

Deloitte.

Corporate
Responsibility
Report

RISK ADVISORY





L'ESIGENZA DI UN
REPORT PER BUSINESS



IL NETWORK
DI DELOITTE



IL RISK ADVISORY DI
DELOITTE: TRADIZIONE,
GLOBALITÀ E
INNOVAZIONE



IL VALORE
CREATO



L'IMPATTO DEL RISK
ADVISORY DI DELOITTE
SULL'AMBIENTE



IL TALENTO DEL
RISK ADVISORY DI
DELOITTE



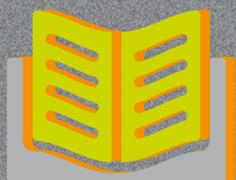
L'IMPATTO DEL RISK
ADVISORY DI DELOITTE
SULLA COMMUNITY



GOVERNANCE,
ETICA E TRASPARENZA
NEL BUSINESS



ALLEGATI



L'ESIGENZA DI UN REPORT PER BUSINESS





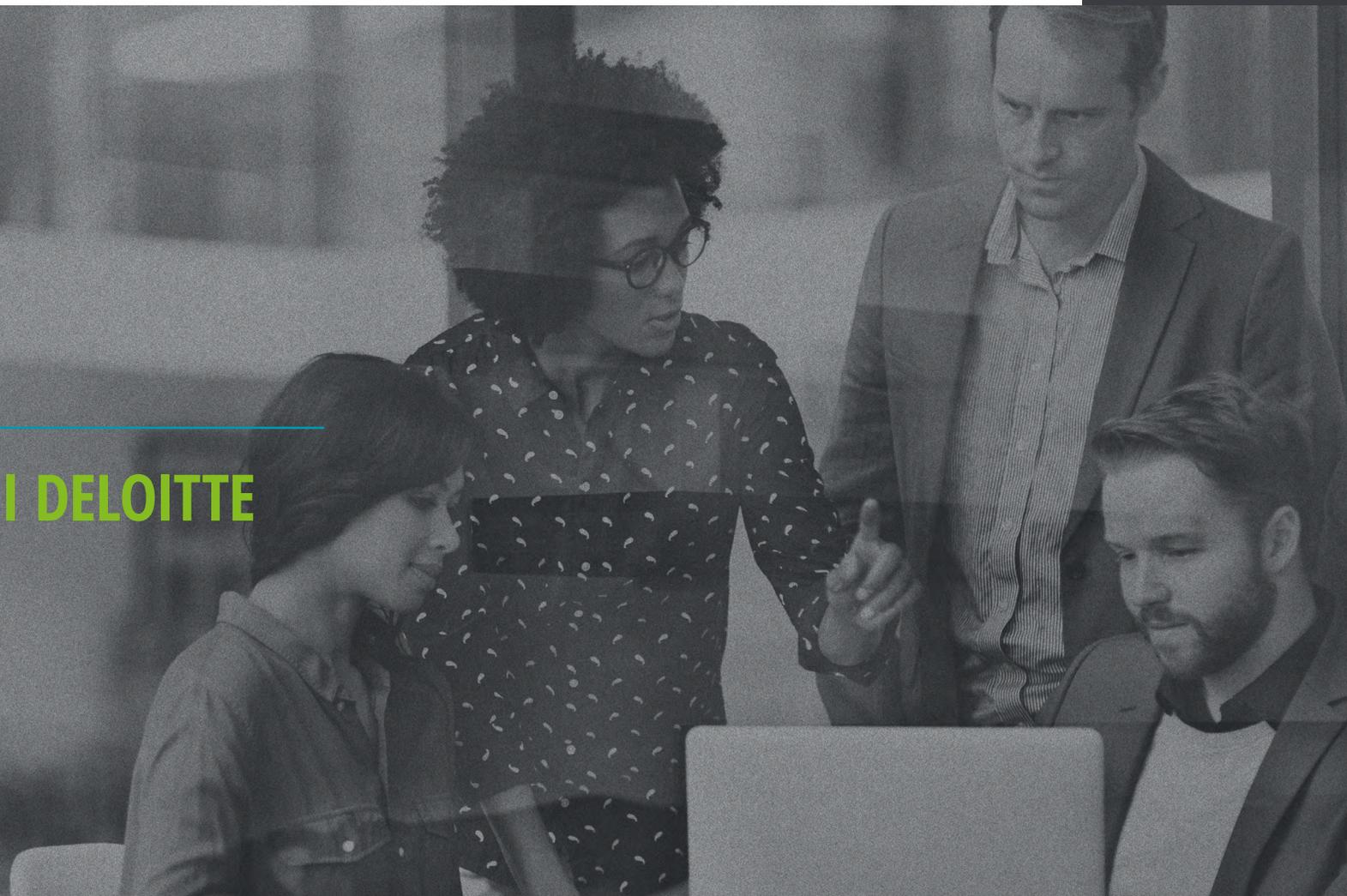
Siamo lieti di presentavi la quarta edizione del **Report di Sostenibilità del Risk Advisory di Deloitte** nato con lo scopo di **rafforzare il legame con tutti i nostri stakeholder** e di fornire un quadro generale sugli **impatti generati** e sulle **performance di natura economica, sociale e ambientale** di Deloitte Risk Advisory S.r.l. S.B.. Il Report mette in evidenza le principali iniziative interne ed esterne di cui il Risk Advisory di Deloitte si è fatto promotrice al fine di **generare un impatto positivo per le persone, la comunità, il mercato e l'ambiente**, in linea con la visione strategica di sostenibilità del Network di Deloitte in Italia.

Per garantire piena trasparenza ed esaustività delle informazioni ai nostri lettori, il Report di Sostenibilità rendiconta informazioni e indicatori quali-quantitativi relativi al FY23 (1° giugno 2022 – 31 maggio 2023), salvo diversamente indicato, e al FY22 a fini comparativi, al fine di consentire una valutazione dell'andamento dinamico delle performance nel tempo.





IL NETWORK DI DELOITTE





IL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA

Deloitte opera in Italia dal 1923 e oggi rappresenta un punto di riferimento per le imprese nell'ambito dei servizi professionali, garantendo un'offerta di servizi con standard di elevata qualità e combinando la propria identità ed expertise internazionale con una profonda conoscenza del contesto locale e nazionale.

Grazie alla collaborazione e alle prestazioni rese in favore di una grande varietà di aziende, differenti dal punto di vista della dimensione e del settore, il Network è cresciuto costantemente: al **31 maggio 2023** il Network di Deloitte in Italia conta **12.670 professionisti** (+20% rispetto al FY22), registrando un fatturato¹ di oltre **1.3 miliardi di euro** (+24% rispetto al FY22) e una presenza capillare sul territorio nazionale in **23 città**.

Principali highlights del Fiscal Year 2023 | Network di Deloitte in Italia





SOSTENIBILITÀ: UNA VISIONE STRATEGICA DEL FUTURO

Consapevole della propria responsabilità nonché del proprio potenziale nel poter svolgere un **ruolo di leadership quale motore di cambiamento positivo**, il Network di Deloitte a livello internazionale, si impegna da diversi anni ad affrontare le sfide della società per creare un mondo più equo e sostenibile.

In particolare, tale impegno si è tradotto nell'adozione del programma **WorldImpact** focalizzato sull'obiettivo di **generare un impatto positivo** per i propri stakeholder: **clienti, persone, comunità e ambiente**. Tale strategia viene declinata all'interno di tutte le scelte strategiche e operative delle società del Network.

WorldImpact



Il purpose **“Making an impact that matters”** si declina quindi in quattro **pillar strategici**, volti a definire ambiziosi obiettivi in ambito di sostenibilità: dall'**agire per la mitigazione dei cambiamenti**



climatici, creare un **ambiente di lavoro equo e inclusivo** per le proprie persone, **espandere le opportunità di accesso all'istruzione e al mondo del lavoro**, fino al **supportare le comunità locali** in cui Deloitte opera.

In quest'ottica di promotore per lo sviluppo sostenibile, Deloitte Global e il Network di Deloitte in Italia intendono inoltre contribuire



ad alcuni dei **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals - SDGs), delineati nel 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e volti a migliorare globalmente le condizioni umane nel loro complesso: dalla riduzione delle disuguaglianze, all'eradicazione della povertà, fino alla salvaguardia dell'ambiente. Di seguito si riportano i **principali SDGs**, cui il Network si impegna a contribuire attivamente, in relazione alle proprie strategie in ambito di sostenibilità.





WorldClimate

Il Network di Deloitte in Italia ha assunto attraverso l'adozione della **strategia di sostenibilità globale WorldClimate** l'impegno per guidare scelte responsabili che abbiano un minor impatto sul cambiamento climatico, all'interno e all'esterno dell'organizzazione. La strategia definisce ambiziosi obiettivi in materia ambientale e prevede una rendicontazione puntuale dei progressi raggiunti, in linea con le raccomandazioni dell'Accordo di Parigi e con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



Tale impegno si traduce nell'adozione di **quattro pilastri** su cui si fonda la strategia:

1 Diventare un'organizzazione Net Zero

mirando a raggiungere obiettivi science-based di riduzione delle emissioni di breve termine entro il 2030.

2 Operare in modo sostenibile

integrando le tematiche sul cambiamento climatico nelle agende esecutive e le valutazioni sul clima nel processo decisionale a livello strategico in tutti gli aspetti operativi.

3 Responsabilizzare le persone

tramite il coinvolgimento, la formazione e la sensibilizzazione rispetto alle tematiche ambientali e climatiche, oltre alla promozione delle azioni che valorizzino il loro coinvolgimento.

4 Coinvolgere gli stakeholder e gli ecosistemi

attraverso collaborazioni con il proprio network di clienti, partner, organizzazioni non governative, imprese dei vari settori, fornitori e altri ecosistemi per affrontare il problema del cambiamento climatico a livello sistemico, operativo e collettivo.



WorldClass

Le diseguaglianze globali sono in crescita e sono state ulteriormente esasperate dalla pandemia; in particolare, uno dei campi più impattati dal Covid-19 è stato quello dell'educazione. Al contempo, alcuni cambiamenti sistemici tecnologici stanno radicalmente trasformando il modo di insegnare, imparare e lavorare. Attraverso l'iniziativa WorldClass, Deloitte vuole ampliare l'accesso all'istruzione e lo sviluppo delle competenze per 100 milioni di giovani in tutto il mondo, entro il 2030, con l'obiettivo di permettere a chiunque non abbia gli strumenti necessari per costruirsi un futuro, di poter soddisfare le proprie aspirazioni e raggiungere le proprie potenzialità. Un progetto ambizioso, a cui la Fondazione Deloitte in Italia contribuisce tramite le proprie iniziative.





La strategia WorldClass si fonda su tre principi fondamentali:

- **Commitment:** mettere a disposizione le proprie competenze ed esperienze per sviluppare progetti che possono avere un impatto su milioni di persone.
- **Azione:** sviluppare iniziative che valorizzino le potenzialità di ciascuna persona e migliorino i risultati educativi, offrendo opportunità a fasce di popolazione svantaggiate e minoranze.
- **Impatto:** avere un impatto su 100 milioni di persone, entro il 2030, così da contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in ambito educativo.

ALL IN

La strategia di Deloitte Global di inclusione **ALL IN** ha l'obiettivo di rendere la cultura organizzativa sempre più inclusiva e di aumentare la rappresentanza di tutte le unicità, in particolare di genere, a tutti i livelli dell'organizzazione. **ALL IN** è volta a promuovere i valori di diversità, equità e inclusione, con l'obiettivo di assicurare a tutte le persone di Deloitte di esprimere liberamente il proprio io, senza timore di subire discriminazioni. In quest'ottica, Deloitte si impegna a diffondere una cultura aziendale libera da pregiudizi, rispettosa e inclusiva, basata sulla valorizzazione della diversità, quale elemento di rilevanza strategica per il proprio business.



