



Standard di rendicontazione EFRAG

IL SOCIAL

ESRS S1, S2, S3, S4



Obiettivi e agenda dell'incontro #4 - Topic Sociali

Obiettivi



Fornire un **aggiornamento rispetto alla Direttiva CSRD**



Descrivere nel dettaglio le **richieste presenti** all'interno degli **standard connessi al social**, ovvero **l'ESRS S1, 2, 3 e 4**

Agenda 22 ottobre 2024 | ore 11.00 - 13.00

La formazione sarà intervallata da
momenti di *ingaggio*



11.00 - 11:05	Apertura a cura di Legacoop
11.05 - 11.10	Introduzione agli argomenti odierni
11.10 - 12.10	Lo standard ESRS S1: gli obblighi di informativa connessi alla forza lavoro propria
12.10 - 12.25	Lo standard ESRS S2: gli obblighi di informativa connessi ai lavoratori lungo la catena del valore
12.25 - 12.45	Lo standard ESRS S3 e 4: gli obblighi di informativa connessi a comunità interessate, consumatori e utilizzatori Finali
12.45 - 13.00	Q&A



Dove eravamo rimasti...



Prima dell'estate abbiamo approfondito:

- ESRS 1 - Requisiti generali e ESRS 2 - Informazioni generali, con l'approfondimento e il caso pratico di Gruppo Unipol
- ESRS G1 - Condotta delle imprese
- ESRS E1, 2, 3, 4 e 5 - Ambiente



... da dove ripartiamo oggi



**APPROFONDIMENTO
ODIERNO**





CSRD



1. Accedere a Mentimeter

MODALITÀ:

- Su www.menti.com
Inserire il codice **3830 8768**
- <https://www.menti.com/alfi59n5qykm>
- Inquadra il QR Code



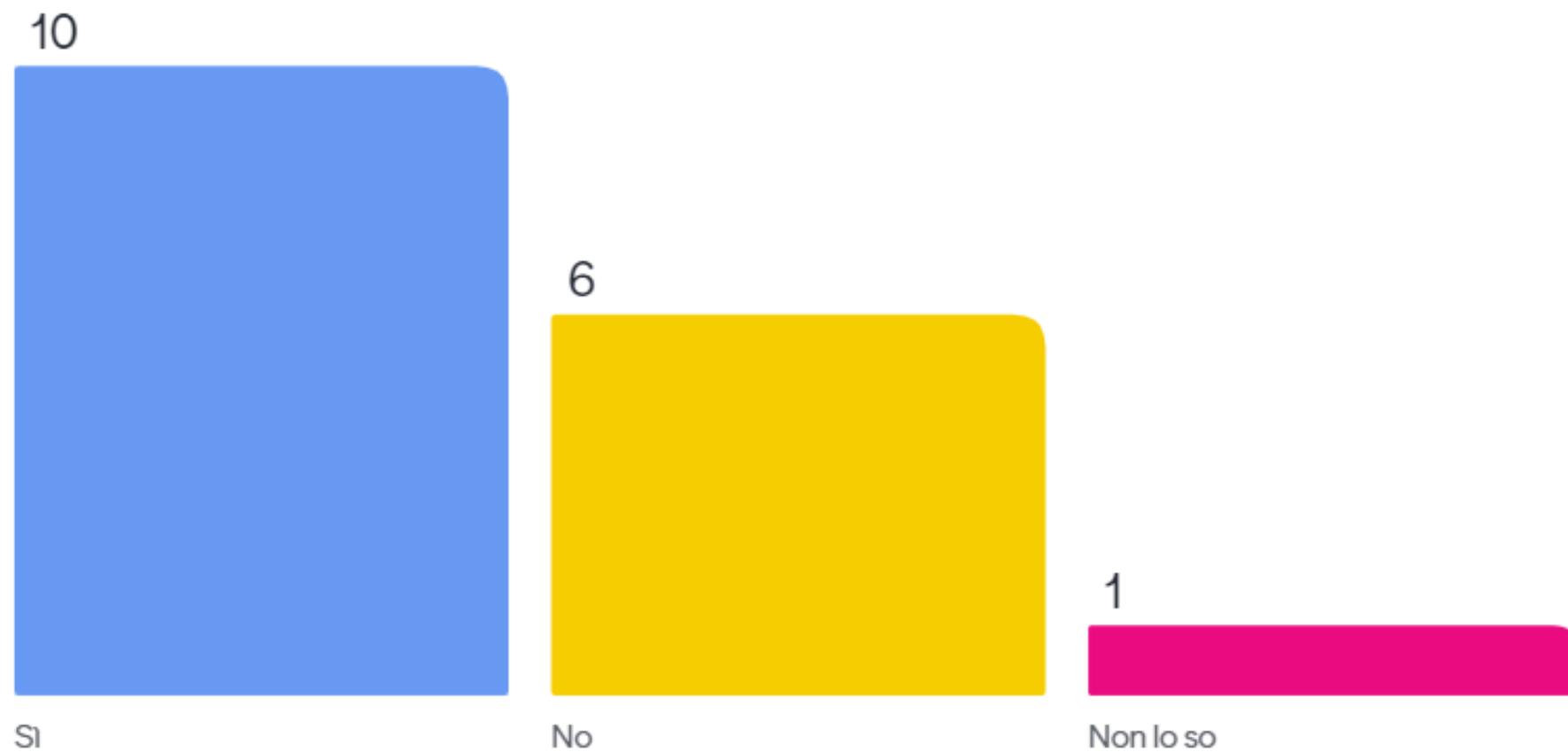
2. Rispondi alla domanda

- La tua impresa rientra in CSRD?





La tua impresa rientra in CSRD?



CSRD: entrata in vigore e revisione soglie dimensionali

SOGLIE DA CSRD
UPDATE*
OTTOBRE 2023

Dal 1 Gennaio 2024 (reportistica pubblicata nel 2025)	Dal 1 Gennaio 2025 (reportistica pubblicata nel 2026)	Dal 1 Gennaio 2026 (reportistica pubblicata nel 2027)	Dal 1 Gennaio 2028 (reportistica pubblicata nel 2029)
Grandi imprese di interesse pubblico con più di 500 dipendenti (già soggette a NFRD)	Grandi imprese (non soggette alla NFRD), indipendentemente dal fatto che siano quotate o meno, con: a. Più di 250 dipendenti e/o b. Ricavi netti superiori a € 40 milioni e/o c. Attivo superiore a € 20 milioni	PMI quotate in borsa e soggette alla legge di uno Stato membro (possono ancora scegliere di non redigere un bilancio di sostenibilità fino al 2028) Le microimprese sono escluse dall'ambito di applicazione	Imprese di paesi terzi che realizzano ricavi netti superiori a 150 milioni di euro nell'UE e che hanno un'impresa figlia o una filiale nel territorio dell'UE
Non modificato dalla DD	a. Più di 250 dipendenti e/o b. Ricavi netti superiori a € 50 milioni e/o c. Attivo superiore a € 25 milioni	PMI quotate in borsa: b. Ricavi netti tra €10 e 15 milioni c. Attivo tra € 5 e 7,5 milioni	Non modificato dalla DD

Recepimento nella normativa italiana

Il **Consiglio dei Ministri**, nella seduta del **30 agosto 2024**, su proposta del Ministro per gli Affari europei, il Sud, le Politiche di Coesione e il PNRR, Raffaele Fitto, e del Ministro dell'Economia e delle Finanze, Giancarlo Giorgetti, **ha approvato in via definitiva il decreto legislativo n.125** relativo al **recepimento della direttiva (UE) 2022/2464 (CSRD)**, per l'adeguamento della normativa nazionale. Il provvedimento tiene conto dei **pareri espressi** dalle competenti **Commissioni parlamentari**, acquisiti a partire dal 10 giugno scorso.



Il **10 settembre** il decreto è stato **pubblicato in Gazzetta Ufficiale***.

*Il provvedimento **entrerà in vigore** il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione, ovvero il **25 settembre**.

CSRD: coinvolgimento del sistema cooperativo



Uffici e servizi legislativi e fiscali

Roma, 20 settembre 2024

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 212 del 10 settembre 2024 del **decreto legislativo 6 settembre 2024, n. 125**, entrerà in vigore il **25 settembre 2024** la normativa di attuazione della *Direttiva 2022/2464/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022*, nota come *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, che rende obbligatoria nell'ordinamento italiano la

RENDICONTAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ

imponendo nuove norme e standard di trasparenza, in particolare alle grandi imprese. Il decreto prevede l'applicazione della normativa alle società costituite nelle forme giuridiche delle *società di capitali*, nonché in taluni casi in quella della *società in nome collettivo* e della *società in accomandita semplice* e, indipendentemente dalla forma giuridica, alle *imprese di assicurazione* e agli *enti creditizi*.

Sono in ogni caso escluse le *microimprese*¹.

A prescindere dalla forma giuridica, la *rendicontazione individuale di sostenibilità*² dovrà essere effettuata dalle *imprese di grandi dimensioni*³, nonché dalle piccole e medie imprese quotate⁴.

La *rendicontazione consolidata di sostenibilità*, che include le informazioni necessarie alla comprensione dell'impatto del gruppo sulle questioni di sostenibilità, dovrà invece essere resa dalle imprese che rivestano la qualifica di *società madri*⁵ di un *gruppo di grandi dimensioni*⁶.

Le società cooperative rientrano in CSRD



Uffici e servizi legislativi e fiscali

Tra le forme giuridiche delle imprese destinatarie dell'istituto non sono indicate espressamente nel testo le "società cooperative". Nondimeno, come specifica la relazione governativa allo schema di decreto legislativo (Atto Governo 160): *"Ai soli fini chiarificatori, si precisa che l'ambito di applicazione, come formulato, include le società cooperative e le società consortili, purché costituite in forma di S.p.A. o s.r.l. in osservanza di quanto disposto, rispettivamente, dagli articoli 2519 e 2615 ter del Codice civile"* [in tal senso anche il Dossier del Servizio studi del Parlamento n. 302]. Detta interpretazione è stata successivamente ribadita nella relazione governativa presentata in sede di approvazione definitiva del decreto, in risposta ad una specifica sollecitazione contenuta nei pareri delle Commissioni parlamentari.

