la salute e sicurezza dei dipendenti

Azioni

Piano d'azione di emergenza per la salute e la sicurezza dei dipendenti

Informazioni

L'azienda prevede procedure formali che sono state comunicate a tutti i dipendenti riguardo a incidenti, infortuni, fornitura di attrezzature di emergenza, evacuazione in caso di emergenza, primo soccorso, esercitazioni antincendio e altre situazioni relative alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro.

Istruzioni

Un piano di azione di emergenza in materia di salute e sicurezza è un documento che dimostra il piano per la salute e la sicurezza sviluppato da ciascuna azienda per fornire indicazioni ai propri dipendenti nel momento in cui debbano fronteggiare situazioni di emergenza. Queste situazioni di emergenza dipendono dalle operazioni e dalla forza lavoro dell'azienda, ma includono, per fare alcuni esempi, anche incidenti relativi al funzionamento di attrezzature pesanti, lesioni, incendi, fuoriuscite di sostanze chimiche, esplosioni, cadute.

Programmi Family Friendly (FFPs) implementati (es. congedi parentali o di cura, servizi o assegni per l'infanzia)

Certificato ISO 45001

Informazioni

The company has provided a valid ISO 45001 certificate that covers all of its operations.

Istruzioni

ISO 45001 is an international standard for occupational health and safety management systems. It addresses employee health and safety issues and involves an external audit on the facilities' health & safety conditions. Organizations that implement ISO 45001 have a clear management structure with defined authority and responsibility, clear objectives for improvement, with measurable results and a structured approach to risk assessment. This includes the monitoring of health and safety management failures, auditing of performance and review of policies and objectives.

Organizzazione flessibile del lavoro (ad es. lavoro da remoto, orario flessibile)**Informazioni**

L'azienda dispone di misure ufficiali per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, presenti nella documentazione giustificativa. L'azienda fornisce orari e organizzazione flessibili per il lavoro dei dipendenti.

Istruzioni

The company has implemented working practices that acknowledge and aim to support the needs of staff in achieving a balance between their home and working lives. The company has supporting documentation showing a flexible organization of working hours is provided for employees, which can include evidence of options for part-time work, telecommuting or remote work, job-shares, and other forms of variable work schedules.

Corsi di formazione per la sensibilizzazione su diversità, discriminazione e/o molestia**Certificazione specifica in materia di pratiche di lavoro o sui diritti umani [UNI/PdR 125:2022]****Informazioni**

L'azienda ha fornito uno o più certificati sulla gestione del lavoro o dei diritti umani rilasciati da un organismo di certificazione accreditato.

Istruzioni

L'azienda ha fornito prove valide di uno o più certificati sulla gestione del lavoro o dei diritti umani rilasciati da un organismo di certificazione accreditato, specifico per il proprio settore o riguardante un tema specifico delle pratiche lavorative e dei diritti umani.

Valutazione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti**Informazioni**

L'azienda ha fornito documenti in cui si dimostra che è stata effettuata una valutazione dei rischi su salute e sicurezza dei dipendenti. La valutazione ha preso in considerazione le mansioni operative quotidiane dei dipendenti, i rischi per la salute e la sicurezza presenti sul luogo di lavoro e i rischi associati e ha proposto un piano di azioni correttive per affrontare i rischi individuati.

Istruzioni

Viene effettuata sistematicamente una valutazione dei rischi per identificare e valutare il potenziale impatto delle attività o delle condizioni operative su salute e sicurezza dei dipendenti. Gli elementi principali per una valutazione dei rischi completa sono: 1) la descrizione dei pericoli o dei fattori di rischio individuati che abbiano il potenziale di causare danni e la determinazione della significatività dei rischi. 2) revisione periodica dei rischi per riflettere i rischi più recenti e l'ambiente di salute e sicurezza nell'azienda. 3) presenza di un piano di azioni correttive e preventive sotto forma di misure e/o indicazioni che un'organizzazione deve adottare per prevenire e affrontare efficacemente i rischi identificati, mappati e valutati nelle valutazioni dei rischi.

Corsi di formazione per lo sviluppo delle competenze**Informazioni**

L'azienda fornisce formazione ai suoi dipendenti per sviluppare le loro competenze.

Istruzioni

L'azienda ha implementato la formazione e l'istruzione professionale, che includono la formazione per lo sviluppo delle competenze, l'istruzione finanziata in tutto o in parte dall'azienda, con l'obiettivo di fornire opportunità di avanzamento di carriera (Fonte: Global Reporting Initiative G3). Esempi di formazione sul lavoro per migliorare le competenze dei dipendenti sono il coaching, il mentoring, la rotazione delle mansioni, gli apprendistati, ecc. Il numero totale di ore di formazione per dipendente all'anno può essere un indicatore chiave di performance significativo per questa azione.

Formazione dei dipendenti sui rischi per la salute e la sicurezza e sulle buone pratiche lavorative

Informazioni

L'azienda ha fornito ai propri dipendenti la formazione necessaria per rafforzare le conoscenze in materia di rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e di buone prassi lavorative.

Istruzioni

L'azienda ha fornito formazione con l'aiuto di materiale didattico (slide, riassunti di contenuti formativi) e/o prove di svolgimento della formazione (relazioni sui progressi compiuti, certificati di completamento, attestati di frequenza) a dimostrazione dell'effettivo svolgimento dei programmi di formazione sui rischi legati a salute e sicurezza sul lavoro e sulle buone prassi lavorative.

Aree di miglioramento

Politiche

Media

Documentazione non probante relativa alle politiche su gestione delle carriere e formazione

Risultati

Media

Nessuna rendicontazione conclusiva sulle questioni relative alle pratiche lavorative e ai diritti umani

Informazioni

L'azienda non dispone di dati di rendicontazione quantitativa formalizzati sulle proprie performance sociali. Il documento o i documenti giustificativi forniti dall'azienda non contengono indicatori chiave di prestazione (KPI) validi su questioni relative a pratiche lavorative o diritti umani.