ALL IN si fonda su:

- **Cultura e rispetto dell'inclusione**, promossi quotidianamente tra tutte le persone di Deloitte, attraverso strumenti e iniziative mirate.
- **Equilibrio di genere**, per il quale vengono sviluppate continue attività all'interno delle diverse fasi di carriera, dal recruitment alla valorizzazione delle persone.
- **Inclusione della comunità LGBT+**, garantendo alle persone della community LGBT+ di potersi sentire libere di esprimere la propria identità.
- **Benessere mentale**, a supporto del quale vengono attivate ogni anno iniziative a favore del benessere mentale delle proprie persone sul luogo di lavoro.

Impact Every Day

In un periodo storico senza precedenti, le persone del Network in tutto il mondo contribuiscono ogni giorno a dare sostegno alle comunità locali che necessitano maggiormente di un aiuto. Si impegnano a dare un contributo concreto alle comunità in cui vivono e operano, supportando le organizzazioni no profit a trovare soluzioni concrete per affrontare le questioni più urgenti. In Italia le società del Network Deloitte e Fondazione Deloitte promuovono Volunteer Hub, il primo progetto strutturato di volontariato aziendale di Deloitte.





IL RISK ADVISORY DI DELOITTE: TRADIZIONE, GLOBALITÀ E INNOVAZIONE





Il Risk Advisory di Deloitte sviluppa soluzioni specifiche per le esigenze dei propri clienti, partendo dall'analisi dell'organizzazione, dei rischi e controlli, nonché degli obiettivi che intendono perseguire. I servizi riguardano attività di consulenza e di gestione di servizi di supporto alle imprese per **l'efficace ed efficiente mitigazione dei rischi strategici e reputazionali, regolamentari, finanziari, operativi**, fra i quali rientrano quelli a supporto delle funzioni e delle attività di Internal Audit e di Cyber Security.

In linea con il purpose **"Making an impact that matters!"** e la mission di generare impatto positivo per le persone, la comunità, il mercato e l'ambiente, **Deloitte Risk Advisory S.r.l.** è diventata, nel corso del FY22, **"Società Benefit"**, ossia società che, oltre a perseguire obiettivi di natura economica, persegue una o più finalità di beneficio comune, e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse.

Nel FY23, il Risk Advisory di Deloitte conta **1.487 professionisti** (+21% rispetto al FY22), che collaborano per offrire soluzioni integrate, innovative ed efficaci anche dopo l'intervento consulezionale, di cui il **39% donne** e il **66% sotto i 30 anni**. La Società ha registrato ricavi per **circa 146 milioni di euro** (+31% rispetto al FY22), rappresentando il **12% del fatturato totale** del Network Deloitte in Italia.

Principali highlights del Risk Advisory di Deloitte del FY23





SISTEMI DI GESTIONE CERTIFICATI E ACCREDITAMENTI DEL RISK ADVISORY DI DELOITTE

Responsabilità, trasparenza e qualità sono elementi fondamentali su cui si basa l'operato di tutte le Società del Network di Deloitte in Italia e che consentono all'organizzazione di costruire relazioni di collaborazione e fiducia con tutti i propri stakeholder. L'impegno del Risk Advisory di Deloitte per queste tematiche e per il mantenimento dei più alti standard di gestione del business e delle attività aziendali si concretizza anche nell'ottenimento e mantenimento di sistemi di gestione certificati, di cui si riporta di seguito l'elenco.



ISO 9001:2015

Sistemi di gestione per la qualità



ISO 37001:2016

Sistemi di gestione anticorruzione



ISO/IEC 27001:2013

Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni



ISO 22301:2019

Sicurezza e resilienza – Sistemi di gestione della continuità aziendale



ISO/IEC 17025:2018

Requisiti generali per la competenza dei laboratori di prova e di taratura.



ISO 14064-1:2018

Gas ad effetto serra – Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione



SA 8000:2014

Social Accountability

Certificazione Platinum Medal di EcoVadis

Il Network di Deloitte in Italia ha ottenuto la Platinum Medal di EcoVadis, posizionandosi tra l'1% delle aziende più virtuose del settore. La certificazione valuta le performance di sostenibilità di aziende e organizzazioni attraverso l'utilizzo di standard di sostenibilità internazionali, sulla base delle loro politiche e dei traguardi raggiunti in materia ambientale, sociale, di etica e di approvvigionamento sostenibile. Tale ottenimento è il segnale dell'impegno del Network di Deloitte in Italia rispetto alla trasparenza verso i suoi stakeholder su ambiti di responsabilità sociale e ambientale.





I VALORI DEL RISK ADVISORY DI DELOITTE



TRADIZIONE

La tradizione nasce con l'esperienza, frutto di anni di collaborazione con aziende di ogni dimensione e settore che abbiamo supportato nell'identificazione ed implementazione delle reali opportunità di miglioramento nell'intera gestione aziendale.



INNOVAZIONE

L'innovazione è il risultato di una costante attività di ricerca e di investimenti in tecnologie e risorse umane, tesa al raggiungimento di livelli qualitativi dei servizi tale da realizzare un'autentica differenziazione del marchio.



PERSONE

Il Risk Advisory di Deloitte considera le persone fondamentali e promuove un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla collaborazione e sul rispetto delle diversità, consentendo a ciascuno di sviluppare il proprio talento e crescere professionalmente.



GLOBALITÀ

La globalità è realizzata attraverso il network capillare, che ci permette di realizzare progetti di carattere internazionale con coordinamento centralizzato e con garanzia di uno standard di eccellenza omogeneo.





DELOITTE RISK ADVISORY TRANSFORMATION PROGRAM

Il Risk Advisory di Deloitte ha implementato un programma di trasformazione della propria mission e del proprio approccio al mercato, posizionandosi da un lato come **interlocutore privilegiato e strategico dei C-level** sulle tematiche di risk management, sistemi di controllo interno e regulatory transformation, dall'altro come soggetto capace di **integrare la tecnologia end-to-end** all'interno dell'organizzazione e dei processi di business aziendali, supportando i propri clienti nell'adozione di piattaforme tecnologiche a supporto delle decisioni aziendali, dell'analisi dei dati, delle operations e della cyber security.

Tali scelte hanno consentito al Risk Advisory di Deloitte di consolidare ulteriormente la propria posizione di **undisputed leader** nel mercato sul proprio scope of services, proseguendo nella politica di investimento in asset strategici, quali il **Cyber Intelligence Center (CIC)** per la detection e la risposta agli incidenti di cyber security, il Tech Hub finalizzato a sfruttare i vantaggi offerti dalle nuove tecnologie (e.g. Artificial Intelligence, Risk Analytics, Cloud), il **NextHub di Bari** quale centro di eccellenza e motore di sviluppo delle competenze tecnologiche in linea con la strategia di Network.

Le scelte strategiche di investimento sugli asset indicati hanno consentito al Risk Advisory di Deloitte di perseguire l'obiettivo di complementare i propri servizi di **Advisory** con quelli di **Implementazione** e di **Gestione/Operate** dei sistemi di controllo, di risk management e di cyber security, sempre ponendo attenzione ad una crescita **responsabile e sostenibile**, che ponga **al centro le persone** e la possibilità di dare un contributo positivo alla società in ogni ambito in cui il Risk Advisory di Deloitte opera.





IL VALORE CREATO





Il purpose del Network di Deloitte in Italia è **"Making an impact that matters"**, ovvero la capacità di mettere in pratica i consigli forniti ai clienti, in modo da sostenerli sia nei mercati e nei paesi in cui operano nel presente, sia in quelli in cui vorranno inserirsi nel futuro. Questo è uno dei punti di forza maggiori: la capacità di creare valore nel tempo per tutti gli stakeholder.

Il Risk Advisory di Deloitte, partendo dall'analisi dell'organizzazione dei propri clienti e dagli obiettivi che vogliono raggiungere, progetta e implementa **soluzioni specifiche in base ai loro needs** ed offre **soluzioni sempre più sofisticate e all'avanguardia ai propri clienti**.

I SERVIZI OFFERTI

La trasformazione del purpose del Risk Advisory di Deloitte è accompagnata dal rinnovo dello storefront, a partire dal FY20, con l'obiettivo di rispondere con efficacia alle mutevoli esigenze di tutte le aree di riferimento del mercato. Infatti, i servizi del Risk Advisory di Deloitte sono stati raggruppati e suddivisi in tre aree distinte: **Accounting & Internal Controls, Cyber & Strategic Risk, Regulatory & Legal**.



ACCOUNTING & INTERNAL CONTROLS

- *IT & Specialized Assurance*
- *Controllership, Accounting & Reporting*
- *Internal Audit and Strategy & Brand*
- *Treasury*
- *Digital Controls*
- *Extended Enterprise*

CYBER & STRATEGIC RISK

- *Cyber*
- *Crisis & Resilience*
- *Strategy & Brand*
- *Sustainability*
- *Extended Enterprise*

REGULATORY & LEGAL SUPPORT

- *Regulatory & Compliance*
- *Financial Industry Risk & Regulatory*
- *Financial Crime*





Deloitte è stata nominata Leader nel Magic Quadrant 2022 di Gartner® per i servizi applicativi SAP S/4HANA, a livello mondiale.

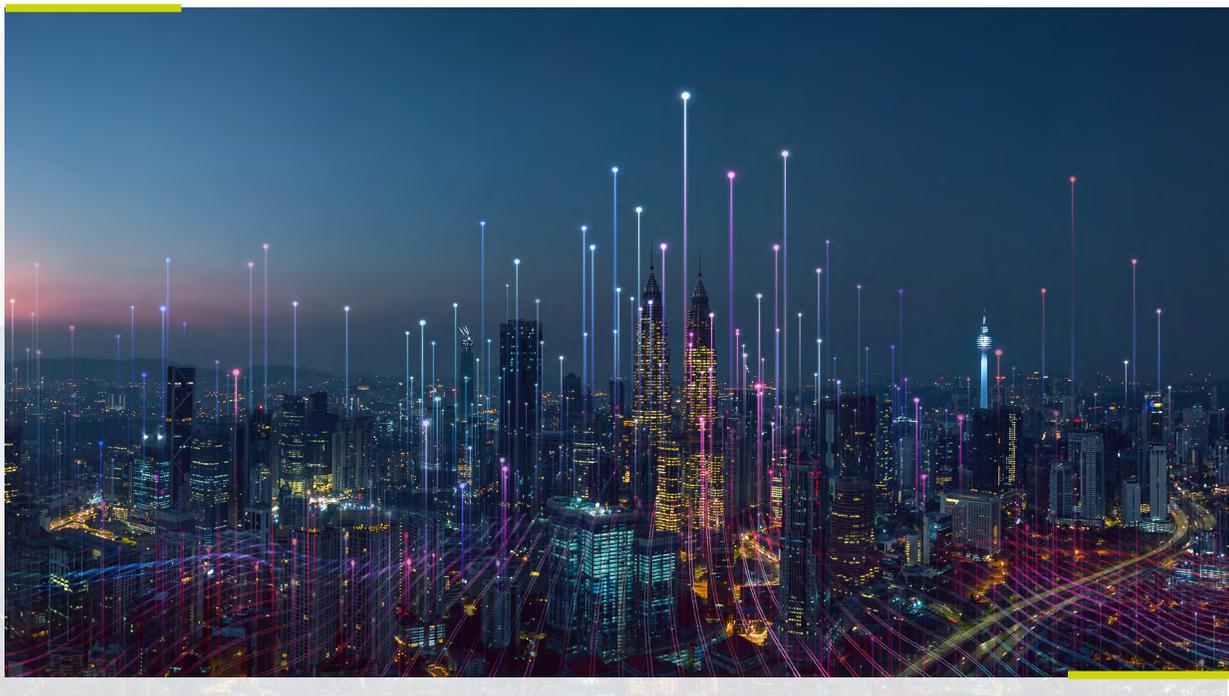
Deloitte è stata dichiarata Leader mondiale da Gartner nel suo report di giugno 2022 intitolato “Gartner Magic Quadrant for SAP S/4HANA Application Services” sulla base della propria capacità di fornire una serie completa di servizi di valutazione, implementazione e gestione per i clienti di tutto il mondo attraverso l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia.