D'altronde, ai sensi dell'art. 2519, c.c., le cooperative applicano integralmente la disciplina di bilancio e di revisione legale dei conti delle società di capitali: siccome il decreto attuativo in esame costituisce un'integrazione delle già esistenti discipline euro-unitarie e nazionali in materia di bilanci delle imprese e revisione legali dei conti, anche le società cooperative dovranno applicare la suddetta disciplina, sempre in forza dell'art. 2519, c.c.

In conclusione, anche le società cooperative rientrano nell'ambito di applicazione del decreto.





make
your
future
happen

INDICE DEI CONTENUTI

- Gli standard sociali:
 - **La struttura degli standard**
 - Lo standard ESRS S1: gli obblighi di informativa connessi alla forza lavoro propria
 - Gli altri standard Sociali: ESRS S2, 3 e 4
 - Q&A

Struttura Standard Social



Governance*

Strategy

IRO

Metrics and Target

SBM-2: INTERESSI E PUNTI DI VISTA DEGLI STAKEHOLDER

Nel rispondere alle richieste dello Standard, l'impresa deve indicare come sono stati presi in considerazione gli interessi, i punti di vista e i diritti delle categorie di stakeholder interessate dalla tematica di riferimento.

SBM-3: INTERAZIONE DI IRO CON LA STRATEGIA E IL MODELLO DI BUSINESS

L'impresa dovrebbe rendicontare:

- (a) Se e come gli impatti connessi agli stakeholder identificati negli standard di riferimento, come identificati in ESRS 2 IRO-1,
- Sono originati o connessi con la strategia e il business model dell'impresa
 - Sono presi in considerazione nell'adattamento/aggiornamento della strategia e business model
- (b) La relazione tra i rischi e le opportunità derivanti dagli impatti e dalle dipendenze identificati, sulla strategia e il modello di business.

L'impresa deve informare se tutti gli stakeholder considerati nello standard sono stati mappati nell'ESRS 2, con inclusione degli impatti connessi alle operations, alla sua catena del valore, ai prodotti o servizi, nonché alle relazioni commerciali.

Focus nelle prossime slide

Gli standard di Strategia: SBM-2 e SBM-3

SBM-2

L'impresa indica le modalità con cui si tiene conto degli interessi e delle opinioni dei portatori di interessi nella strategia e nel modello aziendale.

È necessario descrivere **l'organizzazione del coinvolgimento, le finalità e in che modo l'impresa tiene conto del risultato**, collegandolo alla strategia e al modello aziendale dell'impresa, oltre che indicare **se l'organo di governo è informato in merito alle opinioni**.

Questo standard si applica a:

- I lavoratori propri;
- I lavoratori lungo la catena del valore;
- Le comunità interessate;
- I consumatori e/o utilizzatori finali.

SBM-3

L'impresa descrive, per ciascuno degli standard sociali:

- Se gli **impatti effettivi e potenziali** derivano dalla strategia e dal modello aziendale e **come questi orientano la strategia e il modello**;
- La **relazione tra i rischi e le opportunità** rilevanti che derivano dagli impatti e dalle dipendenze.

Sono presenti una serie di **specifiche relative ai singoli standard** che l'impresa deve tenere in considerazione. Ad esempio:

- Gli impatti sulla forza lavoro propria derivanti da piani di transizione;
- Una descrizione dei lavoratori della catena del valore, collocandoli nella stessa;
- Una descrizione delle comunità e se lavorano nei pressi dei siti operativi.

Nota Bene

L'Appendice A1 dell'ESRS S1 «Forza lavoro propria» fornisce un elenco non esaustivo dei fattori che l'impresa deve considerare nel conformarsi agli obblighi dell'ESRS 2 SBM-2 e dell'ESRS 2 SBM-3.

	How engagement is organised	Purpose of engagements	Examples of outcomes from the engagements
 Employees	<ul style="list-style-type: none"> • Employment relations and occupational health and safety representation • Inclusion networks • Employee-elected board members • Personal development dialogues • Surveys and workplace assessments 	<ul style="list-style-type: none"> • Including employees' perceptions and experiences • Contributing to a sustainable workplace and working life 	<ul style="list-style-type: none"> • Internal policy updates • Improvement and action plans • Communications from management • Global initiatives and campaigns
 Corporate customers	<ul style="list-style-type: none"> • Customer support and guidance • Periodic reviews • Business partner due diligence 	<ul style="list-style-type: none"> • Building trust • Providing sustainable solutions • Enabling customers to achieve their targets 	<ul style="list-style-type: none"> • Product/service improvements • Adaptation of marketing strategies

We ensure that the views and interests of affected stakeholders regarding our sustainability-related impacts are regularly communicated to our Sustainability Committee through periodic committee meetings.

Fonte: [Orsted Annual Report 2023](#)



make
your
future
happen

INDICE DEI CONTENUTI

- Gli standard sociali:
 - La struttura degli standard
 - **Lo standard ESRS S1: gli obblighi di informativa connessi alla forza lavoro propria**
 - Gli altri standard Sociali: ESRS S2, 3 e 4
 - Q&A



ESRS S1 - FORZA LAVORO PROPRIA

Gli standard ESRS social – i sotto e sotto-sotto temi

ESRS S1 - Forza lavoro propria	
Sottotema	Sotto-sottotema
• Condizioni di lavoro	Occupazione sicura
	Orario di lavoro
	Salari adeguati
	Dialogo sociale
	Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori
	Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi
	Equilibrio tra vita professionale e vita privata
	Salute e sicurezza
• Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
	Formazione e sviluppo delle competenze
	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
	Diversità
• Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile
	Lavoro forzato
	Alloggi adeguati
	Privacy

ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore	
Sottotema	Sotto-sottotema
• Condizioni di lavoro	Occupazione sicura
	Orario di lavoro
	Salari adeguati
	Dialogo sociale
	Libertà di associazione, compresa l'esistenza di comitati aziendali
	Contrattazione collettiva
	Equilibrio tra vita professionale e vita privata
	Salute e sicurezza
• Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
	Formazione e sviluppo delle competenze
	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
	Diversità
• Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile
	Lavoro forzato
	Alloggi adeguati
	Acqua e servizi igienico-sanitari
	Privacy



ESRS S1 – Forza lavoro propria - Definizioni

Focus:
Appendice A.1



Termine definito	Definizione
FORZA LAVORO PROPRIA/LAVORATORI PROPRI	L'insieme delle persone che hanno un rapporto di lavoro con l'impresa («lavoratori dipendenti») e dei lavoratori non dipendenti , che possono essere singoli contraenti che forniscono manodopera all'impresa («lavoratori autonomi») oppure lavoratori messi a disposizione da imprese che esercitano principalmente «attività di ricerca, selezione e fornitura di personale» (codice NACE N78).
LAVORATORI NON DIPENDENTI	I lavoratori non dipendenti all'interno della forza lavoro propria di un'impresa comprendono sia i singoli contraenti che forniscono manodopera all'impresa («lavoratori autonomi») sia i lavoratori messi a disposizione da imprese che esercitano principalmente «attività di ricerca, selezione e fornitura di personale» (codice NACE N78).

Nota Bene

L'Appendice A1 dell'ESRS S1 «Forza lavoro propria» fornisce un elenco non esaustivo dei fattori che l'impresa deve considerare nel conformarsi agli obblighi dell'ESRS 2 SBM-2 e dell'ESRS 2 SBM-3.

ESRS S1 – Forza lavoro propria

L'obiettivo dello standard **ESRS S1 - Forza lavoro propria** è quello di fornire informazioni sulle opportunità rilevanti dell'impresa sulla propria forza lavoro, includendo:

- a) **Impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali** sulla forza lavoro;
- b) **Azioni per prevenire, mitigare o porre rimedio** agli impatti negativi e gestire le opportunità;
- c) **Natura e gestione dei rischi e delle opportunità** rilevanti connessi alla forza lavoro;
- d) **Effetti finanziari** dei rischi e delle opportunità sull'impresa nel **breve, medio e lungo termine**.

Per le imprese che hanno **meno di 750 dipendenti** è previsto un phase-in di un anno per tutti gli obblighi di informativa dell'ESRS S1

17 Obblighi di informativa

Sommario

- Scopo
- Interazione con altri ESRS
- Obblighi di informativa
 - ESRS 2 Informazioni generali
- Strategia
 - o Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi
 - o Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
- Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
 - o Obbligo di informativa S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria
 - o Obbligo di informativa S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
 - o Obbligo di informativa S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
 - o Obbligo di informativa S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni
- Metriche e obiettivi
 - o Obbligo di informativa S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti
 - o Obbligo di informativa S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
 - o Obbligo di informativa S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa
 - o Obbligo di informativa S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale
 - o Obbligo di informativa S1-9 – Metriche della diversità
 - o Obbligo di informativa S1-10 – Salari adeguati
 - o Obbligo di informativa S1-11 – Protezione sociale
 - o Obbligo di informativa S1-12 – Persone con disabilità
 - o Obbligo di informativa S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze
 - o Obbligo di informativa S1-14 – Metriche di salute e sicurezza
 - o Obbligo di informativa S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata
 - o Obbligo di informativa S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)
 - o Obbligo di informativa S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

1 S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

2 S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

3 S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

4 S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi e il perseguimento di opportunità, ed efficacia di tali azioni

5 S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

6 S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

 **7** S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

 **8** S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

È presente **1 Appendice di dettaglio**

9 S1-9 Metriche della diversità

10 S1-10 Salari adeguati

11 S1-11 Protezione sociale 

12 S1-12 Persone con disabilità 

13 S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze 

14 S1-14 Metriche di salute e sicurezza 

15 S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata 

16 S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

17 S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani 

Requisiti minimi di informativa - Politiche

L'obiettivo del presente obbligo minimo di informativa è fornire una comprensione delle politiche messe in atto dall'impresa per **prevenire, attenuare e correggere gli impatti effettivi e potenziali, affrontare i rischi e perseguire le opportunità.**

POLITICHE MDR-P

- Descrizione dei **contenuti** principali della politica, inclusi i suoi **obiettivi generali** e a quali impatti, rischi od opportunità rilevanti essa si riferisce, nonché il relativo **processo di monitoraggio**;
- Descrizione dell'**ambito della politica** o delle sue esclusioni, in termini di attività, catena del valore a monte e/o a valle, aree geografiche e, se pertinente, gruppi di portatori di interessi coinvolti;
- **Massimo livello dirigenziale** nell'organizzazione dell'impresa che è **responsabile dell'attuazione della politica**;
- Un riferimento, se pertinente, a **norme o iniziative di terzi che l'impresa si impegna a rispettare** attraverso l'attuazione della politica;
- Descrizione di come gli **interessi dei portatori di interesse** vengono presi in considerazione nella definizione della politica;
- Descrizione di come la politica viene **messa a disposizione** dei portatori di interesse potenzialmente coinvolti e i portatori di interessi il cui contributo è necessario ai fini della sua attuazione.