Istruzioni

Al fine di misurare e monitorare internamente l'efficacia del proprio sistema di gestione di pratiche lavorative e diritti umani e al fine di comunicare le proprie prestazioni agli stakeholder, un'azienda dovrebbe fornire KPI su questioni relative a pratiche lavorative o diritti umani. Nella valutazione EcoVadis, l'indicatore di rendicontazione esamina la qualità, la trasparenza e il periodo di rendicontazione prontamente disponibili agli stakeholder. I KPI forniti devono essere recenti (ossia relativi agli ultimi 2 anni), avere un'unità SI e coprire l'ambito di valutazione (ossia l'azienda o il gruppo di società valutate). I KPI possono essere specifici per settore e dovrebbero riguardare gli argomenti rilevanti su pratiche lavorative o diritti umani (salute e sicurezza dei dipendenti, gestione/formazione delle carriere, lotta alla discriminazione, ecc.) in base all'attività commerciale dell'azienda. I KPI rilevanti possono essere integrati all'interno delle relazioni ambientali dell'azienda, della relazione sulla sostenibilità o di qualsiasi altro documento di rendicontazione applicabile.

Media

Documentazione non probante per la rendicontazione sulla salute e sicurezza dei dipendenti

Media

Documentazione non probante per la rendicontazione sulle condizioni lavorative

Informazioni

L'azienda non dispone di alcun documento di rendicontazione formalizzato sulle condizioni lavorative dei dipendenti.

Istruzioni

"Esempi di documenti giustificativi: relazione annuale sui benefici per i dipendenti o database Excel interno, presentazione della gestione che includa dati di rendicontazione sulle condizioni lavorative dei dipendenti. Il documento deve dimostrare quanto segue: KPI (Indicatori chiave di performance) sulle condizioni lavorative, ovvero il monitoraggio continuo delle azioni della vostra azienda relative al benessere dei dipendenti. Ecco alcuni esempi di KPI su questi criteri: retribuzioni annuali totali o medie, numero totale di congedi presi dai dipendenti, tasso di soddisfazione dei dipendenti, ore medie di lavoro, ore di straordinari per dipendente. "

Media

Documentazione non probante per la rendicontazione sulla gestione delle carriere e formazione

Informazioni

L'azienda non dispone di alcun documento di rendicontazione formalizzato su gestione delle carriere e formazione dei dipendenti.

Istruzioni

"Alcuni esempi di documenti giustificativi pertinenti che possono essere forniti sono la relazione annuale sulla formazione, la relazione annuale sullo sviluppo dei dipendenti, il database Excel interno, la presentazione della gestione che includa i dati di rendicontazione su gestione delle carriere e formazione dei dipendenti. Il documento o i documenti devono dimostrare quanto segue: KPI (Indicatori chiave di performance) su gestione delle carriere e formazione, ovvero il monitoraggio continuo delle azioni della vostra azienda relative a gestione delle carriere e formazione. Ecco alcuni esempi di KPI su questi criteri: ore di formazione totali o ore medie di formazione per dipendente, numero di dipendenti con revisione della performance periodica. "

Media

Documentazione inconcludente per il reporting su diversità, equità e inclusione

Informazioni

L'azienda non dispone di alcun documento di rendicontazione formalizzato in materia di diversità, equità e inclusione.

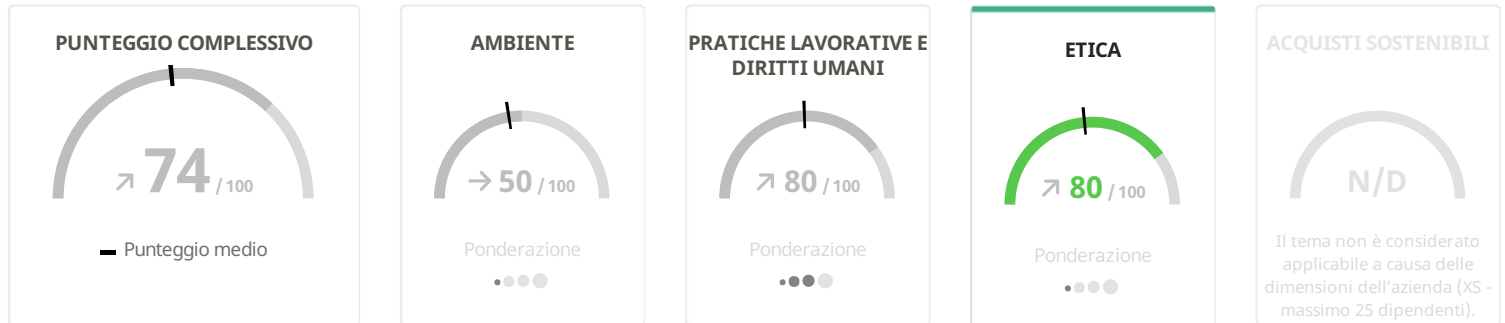
Istruzioni

"Alcuni esempi di documenti giustificativi pertinenti che possono essere forniti sono la relazione annuale sui dati sociali, la relazione sull'uguaglianza/diversità, la relazione sulla parità salariale, il database Excel interno, la presentazione della gestione che includa la rendicontazione su diversità e inclusione dei dipendenti. Il documento o i documenti devono dimostrare quanto segue: KPI (Indicatori chiave di performance) su DE&I (diversità, equità e inclusione), o il monitoraggio continuo delle azioni da parte della vostra azienda al fine di prevenire o eliminare discriminazioni e molestie sul posto di lavoro o promuovere DE&I. Ecco alcuni esempi di KPI su questi criteri: numero di dipendenti formati sulla prevenzione della discriminazione e delle molestie o sulla promozione di DE&I, percentuale di dipendenti donne. "

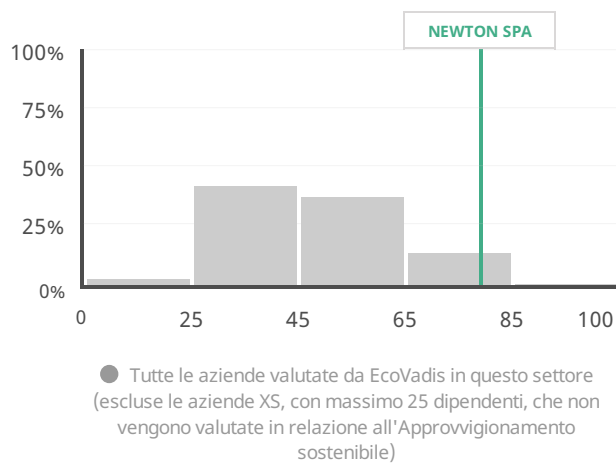
8. ETICA

Questo tema prende in considerazione principalmente gli aspetti connessi alla corruzione, le pratiche anticompetitive e la gestione responsabile delle informazioni.