Deloitte è stata indicata come leader nella valutazione dei fornitori Worldwide Managed Security Services 2022 di IDC.

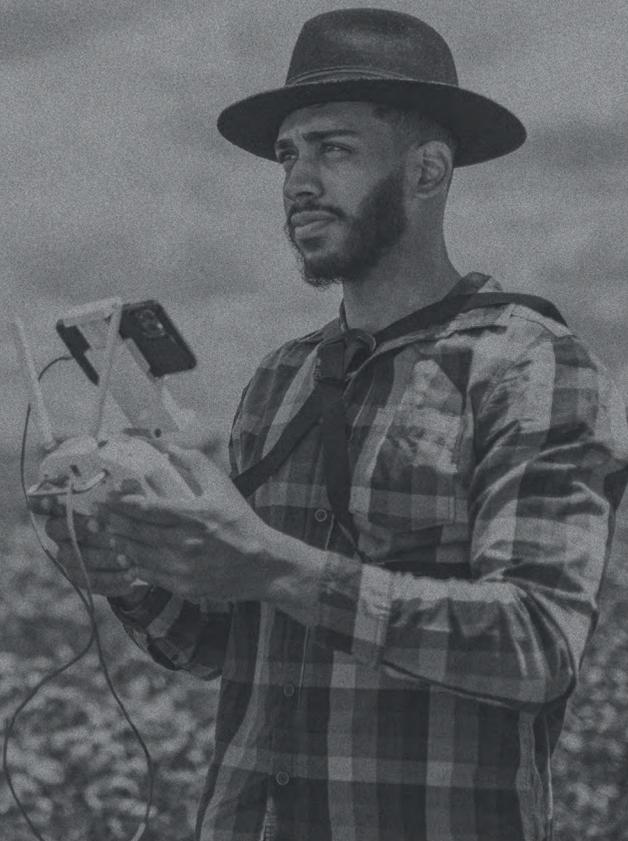
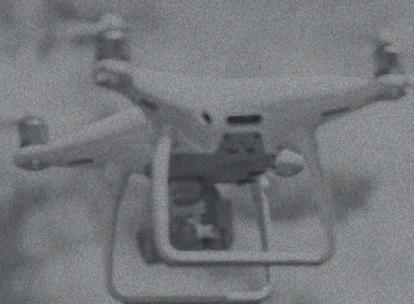
Deloitte ha le competenze tecniche e dimostra una comunicazione efficace, specialmente quando si tratta di risposta agli incidenti. Deloitte è stata identificata come un player che offre una gamma completa di soluzioni che coprono ogni aspetto della gestione del rischio IT.

Sulla base del feedback dei clienti e della valutazione degli analisti IDC, Deloitte rappresenta un modello eccellente nell'adattarsi alle mutevoli esigenze di consulenza in materia di rischi aziendali (relazioni con clienti, personale interno, partner esterni, modelli finanziari per ingaggiare e utilizzare le risorse) e nel fornire soluzioni innovative che creano valore per propri clienti. Inoltre, Deloitte è



anche considerata un'eccellenza nell'ambito formativo: per quanto riguarda l'aggiornamento continuo delle competenze dei propri consulenti per stare al passo con i cambiamenti di problemi, approcci e approfondimenti.





L'IMPATTO DEL RISK ADVISORY DI DELOITTE SULL'AMBIENTE





POLITICA E STRATEGIA PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

Il Network di Deloitte, grazie alla sua presenza in più di 150 paesi e alla capillarità dei suoi servizi nel settore pubblico e privato, è consapevole del suo ruolo nel guidare le organizzazioni verso modi di operare più sostenibili. Per questo motivo, ad inizio 2020, Deloitte ha lanciato la sua **strategia ambientale WorldClimate**, descritta nel capitolo "Sostenibilità: una visione strategica del futuro". L'impegno ambientale e climatico assunto dal Network è stato esplicitato nella **Politica Ambientale ed Energetica di Deloitte Italia**, firmata da Fabio Pompei, DCM CEO, nel luglio 2021 e pubblicata esternamente sul sito internet dell'organizzazione, che intende definire l'impegno del Network di Deloitte in Italia verso la mitigazione degli impatti ambientali anche lungo la sua catena del valore, per salvaguardare l'ambiente e contrastare il cambiamento climatico.



GESTIONE RESPONSABILE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

Il Network di Deloitte in Italia adotta da diversi anni politiche e procedure che mirano a ridurre ed efficientare il consumo delle materie prime utilizzate per lo svolgimento delle attività del business.

Durante il FY23 il Network di Deloitte ha promosso una serie di iniziative, tra cui le seguenti:

- È stato **rinnovato il parco stampanti** e introdotto un nuovo sistema di **monitoraggio dell'utilizzo delle stampanti** e dei relativi impatti ambientali in termini di **consumo di carta ed energia e produzione di emissioni di CO₂**. In parallelo, nel nuovo ufficio di Roma sono state completamente eliminate le stampanti personali, mentre per tutte le sedi è stato consolidato il passaggio all'**uso esclusivo di carta certificata FSC o 100% riciclata**.
- È proseguita la **digitalizzazione e dematerializzazione** dei processi HR, in particolare tramite l'utilizzo della **firma elettronica**.
- **Il ciclo di vita di PC e smartphone è stato esteso a quattro anni**, ed è stato introdotto uno **schema di take-back** che prevede la riconsegna degli asset al fornitore e il loro ricondizionamento. Nei contratti con i fornitori è richiesto che nessun asset IT sia conferito in discarica, tramite l'inserimento di una clausola dedicata.

- È proseguita la promozione della raccolta differenziata e della riduzione dei rifiuti, tramite le **linee guida di Network che permettono di dotare tutte le sedi di una corretta gestione, smaltimento e differenziazione dei rifiuti**. Inoltre, nel FY23 è continuato il monitoraggio dei dati sui rifiuti prodotti, avviato presso le sedi di Bologna, Milano, Roma e Padova e in costante espansione.

Catena del valore

Durante il FY23, sono stati **approfonditi gli impegni e gli obiettivi di sostenibilità dei principali fornitori** del Network in Italia e svolte **attività di engagement e di condivisione di questionari di sostenibilità** con l'obiettivo di esplorare collaborazioni per ridurre l'impatto ambientale e climatico della catena del valore. A tutti i fornitori del Network è richiesta la **sottoscrizione della clausola SA8000** e il rispetto dei **principi enunciati nel Codice di Condotta dei Fornitori**, in cui sono inclusi riferimenti di carattere ambientale, sociale e di governance. È inoltre stato introdotto un paragrafo di sostenibilità nei contratti con i fornitori principali del Network.





GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI E POLITICHE NET ZERO



A testimonianza dell'attenzione verso la propria impronta di carbonio, durante il FY23, il Network di Deloitte in Italia ha ottenuto il rinnovo della **certificazione ISO 14064** che ha permesso di quantificare le emissioni GHG del Network seguendo una metodologia basata su un approccio scientifico e sistematico e riconosciuto a livello internazionale. Accanto agli obiettivi di riduzione delle emissioni generate dalle proprie operazioni, Deloitte si impegna a contribuire ad accelerare la transizione globale verso il Net Zero investendo in soluzioni innovative. Per le emissioni che il Network non è ancora in grado di eliminare, nel FY23 sono stati acquistati **crediti di carbonio** a livello NSE, generati dal **sostegno di progetti a carattere ambientale, climatico ed energetico** in Paesi in via di Sviluppo.

Sempre nell'ottica di riduzione del proprio impatto ambientale, il Network di Deloitte in Italia ha sottoscritto **l'opzione EKOenergy** che prevede la fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per le sedi principali del Network; mentre per le sedi sulle quali non detiene il controllo operativo, con l'obiettivo di azzerare le emissioni provenienti dal consumo di energia elettrica, sono invece stati acquistati **certificati di garanzia d'origine**.

Per la natura delle attività e dei servizi del Network di Deloitte in Italia, i viaggi aziendali sono tra le principali cause di emissione di gas effetto serra. Al fine di limitare le emissioni prodotte dai viaggi di lavoro, è stata promossa la

Travel Policy del Network nella quale

si invitano le persone a **prediligere l'utilizzo del treno** all'aereo per tutti i trasporti nazionali. Inoltre, per supportare la prenotazione dei viaggi aziendali, è stato promosso l'uso dei tool aziendali Concur Travel (per la prenotazione di voli aerei, autonoleggio e hotel) e Book2Go (per prenotazione di viaggi via treno), gestiti dell'agenzia viaggi CWT, fornitore certificato EcoVadis platinum. Per i dati relativi all'impatto del Network di Deloitte in Italia sull'ambiente si prega di far riferimento al Corporate Responsibility Report del Network di Deloitte in Italia, disponibile sul sito web².

Accanto all'impegno per ridurre i volumi di viaggio, il Network di Deloitte in Italia promuove l'adozione di forme di mobilità sostenibili, incoraggiando l'uso del trasporto pubblico e mobilità alternativa. Deloitte ha nominato una Mobility Manager, responsabile di presentare i Piani Spostamento Casa-Lavoro (PSCL) per le sedi oggetto della normativa, e di sviluppare una strategia olistica di mobilità sostenibile.



Per minimizzare le emissioni di carbonio derivanti dalla mobilità delle persone, anche per il FY23, **il Network di Deloitte in Italia ha adottato una Car List aziendale composta per il 100% da veicoli ibridi, ibridi plug-in ed elettrici**. Inoltre, per incentivare la scelta di auto plug-in ed elettriche, anche nel FY23 sono state fornite delle carte Enel X a tutti coloro che hanno optato per queste tipologie di vetture.

Con l'obiettivo di incentivare l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici per tutte le persone del Network, anche per il FY23, sono state rinnovate convenzioni con Trenitalia e Italo, che prevedono una scontistica sugli abbonamenti e sui viaggi prenotati. È stato lanciato per una parte delle persone in Deloitte il progetto Moving Hybrid, un pacchetto di mobilità che offre accesso a servizi di mobilità sostenibile, come car sharing, mezzi pubblici, biciclette, motorini elettrici ecc., in alternativa all'auto aziendale per coloro che ne hanno diritto.





RESPONSABILIZZARE LE PERSONE E COINVOLGERE GLI STAKEHOLDER E GLI ECOSISTEMI

La strategia di sostenibilità di Deloitte pone al suo centro le persone, con l'obiettivo di incoraggiare comportamenti sostenibili e responsabili nella vita professionale e personale. Per raggiungere questo obiettivo, Deloitte coinvolge e forma le persone del Network rispetto alle tematiche ambientali e climatiche attraverso corsi di formazione, campagne informative di sensibilizzazione, il che è reso possibile anche dal supporto attivo della community dei e delle Climate Champion nella promozione della sostenibilità in maniera trasversale e cross-business.