Politica

Insieme o quadro di obiettivi generali e principi di gestione che l'impresa applica ai fini del processo decisionale. Le politiche attuano la strategia o le decisioni gestionali dell'impresa connesse a una questione di sostenibilità rilevante. Ogni politica è sotto la **responsabilità** di una o più persone definite, ha un **ambito** di applicazione specifico e persegue uno o più **scopi** (collegati, se del caso, a obiettivi misurabili). Le politiche sono convalidate e riviste secondo le regole di governance applicabili dell'impresa. Le politiche sono attuate attraverso azioni o piani d'azione.

S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

Dettaglio del requisito

L'impresa descrive le **politiche adottate** per **gestire** i suoi **impatti** rilevanti sulla forza lavoro propria, unitamente ai **rischi** e alle **opportunità** rilevanti associati.

L'impresa:

- descrive i propri impegni in materia di **politica dei diritti umani** pertinenti per la forza lavoro propria, compresi i processi atti a verificare l'osservanza dei principi delle Nazioni Unite e dell'OIL sui diritti umani, inclusa la presenza di riferimenti espliciti al lavoro forzato e minorile, specificando il proprio approccio rispetto a:
 - **rispetto dei diritti umani dei propri lavoratori**
 - **coinvolgimento dei lavoratori**
 - **misure volte a porre rimedio agli impatti negativi**
- indica se e in che modo le sue politiche relative alla forza lavoro propria sono confermi agli strumenti internazionali pertinenti;
- indica se dispone di una **politica di prevenzione o di un sistema di gestione degli infortuni sul lavoro**;
- rende noto se dispone di **politiche specifiche volte a eliminare la discriminazione**, comprese le molestie, e a promuovere le pari opportunità e altre **soluzioni a sostegno della D&I**, indicando i motivi di discriminazione contemplati nella politica;
- rende noto se ha assunto **specifici impegni politici relativi all'inclusione** e/o ad azioni positive **per le persone appartenenti a gruppi particolarmente a rischio di vulnerabilità** nella forza lavoro propria

N. DATAPOINT

25

ESEMPLIFICATIVO

04.1.2 Policies related to Own workforce

Policies are instrumental in implementing our Group People and Culture strategy. We consider our established Allianz Corporate Rules as policies according to the ESRS' policy definition. At Allianz, we are committed to respecting the human rights outlined in the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the principles and rights set out in the eight fundamental conventions identified in the Declaration of the International Labour Organization (ILO) on Fundamental Principles and Rights at Work, and the International Bill of Human Rights. Furthermore, Allianz explicitly supports the goal of observing and implementing the fundamental rights of these external charters.

Fonte: [Allianz Annual Report 2023](#)

Policies related to own workforce

The Group does not have separate policies aimed solely at reducing direct or indirect discrimination (including harassment), promoting equal opportunities, other ways to increase diversity and inclusion. However, these issues are managed by other documents of corporate governance, primarily:

- Code of Conduct,
- Whistleblowing procedure,
- Recruitment and hiring procedure,
- Labor Regulations and their appendices 2 ("Equal treatment in employment" - in Echo Investment companies, and "Anti-mobbing and discrimination policy" - in Archicom companies).

These documents, especially the Labor Regulations, include equal treatment and protection for their own employees, regardless of gender, age, disability, race, religion, nationality, political beliefs, union affiliation, ethnicity, religion, sexual orientation, or type of employment. They also prohibit bullying and sexual harassment.

The documents do not explicitly identify issues such as promoting equal opportunities and other ways to enhance diversity and inclusion. The Group will consider supplementing its corporate governance with specific policies on reducing discrimination, promoting equal opportunities, other ways to increase diversity and inclusion among its own employees, or updating existing documents with these issues.

The Group has no specific inclusion obligations for persons from vulnerable groups among its own employees.

Anti-discrimination policies

The Group's anti-discrimination policy is governed primarily by the Code of Conduct and the Labor Regulations and their appendices 2. The Group seeks to ensure its implementation through the following measures:

- annual mandatory training on knowledge of the Code of Conduct and other ethical prin-

Safety policy

The vast majority of the Group's own employees work in offices and are not exposed to significant health and life risks. They are all covered by a safety system defined by OSH laws and the internal Safety Policy. In 2023, 10 workplace accidents were reported among the Group's own employees, resulting in a total of 95 days of lost work.

Fonte: [Echo-investment-sustainability-report-2023.pdf](#)

 Approfondimento nelle prossime slide

S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Dettaglio del requisito

L'impresa indica i **processi** generali per il **coinvolgimento** dei **lavoratori propri** e dei **rappresentanti dei lavoratori** in merito agli **impatti rilevanti, effettivi e potenziali**, sulla forza lavoro propria.

L'impresa descrive **come le prospettive della forza lavoro orientano le decisioni** per gestire gli impatti rilevanti.

Inoltre, indica:

- se il **coinvolgimento** avviene **direttamente** con i lavoratori **o tramite rappresentanti**.
- le **fasi**, il **tipo** e la **frequenza** del coinvolgimento.
- la **funzione** e il **ruolo** di chi assicura il coinvolgimento e orienta l'approccio dell'impresa.
- l'esistenza di **accordi** con rappresentanti dei lavoratori per rispettare i **diritti umani** e comprendere le loro prospettive.
- **come valuta l'efficacia** del coinvolgimento e i **risultati** ottenuti.

Rende note **le misure per comprendere** le prospettive dei lavoratori **vulnerabili e/o emarginati**.

Comunica se non ha un processo generale per coinvolgere la forza lavoro.

N. DATAPOINT

16

Engaging with
our own workforce

We are committed to creating a culture where everyone feels psychologically safe to voice important matters. This includes encouragement to freely express views, also to colleagues in higher hierarchical positions.

To support this, we conduct an annual People Matter (satisfaction and motivation) survey globally, providing insights into employees' perceptions of Ørsted as a workplace, daily work experiences, relationships with people leaders and senior management, and other factors impacting their working life. Survey results serve as a valuable foundation for initiating dialogue and identifying actions to further improve our workplace.

Additionally, we have established an easily accessible site on our company intranet that outlines various options for employee representation on both global and local levels. These include alternative channels for employees to voice their opinions, such as HR business partners, reporting systems, a whistleblower hotline, works councils, employment relations representatives, and personal development dialogues.

Fonte: Orsted Annual Report 2023

S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Dettaglio del requisito

L'impresa descrive i **processi predisposti** per porre **rimedio** o cooperare nel porre rimedio agli **impatti negativi** sui lavoratori propri cui essa è collegata, nonché i **canali** a disposizione della forza lavoro propria **per sollevare preoccupazioni** e far sì che queste siano trattate.

N. DATAPOINT

11

- L'impresa descrive **come porre rimedio** agli impatti negativi sui lavoratori e valuta l'efficacia dei rimedi.
- Indica i **canali** per comunicare preoccupazioni, **sia interni che tramite terzi** (governo, ONG, associazioni).
- **Valuta l'accesso** dei lavoratori a questi canali e **descrive i meccanismi** per trattare reclami e denunce.
- Assicura la **disponibilità** e l'**efficacia** dei canali, coinvolgendo i **portatori di interesse**.
- Valuta la **consapevolezza** dei **lavoratori** sui canali disponibili e le **politiche per proteggerli da ritorsioni**.
- Comunica se non dispone di un canale per sollevare preoccupazioni.

Remediation and channels to raise concerns

Access to remedy helps ensure fairness, justice, and protection for individuals and communities. It allows people to seek recourse and find a solution when they believe that their rights have been violated, promoting a more equitable and fairer workplace. If any employee feels they have experienced an instance of bullying, discrimination, or harassment, they are encouraged to seek support. Employees can also make an official report to their HR contact or utilise Orsted's global whistleblower hotline. For more information on our whistleblower hotline and how we protect whistleblowers against retaliation, see section G1 on business conduct.

We take proactive steps to ensure that our employees are aware of and reminded about the grievance mechanisms available. This awareness is built into various aspects of our employee experience, including:

- **Code of conduct training:**
As part of our training programme, we include specific modules on our grievance and complaints handling policy.
- **Internal information campaigns:**
We regularly communicate with our employees through various internal channels, including emails, newsletters, and our intranet, to remind them about the availability of grievance channels and encourage their use.

We are dedicated to ensuring that our employees

Processes to remediate negative impacts and channels for the company's own employees to raise concerns

Compliance and ethics channel

The company's own workforce can report any ethical concerns or non-compliance with legislation they detect through Metsä Group's Compliance and Ethics Channel or to their supervisor, local management, HR or the Compliance Committee. The Compliance and Ethics Channel and the process for handling reports are discussed in more detail under G1 – Business conduct.

Working conditions

Health and safety

Metsä Group's own workforce can raise concerns and express opinions about occupational safety by recording their safety observations in the system. Safety observations are also discussed in daily meetings. Metsä Group does not accept countermeasures against whistle-blowers. If required, whistle-blowers can also submit a report anonymously through the Compliance and Ethics Channel.

All accidents and hazardous situations are investigated. The investigation creates conditions for avoiding similar situations and identifying any shortcomings in safety management in view of corrective action. When the investigation report is completed, a summary of the investigation is distributed to all business areas.

Fonte: Metsä Group Annual Report 2023

Fonte: Orsted Annual Report 2023

Requisiti minimi di informativa - Azioni

Il presente obbligo minimo di informativa serve a illustrare le **principali azioni attuate e/o pianificate** per **prevenire, mitigare e correggere gli impatti effettivi e potenziali e affrontare i rischi e le opportunità**, nonché, se del caso, raggiungere gli scopi e gli obiettivi delle politiche collegate.

AZIONI MDR-A

- Elenco delle **principali azioni attuate** nell'anno di riferimento e **pianificate** per il futuro, i **risultati attesi** e, se del caso, in che modo la loro attuazione contribuisce al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi delle politiche;
- **Ambito delle principali azioni attuate** (vale a dire copertura in termini di attività, catena del valore a monte e/o a valle, aree geografiche e, ove applicabile, gruppi di portatori di interessi coinvolti);
- **Orizzonti temporali** entro i quali l'impresa intende portare a termine ciascuna azione principale;
- Principali **azioni attuate** (e i **risultati conseguiti**), **per porre rimedio al danno arrecato** a coloro che sono colpiti da impatti rilevanti effettivi, nonché per collaborare o contribuire a tal fine;
- Informazioni quantitative e qualitative riguardanti i **progressi di azioni o piani d'azione** oggetto di informativa in periodi precedenti;
- **Quantificazione delle risorse finanziarie** attuali e future necessarie per l'attuazione dei piani di azione.