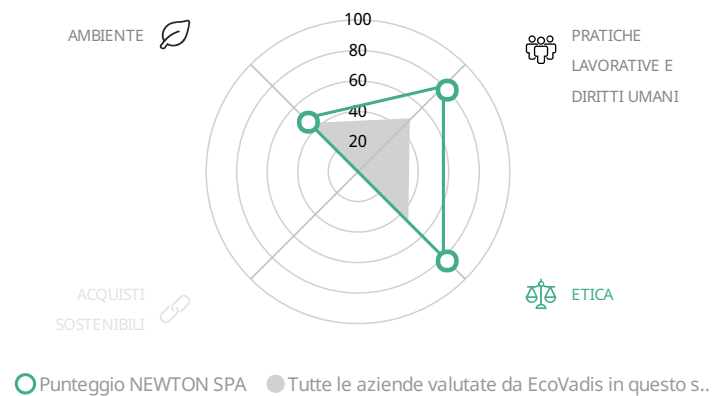
Composizione del punteggio relativo all'etica



Distribuzione dei punteggi dei temi



Paragone dei punteggi dei temi



Etica: Criteri attivati

Il questionario è personalizzato in base a settore, dimensioni e ubicazione geografica dell'azienda, quindi non tutti i 21 criteri vengono attivati per ogni organizzazione e alcuni criteri ottengono una ponderazione maggiore rispetto ad altri.

Etica: Punti di forza e aree di miglioramento

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. Le aree di miglioramento con azioni correttive in corso sono indicate sotto con le etichette.



Punti di forza

Politiche

Sanzioni disciplinari per affrontare le violazioni delle politiche aziendali

Informazioni

Nella documentazione giustificativa fornita dall'azienda ci sono prove che dimostrano che l'azienda ha implementato meccanismi strutturati per affrontare le violazioni della politica, come per esempio azioni disciplinari.

Istruzioni

In order to ensure the adequate implementation of business ethics policies, companies should establish procedures to administer investigations and sanction employees for eventual violations (i.e. disciplinary measures up to and including possible termination).

Politica sulla sicurezza delle informazioni

Informazioni

L'azienda ha emesso una politica standard formale che integra impegni sotto forma di obiettivi qualitativi su questioni relative alla sicurezza delle informazioni. La politica viene formalizzata in un documento come, per esempio, un codice etico e include almeno alcuni elementi organizzativi (ad es. processo di revisione, responsabilità dedicate, ambito di applicazione).

Istruzioni

It is imperative for companies who manage sensitive information to set commitments on the protection and responsible management of third-party data. The security of third party data encompasses the protection of customer personal identification information (PII) and the protection of third party intellectual property rights.

Politica relativa a corruzione e tangenti

Informazioni

C'è una politica formale che integra obiettivi/impegni qualitativi sulle questioni di anticorruzione e concussione (tra cui per esempio conflitto di interessi, frode e riciclaggio di denaro) nella documentazione giustificativa fornita dall'azienda.

Istruzioni

Corruption & bribery covers all forms of corruption issues at work namely extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. A comprehensive policy is formalized in a standalone document or is part of a Code of Ethics/Conduct on the issues mentioned and incorporate as well some of the following elements: scope of application, allocation of responsibilities, quantitative objectives, and review mechanisms.

Politica globale sulle principali questioni relative all'etica aziendale (ad es. corruzione)

Informazioni

Una politica completa sulle questioni di etica aziendale integra impegni e/o obiettivi operativi su tutte o quasi tutte le principali questioni relative all'equità delle prassi aziendali a cui un'azienda deve far fronte: in particolare questioni relative a corruzione e concussione, sicurezza delle informazioni e marketing responsabile, se applicabile. È anche obbligatorio disporre di elementi aggiuntivi tra cui un meccanismo formale per comunicare sull'etica aziendale, l'ambito di applicazione della politica e l'assegnazione di responsabilità.

Istruzioni

Policies are deemed exceptional when all business ethics issues are covered by qualitative and quantitative objectives. Additionally, an exceptional policy has exhaustive organizational elements such as allocation of responsibilities, mechanisms to deal with policy violations, formal review process, communication of the policy to all employees and business partners, etc.

Azioni

Procedura di denuncia di irregolarità per stakeholder (soggetti interessati) al fine di segnalare corruzioni e concussioni

Formazione in materia di tutela della riservatezza dei dati**Informazioni**

The company has delivered awareness trainings to employees on information security issues.

Istruzioni

Information management is the process of collecting, storing, managing and maintaining information securely in all its forms. Through the use of rigorous information management practices, companies can help maintain their credibility and confidence of consumers. Awareness or trainings on such practices are regularly conducted to ensure that employees are familiar with the company's information management policy and procedures. They may be conducted either online or in person, and should include regular testing to ensure the training effectiveness.

Misure per tutelare i dati dei clienti dall'accesso o dalla divulgazione non autorizzata**Informazioni**

L'azienda ha implementato misure per proteggere i dati dei clienti da accessi o divulgazioni non autorizzati.

Istruzioni

The company has taken measures to limit access to customer or client data within its own operation, or have implemented measures to secure its information system including such data so as to protect the data from unauthorized access or disclosure.

Programma di formazione anti-corruzione somministrato online o di persona**Informazioni**

L'azienda ha implementato un programma di sensibilizzazione o formazione sulle questioni di anticorruzione e concussione per i dipendenti.

Istruzioni

According to the ISO 26000 guideline, "Corruption can be defined as the abuse of entrusted power for private gain". There are all forms of public and proprietary corruption in the workplace, including among other things extortion, bribery, conflict of interest, fraud, money laundering. Since corruption undermines a company's effectiveness and ethical reputation, awareness or trainings on anti-corruption & bribery issues are regularly conducted to ensure that employees are familiar with the company's policy and procedures. They may be conducted either online or in person, and should include regular testing to ensure the training effectiveness.

ISO 27001 certified (certification of information security management system)**Informazioni**

The company has provided a valid ISO 27001 certificate for at least one of its operational sites, or business units.

Istruzioni

ISO 27001 is an Information Security Management System (ISMS) standard from the International Standard Organization. This standard specifies the requirements for establishing, implementing, operating, monitoring, reviewing, maintaining and improving a documented Information Security Management System within the context of the organization's overall business risks (Source: ISO).