Al centro della strategia di Deloitte un elemento fondamentale è inoltre la collaborazione con il proprio network di stakeholder, al fine di affrontare il cambiamento climatico a livello sistemico e operativo. Per questo, Deloitte si impegna a rafforzare il proprio impegno sul territorio in cui opera attraverso la promozione di partnership innovative che generino valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Nel corso del FY23, Deloitte ha sostenuto principalmente progetti di riforestazione (Bosco 800 e Custodiscimi), di riqualificazione di aree urbane e di tutela degli insetti impollinatori.

Le iniziative specifiche sono riportate nel dettaglio nel Corporate Responsibility Report di Network.





IL TALENTO DEL RISK ADVISORY DI DELOITTE





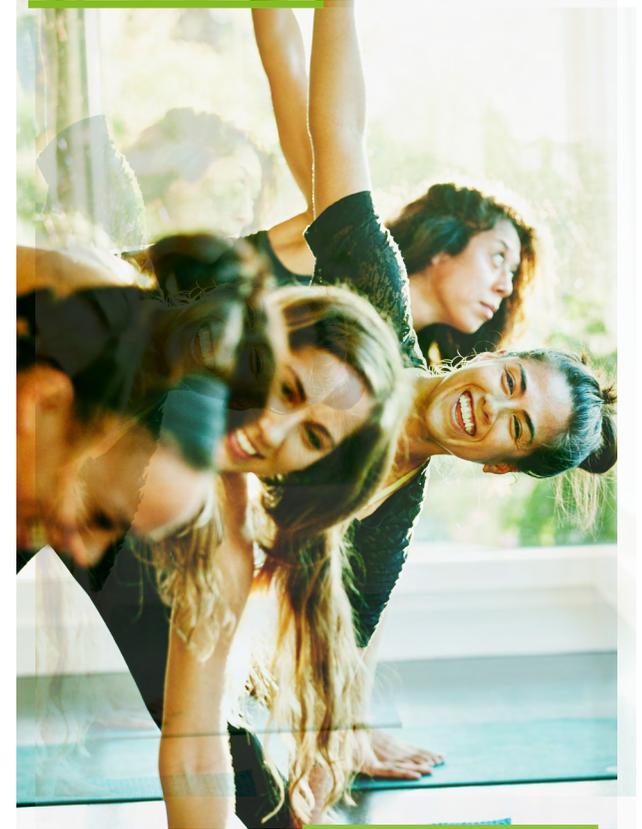
Il Network di Deloitte ha alcuni elementi centrali e fondanti della **strategia di crescita** quali la **richiesta di nuove professionalità** per una migliore soddisfazione dei bisogni dei clienti, **l'accesso preferenziale al mercato dei talenti** e **l'utilizzo di tecnologie sempre più innovative**. Il Network di Deloitte in Italia ha una ricchezza unica e fondamentale: **il proprio capitale umano**. È proprio grazie **alla dedizione, all'impegno e all'expertise** delle proprie persone, che Deloitte può proporre e ai propri clienti in Italia e nel mondo una erogazione di servizi di eccellenza.

Deloitte fonda la propria cultura organizzativa sul **benessere**, sulla **formazione** sullo **sviluppo** delle persone.

In tale contesto, continua l'impegno del Network di Deloitte in Italia verso la creazione di un **ambiente di lavoro positivo**, in grado di **attrarre numerosi giovani talenti** a cui offrire un **percorso di crescita professionale**. In quest'ottica, assume particolare rilevanza la **strategia di learning definita a livello Global** che prevede l'erogazione di corsi di formazione necessari allo sviluppo di nuove competenze.

L'attenzione al benessere delle persone rappresenta da sempre una priorità del Network di Deloitte in Italia. A tal fine, sono stati erogati servizi di digital well-being, tra cui lezioni di yoga e stretching, workshop di mindfulness, webinar sulla resilienza, la nutrizione, il sonno e il riposo.

La promozione di **diversità, equità e inclusione** rimane al centro della cultura organizzativa, consentendo a ogni membro del Network di sentirsi sicuro e libero di sviluppare il proprio potenziale. Prosegue l'impegno del Network di Deloitte in Italia per garantire una gestione inclusiva, ottimale ed efficiente in modalità virtuale e digitale di tutti gli aspetti legati all'employee journey. Questo impegno, legato all'importanza che il capitale umano rappresenta per il Network, comprende il recruiting, i percorsi di formazione e sviluppo, la gestione della carriera e dei feedback, il coaching, nonché i percorsi per rafforzare una cultura inclusiva e promuovere comportamenti rispettosi.



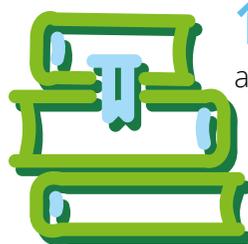


VALORIZZAZIONE E ATTRAZIONE DEI TALENTI

Il Risk Advisory di Deloitte è costantemente alla **ricerca di talenti da valorizzare** all'interno del proprio business. Infatti, l'obiettivo è quello di **creare opportunità lavorative** che riescano a far esprimere al meglio le potenzialità dei giovani. Il Risk Advisory di Deloitte, al fine di attrarre e posizionare giovani talenti nel mondo del lavoro, continua a progettare, sviluppare e realizzare iniziative mirate.

Brand Ambassador

Prosegue l'attività del **Senior Advisory Council (SAC)** del Risk Advisory di Deloitte, il comitato in staff al CSO (Chief Strategy Officer) composto da risorse esperte di Italia, Grecia e Malta, a rappresentanza delle Portfolio Offering. Nel corso del FY23, il SAC ha rinnovato ed integrato i propri componenti e ha continuato a lavorare a stretto contatto con il Leadership Team, beneficiando dell'esposizione diretta e dello scambio con la partnership. L'attività è stata incentrata sulla definizione della **Strategia di Extended Delivery**: partendo da un'analisi approfondita dell'attuale portafoglio dei servizi, il SAC ne ha identificato il set da sviluppare nei Delivery Center, con focus sui servizi technology-driven.



161 stage

avviati nel FY23,

di cui

il **74%** tramutati in
contratti di lavoro

66%

delle persone

sotto ai **30 anni**



Buddy Program

In relazione al modus operandi del Risk Advisory di Deloitte nel valorizzare le proprie risorse, il processo di Onboarding è formulato da programmi specifici, con particolare rilievo del **"Buddy Program"**. Si tratta di un'iniziativa **"dalle persone per le persone"** che, tramite l'istituzione di un comitato di risorse senior (il **"Welcome Team"**), ha il compito di accogliere ed ingaggiare da subito i nuovi colleghi. Gli obiettivi perseguiti sono molteplici:

- Presentare gli elementi necessari alla comprensione del contesto aziendale (modello organizzativo, linea di business ecc.).
- Favorire l'integrazione della nuova persona nella Offering di riferimento.
- Introdurre le iniziative principali lato People & Purpose: performance experience, coaching, training, well-being, D&I, etc.
- Dedicare al nuovo collega un momento di ascolto per individuare esigenze specifiche e anticipare eventuali criticità.

È un processo strutturato ma flessibile, che tiene conto degli impegni di business e fa sì che l'impatto sia rilevante per la nuova risorsa ma minimo per il Buddy stesso.

Nel FY23, il Risk Advisory di Deloitte ha accompagnato più di **600 nuove risorse** (denominati Buddee) lungo i primi 6 mesi dal proprio ingresso grazie al lavoro di circa **60 Buddy**, suddivisi strategicamente in **13 comitati**.





People Management

“Let’s take care of each other”

Nell’ottica di valorizzare e potenziare la crescita delle risorse, il **Talent Model**, aggiornato durante lo scorso anno fiscale, offre la possibilità di differenziare i percorsi di carriera in base al background e alle competenze sviluppate. In questa direzione, le risorse hanno visto rafforzato il proprio engagement attraverso un percorso strategico di **People Management**.

Infatti, nel corso del FY23, il Risk Advisory di Deloitte ha effettuato un investimento importante sulla Strategia di People Management, seguendo un percorso ispirato allo *shared value* di Deloitte “**Let’s take care of each other**”, articolato in diverse tappe e intrapreso a partire da una fase diagnostica di ascolto delle proprie persone. A giugno 2023, sono stati condotti diversi *working group* composti da personale Staff di ogni Portfolio Offering, al fine di far emergere gli ambiti su cui incrementare le azioni di ingaggio e caring.

I risultati sono stati condivisi con tutto il management del business e, successivamente, indirizzati in appositi workshop, nel corso dei quali sono state individuate delle buone pratiche applicabili e concrete, in linea con quanto si evince nella quotidianità lavorativa. L’attività è stata condotta in sinergia con il People & Purpose Office di Network, che ha facilitato il passaggio da informazione ad azione, attraverso il coinvolgimento dei manager di tutte le Service Line. I contenuti condivisi sono stati ricondotti alla **NSE Experience Talent Ambition**, che esprime gli aspetti che generano soddisfazione e ingaggio delle risorse verso l’organizzazione.



Global Performance Experience

Il Global Performance Experience (GPE) è il rivoluzionario approccio al Performance Management, disegnato da Deloitte e adottato a livello globale.

L’obiettivo è quello di valorizzare al massimo il talento delle persone affinché possano davvero fare la differenza per i clienti, in accordo con il purpose “**Making an impact that matters**”.

Il GPE è un sistema informativo, attraverso il quale vengono effettuate valutazioni al fine di garantire lo sviluppo di carriera e il raggiungimento di specifici obiettivi di crescita personale. In particolare, le valutazioni avvengono tramite vari indicatori di performance individuale e di maturazione delle competenze chiave.





FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE

Il talento delle persone del Risk Advisory di Deloitte è valorizzato anche attraverso l'incentivazione di una **cultura fortemente collaborativa, promuovendo la diversità di esperienze e il pensiero innovativo**. Le persone del Risk Advisory di Deloitte, fin da subito si sentono parte di un Network, formato da persone da cui apprendere e che si supportano e incoraggiano a vicenda.

Il Risk Advisory di Deloitte è alla costante ricerca di persone proattive, che vogliano sempre migliorarsi e i cui obiettivi siano supportare i clienti al meglio delle loro capacità, dare un contributo di valore alla comunità, nonché valorizzare le competenze e le capacità delle persone con cui collaborano.

Il Risk Advisory di Deloitte d'altro canto, si impegna a raggiungere un duplice obiettivo: **garantire eccellenti risultati ai clienti e garantire una crescita personale e professionale quotidiana alle proprie persone**. Il primo è chiaramente interdipendente dal secondo: puntando infatti sulle competenze delle proprie persone attraverso notevoli investimenti sulla formazione, il Risk Advisory di Deloitte aspira a creare un pool di professionisti di talento che possa garantire valore aggiunto attraverso qualsiasi suo contributo.

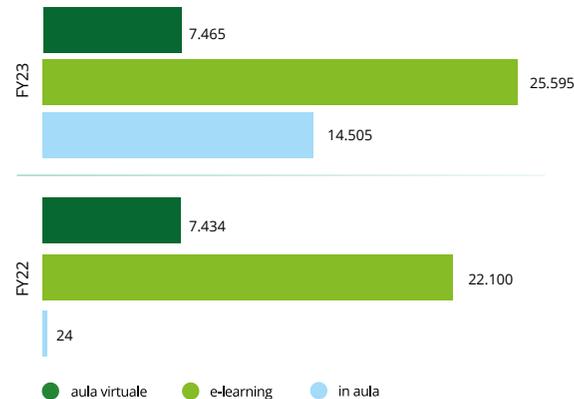


34 ore di formazione

pro-capite erogate nel FY23

Coerentemente con il purpose del Risk Advisory di Deloitte, nel FY23 i corsi di formazione in aula sono stati prediletti, sostituendo parzialmente la formazione tenuta in aula virtuale, permettendo un maggior coinvolgimento delle persone.