Azioni

Per «azioni» si intendono:

- le **azioni intraprese e i piani d'azione (inclusi i piani di transizione)** attuati al fine di **garantire che l'impresa raggiunga gli obiettivi fissati** e tramite i quali l'impresa intende affrontare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti; e
- le decisioni volte a sostenerli con **risorse finanziarie, umane o tecnologiche**.

S1-4 - Gestione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti per la forza lavoro propria

Dettaglio del requisito

L'impresa indica il **modo** in cui è intervenuta per affrontare gli **impatti negativi e positivi** rilevanti e per gestire i **rischi** rilevanti e perseguire **opportunità** rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché l'efficacia di tali azioni.

L'impresa:

- descrive le **azioni preventive e mitigative** in corso per contrastare gli impatti negativi e i rischi sulla forza lavoro propria, così come per perseguire le opportunità associate;
- dettaglia le **modalità di intervento** per **rimediare agli impatti negativi** significativi e le **iniziative volte a generare benefici positivi** per i lavoratori;
- valuta e monitora l'**efficacia** di tali azioni e iniziative nel migliorare le condizioni della forza lavoro.
- illustra i **processi di identificazione delle azioni necessarie** in risposta a specifici impatti negativi o potenziali;
- assicura che le **pratiche aziendali non contribuiscano a impatti negativi** e gestisce attivamente questi aspetti attraverso funzioni interne;
- quali **risorse sono assegnate alla gestione degli impatti** rilevanti per mezzo di informazioni che consentano ai fruitori di comprendere come sono gestiti gli impatti rilevanti.

N. DATAPOINT

24

Taking actions on material impacts on its own employees

ESRS2 SBM-3, ESRS S1-4

Based on the double materiality study, its own experience and knowledge, the Group analyzes and continuously monitors potential risks and opportunities for the following groups of employees and actively manages these risks and seeks to seize opportunities.

Group	Impact	Risk/ opportunity	Method of managing risks and exploiting opportunities, approach
All own employees	Positive, existing	Employment stability	<ul style="list-style-type: none"> Seizing the opportunity to build diverse teams Employer branding using long average seniority information
All own employees	Positive, existing	Dialogue with employees	<ul style="list-style-type: none"> Maintaining an ongoing dialogue with employees as part of strengthening human resources and eliminating unwanted events
All own employees	Positive, existing	Work-life balance	<ul style="list-style-type: none"> Providing a benefit system for its own employees ESG strategy goal of using rest leave
Women	Negative, existing	Discrimination in promotions, development and pay opportunities	<ul style="list-style-type: none"> EU goal of increasing women's representation in corporate bodies ESG strategy goal of equalizing the share of women in managerial positions Tracking the pay gap ESG strategy goal of closing the pay
All own employees	Positive, existing	Training and skill development	<ul style="list-style-type: none"> Annual training program
Employees performing tasks at construction sites (workers in the supply chain)	Negative, potential	OSH, accident risks	<ul style="list-style-type: none"> Consistent OSH system at construction sites Constant monitoring of accident rates Training programs

Fonte: Echo Investment Group Sustainability Report 2023

Requisiti minimi di informativa - Obiettivi

OBIETTIVO MDR-T

Per ciascun obiettivo, l'informativa include le informazioni seguenti:

- Descrizione della **relazione tra l'obiettivo e gli obiettivi delle politiche**;
- **Livello dell'obiettivo** stabilito da raggiungere, indicando anche, se del caso, se l'obiettivo è **assoluto o relativo** e l'unità di misura utilizzata;
- **Ambito dell'obiettivo**, incluse le attività dell'impresa e/o la sua catena del valore a monte e/o a valle, se del caso, e i confini geografici;
- **Valore base e l'anno base** a partire dal quale sono misurati i progressi;
- **Periodo al quale si applica l'obiettivo** e, se del caso, eventuali **traguardi** od **obiettivi intermedi**;
- **Metodologie** e le **ipotesi** significative utilizzate per definire gli obiettivi;
- Se gli obiettivi dell'impresa legati a questioni di sostenibilità sono basati su **dati scientifici certi**;
- Se, e in che modo, i **portatori di interessi sono stati coinvolti nel processo** di definizione degli obiettivi;
- Eventuali **cambiamenti** riguardanti obiettivi e metriche;
- **Prestazioni realizzate rispetto agli obiettivi comunicati**, comprese informazioni sulle modalità di monitoraggio e riesame dell'obiettivo e sulle metriche utilizzate, se i progressi sono in linea con quanto inizialmente programmato e un'analisi delle tendenze o dei cambiamenti significativi delle prestazioni dell'impresa verso il conseguimento dell'obiettivo.

Obiettivo

Obiettivo **misurabile, orientato ai risultati e temporalmente definito** che l'impresa si prefigge con riferimento agli impatti, ai rischi o alle opportunità rilevanti. **Può essere fissato volontariamente** o discendere da **obblighi giuridici** in capo all'impresa.

S1-5 - Obiettivi per la gestione degli impatti negativi e il potenziamento degli impatti positivi sulla forza lavoro e delle opportunità rilevanti

Dettaglio del requisito

L'impresa indica eventuali **obiettivi** temporali e orientati ai risultati fissati in relazione agli aspetti seguenti:

- **riduzione** degli **impatti negativi** sulla forza lavoro propria; e/o
- **potenziamento** degli **impatti positivi** sulla forza lavoro propria; e/o
- **gestione** dei **rischi** e delle **opportunità** rilevanti per la forza lavoro propria.

L'impresa:

- descrive il **processo di definizione** degli obiettivi, includendo se ha **interagito** con la forza lavoro o i suoi rappresentanti:

- fissare gli obiettivi;
- monitorare le prestazioni dell'impresa rispetto agli stessi; e
- individuare insegnamenti o miglioramenti derivanti dalle prestazioni dell'impresa

- Spiega, nel caso, la mancanza di obiettivi misurabili e come valuta comunque l'efficacia delle sue politiche e azioni.

N. DATAPOINT

9

ESEMPLIFICATIVO

Goals for managing material negative impacts, enhancing positive impacts and managing material risks and opportunities

ESRS S1-5

Group's goals related to employees in the value chain (employees at construction sites)

Goal	Time to achieve	Achievement level in 2023
Maintaining employment stability in the Group	Annual	The employee turnover indicator fell from 26.9 percent in 2022 to 17.82 percent. It should be taken into account that in 2022 a process of group layoffs was carried out in the Group.
Efficient implementation of organizational changes	2023	The change was made while ensuring business continuity without losing key employees.
Bridging the pay gap between men and women in similarly valued positions	2029	Establishing the starting point for total remuneration by employee value level. Difference in average pay between women and men across the Group reduced from 70.5 percent in 2022 to 74.3 percent.
Leveling gender representation in senior director positions	2025	Determining the starting level for the Group: women - 57 percent, men - 43 percent.
Strengthening work-life balance by encouraging employees to take annual leave (maximum 10 days of accrued leave per employee)	2026	Determining the starting point - the number of outstanding leave days per employee was 13.
Compliance of the Group's operations with the Labor Code and other laws governing employee matters.	Annual	No confirmed cases of non-compliance.

Fonte: Echo Investment Group Sustainability Report 2023

Requisiti minimi di informativa - Metriche

METRICHE MDR-M

- Descrizione delle **metodologie** e delle **ipotesi** significative alla base della metrica, compresi i **limiti** delle metodologie utilizzate;
- Indicazione se la misura della metrica è **convalidata da un ente esterno** diverso dal soggetto che rilascia l'attestazione della conformità e, in tal caso, quale ente;
- Identificazione e **descrizione delle metriche** utilizzando nomi e descrizioni significativi, chiari e precisi;
- Se come unità di misura è indicata la **valuta**, utilizzo della valuta di presentazione del bilancio.

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Dettaglio del requisito

L'impresa descrive le **caratteristiche** principali dei **dipendenti** che compongono la forza lavoro propria.

N. DATAPOINT

19

- L'impresa fornisce il numero (totale o medio) di dipendenti, **suddivisi per genere e per paese**, per i paesi con almeno 50 dipendenti che rappresentano almeno il 10% del totale.
- Indica il numero di dipendenti **per tipologia di contratto, genere e paese**, e facoltativamente, il numero di dipendenti full time e part time.
- Fornisce il **numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa** e il **tasso di avvicendamento**.
- Descrive le **metodologie** e **ipotesi** utilizzate per compilare i dati, indicando se i numeri sono comunicati in headcount o full time equivalent (FTE).
- Comunica le **informazioni contestuali** necessarie per comprendere i dati e le fluttuazioni del numero di dipendenti.

Nota Bene

Per calcolare il tasso di avvicendamento dei dipendenti, l'impresa calcola l'insieme del **numero di dipendenti che lasciano il luogo di lavoro su base volontaria o a causa di licenziamento, pensionamento o decesso in servizio**. L'impresa utilizza tale numero come numeratore del tasso di avvicendamento dei dipendenti e può determinare il denominatore utilizzato per calcolare tale tasso e descriverne la metodologia.

Employees by country

	Finland	Sweden	Germany	Poland	United Kingdom	Slovakia	Other countries
Number of employees	5,770	1,339	983	648	389	323	472
Number of permanent employees	5,278	1,234	840	590	386	309	455
Number of temporary employees	448	101	143	58	3	14	17
Number of non-guaranteed hours employees	44	4	0	0	0	0	0
Number of full-time employees	5,573	1,273	908	638	375	322	466
Number of part-time employees	197	66	75	10	14	1	6

Fonte: [metsa-group-annual-review-2023.pdf \(metsagroup.com\)](#)

Number of employees with employment contracts who left the Group during the year

	2022	2023
Number of employees who left their jobs	163	98
Employee turnover indicator	26.9%*	17.82%

Fonte: [Echo Investment Group Sustainability Report 2023](#)

S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Dettaglio del requisito

L'impresa descrive le **caratteristiche** principali dei **non dipendenti** appartenenti alla forza lavoro propria.