9. ACQUISTI SOSTENIBILI (N/D)

10. RISULTATI DEL MONITORAGGIO A 360°

9 Ott 2024 |

Impatto sul punteggio
Neutro →
 valido dal giorno 26 Nov 2024 al giorno 9 Ott 2029

No records found for this company on Compliance Database

Ambiente
 Pratiche Lavorative e Diritti Umani
 Etica
 Acquisti Sostenibili

I risultati del monitoraggio a 360° sono costituiti dalle informazioni pubbliche pertinenti relative alle prassi di sostenibilità delle aziende, identificate grazie a oltre 10.000 fonti di dati (tra cui ONG, organi di stampa e organizzazioni sindacali). I risultati del monitoraggio a 360° sono integrati nella valutazione EcoVadis e possono influire positivamente o negativamente o non influire affatto sul punteggio.

EcoVadis è collegata alle seguenti fonti internazionali:

- Reti e iniziative di sostenibilità (ad es. AccountAbility, Business for Social Responsibility, CSR Europe)
- organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro;
- organizzazioni internazionali (ad es. Nazioni Unite, Corte europea dei diritti dell'uomo, Global Compact, Organizzazione internazionale del lavoro, Banca mondiale);
- ONG (ad es. China Labor Watch, Greenpeace, WWF, Movimento Difesa del Cittadino);
- istituti di ricerca e stampa specializzata (ad es. CSR Asia, Blacksmith Institute, Corpwatch).

11. COMMENTI SPECIFICI

Commenti aggiuntivi riguardanti la valutazione formulati dai nostri analisti.

Commenti specifici

- Nessun record trovato nel database di rischio e conformità di terze parti.

- L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni relative alla pratiche lavorative e ai diritti umani.

- L'azienda dimostra un sistema avanzato di gestione delle questioni etiche.

- Nonostante la società abbia formalizzato le politiche riguardanti le principali questioni ambientali, non vi sono sufficienti informazioni sulle misure a esse associate.

- Dall'ultima valutazione il punteggio complessivo è aumentato grazie alla fornitura di nuove certificazioni di sostenibilità.

- Mancanza di rendicontazioni sui KPI relativi alle questioni di pratiche lavorative e diritti umani.

12. CONTATTACI

Desidera porre domande o richiedere aiuto? Visiti il nostro Centro assistenza all'indirizzo support.ecovadis.com

APPENDICE:

PROFILO DI RISCHIO DEL SETTORE

Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche RSI di ogni specifico comparto.

EcoVadis stabilisce il settore di appartenenza in base alla Classificazione internazionale tipo, per industrie, di tutti i rami d'attività economica (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, ISIC), un elenco di tutte le attività economiche globali pubblicato dalla Commissione statistica delle Nazioni Unite. Scopo principale di questa classificazione è classificare le attività in categorie utilizzabili per la raccolta e la formulazione dei report statistici.

È possibile che un'azienda svolga attività riconducibili a più settori. In questi casi, EcoVadis ne decide la classificazione in base all'area operativa principale, in base al rischio di sostenibilità e/o al fatturato totale.

ATTIVAZIONE DEI CRITERI IN BASE AI TEMI

Scoprire i principali rischi, le normative, gli argomenti scottanti e le buone pratiche RSI di ogni specifico comparto.

Ambiente

| | |
|--------------|---|
| Media | Consumo energetico ed emissioni di gas as effetto serra |
| Non attivato | Acqua |
| Non attivato | Biodiversità |
| Non attivato | Inquinamento atmosferico |
| Media | Materiali, prodotti chimici e rifiuti |
| Non attivato | Uso del prodotto |
| Non attivato | Fine di vita del prodotto |
| Non attivato | Salute e sicurezza dei clienti |
| Media | Advocacy e servizi ambientali |

Pratiche Lavorative e Diritti Umani

| | |
|--------------|---|
| Media | Salute e sicurezza dei dipendenti |
| Media | Condizioni lavorative |
| Media | Dialogo sociale |
| Media | Gestione delle carriere e formazione |
| Non attivato | Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani |
| Alta | Diversità, equità e inclusione |
| Non attivato | Diritti umani delle parti interessate esterne |

Etica

| | |
|-------|------------|
| Media | Corruzione |
|-------|------------|

Non attivato

Pratiche anticompetitive

Media

Gestione responsabile delle informazioni

Acquisti sostenibili



Media

Pratiche ambientali dei fornitori

Media

Pratiche sociali dei fornitori

ASPETTI CHIAVE DELLA SOSTENIBILITÀ

Di seguito sono riportate le descrizioni qualitative degli aspetti chiave della sostenibilità e dei rischi associati a Attività di servizio alle imprese

Ambiente

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Consumo energetico ed emissioni di gas a effetto serra

Definizione

Consumo energetico (ad es. elettricità, carburante, energie rinnovabili) utilizzato durante le operazioni e i trasporti. Emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra, compresi CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC e SF₆. Comprende anche la produzione di energie rinnovabili da parte dell'azienda.

Specifiche di settore

Office administrative and support activities covers a wide range of business areas. Depending on the activity, consumption of energy can range from relatively low to sizable. According to the International Energy Agency, energy used by consumer electronics and computer equipment is expected to triple by 2030 unless actions are taken to increase energy efficiency (1). Given that this sector is largely dependent on the use of equipment such as computers, printers, photocopiers, and air conditioners, the use of energy-efficient equipment (such as Energy Star-labelled products) and measures such as office lighting and computer settings for periods of inactivity can have a significant energy-saving impact. Notably, energy-saving plans often integrate actions such as raising employee awareness on the issue, regular monitoring of energy consumption, and conducting energy audits of company premises. Proactive companies may also take actions to ensure that the electricity used in offices is sourced from green/renewable sources. Additional measures to minimize energy consumption and reduce greenhouse gas emissions include those related to employee transportation, such as encouraging the use of public transport, cycling, and carpooling.

Media

Materiali, prodotti chimici e rifiuti

Definizione

Consumo di materie prime e prodotti chimici di ogni tipo. Rifiuti non pericolosi e pericolosi generati dalle operazioni. Comprende anche le emissioni in atmosfera diverse dai gas serra (ad es. SO_x, NO_x).