Ore di formazione in aula, on-line e in aula virtuale



Formazione specializzata in ambito Cyber Security

Si rinnova l'impegno del Risk Advisory di Deloitte nell'organizzazione di iniziative formative rivolte a giovani talenti che desiderano approfondire la conoscenza delle tematiche di **Cyber Security**, creando già una connessione con il mondo del lavoro.

A seguito della pianificazione e del lancio avvenuti nel FY precedente, a ottobre 2022 è partita la nuova edizione del **Master Universitario di I Livello "Security Specialist"**, erogato in collaborazione con Cefriel - Politecnico di Milano. La classe del FY23 è composta da circa 30 studenti, per la maggioranza caratterizzati da un focus di laurea STEM, con profili aderenti ad ognuna delle Market Offering Cyber. Dopo gli anni pandemici, il format ha finalmente recuperato una componente in presenza, sviluppandosi, quindi, in modalità ibrida su un percorso di 18 mesi, che si concluderà ad aprile 2024. L'aggancio con il mondo lavorativo Cyber è rinforzato anche dall'erogazione di alcune lezioni di contenuto tecnico da parte di manager della Portfolio stessa.

Inoltre, nel FY23, si è avviata la campagna di selezione per la classe dell'annata successiva, con inizio previsto a ottobre 2023.





DIVERSITY, INCLUSION E PARI OPPORTUNITÀ



In linea con la strategia

ALL IN e con quanto definito

all'interno del Codice Etico, **diversità, equità e inclusione** sono i valori fondamentali del Network di Deloitte in Italia, che ha come obiettivo quello di integrarli in ogni attività quotidiana, attraverso un approccio olistico: fairness e unicità sono da sempre promosse, al fine di creare un ambiente di lavoro in cui ognuno possa sentirsi incluso, senza discriminazioni di alcun tipo né pregiudizi, e in cui la diversità sia un valore aggiunto e strategico, con un impatto tangibile sul business e sull'esperienza quotidiana delle persone.



I 4 pilastri della talent experience

Per sviluppare una cultura organizzativa sempre più inclusiva, il Network di Deloitte ha integrato i principi di diversity, equity e inclusion all'interno della propria Talent Experience, promuovendo comportamenti e linguaggi inclusivi, in linea con i propri valori condivisi, tra cui "Foster Inclusion". Questo processo di integrazione si realizza attraverso **4 pillar principali**:

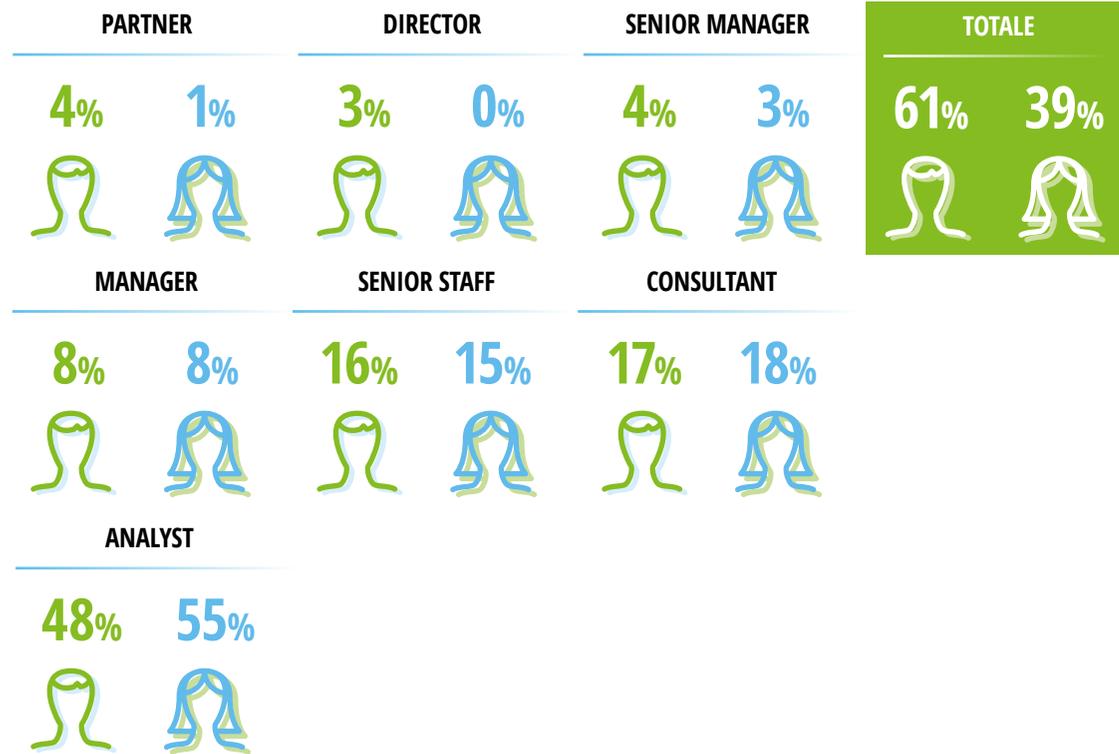




Il Risk Advisory di Deloitte, insieme all'intero Network di Deloitte in Italia, persegue obiettivi in merito all'**accelerazione della presenza femminile nei ruoli di leadership**, in un'ottica di miglioramento continuo della presenza femminile nelle posizioni apicali e dirigenziali.



Dipendenti per genere e categoria professionale al 31 maggio 2023





Women in Cyber & Women in Security

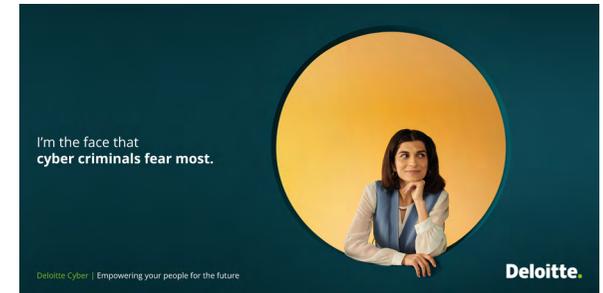
Una workforce diversificata assicura, nell'ambito della cybersecurity, un punto di vista sempre diverso e innovativo, indispensabile per reagire in modo efficace, originale e customizzato ai differenti scenari di rischio. Tuttavia, il mondo della cybersecurity è tradizionalmente dominato dal settore maschile: ad oggi, solo il 25% dei professionisti del settore è donna, un dato destinato a crescere fino al 35% nel 2031.

Il Network di Deloitte in Italia riconosce l'importanza di integrare sempre più professioniste in questo settore e contribuisce attivamente a individuare nuove esperte di questo ambito. Inoltre, incoraggia e valorizza il suo staff al femminile: a conferma di ciò nel 2023, 3 donne hanno assunto il ruolo di Director nella practice Cyber Risk del Risk Advisory di Deloitte.

Continua il sostegno che, da anni, il Risk Advisory di Deloitte ed il Network danno alla community italiana di **Women in Cyber** (WiC), una collaborazione che raduna professioniste del settore a livello EMEA per incentivare il ruolo delle donne nella cybersecurity.

La community WiC è in continua crescita e comprende ad oggi più di 8100 membri in 85 stati; tra le attività organizzate spiccano gli eventi di awareness, networking e formazione, favoriti anche dal supporto del top management di Cyber Risk del Risk Advisory di Deloitte.

WiC è knowledge sharing e collaborazione, sia interna che vero l'esterno. Il team italiano partecipa a trasferte europee per incontrare e scambiare idee con colleghe provenienti da altre realtà; organizza incontri tematici nelle principali Università italiane; e si occupa del coordinamento di attività professionalizzanti. Infine, il Team WiC è da sempre attento ai rischi e alle criticità associati alla crescente diffusione delle tecnologie emergenti, anche tramite la collaborazione con il **Network UK Women for Ethical AI** nell'organizzazione di attività di awareness e comunicazione per l'etica dell'AI.





L'ATTENZIONE AL BENESSERE DELLE PERSONE³

L'attenzione al **benessere delle persone** è al centro della strategia del Network di Deloitte in Italia che si impegna a promuovere il Well-being delle proprie persone seguendo un approccio olistico, concepito come benessere fisico, mentale e sociale.

In particolare, la strategia di Well-being si focalizza su tre pillar complementari: **Body, Mind e Purpose**. Una mente concentrata, un corpo energetico e un senso di appartenenza alla comunità sono infatti gli elementi che, operando in modo sinergico, consentono ad un individuo di esprimere al meglio le proprie potenzialità, integrando la vita professionale e personale. Le azioni prioritarie vengono delineate attraverso i risultati della **Well-being Survey**, un'indagine periodica che misura il livello di benessere del Network e consente di identificare il **Well-being Index** dell'organizzazione.

Nel corso del FY23, sono proseguite le iniziative per aiutare le persone a prendersi cura del proprio benessere mentale e creare un ambiente **sicuro dal punto di vista psicologico**, contrastando il forte stigma ancora presente sul tema.

UNA CULTURA BASATA SU FLESSIBILITÀ, LIBERA SCELTA E SUPPORTO RECIPROCO



AN ENGAGED MIND

Ottimismo, capacità di reazione, chiarezza mentale e creatività per imparare, crescere e rispondere alle sfide.



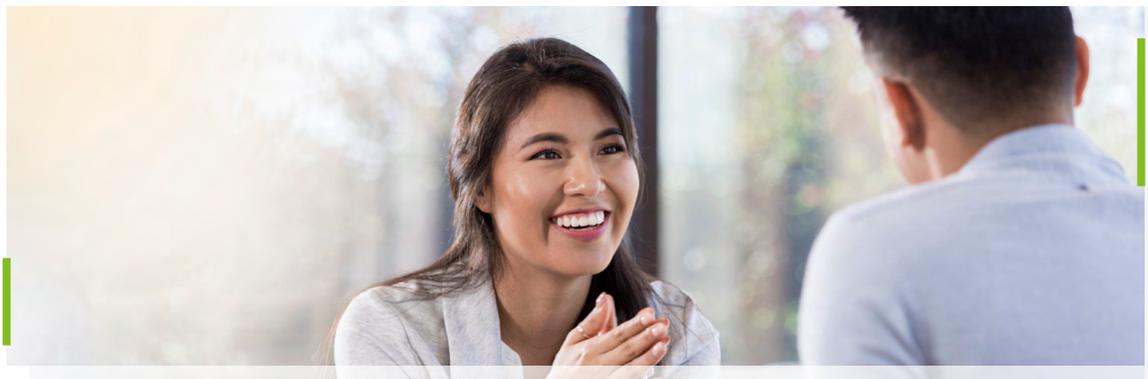
AN ENERGIZED BODY

Movimento, riposo e una corretta alimentazione per essere più forti e pieni di energia vitale.



A SENSE OF PURPOSE

Profondità di pensiero, gratitudine e capacità decisionale per lasciare un segno con i colleghi, gli amici, la famiglia e nella società.