- Fornisce il **numero totale di lavoratori non dipendenti** nella forza lavoro, inclusi lavoratori autonomi e quelli forniti da agenzie.
- Comunica le **tipologie più comuni** di lavoratori non dipendenti, il loro rapporto con l'impresa e il tipo di lavoro svolto.
- Descrive le **metodologie** utilizzate per compilare i dati, indicando se sono in numero di headcount o full time equivalent (FTE)
- Indica se i dati sono calcolati alla fine del **periodo** di riferimento, come media dell'intero periodo o utilizzando un'altra metodologia.
- Fornisce **informazioni contestuali** necessarie per comprendere i dati, come le fluttuazioni significative del numero di lavoratori non dipendenti.
- **Se non ci sono dati disponibili, fornisce stime** e descrive i **criteri** impiegati per elaborarle.

N. DATAPOINT

9

Metsä Group annually employs around 1,000 seasonal summer employees, thesis workers and trainees, some of whom are not employed at the end of the reporting period, when the number of employees is determined.

Non-employee workers in the company's own workforce include workers who have concluded an agreement on the supply of labour with Metsä Group, that is, self-employed people and people provided by companies that primarily engage in employment activities. No significant changes usually take place in the number of workers over the year.

Fonte: [Metsä Group Annual Report 2023](#)

Nota Bene

Tra gli esempi di contraenti (**lavoratori autonomi**) presenti nella forza lavoro propria dell'impresa figurano: i contraenti assunti per svolgere un lavoro che sarebbe altrimenti svolto da un dipendente; i contraenti assunti per svolgere un lavoro in un'area pubblica; e i contraenti assunti per svolgere l'attività/prestare il servizio direttamente sul luogo di lavoro di un cliente dell'organizzazione. Tra gli **esempi di lavoratori assunti da terzi il cui lavoro è sotto il controllo dell'impresa**, figurano: i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro dei dipendenti, come i lavoratori che sostituiscono dipendenti temporaneamente assenti; i lavoratori che svolgono un'attività lavorativa regolare presso la stessa sede dei dipendenti; e i lavoratori temporaneamente inviati da un altro Stato membro dell'UE per lavorare per l'impresa («lavoratori distaccati»).

S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica **informazioni** sulla misura in cui le **condizioni di lavoro e di occupazione** dei suoi **dipendenti** sono determinate o influenzate da **contratti collettivi** di lavoro e sulla misura in cui i suoi dipendenti sono rappresentati nel **dialogo sociale** all'interno dello **Spazio economico europeo (SEE)** a livello di stabilimento e a livello europeo.

N. DATAPOINT

8

L'impresa comunica:

- la **percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi**, sia dentro che fuori il SEE;
- l'eventuale esistenza di contratti collettivi all'interno del SEE e la percentuale di dipendenti coperti, *per paese con almeno 50 dipendenti che rappresentano almeno il 10% del totale dei dipendenti*;
- per i lavoratori non coperti, se le condizioni di lavoro sono determinate sulla base di contratti collettivi che coprono altri dipendenti o di contratti collettivi di altre imprese;
- come i contratti collettivi influenzano i lavoratori non dipendenti;
- la **percentuale di dipendenti coperti da rappresentanti** dei lavoratori all'interno del SEE;
- l'esistenza di eventuali accordi con i propri dipendenti per la rappresentanza da parte di un **comitato aziendale europeo** (CAE), un comitato aziendale di una Società europea (SE) o un comitato aziendale di una Società cooperativa europea (SCE).

Dialogo sociale

Tutti i tipi di **negoziazione, consultazione o semplice scambio di informazioni** tra i rappresentanti dei governi, dei datori di lavoro, le relative organizzazioni e i rappresentanti dei lavoratori **su questioni di interesse comune relative alla politica economica e sociale**. **Può esistere come processo tripartito, con il governo quale parte ufficiale del dialogo, oppure consistere in relazioni bipartite esclusivamente tra i rappresentanti dei lavoratori e la dirigenza (o tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro).**

ESEMPLIFICATIVO

Table S1-8

Collective bargaining coverage and social dialogue

Coverage Rate	Collective Bargaining Coverage		Social Dialogue
	Employees – EEA ²	Employees Non-EEA ³	Workplace representation (EEA only) ²
0–19 %	–	Corporate and Other ⁴	–
20–39 %	–	Asia Pacific	–
40–59 %	–	Global Insurance Lines & Anglo Markets, Iberia & Latin America, Middle East and Africa	–
60–79 %	Germany ⁵		–
80–100 %	–	–	Germany ⁵

Fonte: Allianz Annual Report 2023

Focus: [Appendice A.1](#)



S1-9 Metriche della diversità

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica la **distribuzione di genere** tra i **membri dell'alta dirigenza** e la **distribuzione per età** dei suoi dipendenti.

N. DATAPOINT

9

L'impresa comunica:

- la distribuzione di genere **in numero e percentuale** a livello di alta dirigenza;
- la distribuzione dei dipendenti **per fascia** di età (meno di 30 anni, 30-50 anni, oltre 50 anni) in numero e percentuale.

Nota bene

Nel redigere l'informativa relativa al genere tra i membri dell'alta dirigenza, **l'impresa utilizza la definizione di alta dirigenza intesa come il primo e il secondo livello al di sotto degli organi di amministrazione e controllo**, a meno che tale concetto non sia già stato definito con le operazioni dell'impresa e differisca dalla descrizione precedente. In tal caso, **l'impresa può utilizzare la propria definizione per l'alta dirigenza e comunicare tale fatto insieme alla propria definizione.**

Diversity of the Management Boards

Diversity of the Management Boards by gender

	Echo Investment S.A.				Archicom S.A.			
	as of 31 December 2022		as of 31 December 2023		as of 31 December 2022		as of 31 December 2023	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	20%	1	20%	1	25%	1	25%
Male	4	80%	4	80%	3	75%	3	75%
Gender not reported	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	100%	5	100%	4	100%	4	100%

The gender category "other" does not apply because Polish law does not provide for it.

Fonte: [Echo Investment Group Sustainability Report 2023](#)

Focus: [Appendice A.1](#)





S1-10 Salari adeguati

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica **se i suoi dipendenti percepiscono un salario adeguato** secondo i parametri di riferimento e, per coloro che non dovessero percepire un salario adeguato, i **paesi e la percentuale di dipendenti interessati**. Se non tutti percepiscono un salario adeguato, indica i paesi e la percentuale di dipendenti con salari al di sotto dei parametri di riferimento.

N. DATAPOINT
8

Nota bene
L'impresa determina se i propri salari sono adeguati considerando il **salario più basso, che è calcolato per la categoria di retribuzione più bassa, esclusi i tirocinanti e gli apprendisti**. Questo calcolo si fonda sul salario di base sommato a ogni pagamento aggiuntivo fisso garantito a tutti i dipendenti.

Il **salario adeguato di riferimento** utilizzato ai fini del confronto con il salario più basso non è inferiore, all'interno dello SEE, al salario minimo stabilito in conformità della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea. Gli stati membri dovranno recepire la direttiva sui salari minimi entro il 15 novembre 2024.

Nel frattempo, l'impresa utilizza come riferimento il salario minimo di uno stato membro con uno status socioeconomico analogo o norme internazionali comunemente accettate (es. 60% del salario mediano nazionale, 50% del salario lordo medio → ricavabili dall'Indagine europea sulle forze di lavoro).

ESEMPLIFICATIVO

Fair remuneration, benefits, and social protection
This section summarizes the topic of Adequate Wages and outlines the strategic topic Fair remuneration. Furthermore, we will address the topics Benefits and Social Protection.

Adequate wages
In accordance with the **Allianz Group Remuneration Policy**, internal and external benchmarking is performed to ensure appropriateness of (individual) remuneration and general pay levels.

Fonte: Allianz Annual Report 2023

Each employee's remuneration is based on his/her role in the organization and the assessment of his/her individual performance. The basis of fair remuneration is the valuation of positions: positions that involve greater responsibility are better paid. Employees' salaries do not depend in any way on the gender, age, nationality or seniority of persons employed.

Salaries are determined individually for each employee within salary ranges. The salary ranges are determined on the basis of market data received from specialized companies and amount to 80-120 percent of the median salary in the market. The salary consists of a fixed part and a bonus, which every employee has a chance to receive. Bonuses directly related to sales are generally paid on a monthly or quarterly basis, while other departments received their annual bonus depending on the achievement of individual goals and the overall annual result of the organization.

Fonte: Echo Investment Group Sustainability Report 2023

S1-11 Protezione sociale

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica se i suoi dipendenti sono coperti dalla **protezione sociale contro la perdita di reddito** dovuta a eventi importanti della vita e, in caso contrario, i paesi in cui ciò non avviene.

L'impresa comunica se tutti i dipendenti sono coperti dalla protezione sociale mediante programmi pubblici o prestazioni offerte dall'impresa, contro la perdita di reddito dovuta a uno degli eventi importanti della vita elencati di seguito:

- **malattia;**
- **disoccupazione;**
- **infortunio sul lavoro e disabilità acquisita;**
- **congedo parentale;**
- **pensionamento.**

N. DATAPOINT

11

ESEMPLIFICATIVO

Social protection

We operate in countries where our employees have at least access to social protection programs against loss of income due to major life events: sickness, unemployment, employment injury, parental leave, and retirement. In countries where social protection is not provided through public social security schemes, we aim to close potential gaps through additional offerings. Best practice examples are our entities in the United States, where Allianz provides health insurance benefits, or India, where we provide paternity, and carer leave options.¹

Fonte: Allianz Annual Report 2023

Social protection

Countries with no social security for the listed life events

Sickness	
Unemployment starting from when the company's own worker is working for the undertaking	India, Singapore
Injury incurred at work or work disability	India, Singapore
Maternity leave	
Retirement	India

Fonte: Metsa Group Annual Report 2023

Protezione sociale

Insieme delle **misure che consentono l'accesso all'assistenza sanitaria e al sostegno al reddito in caso di eventi di vita difficili**, quali la perdita del posto di lavoro, la malattia e la necessità di assistenza medica, la maternità e la cura di un figlio, il pensionamento e la necessità della pensione.

S1-12 Persone con disabilità

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica la **percentuale di persone con disabilità** presenti tra i suoi **dipendenti**, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati.

Può, inoltre, indicare la percentuale di dipendenti con disabilità precisandone la **ripartizione per genere**.