Specifiche di settore

Waste generated regularly from offices includes paper, plastic bottles, equipment, and furniture. Efforts to reduce the generation of waste not only have environmental benefits but can also help a company's bottom line (waste typically costs companies 4.5% of their turnover) (2). According to the Natural Resources Defense Council, the average office generates about 160 kg of wastepaper per employee per year (3). Companies can thus work to reuse or recycle the materials they use to reduce the amount of waste sent to landfill. The global use of IT equipment and other electrical and electronic equipment in offices has drastically increased. This has in turn led to an increase in electrical and electronic waste. According to a report from the United Nations University, 41.8 million tons of e-waste were thrown away in 2014 (4). Regulations are being strengthened and new laws drawn up to address this issue. For instance, the Directive 2002/96/EC of the European Parliament on Waste Electrical and Electronic Equipment (WEEE). Companies can be proactive in confronting this by adopting measures such as recycling schemes for their electrical and electronic waste. Best practices include the implementation of a waste management strategy that is based on the central concept of a hierarchy of preferable options for the treatment and disposal of waste, with the aim of minimizing the depletion of raw materials and avoiding adverse environmental impacts. Examples of effective waste management measures include recycling of paper, toners, and ink cartridges. Companies can also equip their sites with recycling bins and establish partnerships to help dispose/recycle/reuse waste responsibly.

Media

Advocacy e servizi ambientali

Definizione

Programmi attuati per promuovere il consumo sostenibile dei propri prodotti o servizi tra la propria clientela. I criteri comprendono gli impatti positivi/negativi indiretti dell'uso dei prodotti e servizi.

Specifiche di settore

According to the OSLO Symposium in 1994, sustainable consumption is "the use of services and related products, which respond to basic needs and bring a better quality of life while minimizing the use of natural resources and toxic materials as well as the emissions of waste and pollutants over the life cycle of the service or product so as not to jeopardize the needs of further generations" (5). Sustainable consumption, in a business context, is mainly related to providing sustainable services (or products) to clients, which along with satisfying their business needs, also help to improve their environmental performance. The aim is to promote the development and diffusion of sustainable development among clients, for example, via the provision of eco-design services among companies and their employees. This can be achieved by, for example, encouraging clients to switch from print to electronic methods for catalogues and invoices to reduce paper consumption, or to switch from travelling to using teleconferencing for international meetings. Provision of sustainable development consulting or awareness programs to clients to measure their carbon footprint, identify key opportunities for energy and carbon reduction can help in reducing their impact on the environment.



Pratiche Lavorative e Diritti Umani

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Salute e sicurezza dei dipendenti

Definizione

Riguarda gli aspetti relativi a salute e sicurezza riscontrati dai dipendenti sul lavoro, ossia durante operazioni e trasporti. Comprende sia gli aspetti fisiologici sia quelli psicologici derivanti, tra le altre cose, da apparecchiature, prassi lavorative e sostanze pericolose.

Specifiche di settore

The occupational hazards that affect office workers are different from those in manufacturing jobs. Some common health and safety issues associated with office environments include ergonomic hazards, prolonged repetitive work, and inadequate lighting and thermal comfort. Another important hazard to which employees can be exposed to is work-related stress. This phenomenon can arise when, for example, work demands exceed the employee's ability to cope (6). From a recent survey conducted by the European Agency for Safety and Health at Work, in the latest pan-European opinion poll, 51% of workers have reported that work-related stress is a common issue in their workplace (7). Poor productivity, sickness absences, and high staff turnover can all be consequences of work-related stress and other health and safety hazards. Companies should integrate health and safety management into their daily activities in order to help address these issues. A risk management approach can help by putting in place sensible measures through a process of hazard identification, risk assessment, and evaluation of control measures. In addition, known health risks due to the use of display screen equipment for extended periods include eyestrain, headaches, blurred vision, dry eyes and neck and shoulder pain, which are categorized as Computer Vision Syndrome. Measures that can help alleviate these health issues include good workstation design with the correct combination of lighting, temperature and air quality, as well as adequate training for employees on health and safety risks (8).

Media

Condizioni lavorative

Definizione

Riguarda orario di lavoro, retribuzioni e vantaggi sociali concessi ai dipendenti.

Specifiche di settore

While working in the office administrative and support activities sector is not physically strenuous in general, the activities can be repetitive in nature, and often involve long hours and overtime work, particularly during some specific periods such as towards the end of a project or the end of the financial year. This can lead to employee dissatisfaction, which can be addressed with periodic monitoring of employees' satisfaction through surveys and via the provision of proper benefits and incentives, such as a bonus scheme or profit-sharing plan. Furthermore, companies can implement measures like ensuring job variation and including long, short, and micro breaks during working hours and granting of special remuneration and time off for overtime worked. Additional initiatives to promote work and life balance such as including flexible working arrangements, childcare facilities for working parents and a variety of paid leaves, also help to boost employee job satisfaction and quality of life.

Media

Dialogo sociale

Definizione

Riguarda il dialogo sociale strutturato, vale a dire il dialogo sociale realizzato tramite i rappresentanti riconosciuti dei dipendenti e la contrattazione collettiva.

Specifiche di settore

Social dialogue with work councils and labor unions is an effective tool to assist companies in identifying human capital management needs, including in areas such as wages, benefits and skills development training. A vast majority of ITUC's 2014 respondents believe that workplaces with unions provide better wages, work conditions and safety, evidence of the impact that advanced social dialogue has in reinforcing human capital management strategies (9) (see Working Conditions and Career Management). Numerous factors influence the level of social dialogue with workers representatives, including national laws that outlaw labor unions, and employee apathy caused by the declining impact of unions to serve worker interests. From an internal management perspective, the challenges associated with managing social dialogue in global operations is exacerbated by the disparity in union membership across the world, currently 6.7% in the US (10), 30-35% in China (11), and over 60% in the Nordic countries (12). According to the 2014 ITUC survey, a vast majority of respondents disapprove of their working conditions, including the wages, benefits and job security-a figure that provides tremendous opportunities for companies by implementing effective dialogue in countries that clearly lack such engagements (13). Structured social dialogue in this category is a crucial issue, which, if disregarded, could lead to strikes and other forms of service disruptions, bringing adverse effects on the clients as well as on the company's bottom line. As encouraged by international labor conventions, companies can conduct structured social dialogue by carrying out collective bargaining, which involves negotiation to reach a common agreement between employers' and workers' representatives on matters of concern, such as remuneration and conditions of work. Under a system of structured social dialogue, employees freely elect their representative(s) who are involved in advocating for the interests of the employees in discussions with management.