SALUTE E SICUREZZA

Il Network di Deloitte in Italia si impegna a garantire elevati standard per tutelare la salute e la sicurezza delle persone negli spazi lavorativi. Coerentemente con il percorso avviato nel FY19 e proseguito nei FY successivi, nel corso del FY23 il Network ha conseguito **l'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori conforme allo standard ISO 45001**. Il sistema è stato definito nelle sue componenti procedurali essenziali ed è stato sottoposto alla verifica iniziale a cura di un ente terzo nei primi mesi del 2023, procedendo con l'avvio della verifica di certificazione, che si è conclusa con esito positivo nel *fiscal year* successivo, ossia nel mese di luglio 2023⁴.

Nel corso del FY23, il Risk Advisory di Deloitte non ha registrato un aumento degli infortuni sul luogo lavoro, nonostante il continuo aumento del personale e l'aumento della propensione a tornare a lavorare in ufficio grazie alla fine del periodo pandemico, registrando 1 caso di infortunio e 1 infortunio avvenuti in itinere, nessuno dei quali ha avuto un periodo di ripresa maggiore di 6 mesi.

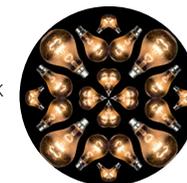
Anche a seguito della cessazione dello stato di emergenza sanitaria, nel corso del FY23 il Network di Deloitte in Italia ha continuato ad applicare una versione rivisitata ed aggiornata del **Protocollo Covid-19 aziendale**, con l'obiettivo di mantenere attive le più ampie misure di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

COMUNICAZIONE CON LE PROPRIE PERSONE

La definizione e la realizzazione delle iniziative del Network di Deloitte in Italia vengono costantemente accompagnate da relative comunicazioni. La comunicazione interna lavora, infatti, su due fronti: **coinvolgere e informare**. Coinvolgere tutte le nostre persone nei principali progetti del Network per amplificare e fortificare il senso di appartenenza e, quindi, informare tempestivamente per renderle consapevoli in anteprima dei grandi progetti che in seguito sono stati comunicati esternamente. Abbiamo lavorato per stringere legami durevoli creando campagne su tematiche condivise e prioritarie.

Across Times

Prosegue il progetto del webcast periodico dedicato alle persone del Risk Advisory di Deloitte (**Across Times**) che ha come duplice obiettivo quello di continuare a mostrarsi alle persone e allo stesso tempo di approfondire temi trattati. In particolare, il webcast è suddiviso in due momenti: un giovane Manager racconta la sua esperienza rispetto ad un progetto strategico per l'azienda a cui ha preso parte e risponde alle domande che i professionisti gli rivolgono. Il webcast si chiude con una survey per raccogliere i feedback e per esprimere un suggerimento su possibili tematiche da trattare nei successivi incontri.





L'IMPATTO DEL RISK ADVISORY DI DELOITTE SULLA COMMUNITY





L'IMPATTO DI RISK ADVISORY SULLA COMMUNITY

Il Network di Deloitte in Italia, così come quello globale a cui appartiene, ritiene che il settore privato possa svolgere un ruolo importante nel plasmare la società e per questo motivo è impegnato a guidare un cambiamento sociale positivo. Lavorando insieme al governo, alle imprese e alle organizzazioni della società civile in modi innovativi, il Network di Deloitte in Italia desidera dare il proprio contributo per vincere alcune delle più grandi sfide della società e della comunità globale, sia attraverso i suoi business, che attraverso la sua Fondazione⁵.

Per questo motivo, il Network di Deloitte in Italia ha sempre cercato di contribuire alla società in cui essa opera attraverso sponsorizzazioni e donazioni.

Il Risk Advisory di Deloitte oltre a contribuire alle iniziative benefiche promosse da Deloitte Italia e Fondazione Deloitte, sostiene la società in cui opera mediante sponsorizzazioni e donazioni dirette.





GOVERNANCE, ETICA E TRASPARENZA NEL BUSINESS





LA GOVERNANCE DEL NETWORK DI DELOITTE IN ITALIA

Il Network Deloitte è una rete globale di member firm e di entità ad esse affiliate che operano in oltre 150 Paesi in tutto il mondo utilizzando il medesimo brand. Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), società di diritto inglese a responsabilità limitata, svolge un ruolo di coordinamento per le member firm e le loro affiliate. DTTL si adopera affinché le member firm aderiscano e rispettino specifiche procedure e metodologie, con l'obiettivo di assicurare in tutte elevate standard di qualità, etica professionale e servizio.

DTTL non eroga servizi professionali a clienti, non influenza, non gestisce e non controlla, né possiede alcuna partecipazione rilevante in alcuna delle member firm aderenti al Network Deloitte o delle loro affiliate. Ogni member firm di DTTL e/o le entità affiliate alle stesse forniscono servizi in particolari aree geografiche e sono soggette alle leggi e ai regolamenti professionali del paese o dei paesi in cui operano. Ogni member firm di DTTL è strutturata in conformità con le leggi, i regolamenti nazionali, la prassi abituale e altri fattori, e può garantire la prestazione di servizi professionali nei suoi rispettivi territori attraverso entità affiliate. DTTL, ogni sua

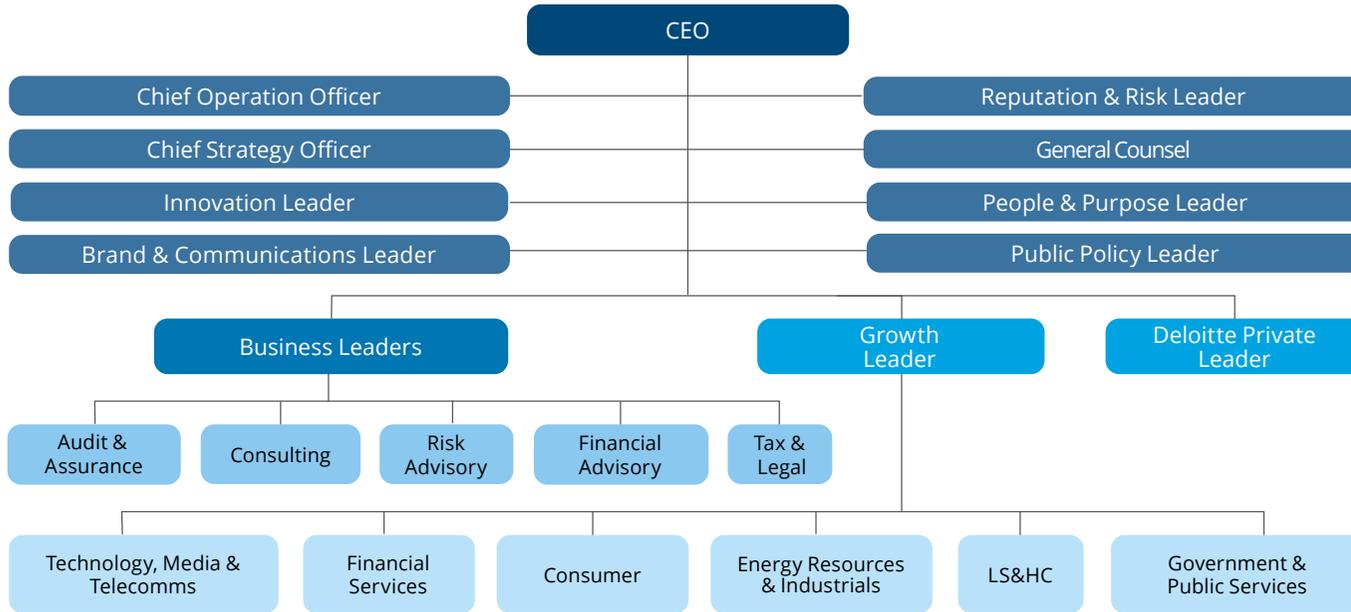
member firm e ciascuna delle entità affiliate sono entità giuridicamente separate e indipendenti, che non possono obbligarsi o vincolarsi "un'altra nei confronti di terzi. DTTL e ogni member firm, e le rispettive entità affiliate, sono responsabili solo per i propri atti e le proprie omissioni, e non per quelli delle altre entità. Il Network Deloitte è una rete globale di entità indipendenti e non una partnership o una singola società.

Il 1° giugno 2019, la member firm Deloitte Central Mediterranean S.r.l. (DCM), comprendente le practice italiana, greca e maltese, si è unita con la member firm Deloitte North West Europe LLP, all'interno della member firm Deloitte North and South Europe LLP (Deloitte NSE). A decorrere da tale data, quindi, Deloitte NSE è la member firm di DTTL anche per il territorio italiano. Deloitte Central Mediterranean S.r.l. non eroga servizi e detiene partecipazioni minoritarie nel capitale di alcune società operative del Network Deloitte in Italia, Grecia e Malta.





Di seguito viene rappresentata la struttura di Governance del Network di Deloitte in Italia, in vigore dal 1° giugno 2023.



COMITATO ESECUTIVO*	Fabio Pompei CEO	Antonio Solinas Financial Advisory	Stefano Alfonso Growth Leader
	Giuseppe Pedone Chief Operation Officer	Michele Sabatini NextHub	Paolo Galletti People & Purpose Leader
	Valeria Brambilla Audit & Assurance	Andrea Poggi Officine Innovazione, Innovation Leader	Raffaele Fontana Quality, Risk & Security Leader
	Alessandro Mercuri Consulting	Antonio Arfé Risk Advisory	Ernesto Lanzillo Deloitte Private Leader
	Lorenzo Fersurella Deloitte Business Solutions	Alessandro Lualdi Tax & Legal	Catherine Adam General Counsel
	Franco Amelio Deloitte Climate & Sustainability		Alberto Donato DCM Managing Partner Business

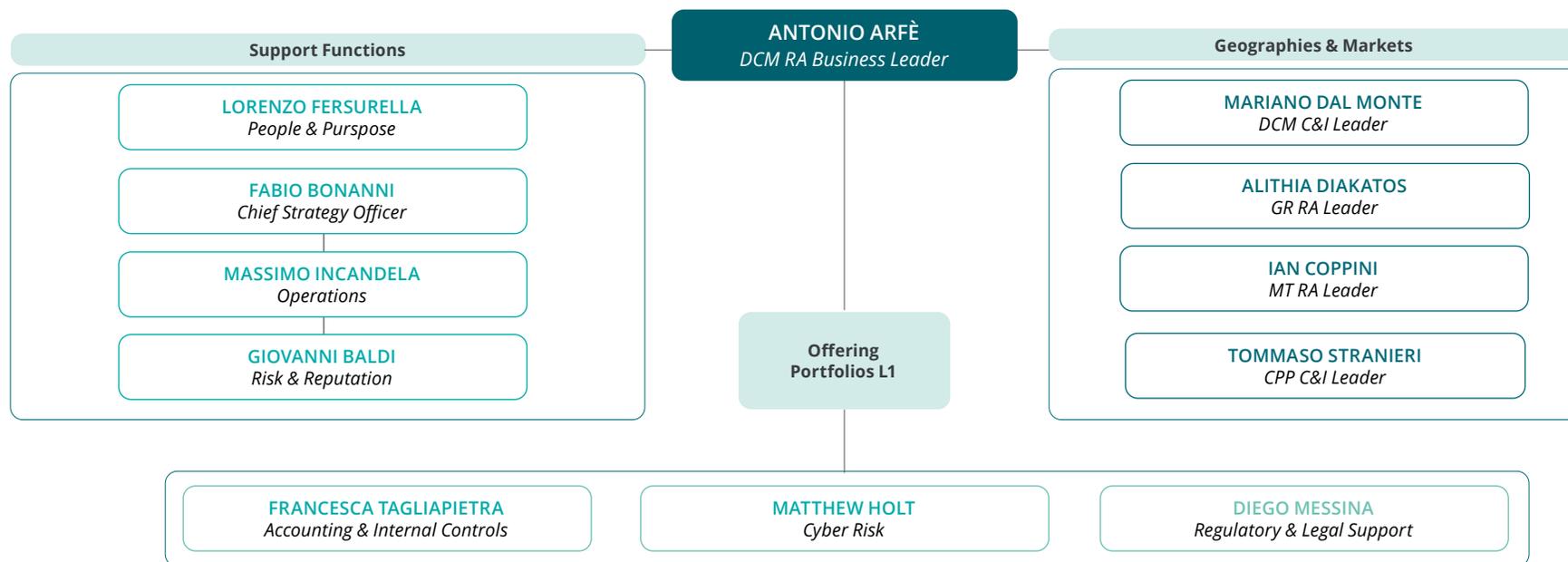
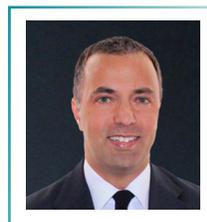
*Per la visura del Comitato Esecutivo precedente, fare riferimento alla precedente edizione del Corporate Responsibility Report.