L'impresa fornisce tutte le **informazioni contestuali** necessarie a comprendere i dati e le relative **modalità di compilazione** (metodologia): ad esempio, le informazioni sull'impatto delle diverse definizioni giuridiche di persone con disabilità nei diversi paesi in cui opera l'impresa.

N. DATAPOINT

3

Nota bene

Il concetto di «**persona con disabilità**» non coincide con quello di «**persona appartenente alle categorie protette**», che esclude alcune forme di disabilità. Per rispondere correttamente alla richiesta informativa è dunque necessario porre attenzione a questo aspetto in fase di raccolta dei dati.

Proportion of own employees with disabilities

	2022		2023	
	No.	%	No.	%
Total	8	1.0%	10	1.6%
Female	5	0.7%	7	1.1%
Male	3	0.4%	3	0.5%
Gender not reported	0	0	0	0

Fonte: [Echo Investment Group Sustainability Report 2023](#)

S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica **in che misura** ai propri dipendenti sono fornite **opportunità di formazione e sviluppo professionale**.

N. DATAPOINT

7

L'impresa comunica:

- **percentuale di dipendenti** che hanno partecipato a **revisioni periodiche** delle **prestazioni** e dello **sviluppo di carriera**, ripartiti per genere e, facoltativamente, per categoria di inquadramento;
- **numero medio di ore di formazione** per genere e per dipendente.

Può comunicare anche le **informazioni** relative ai **lavoratori non dipendenti**.

Average training hours per employee, broken down by gender (S1-13.1)

As of 31 December	2023
Average training hours ¹	50.01
Female	47.52
Male	52.67
Not reported as female or male ²	69.99

1_Calculated as a ratio of total training hours divided by active headcount.
2_Comprises non-binary and not reported.

Fonte: [Annual Report 2023 Allianz Group](#)

S1-14 Metriche di salute e sicurezza

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica informazioni sulla **misura** in cui la forza lavoro propria è coperta dal **sistema aziendale di gestione della salute e della sicurezza** e sul numero di infortuni associati a lesioni, malattie e decessi connessi a lavoro della forza lavoro propria. Indica inoltre il numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro di altri lavoratori che operano nei siti dell'impresa.

N. DATAPOINT

17

L'impresa comunica:

- **percentuale** di **lavoratori coperti** dal sistema di gestione della salute e sicurezza;
- **numero** di **decessi** e **infortuni** sul lavoro dei dipendenti e degli altri lavoratori;
- **casi e giornate perdute** per malattie connesse al lavoro.

Facoltativamente, l'impresa può includere:

- dati su malattie e giornate perdute per **lavoratori non dipendenti**;
- informazioni su **audit e certificazioni del sistema di gestione della salute e sicurezza**;
- dati dettagliati su decessi causati da lesioni o malattie connesse al lavoro, sia per dipendenti che per altri lavoratori;
- casi di malattie connesse al lavoro notificati o individuati durante il periodo di riferimento.

ESEMPLIFICATIVO

Health and safety (S1-14)

As of 31 December	Unit	2023
Number of fatalities related to work-related injuries/ill health	#	1
Number of recordable work-related accidents	#	847
Rate of recordable work-related accidents	Per one million work hours	3.71
Cases of recordable work-related ill health ¹	#	355
Number of days lost to work-related injuries/fatalities/ accidents/ ill health ^{1,2}	#	16,665

1_ The data of reporting unit Allianz Partners Service is not included in cases of recordable work-related ill-health and number of days lost to work-related injuries/fatalities/accidents/ill health.
 2_ Globally, where national legislation or local culture/ norms do not prevent this.

Fonte: Allianz Annual Report 2023

S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica in quale misura i dipendenti hanno **diritto al congedo per motivi familiari** e ne usufruiscono.

L'impresa comunica:

- **Percentuale di dipendenti con diritto** a congedi per motivi familiari.
- **Percentuale di dipendenti** aventi diritto **che hanno usufruito** di congedi per motivi familiari, con una ripartizione per genere.

Se tutti i dipendenti hanno diritto a congedi per motivi familiari per politica sociale o contratti collettivi, è sufficiente comunicare questo dato.

N. DATAPOINT

4

Nota bene

I dipendenti aventi diritto a un congedo per motivi familiari sono i **lavoratori soggetti a disposizioni regolamentari, accordi, contratti o contratti collettivi che contemplano diritti al congedo** per motivi familiari **e che hanno dichiarato il loro diritto all'impresa**. L'impresa è comunque a conoscenza di tale diritto. Il congedo per motivi familiari **comprende il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza** previsto dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi

ESEMPLIFICATIVO

Parental leave

We help balance professional and parental duties. We try to make it easier for parents to return to work after a long break due to taking care of a child.

Employees with employment contracts, entitled to take parental leave

	2022	2023
Total	54	57
Female	36	43
Male	18	14
Gender not reported	0	0

Employees with employment contracts who took parental leave

	2022	2023
Total	36	44
Female	36	43
Male	0	1
Gender not reported	0	0

Parental leave utilization indicator [in percent]

	2022	2023
Total	67%	77%
Female	100%	100%
Male	0	7%
Gender not reported	0	0

Employees with employment contracts who returned to work after parental leave

	2022	2023
Total	17	18
Female	17	21
Male	0	1
Gender not reported	0	0

The indicator is calculated using the formula: [number of employees (in a given group) who took parental leave in a given year / total number of employees, entitled to take parental leave] x 100.

Fonte: [Echo Investment Group Sustainability Report 2023](#)

Focus: [Appendice A.1](#)



S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

Dettaglio del requisito

L'impresa indica:

- il divario retributivo di genere, definito come la **differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile**, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;
- il **rapporto tra la remunerazione della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione mediana** di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato)

L'impresa può comunicare una ripartizione del divario retributivo di genere **per categoria di dipendenti e/o per paese**. L'impresa può anche comunicare il divario retributivo di genere tra dipendenti **per categorie di dipendenti ripartite in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili**.

N. DATAPOINT

7

ESEMPLIFICATIVO

	2023	2022	2021
Gender pay gap (average)	-5%	7%	10%
CEO pay ratio	29	32	37

Fonte: H+H International S/A Annual Report 2023

Total remuneration

	2023
Ratio of the highest paid individual to the median annual remuneration for all employees (excluding the highest-paid individual)	41.8

Fonte: Metsa Group Annual Report 2023

Nota bene

Per il calcolo del gender pay gap deve essere inclusa la **retribuzione oraria lorda** di tutti i dipendenti e applicata la formula: $(\text{retribuzione oraria media lorda dei dipendenti uomini} - \text{retribuzione oraria media lorda delle dipendenti donne}) / \text{retribuzione oraria media lorda dei dipendenti uomini} \times 100$.

I componenti complementari e variabili del pacchetto retributivo del dipendente fanno parte del calcolo.

S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

ESEMPLIFICATIVO

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica il **numero di incidenti e/o denunce connessi al lavoro** e gli **impatti gravi** in materia di **diritti umani** all'interno della forza lavoro propria, nonché le relative **ammende** e **sanzioni** o i **risarcimenti** rilevanti per il periodo di riferimento.

N. DATAPOINT

17

L'impresa deve comunicare:

- Numero totale di episodi di discriminazione, comprese le molestie, segnalati nel periodo di riferimento
- Numero di denunce presentate tramite canali predisposti affinché i lavoratori sollevino preoccupazioni (inclusi i meccanismi di reclamo)
- L'importo totale di ammende, sanzioni e risarcimenti risultanti da detti episodi
- Incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro, indicando quanti costituiscono violazioni dei principi guida ONU, dichiarazione ILO, linee guida OCSE
- Se non si sono verificati incidenti, l'impresa ne dà dichiarazione

Inoltre, l'impresa può comunicare:

- Incidenti esaminati
- Piani di azioni correttive in corso di attuazione e attuati
- Incidenti che non sono più oggetto di alcuna azione

Incidents, complaints and serious impacts on human rights

The Group assesses that thanks to effective communication, its employees are aware of the whistleblowing system. Employees have confidence in it and use it when necessary. In 2023, one case of whistleblowing was reported in the Group. It was analyzed and handled by the Group, in accordance with its procedures. The time from the report to the completion of the investigation was about 1 month. The Group does not monitor the level of satisfaction with the effectiveness of whistleblowing mechanisms, confidence in them, or the level of satisfaction with the processing of reports. However, the whistleblowing channel system is in line with the criteria for the performance of non-judicial complaint mechanisms contained in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Principle 31).

Fonte: *Echo Investment Group Sustainability Report 2023*

Incidents, complaints and severe human rights impacts^{10, 11}

During 2023 there were no work-related incidents of discrimination reported to HR or via the whistleblower system on the grounds of gender, racial or ethnic origin, nationality, religion or belief, disability, age, sexual orientation, or other relevant forms of discrimination involving internal and/or external stakeholders across operations in the reporting period. This includes incidents of harassment as a specific form of discrimination.

No cases of human rights incidents (e.g., forced labour, human trafficking, or child labour) were identified during 2023.