Media

Gestione delle carriere e formazione

Definizione

Riguarda le principali fasi della carriera: assunzione, valutazione, formazione e gestione dei licenziamenti.

Specifiche di settore

Some jobs within companies in this category can be of very monotonous and/or routine nature, for example, data entry, which can result in lack of employee motivation and/or high employee turnover if companies do not put in place appropriate career management measures. In addition to fair pay, social benefits and safe and stimulating working conditions, companies should include occupational skills development in their human capital management strategies. Occupational skills development, through formal training, developmental assignments and feedback, provides mutual benefits for employees and companies. Companies benefit from a higher skilled workforce capable of meeting 21st century market demands, and workers develop skills necessary for promotions and/or future employment opportunities in the sector. Workers are increasingly demanding occupational skills development in order to stay up-to-date on technological developments, ultimately ensuring they remain competitive workers. The reciprocal benefits ultimately reduce employee turnover costs, evidenced by one HBR report that finds that workers are 125% less likely to change jobs due to burnout (14). It is the reason why it is really important to provide opportunities for employees to develop their knowledge, skills and abilities to be successful in their job and career. Providing support for growth and development of employees not only helps them to be productive in their current role, but also encourages motivation and retention and hence, sets them up for career opportunities. Examples include regular performance assessment, which gives an insight of strengths and weaknesses, ongoing training for current employees to adapt to changing job requirements and setting up individual career plans for all employees.

Alta

Diversità, equità e inclusione

Definizione

Riguarda la prevenzione di discriminazione e molestie sul posto di lavoro. Si definisce discriminazione il trattamento differenziato delle persone in merito ad assunzione, retribuzioni, formazione, promozione, licenziamento sulla base di razza, provenienza nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati, affiliazione politica o età. Le molestie possono comprendere abusi fisici, psicologici e verbali nell'ambiente di lavoro.

Specifiche di settore

Discriminatory practices can occur in any aspect of employment, from recruitment through to compensation and promotion practices. In 2014, nearly 26,027 sex discrimination and 31,073 race discrimination charges were filed with the Equal Employment Opportunity Commission in the United States (15). Companies can encourage cooperation and equality in the workplace by creating diverse groups of workers, providing a solid foundation for building a safe and respectful working environment. In addition, job offers can be supplemented by targeted measures (e.g. interviews in sign language) for prospective employees with disabilities. Other measures can include providing training for managers on the implementation of anti-discrimination policies and creating appropriate investigatory procedures in order to effectively resolve complaints of discrimination.



Etica

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Corruzione

Definizione

Riguarda gli aspetti relativi a tutte le forme di corruzione sul lavoro, comprese, ad esempio, estorsione, corruzione, conflitto di interessi, frode, riciclaggio di denaro.

Specifiche di settore

According to Transparency International's Corruption Perceptions Index 2014 (16), only a handful of countries perform well on corruption issues, with not one getting a perfect score and more than two-thirds with a score of less than 50. Corruption can occur in every sector and the office administrative and support activities category is no exception. Companies in this industry can be exposed to corruption and conflict of interests as employees often work part time and can work for more than one company on a freelance basis. Some companies are therefore taking proactive measures to counter corruption and bribery, such as having awareness and training sessions, conducting internal audits on compliance, enforcing disciplinary measures, and implementing whistle-blowing procedures specifically for corruption and bribery issues. Additionally, proactive companies are requiring that all relevant employees sign an anti-corruption practices policy, often in the form of a code of conduct or ethics.

Media

Gestione responsabile delle informazioni

Definizione

Riguarda la protezione dei dati e il rispetto della vita privata di terzi, che comprende la protezione delle informazioni di identificazione personale dei clienti e i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Specifiche di settore

Companies collect, process and share confidential information belonging to third-parties in order to operate their business. Third-party confidential information includes employee and consumer personal identification information, third parties' intellectual property, and business partner trade secrets. Companies are legally mandated in several jurisdictions to manage third party data responsibly. Breaches of third-party data, including proprietary intellectual property, trade secrets and employee and consumer PII expose companies to operational seizures, financial and reputational impacts caused by stakeholder lawsuits and regulatory penalties. The financial impacts of information security breaches can be both immediate and drawn out over several years, due to possible litigation action by parties who lost confidentiality of their information entrusted to the breached company. The costs of regulatory violations remain severe, and proposed changes to major regulatory frameworks in major countries are likely to impose greater fines. Ponemon Institute estimates the global average cost of a cyber-attack to be US\$3.86 million (21). Beyond direct regulatory and financial penalties, breaches in a company' information management system can cause long term distrust in the company' information security management. Almost immediately after Target's information breach, the company' net earnings for the fourth quarter were down 46 percent from the same period the year before. Over time, Target will pay an estimated US\$1.4 billion when factoring ongoing legal costs, class-action lawsuits by consumers and business partners, and credit monitoring services for affected consumers (22). In order for companies to manage operational and legal risks associated with information security breaches, it is vital that robust information security management systems are developed and implemented across to the operational scope. Companies should perform vulnerability assessments, implement access and disclosure controls and provide thorough training for all employees responsible for processing third-party data. An adequate incident response procedure capable of preventing further data loss, communicating with exposed stakeholders, and systems updates is necessary to meet legal requirements in key jurisdictions.



Acquisti sostenibili

Importanza

Aspetto della sostenibilità

Media

Pratiche ambientali dei fornitori

Definizione

Riguarda gli aspetti ambientali all'interno della catena di fornitura, ossia gli impatti ambientali generati dalle operazioni e dai prodotti di fornitori e subappaltatori.

Specifiche di settore

For businesses in the office administrative and support activities category, good environmental practices must be integrated into their supply chain practices. To limit environmental impacts, companies in this category may implement specific environmental product specifications into their purchasing decisions. For example, when buying office equipment, companies can choose items that carry the Energy Star rating. In 2014, Americans purchased more than 320 million ENERGY STAR certified products, preventing more than 300 million metric tons of greenhouse gas (GHG) emissions (17). Another key issue is the environmental impacts from subcontractors. Their practices should be taken into account when selecting who to hire for contracted labor. Eliminating paper from the workplace will not always be technically possible, so companies can ensure that the paper they are using originates from sustainable or recycled sources such as Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC)/Forest Stewardship Council (FSC) certified office paper. In addition, suppliers can be trained on environmental issues within the supply chain to ensure that they comply with international standards and emerging legislation such as RoHS and WEEE to set the pace for good practices.