DELOITTE RISK ADVISORY LEADERSHIP TEAM

Di seguito si riporta il **Risk Advisory Leadership Team (RALT)** introdotto alla guida di Deloitte Risk Advisory S.r.l. S.B. in attivo dal 1° giugno 2019:





ETICA E TRASPARENZA

Qualità, integrità ed etica sono capisaldi connaturati nell'operatività quotidiana del Network di Deloitte in Italia nel mondo nei confronti dei clienti, delle comunità locali in cui opera e delle proprie persone. Per Deloitte, la reputazione è uno degli asset più importanti che contraddistingue il Network sul mercato, permettendo non solo di attrarre i migliori talenti a livello mondiale, ma anche di differenziare il brand sul mercato. A tal fine, gli Ethics Team del Network globale lavorano proattivamente per rafforzare la cultura dell'integrità all'interno dell'organizzazione; il Network, infatti, si impegna a condurre le proprie attività con la massima **trasparenza, onestà ed etica professionale**.

L'approccio adottato dal Network in materia di etica e correttezza è ben definito, di tipo top-down: a livello Global, Deloitte ha adottato i **Global Principles of Business Conduct** (di seguito anche «Global Code»), che sanciscono i **principi fondamentali e i valori, non negoziabili**, condivisi dalle member firm del Network. Tali principi fondamentali sono poi stati recepiti e sviluppati anche a livello di member firm all'interno dei rispettivi codici di comportamento.

Il Network di Deloitte in Italia, così come tutta Deloitte Central Mediterranean (di seguito anche "DCM"), è infatti



chiamato a rispettare il **Code of Conduct di Deloitte North South Europe** (di seguito anche "NSE"), che riprende i contenuti del codice etico globale. Inoltre, a livello di geography, **DCM** ha elaborato un proprio **Code of Conduct**, il quale dettaglia ulteriormente le linee guida definite dal Global, per costruire e sostenere una cultura di etica e integrità, che tutte le legal entity della geography DCM sono tenute a rispettare.

Ciascuna legal entity del Network di Deloitte in Italia ha elaborato un **Codice di comportamento relativo alle proprie attività**, che presenta il programma adottato in materia etica, le persone chiave da contattare, nonché i canali per la consultazione e la segnalazione delle potenziali condotte contrarie ai principi etici ed identifica i principi e i valori più specifici che guidano lo svolgimento dei servizi professionali erogati, definendo i comportamenti che ciascuna persona del Network è tenuta a rispettare nello svolgimento della propria attività di lavoro, anche al fine di garantire aderenza con la normativa derivante dal D.Lgs. 231/2001⁶.

Nel corso del FY23 ciascuna legal entity del Network ha provveduto ad aggiornare il proprio Codice di Comportamento, a seguito del lancio del nuovo NSE Code of Conduct e nel rispetto delle specificità di ciascuna.

Sempre nel FY23, DCM ha finalizzato ed implementato la **Personal relationship policy**, diretta a mappare i **casi di legami di natura familiare o personale** esistenti

all'interno di Deloitte o tra personale di Deloitte, da una parte, e persone chiave nell'organizzazione di nostri clienti ovvero candidati ad un ruolo in Deloitte, dall'altra, introdotta nel corso del FY22. Lo scopo ultimo di tale policy è quello di evitare, o mitigare gli effetti, situazioni che possano rappresentare un conflitto di interesse, effettivo o anche solo che possa essere percepito come tale dall'esterno. Nel corso del FY23, è stato predisposto ed è attualmente in attesa del sign off nella versione definitiva l'NSE Ethics Incident Response Playbook finalizzato ad individuare gli standard e le regole essenziali per la valutazione, l'indagine e la mitigazione dei casi etici.

Le politiche e i processi citati in questa sezione ricoprono anche la prevenzione dei conflitti di interesse e sono applicabili a tutte le persone del Network, inclusi i membri del più alto organo di governo.





ANTI-CORRUZIONE

In linea con quanto sviluppato da Deloitte a livello internazionale, Deloitte Central Mediterranean (DCM) è dotata di una Policy in materia Anti-corrruzione assieme ad alcuni protocolli aggiuntivi sullo stesso tema al fine di definire le responsabilità e i principi comportamentali che dovrebbero guidare le proprie persone in tutte le attività professionali quotidiane e assicurando così la compliance normativa ed il mantenimento dei più sofisticati standard di integrità, trasparenza e correttezza in ambito lavorativo.

PROTEZIONE DEI DATI⁷

Il Network di Deloitte si impegna a garantire la protezione dei dati personali trattati dai professionisti del Network, attraverso un approccio basato sul rischio, coerente con i requisiti normativi applicabili e con le aspettative dei clienti. Il Network di Deloitte ha adottato un modello di miglioramento continuo del sistema di protezione dei dati, al fine di far fronte alle istanze che arrivano dai clienti e dai nuovi requisiti normativi, come per esempio il Regolamento generale in materia di protezione di dati personali e le linee guida dello EDPB. In tale contesto, in un'ottica di rispetto del principio di accountability, il Network ha provveduto

a identificare e adottare adeguate misure tecniche e organizzative volte a rafforzare la protezione dei dati personali trattati e a mitigare i rischi.

In linea con il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, ufficialmente Regolamento n. 2016/679 e noto con la sigla "GDPR", entrato in vigore a maggio 2016 e diventato effettivo a partire dal 25 maggio 2018, il Network di Deloitte in Italia ha provveduto a definire e attuare un **GDPR Compliance Program** per tutte le entità del Network interessate dal Regolamento sulla protezione dei dati.

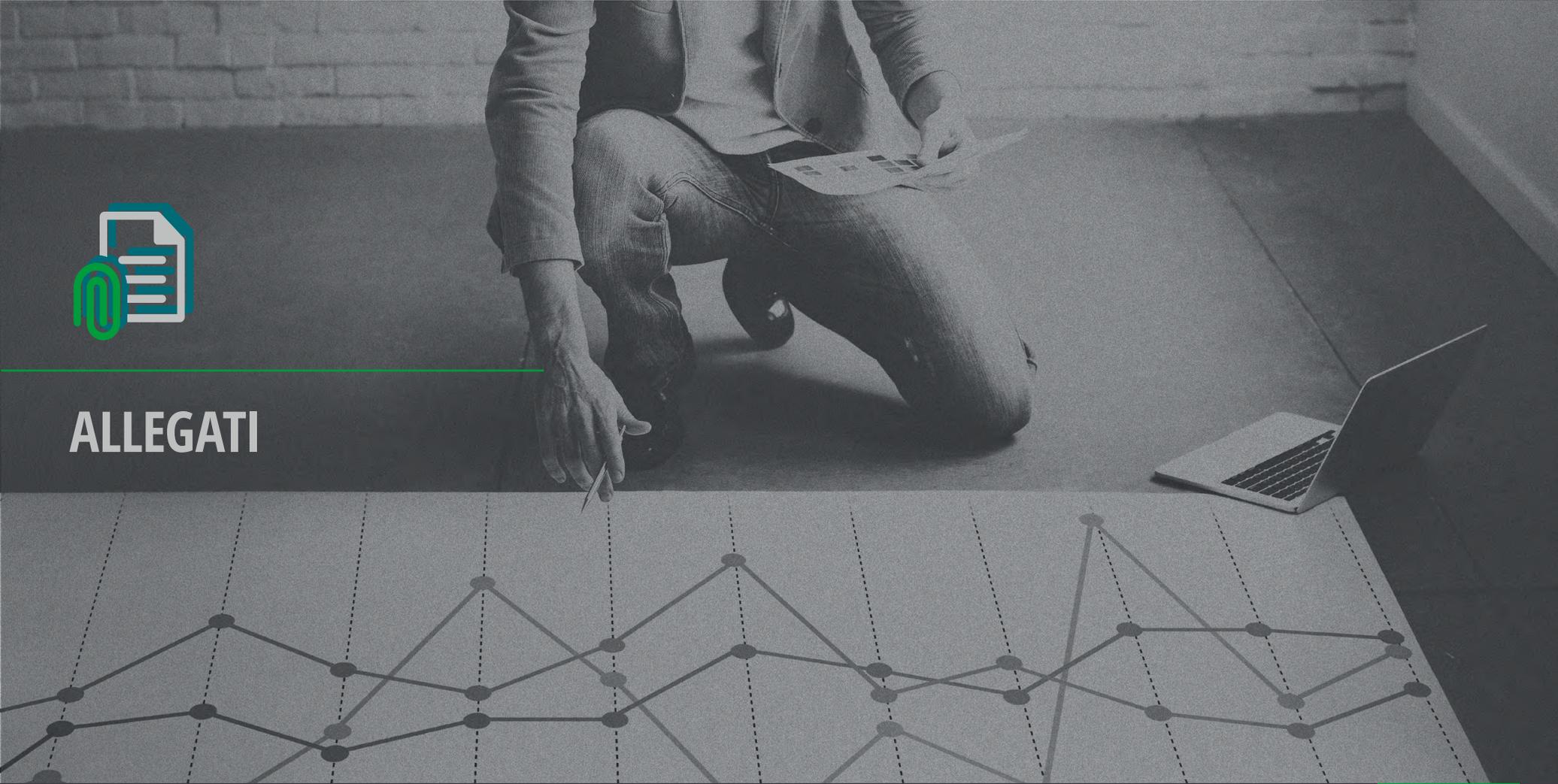
Le principali componenti del Deloitte GDPR Compliance Program sono elencate di seguito:

- Registro dei trattamenti.
- Modello Organizzativo data protection.
- Informative sulla protezione dei dati.
- Clausole contrattuali con le terze parti.
- Analisi di rischio e valutazione di impatto (DPIA).
- Politiche & Procedure.
- Cyber Security Program.
- Formazione per i dipendenti.