Fonte: *H+H International S/A Annual Report 2023*



make
your
future
happen

INDICE DEI CONTENUTI

- Gli standard sociali:
 - La struttura degli standard
 - Lo standard ESRS S1: gli obblighi di informativa connessi alla forza lavoro propria
 - **Gli altri standard Sociali: ESRS S2, 3 e 4**
 - Q&A
 - *Sondaggio finale*



ESRS S2 - LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Gli standard ESRS social – i sotto e sotto-sotto temi

ESRS S1 - Forza lavoro propria	
Sottotema	Sotto-sottotema
• Condizioni di lavoro	Occupazione sicura
	Orario di lavoro
	Salari adeguati
	Dialogo sociale
	Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori
	Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi
	Equilibrio tra vita professionale e vita privata
	Salute e sicurezza
• Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
	Formazione e sviluppo delle competenze
	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
	Diversità
• Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile
	Lavoro forzato
	Alloggi adeguati
	Privacy

ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore	
Sottotema	Sotto-sottotema
• Condizioni di lavoro	Occupazione sicura
	Orario di lavoro
	Salari adeguati
	Dialogo sociale
	Libertà di associazione, compresa l'esistenza di comitati aziendali
	Contrattazione collettiva
	Equilibrio tra vita professionale e vita privata
	Salute e sicurezza
• Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
	Formazione e sviluppo delle competenze
	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità
	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
	Diversità
• Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile
	Lavoro forzato
	Alloggi adeguati
	Acqua e servizi igienico-sanitari
	Privacy

ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore - Definizioni

Termine definito	Definizione
CATENA DEL VALORE	<p>Tutte le attività, le risorse e le relazioni connesse al modello aziendale dell'impresa e il contesto esterno in cui questa opera. La catena del valore comprende le attività, le risorse e le relazioni che l'impresa utilizza e su cui fa affidamento per creare i suoi prodotti o servizi, dalla concezione fino alla consegna, al consumo e al fine vita. Tali attività, risorse e relazioni comprendono:</p> <ol style="list-style-type: none">quelle che fanno parte delle operazioni proprie dell'impresa, come le risorse umane;quelle nei suoi canali di approvvigionamento, commercializzazione e distribuzione, come l'acquisto di materiali e servizi o la vendita e la consegna di prodotti e servizi; eil contesto finanziario, geografico, geopolitico e normativo in cui l'impresa opera. <p>La catena del valore include attori a monte e a valle dell'impresa. Gli attori a monte (ad esempio i fornitori) forniscono i prodotti o i servizi usati nello sviluppo dei prodotti o dei servizi dell'impresa stessa. I soggetti a valle (ad esempio distributori e clienti) ricevono i prodotti o i servizi dell'impresa.</p> <p>Gli ESRS usano il termine «catena del valore» al singolare, ma è pacifico che l'impresa può avere più catene del valore.</p>
LAVORATORE NELLA CATENA DEL VALORE	<p>Persona che svolge un lavoro nella catena del valore dell'impresa, a prescindere dall'esistenza di un rapporto contrattuale con essa o dalla natura di tale rapporto. Ai fini degli ESRS i lavoratori nella catena del valore sono tutti i lavoratori nella catena del valore a monte e a valle dell'impresa su cui quest'ultima produce o può produrre impatti rilevanti, compresi gli impatti connessi alle operazioni proprie e alla catena del valore dell'impresa, anche attraverso i suoi prodotti o servizi nonché attraverso i suoi rapporti commerciali. Sono inclusi tutti i lavoratori che non rientrano nella forza lavoro propria (per «forza lavoro propria» si intendono sia coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'impresa, vale a dire i dipendenti, sia i non dipendenti, che possono essere singoli contraenti che offrono manodopera all'impresa, ossia «lavoratori autonomi», oppure lavoratori messi a disposizione da imprese che esercitano principalmente le attività di ricerca, selezione e fornitura di personale di cui al codice NACE N78).</p>
ATTORI DELLA CATENA DEL VALORE	<p>Persona o entità nella catena del valore a monte o a valle. Un attore è considerato a valle dell'impresa (ad esempio distributori e clienti) quando riceve prodotti o servizi dall'impresa; è invece considerato a monte dell'impresa (ad esempio un fornitore) quando fornisce prodotti o servizi che sono usati per lo sviluppo dei prodotti e dei servizi dell'impresa.</p>



ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore

Scopo

Interazione con altri ESRS

Obblighi di informativa

- ESRS 2 Informazioni generali

Strategia

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

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

- o Obbligo di informativa S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
- o Obbligo di informativa S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti
- o Obbligo di informativa S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni
- o Obbligo di informativa S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni

Metriche e obiettivi

- o Obbligo di informativa S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

L'obiettivo dello standard **ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore** è quello di Informare sugli impatti, rischi e opportunità sui lavoratori nella catena del valore, includendo:

- Impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali**
- Azioni per prevenire, mitigare o porre rimedio agli impatti e opportunità**
- Natura e gestione dei rischi e opportunità rilevanti**
- Effetti finanziari nel breve, medio e lungo periodo**

Per le imprese che hanno **meno di 750 dipendenti** è previsto un phase-in di due anni per tutti gli obblighi di informativa dell'ESRS S2

5 Obblighi di informativa

1 **S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore**

2 **S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti**

3 **S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni**

4 **S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni**

5 **S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti**

È presente **1 Appendice di dettaglio**

S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

Dettaglio del requisito

L'impresa deve comunicare:

- **diritti umani:** impegni e meccanismi di monitoraggio in linea con ONU, OIL, OCSE;
- **dettagli:**
 - Rispetto diritti umani
 - Coinvolgimento lavoratori
 - Misure di rimedio
- **specifiche politiche:** tratta di esseri umani, lavoro forzato, minorile, codice di condotta fornitori;
- **conformità:** standard internazionali e segnalazioni di inosservanza.

N. DATAPOINT

13

Nota bene

Se l'informativa nell'ambito dell'ESRS S1 contiene informazioni pertinenti per i lavoratori nella catena del valore, è **possibile farvi riferimento qui**. La politica può assumere la forma di una politica a sé stante relativa ai lavoratori nella catena del valore o **essere inclusa in un documento più ampio come un codice etico** o una politica generale di sostenibilità.

Lavoratori nella catena del valore

Persona che svolge un lavoro nella **catena del valore** dell'impresa, a prescindere dall'esistenza di un rapporto contrattuale con essa o dalla natura di tale rapporto. Ai fini degli ESRS i lavoratori nella **catena del valore** sono tutti i lavoratori nella **catena del valore** a monte e a valle dell'impresa su cui quest'ultima produce o può produrre impatti rilevanti, compresi gli impatti connessi alle operazioni proprie e alla **catena del valore** dell'impresa, anche attraverso i suoi prodotti o servizi nonché attraverso i suoi **rapporti commerciali**. Sono inclusi tutti i lavoratori che non rientrano nella **forza lavoro propria**

Supplier Code of Ethics and Business Conduct

The Supplier Code is developed with reference to the Universal Declaration of Human Rights, ILO conventions, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights and OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. It includes our expectations to human rights and employment practices. This includes bribery and competition; money laundering;

Fonte: BW Offshore Annual Report

Other work-related rights

The Supplier Code of Conduct includes many binding requirements concerning other work-related rights of suppliers' workers:

- Respecting internationally recognised human rights in accordance with the United Nations' Universal Declaration of Human Rights and the International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
- Acting in compliance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.
- Taking action to remedy any adverse human rights impacts. Special attention must be paid to any adverse impacts on groups or individuals that may be at higher risk of vulnerability, such as migrant workers.
- Prohibiting any form of forced and child labour.

Fonte: Metsa Group Annual Report 2023

Our approach to addressing human rights matters

In line with the salience assessment and pulse check described earlier, we have listed the salient human rights issues for our role as a lender, as an investment services provider and as a procurer of goods and services. In doing so, we have followed the UNGP Reporting Framework implementation guidance. The salience assessment also focused on our role as a service provider.

Fonte: ABN-AMRO Integrated annual report

S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

Dettaglio del requisito

L'impresa indica i processi generali per il **coinvolgimento** dei **lavoratori nella catena del valore** e dei loro **rappresentanti** in merito agli impatti, effettivi e potenziali, che li riguardano.

L'impresa deve comunicare:

- come il **punto di vista dei lavoratori** nella catena del valore orienta le decisioni o attività;
- **se** sono **coinvolti direttamente** i lavoratori o **loro rappresentanti**, in che **fasi** avviene il coinvolgimento e con quale **frequenza**;
- la **funzione** e il **ruolo** di chi assicura il coinvolgimento e come orienta l'approccio dell'impresa;
- **esistenza** e **contenuto** di **accordi** globali o con **associazioni sindacali**;
- **misure** per **lavoratori vulnerabili** (donne, migranti, disabili);
- se non ha adottato un processo per coinvolgere i lavoratori, indicare un termine entro cui intende farlo.

N. DATAPOINT

9

Engaging with value chain workers

In our regular supplier assessments, we actively engage with supply chain workers to obtain insights into labour conditions and the implementation of specific suppliers' management systems. As the primary form of engagement, we conduct worker interviews during on-site assessments. These assessments are performed for selected high-risk suppliers with a high presence of manual labour and are conducted through our regular supplier assessments, described in section G1 on business conduct.

Through these interviews, we strive to gain insights into the perspectives of workers who may be particularly vulnerable and marginalised, e.g. migrant workers and minorities. These interviews inform our ongoing collaboration with suppliers, guiding potential improvement activities that the supplier must work to implement in close partnership with Ørsted.

We maintain a strong collaboration with trade unions and civic and non-governmental organisations in the regions where we operate, aiming to foster a diverse and inclusive workforce throughout our value chain. An example is our landmark project labour agreement with North America's Building Trades Unions (NABTU) – the National Offshore Wind Agreement (NOWA).

 Suppliers	<ul style="list-style-type: none"> • Supplier due diligence • Workshops and industry collaborations • Human rights and on-site assessments 	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance with our code of conduct • Promoting responsible sourcing, incl. of minerals and metals • Protecting human and labour rights of workers • Ensuring a respectful working environment • Decarbonising our supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> • Streamlined supplier expectations • Supplier improvement plans • Informed selection of suppliers • Test pilots and early offtake agreements on low-carbon solutions
 Investors	<ul style="list-style-type: none"> • ESG ratings • Investor calls, questionnaires, and emails • Periodic investor updates • Capital markets days 	<ul style="list-style-type: none"> • Understanding expectations to sustainability • Attracting responsible investors • Enhancing transparency 	<ul style="list-style-type: none"> • ESG rating improvement plans • Responses to investor queries • Adapted internal communication on sustainability practices
 Governments, policymakers, and regulators	<ul style="list-style-type: none"> • Direct dialogue with policymakers • Answering public consultations • White papers, programmes, and studies 	<ul style="list-style-type: none"> • Ensuring regulatory compliance • Promoting a sustainable build-out • Addressing climate-related transition risks and opportunities 	<ul style="list-style-type: none"> • Aligning business model and strategy • Value creation and risk mitigation from compliance
 Civic and non-profit organisations	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboration on community projects • Partnerships with NGOs • Contributions to research projects 	<ul style="list-style-type: none"> • Contributing to local initiatives • Addressing concerns of communities • Pooling efforts to decarbonise our supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> • Site-specific initiatives on e.g. biodiversity or community development • Alignment of projects with best practice

Fonte: Orsted Annual Report 2023

S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere

Dettaglio del requisito

L'impresa descrive i **processi** che ha predisposto per porre rimedio o cooperare nel porre rimedio agli **impatti negativi** sui **lavoratori nella catena del valore** ai quali essa è connessa, nonché i **canali** a disposizione dei lavoratori nella catena del valore per esprimere **preoccupazioni** e ricevere **assistenza** in merito.