Media

Pratiche sociali dei fornitori

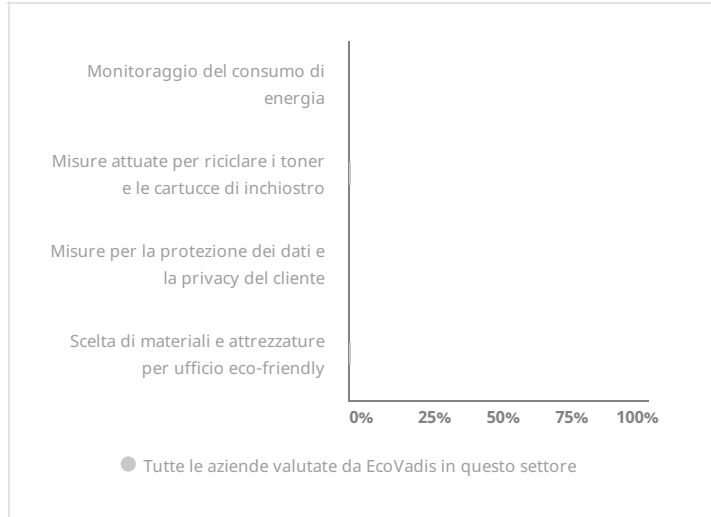
Definizione

Riguarda gli aspetti relativi alle pratiche lavorative e ai diritti umani all'interno della catena di fornitura, ossia le questioni legate alle pratiche lavorative e ai diritti umani generati dalle operazioni o dai prodotti di fornitori e subappaltatori.

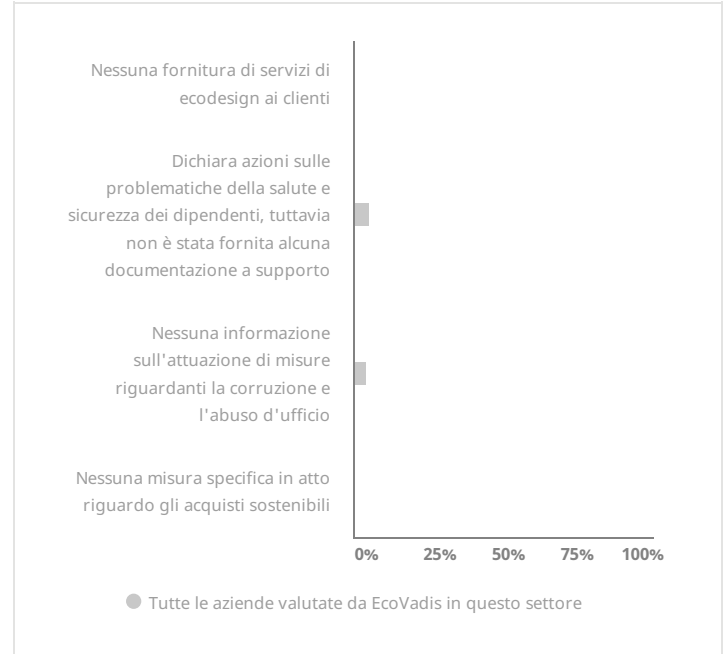
Specifiche di settore

To prevent supply disruptions and potentially costly litigation, companies should work to embed their human rights, human capital management, and business ethics commitments throughout their supply chain operations in order to address operational impacts on stakeholders. Supply Chain risk management efforts should focus on fundamental human rights for internal and external stakeholders, working conditions and fair business practices. A great majority of ITUC's respondents believe that workers' rights throughout the value chain are not respected, a figure that reflects a significant level of risk for buyers if large scale worker strikes prevent operations (18). Legislation has now been introduced or enacted in a handful of countries, requiring companies to report on conflict mineral sourcing and due diligence measures to prevent human rights abuses from persisting in their supply chains. Corruption increases procurement costs by an estimated 25%, making the prevention of supply chain corruption and bribery a strategic must (19). Under the FCPA and UK Bribery Act companies are exposed to additional financial and criminal penalties for supplier bribery accusations, a fact that is reinforced by 90% of FCPA financial and criminal settlements involved third parties (20). Managing intellectual property in business relationships is vital to any company's business sustainability. The main purchases made by companies in the office administrative and support sector include computer equipment, paper, and office furniture. Companies in this category often hire subcontractors. The labor practices of subcontractors carry reputation risks for the hiring organization and should be strongly monitored. To reduce the risks of dealing with suppliers and subcontractors with a poor track record regarding labor practices and human rights issues, companies can regularly assess them (e.g. send questionnaires or conduct on-site audits) on social practices. Additionally, at the stage of pre-contract companies may integrate social factors like working conditions and human rights considerations, as well as business ethics issues.

Punti di forza chiave del settore



Aree di miglioramento chiave del settore



Panoramica dei KPI di sostenibilità

| KPI | Tutte le aziende valutate da EcoVadis in questo settore |
|--|---|
| Global Compact Signatory | 12% |
| Policy on sustainable procurement issues | 35% |
| ISO 14001 certified (at least one operational site) | 35% |
| Carbon disclosure project (CDP) respondent | 10% |
| ISO 45001 certification or equivalent (at least one operational site) | 22% |
| Grievance mechanism or whistleblowing procedure in place | 30% |
| Reporting on energy consumption & GHGs | 44% |
| Reporting on health & safety indicators | 32% |
| Audit or assessment of suppliers on CSR issues | 34% |

Principali normative e iniziative

Ethics Charter of the AFPA (Association Française de la Formation Professionnelle)

http://www.afpa.fr/documents/pdfs/ethique_afpa.pdf

AFPA is a French professional association

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

Standard ISO 14000 (International Standard Organisation)

http://www.iso.org/iso/iso_14000_essentials

The ISO 14000 family addresses various aspects of environmental management

 **Ambiente**

International Labor Organization's Fundamental Conventions

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

 Normativo

The Governing Body of the International Labour Office has identified eight Conventions as fundamental to the rights of human beings at work. These rights are a precondition for 12 the others in that they provide a necessary framework from which to strive freely for the improvement of individual and collective conditions of work.

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

Foreign Corrupt Practices Act of 1977

<http://www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/>

 Normativo

The Foreign Corrupt Practices Act of 1977 (FCPA) prohibits payments, gifts, or Practices Act contributions to officials or employees of any foreign government or government-owned business for the purpose of getting or retaining business.