ALLEGATI





INDICATORI RELATIVI ALLE PERSONE

Dipendenti⁸ e lavoratori non dipendenti

SCOMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO												
FY23												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni ⁹			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	34	7	41	-	-	-	-	-	-	34	7	41
Director	28	2	30	-	-	-	-	-	-	28	2	30
Snr Manager	41	18	59	-	-	-	-	-	-	41	18	59
Manager	74	44	118	-	-	-	-	-	-	74	44	118
Senior Staff	146	88	234	-	-	-	1	-	1	147	88	235
Consultant	153	101	254	-	-	-	-	-	-	153	101	254
Analyst	73	46	119	321	241	562	43	26	69	437	313	750
Totale	549	306	855	321	241	562	44	26	70	914	573	1.487
FY22												
	Dipendenti			Apprendisti			Collaboratori esterni			Totale forza lavoro		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	27	6	33	-	-	-	-	-	-	27	6	33
Director	34	4	38	-	-	-	-	-	-	34	4	38
Snr Manager	32	15	47	-	-	-	-	-	-	32	15	47
Manager	52	28	80	-	-	-	1	-	1	53	28	81
Senior Staff	144	76	220	-	-	-	1	-	1	145	76	221
Consultant	100	72	172	3	-	3	-	-	-	103	72	175
Analyst	57	36	93	275	198	473	37	29	66	369	263	632
Totale	446	237	683	278	198	476	39	29	68	763	464	1.227





**SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO (FULL-TIME/PART-TIME) E PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (TEMPO DETERMINATO/TEMPO INDETERMINATO)
PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO**

FY23												
n. persone	Tipologia di impiego						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Indeterminato			Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	34	7	41	-	-	-	34	7	41	-	-	-
Director	28	2	30	-	-	-	28	2	30	-	-	-
Senior Manager	40	18	58	1	-	1	40	18	58	1	-	1
Manager	74	43	117	-	1	1	74	44	118	-	-	-
Senior Staff	146	88	234	-	-	-	146	88	234	-	-	-
Consultant	153	99	252	-	2	2	153	101	254	-	-	-
Analyst	394	282	676	-	5	5	392	282	674	2	5	7
Totale	869	539	1.408	1	8	9	867	542	1.409	3	5	8
FY22												
n. persone	Tipologia di impiego						Tipologia di contratto					
	Full time			Part time			Indeterminato			Determinato		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	27	6	33	-	-	-	27	6	33	-	-	-
Director	34	4	38	-	-	-	34	4	38	-	-	-
Senior Manager	31	15	46	1	-	1	31	15	46	1	-	1
Manager	52	27	79	-	1	1	52	28	80	-	-	-
Senior Staff	144	76	220	-	-	-	144	76	220	-	-	-
Consultant	103	69	172	-	3	3	103	72	175	-	-	-
Analyst	332	231	563	-	3	3	331	232	563	1	2	3
Totale	723	428	1.151	1	7	8	722	433	1.155	2	2	4





Lavoratori non dipendenti

SCOMPOSIZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO

FY23									
n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior Staff	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Consultant	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Analyst	42	24	66	1	2	3	43	26	69
Totale	42	24	66	2	2	4	44	26	70

FY22									
n. persone	Stage			Altre collaborazioni			Totale collaboratori esterni		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Partner	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Director	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior Manager	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Senior Staff	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Consultant	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Analyst	36	28	64	1	1	2	37	29	66
Totale	36	28	64	3	1	4	39	29	68





Diversità tra i dipendenti

SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO

n. persone	FY23					FY22				
	Età			Genere		Età			Genere	
	<30	30-50	>50	Uomini	Donne	<30	30-50	>50	Uomini	Donne
Soci	-	28	13	34	7	-	24	9	27	6
Dirigenti	-	84	7	69	22	1	78	6	66	19
Quadri	15	119	6	87	53	18	105	6	81	48
Impiegati	393	205	3	368	233	283	152	1	272	164
Apprendisti	531	13	-	312	232	466	10	-	278	198
Totale	939	449	29	870	547	768	369	22	724	435

SCOMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO

percentuale	FY23					FY22				
	Età			Genere		Età			Genere	
	<30	30-50	>50	Uomini	Donne	<30	30-50	>50	Uomini	Donne
Soci	0%	6%	45%	4%	1%	0%	7%	41%	4%	1%
Dirigenti	0%	19%	24%	8%	4%	0%	21%	27%	9%	4%
Quadri	2%	27%	21%	10%	10%	2%	28%	27%	11%	11%
Impiegati	42%	46%	10%	42%	43%	37%	41%	5%	38%	38%
Apprendisti	57%	3%	0%	36%	42%	61%	3%	0%	38%	46%
Totale	100%									





Nuove assunzioni e turnover

TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31 MAGGIO								
n. persone	FY23				FY22			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Entrate								
Uomini	322	53	-	375	328	58	4	390
Donne	191	36	-	227	221	28	-	249
Totale	513	89	-	602	549	86	4	639
Uscite								
Uomini	160	65	-	225	132	60	4	196
Donne	77	37	-	114	87	39	1	127
Totale	237	102	-	339	219	99	5	323

TURNOVER ¹⁰ IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE E FASCIA D'ETÀ, IN PERCENTUALE AL 31 MAGGIO								
percentuale	FY23				FY22			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Entrate								
Uomini	58%	18%	0%	43%	72%	23%	24%	51%
Donne	50%	24%	0%	41%	71%	23%	0%	54%
Totale	55%	20%	0%	42%	71%	23%	18%	52%
Uscite								
Uomini	29%	22%	0%	26%	29%	24%	24%	26%
Donne	20%	24%	0%	21%	28%	33%	20%	27%
Totale	25%	23%	0%	24%	29%	27%	23%	26%





Infortunati sul lavoro

INDICATORI DI SALUTE E SICUREZZA AL 31 MAGGIO				
n. casi	Dipendenti		Collaboratori esterni ¹¹	
	FY23	FY22	FY23	FY22
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹²	-	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili ¹³	1	1	-	-
Numero di infortuni in itinere ¹⁴	1	2	-	-
Ore lavorate	2.381.714	1.940.691	-	-
Tassi				
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ¹⁵	-	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro con gravi conseguenze (escludendo i decessi) ¹⁶	-	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁷	0,42	0,52	-	-





Ore medie di formazione annua per dipendente

ORE DI FORMAZIONE EROGATE E FORMAZIONE PRO-CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE AL 31 MAGGIO													
n. ore	In Aula			E-Learning			Aula Virtuale			Totale	Pro-capite	Pro-capite Uomini	Pro-capite Donne
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale				
FY23¹⁸													
Partner	3	1	4	410	81	491	111	142	253	748	18	15	32
Director	36	-	36	486	31	517	87	-	87	640	21	22	15
Senior Manager	284	133	417	641	276	917	167	65	232	1.566	27	27	26
Manager	716	374	1.090	1.384	859	2.243	435	213	648	3.981	34	34	33
Senior Staff	49	80	129	1.460	748	2.208	736	668	1.404	3.741	16	15	17
Consultant	584	320	904	1.510	943	2.453	489	504	993	4.349	17	17	17
Analyst	7.143	4.784	11.927	10.589	6.178	16.767	2.346	1.504	3.850	32.544	48	51	43
Totale	8.814	5.691	14.506	16.479	9.115	25.596	4.370	3.095	7.466	47.568	34	34	33
FY22													
Partner	-	-	-	161	55	216	96	25	121	336	10	10	13
Director	-	-	-	308	21	329	211	88	299	628	17	15	27
Senior Manager	12	-	12	436	119	555	246	105	351	918	20	22	15
Manager	-	-	-	689	329	1.018	176	109	285	1.303	16	17	16
Senior Staff	12	-	12	1.818	782	2.600	504	299	803	3.415	16	16	14
Consultant	-	-	-	1.009	668	1.677	167	194	361	2.038	12	11	12
Analyst	-	-	-	9.554	6.150	15.704	3.004	2.211	5.215	20.918	37	38	36
Totale	24	-	24	13.975	8.125	22.099	4.404	3.030	7.434	29.556	26	25	26





Note

¹ Il fatturato è dato dall'aggregazione dei ricavi delle vendite e prestazioni e dalla variazione dei lavori in corso su ordinazione come risulta dai bilanci di esercizio delle società del Network, al netto dei saldi economico/finanziari fra le società aggregate.

² Il Corporate Responsibility Report (CR Report) del Network di Deloitte Italia FY23 è disponibile al seguente [link](#)

³ Per ulteriori approfondimenti relativi a progettualità ed iniziative in ambito, consultare il CR Report FY23 del Network di Deloitte Italia al seguente [link](#)

⁴ Per ulteriori approfondimenti relativi a informazioni sul sistema di gestione della salute e sicurezza, consultare il CR Report FY23 del Network di Deloitte Italia al seguente [link](#)

⁵ Per maggiori informazioni consultare il "Bilancio Sociale 2023" di Fondazione Deloitte al seguente [link](#)

⁶ Il Codice Etico è considerato parte integrante del Modello Organizzativo, che viene adottato allo scopo di evitare il sorgere di responsabilità in capo alle singole entità giuridiche per comportamenti illeciti tenuti da suoi soci, dipendenti e collaboratori.

⁷ Per ulteriori approfondimenti relativi alla protezione dei dati consultare il CR Report FY23 del Network di Deloitte Italia al seguente [link](#)

⁸ Il dato relativo ai dipendenti comprende anche gli apprendisti, considerati dal Network di Deloitte in Italia come parte dell'organico in quanto assunti con un contratto di apprendistato assimilabile, secondo quanto previsto dalla normativa italiana, alla contrattazione di lavoro a tempo indeterminato.

⁹ Il dato relativo ai collaboratori esterni comprende i collaboratori a Partita IVA e altri tipi di collaborazione.

¹⁰ Il tasso di turnover è calcolato come segue:

- Turnover in entrata: (numero dipendenti assunti nel FY)/(totale dipendenti alla fine del FY) x 100.
- Turnover in uscita: (numero di dipendenti in uscita nel FY)/(totale dipendenti alla fine del FY) x 100.

¹¹ I dati relativi alla Salute e Sicurezza dei collaboratori esterni includono la sola categoria degli stagisti e non altre tipologie di lavoratori non dipendenti che operano presso le sedi del Network di Deloitte in Italia e/o sotto il suo controllo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Network non esercita un controllo diretto.

¹² Infortuni che portano a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

¹³ Il dato relativo al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.

¹⁴ Alla luce delle principali attività lavorative svolte all'interno del Network di Deloitte in Italia, che prevedono numerosi spostamenti da parte del personale, si è proceduto anche all'esposizione del dato in merito al numero degli infortuni in itinere, quale informativa rilevante ai fini di garantire una maggiore completezza dell'informativa sugli infortuni. Il numero degli infortuni in itinere, include sia gli spostamenti casa/lavoro che quelli casa/cliente o lavoro/cliente.

¹⁵ Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro è calcolato come segue: (numero totale di decessi a seguito di infortuni sul lavoro/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

¹⁶ Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) è calcolato come segue: (numero totale di infortuni con gravi conseguenze ad esclusione dei decessi/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

¹⁷ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come segue: (numero totale di infortuni registrabili con gravi conseguenze ad esclusione dei decessi/totale delle ore lavorate) x 1.000.000.

¹⁸ I dati che fanno riferimento al FY22 relativi alle ore medie di formazione annua per dipendente sono stati riesposti per un maggior allineamento rispetto ai grade previsti nel percorso di crescita del Risk Advisory di Deloitte. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Report di Sostenibilità del Risk Advisory di Deloitte 2022 pubblicato sul sito web.





La presente pubblicazione contiene informazioni di carattere generale, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, le sue member firm e le entità a esse correlate (il "Network Deloitte") non intendono fornire attraverso questa pubblicazione consulenza o servizi professionali. Prima di prendere decisioni o adottare iniziative che possano incidere sui risultati aziendali, si consiglia di rivolgersi a un consulente per un parere professionale qualificato. Nessuna delle entità del network Deloitte è da ritenersi responsabile per eventuali perdite subite da chiunque utilizzi o faccia affidamento su questa pubblicazione.

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© 2024 Deloitte Italy S.p.A. SB

Deloitte Creative Team - Italia | SG.015.24