 **Etica**

United Nations Global Compact (10 principles)

<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>

The Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of ten principles in the areas of human rights, labour standards, the environment, and anti-corruption:

    **Tutti i temi**

ILO Recommendation 117 concerning Vocational Training (1962)

http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/instr/r_117.htm

 Normativo

International convention on vocational training

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

Universal Declaration of Human Rights

<http://www.un.org/Overview/rights.html>

 Normativo

The Universal Declaration of Human Rights (UDHR) is an advisory declaration adopted by the United Nations General Assembly (10 December 1948)

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

Standard OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>

OHSAS 18000 is an international occupational health and safety management system specification.

 **Pratiche Lavorative e Diritti Umani**

United Nations Convention against Corruption (UNCAC)

<http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

 Normativo

The UNCAC is the first legally binding international anti-corruption instrument. In its 8 Chapters and 71 Articles, the UNCAC obliges its States Parties to implement a wide and detailed range of anti-corruption measures affecting their laws, institutions and practices.

 **Etica**

OECD guidelines for multinational enterprises

http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html

The Guidelines are recommendations addressed by governments to multinational enterprises operating in or from adhering countries. They provide voluntary principles and standards for responsible business conduct in a variety of areas including employment and industrial relations, human rights, environment, information disclosure, combating bribery, consumer interests, science and technology, competition, and taxation.

    **Tutti i temi**

Standard Global Reporting Initiative's (GRI)

<http://www.globalreporting.org/Home>

The GRI is a network-based organization, that has set out the principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental, and social performance.

    **Tutti i temi**

Carbon disclosure project

<https://www.cdp.net>

CDP is an international, not-for-profit organization providing the only global system for companies and cities to measure, disclose, manage and share vital environmental information.

 **Ambiente**

Standard ISO 26000 (International Standard Organisation)

<http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref972>

The future International Standard ISO 26000, Guidance on social responsibility, will provide harmonized, glob12y relevant guidance based on international consensus among expert representatives of the main stakeholder groups and so encourage the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

    **Tutti i temi**

Fonti

1- International Energy Agency, 2014, Energy Efficiency

<http://www.iea.org/topics/energyefficiency/>

2- Duport, 2014, Running a green office

<http://www.duport.co.uk/advisor/office/running-a-green-office/recycling-in-the-office.php>

3- Natural Resources Defense Council, 2014, Smarter Business: Greening Advisor: Reducing Paper Use

<http://www.nrdc.org/enterprise/greeningadvisor/pa-reducing.asp>

4- Forbes, 2015, Which country is on top of the world's electronic waste mountain?

<http://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2015/04/20/which-country-is-on-top-of-the-worlds-electronic-waste-mountain-infographic/>

5- United Nations, 2015, Sustainable consumption and production

<https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainableconsumptionandproduction>

6- World Health Organisation, 2014, Occupational Health

http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/

7- European Agency for Safety and Health at Work, 2014, Work-related stress – EU-OSHA campaign calls on employers and workers to tackle it together

<https://osha.europa.eu/en/press/press-releases/work-related-stress-eu-osha-campaign-calls-on-employers-and-workers-to-tackle-it-together>

8- UK Health and Safety Executive, 2014, Designing workstations

<http://www.hse.gov.uk/toolbox/workplace/designing.htm>

9- ITUC, 2014, ITUC Global Poll 2014

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

10- Harvard Business Review, 2014, What Unions No Longer Do

<https://hbr.org/2014/09/what-unions-no-longer-do/>

11- ILO, 2010, STATISTICS OF TRADE UNION MEMBERSHIP

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_165192.pdf

12- Harvard Business Review, 2014, What Unions No Longer Do

<https://hbr.org/2014/09/what-unions-no-longer-do/>

13- ITUC, 2014, ITUC Global Poll 2014

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

14- Harvard Business Review, 2012, Creating Sustainable Performance

<https://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance>

15- ILO-IPEC, 2013, Marking progress against child labour

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221513.pdf

16- ILO, 2008, Forced Labor: Critical Issues For US Business Leaders

http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_092176/lang-en/index.htm

17- Catalyst, 2014, Sex Discrimination and sexual harassment

<http://www.catalyst.org/knowledge/sex-discrimination-and-sexual-harassment-0>

18- European Agency for Safety and Health at Work, 2013, Priorities for occupational safety and health research in Europe 2013-2020

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/priorities-for-occupational-safety-and-health-research-in-europe-2013-2020>

19- Transparency International, 2014, Corruption Perceptions Index 2014

<http://www.transparency.org/cpi2014/results>

20- The Economist, 2014, Just one more fix

<http://www.economist.com/news/business/21599799-trustbusters-have-got-better-detecting-cartels-and-bolder-punishing-them-in-countries>

21- Larry Ponemon, 2018, Calculating the Cost of a Data Breach in 2018, the Age of AI and the IoT.

<https://securityintelligence.com/ponemon-cost-of-a-data-breach-2018/>

22- Andrew Roberts, 2015, Legal Ramifications of Data Breaches.

<https://www.stratokey.com/blog/Legal-ramifactions-of-data-breaches>

23- ENERGY STAR, 2014, ENERGY STAR overview of 2014 achievements

https://www.energystar.gov/ia/partners/publications/pubdocs/Overview%20of%20Achievements_508Compliant.pdf

24- ITUC, 2014, ITUC Global Poll 2014

<http://www.ituc-csi.org/ituc-global-poll-2014?lang=en>

25- UNODC, 2013, Good practices in ensuring compliance with article 9 of the United Nations Convention against Corruption

https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/2013/Guidebook_on_anti-corruption_in_public_procurement_and_the_management_of_public_finances.pdf

26- EY, 2013, 12th Global Fraud Survey

<http://www.ey.com/GL/en/Services/Assurance/Fraud-Investigation---Dispute-Services/Global-Fraud-Survey---a-place-for-integrity---Preparing-to-meet-new-challenges>

Certificato

Partner per la
protezione del clima



Newton S.p.A.

**Carbon Neutral Company 2024,
2023, 2022**

Questo certificato conferma il finanziamento di progetti di protezione del clima.

CO₂-equivalente

1.419.783 kg

Progetto di protezione del clima supportato

Progetti diversi

ID di ClimatePartner

19679-2210-1001

Rilasciato il

18.12.2024

Per ulteriori informazioni usare il seguente URL:

climatepartner.com/19679-2210-1001