L'impresa deve comunicare:

- **Come gestisce** e rimedia agli impatti negativi sui lavoratori nella catena del valore, valutando l'**efficacia** dei rimedi.
- **Canali specifici** per le preoccupazioni dei lavoratori, indicando se gestiti dall'impresa o da terzi.
- Modalità di **sostegno** e **verifica** di questi canali.
- Misure contro le **ritorsioni** per chi utilizza questi canali.
- Se non ha adottato un **processo generale**, l'impresa deve comunicarlo e indicare un termine per attuarlo.
- Se i lavoratori possono accedere ai canali nelle imprese in cui lavorano.
- Informazioni sulla **riservatezza** e l'uso anonimo dei meccanismi di reclamo.

N. DATAPOINT

13

ENGAGING WITH VALUE CHAIN WORKERS

BW Offshore takes any concern related to the treatment of workers in our value chain seriously. Our Safety Observation System ([page 60](#)) and Speak Up Channel ([page 82](#)) are available to all value chain workers, both online, and onboard our assets and in all work sites.

We monitor statistics from our Speak Up Channel and request key vendors to inform us during regular meetings and reports to alert us of any concerns related to us. BW Offshore works with our supply chain to remediate any confirmed allegation of worker mistreatment and collaborate to improve worker conditions. Where remediation is required, we monitor its implementation and effect.

The BW Offshore Speak Up Channel, which is hosted by a third party, allows both internal and external stakeholders to ask questions or report concerns involving breaches of laws, regulations or BW Offshore policies. Reporters may choose to submit anonymous questions or concerns through the channel, which supports intake via the web or telephone. Local telephone access numbers, with operators speaking the official languages of all BW Offshore's countries of operation, are available.

We monitor concerns raised in or submitted by proxy to the Speak Up Channel. Each speak up report is evaluated, reviewed appropriately (including investigation, if warranted), and remediated, if needed.

The Head of Corporate Integrity reports quarterly speak up data and, when needed, anonymised investigation results to the CEO, Senior Management Team and Audit Committee. In 2023, BW Offshore received

Fonte: BW Offshore Annual Report

Nota bene

Tra i canali per dar voce a preoccupazioni o esigenze figurano **meccanismi di reclamo**, numeri di emergenza, sindacati (dove i lavoratori sono iscritti a sindacati), processi di dialogo o altri strumenti attraverso i quali i lavoratori nella **catena del valore** o i loro **rappresentanti legittimi** possono esprimere preoccupazioni circa gli impatti o spiegare le esigenze che vorrebbero fossero gestite dall'impresa,



S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, gestione rischi e opportunità, efficacia azioni

Dettaglio del requisito

L'impresa:

- descrive **azioni** per **prevenire, mitigare** e **porre rimedio** agli impatti sui lavoratori nella catena del valore, compreso il monitoraggio dell'efficacia delle iniziative;
- **specifica come evita** di causare **impatti negativi** e gestisce i rischi e le opportunità rilevanti;
- comunica **problemi** e **incidenti gravi**, indicando le **risorse** assegnate per gestirli.

L'impresa può:

- indicare **approcci generali** e specifici per affrontare gli impatti negativi, **iniziative** per impatti positivi, progressi e obiettivi di miglioramento;
- utilizzare l'**effetto leva** nei rapporti commerciali e partecipazione a iniziative di categoria per gestire gli impatti.

N. DATAPOINT

28

Nota bene

Le azioni appropriate possono variare **a seconda che l'impresa causi o contribuisca a causare un impatto rilevante**, oppure che l'impatto rilevante sia direttamente connesso ad operazioni prodotti o servizi propri via un rapporto commerciale.

Dal momento che gli impatti negativi rilevanti sui lavoratori nella **catena del valore** che si sono verificati durante il periodo di riferimento, potrebbero essere collegati anche a entità o operazioni al di fuori del suo controllo diretto, l'impresa può indicare se e in che modo cerca di sfruttare il proprio effetto leva nei **rapporti commerciali** pertinenti per gestire tali impatti; potrebbe **far leva** sugli aspetti commerciali (come l'applicazione degli obblighi contrattuali nei rapporti commerciali o l'applicazione di incentivi), o far valere altre considerazioni nei suoi rapporti (come l'offerta di **formazione** o lo sviluppo di capacità sui diritti dei lavoratori presso entità con cui ha rapporti commerciali) o la collaborazione tra pari o con altri attori.

S2-5 - Obiettivi gestione impatti negativi rilevanti, potenziamento impatti positivi e gestione rischi e opportunità rilevanti

Dettaglio del requisito

L'impresa comunica la descrizione degli obiettivi per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi ai lavoratori nella catena del valore.

L'impresa indica il **processo per fissare** gli **obiettivi**, specificando:

- obiettivi;
- monitoraggio delle prestazioni;
- individuazione di insegnamenti o miglioramenti;

L'impresa può indicare:

- **risultati specifici** da ottenere per i lavoratori;
- **stabilità** degli obiettivi nel tempo;
- **principi** o **impegni** su cui si fondano gli obiettivi;

N. DATAPOINT

10

Nota bene

Se non ci sono obiettivi misurabili:

- l'impresa può divulgare **se e quando saranno fissati**, o le ragioni per cui non sono previsti;
- l'impresa comunica se monitora comunque **l'efficacia delle politiche e azioni intraprese**, descrivendo indicatori qualitativi o quantitativi.

POLICIES, ACTIONS AND RESOURCES – METRICS AND TARGETS

Sustainability matters	Adopted policies	Actions/resources	Metrics	Objectives
Human rights	Questionnaires to suppliers	Follow-up of questionnaires	Number of supplier relationships terminated due to violations	Zero tolerance
Health and safety	Questionnaires to suppliers	Follow-up of questionnaires	Approved suppliers' share of total purchasing spend	More than 90 percent of total purchasing spend

- **Suppliers' commitment to the Supplier Code of Conduct, share of total purchases** – Supplier commitment to the Supplier Code of Conduct progressed as planned towards the 2030 target. Among other things, the supplier approval process was developed in 2023.
- **Supplier assessments and audits of core suppliers** – Significant progress was made in this target in 2023, as Metsä Group initiated cooperation with Ecovadis, which specialises in sustainability assessments.
- **Joint sustainability target with partner suppliers** – A sustainability target has been agreed with all current partner suppliers, which means the 2030 target has been achieved. The company works in close cooperation with its suppliers to reach the joint targets.

Fonte: [Metsa Group Annual Report 2023](#)

Fonte: [Trelleborg Annual Report 2023](#)



ESRS S3 - COMUNITÀ INTERESSATE



Gli standard ESRS social - i sotto e sotto-sotto temi

ESRS S3 - Comunità interessate

Sottotema	Sotto-sottotema
• Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Alloggi adeguati
	Alimentazione adeguata
	Acqua e servizi igienico-sanitari
	Impatti legati al territorio
	Impatti legati alla sicurezza
• Diritti civili e politici delle comunità	Libertà di espressione
	Libertà di associazione
	Impatti sui difensori dei diritti umani
• Diritti dei popoli indigeni	Consenso libero, previo e informato
	Autodeterminazione
	Diritti culturali

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali

Sottotema	Sotto-sottotema
• Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Privacy
	Libertà di espressione
	Accesso a informazioni (di qualità)
• Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza
	Sicurezza della persona
	Protezione dei bambini
• Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Non discriminazione
	Accesso a prodotti e servizi
	Pratiche commerciali responsabili



ESRS S3 – Comunità interessate - Definizioni

Termine definito	Definizione
COMUNITÀ INTERESSATE	Persone o gruppi che vivono o lavorano nella stessa area e che sono stati o potrebbero essere interessati dalle operazioni dell'impresa che comunica informazioni o dalla sua catena del valore a monte o a valle. Per « comunità interessate » si intendono sia quelle che vivono in prossimità delle sedi in cui opera l'impresa (comunità locali) sia quelle più distanti. Fanno parte delle comunità interessate anche i popoli indigeni che subiscono impatti effettivi e potenziali.
COMUNITÀ CON CARATTERISTICHE PARTICOLARI	Comunità che vivono in particolari contesti o che svolgono determinate attività per cui possono essere maggiormente esposte a rischi . Tra gli esempi di caratteristiche particolari delle comunità interessate che possono essere prese in considerazione dall'impresa figurano le comunità interessate che sono isolate a livello fisico o economico , sono particolarmente vulnerabili alle malattie importate o hanno accesso limitato ai servizi sociali, e che si affidano pertanto alle infrastrutture create dall'impresa . L'impresa valuta inoltre l'eventualità di sovrapposizione tra caratteristiche diverse. Ad esempio, caratteristiche quali l'etnicità, lo stato socioeconomico, lo status di immigrato e il genere, che possono creare una sovrapposizione di rischi di danni per alcune comunità interessate, o per determinate parti di esse , in quanto le comunità interessate sono spesso eterogenee.
DELEGATO DI FIDUCIA	Persona con un' esperienza sufficiente nel dialogare con i portatori di interessi di una particolare regione o contesto (ad esempio donne che lavorano nelle fattorie, popoli indigeni o lavoratori migranti) che può aiutarli a veicolare efficacemente le loro preoccupazioni . Nella pratica può trattarsi di ONG attive nello sviluppo e nella tutela dei diritti umani, di associazioni sindacali internazionali e della società civile locale, comprese le organizzazioni di ispirazione religiosa.



ESRS S3 – Comunità interessate

Scopo
Interazione con altri ESRS
Obblighi di informativa
- ESRS 2 Informazioni generali

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

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità
o Obbligo di informativa S3-1 – Politiche connesse alle comunità interessate
o Obbligo di informativa S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti
o Obbligo di informativa S3-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni
o Obbligo di informativa S3-4 – Interventi su impatti rilevanti per le comunità interessate e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni

Metriche e obiettivi
o Obbligo di informativa S3-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

L'obiettivo dello standard **ESRS S3 – Comunità interessate** è quello di Informare sugli impatti, rischi e opportunità sulle comunità interessate, includendo:

- a) **Impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali**
- b) **Azioni per prevenire, mitigare o porre rimedio** agli **impatti negativi** e **gestire rischi e opportunità**
- c) **Natura e gestione** dei **rischi e opportunità** rilevanti
- d) **Effetti finanziari** nel **breve, medio e lungo** periodo

Per le imprese che hanno **meno di 750 dipendenti** è previsto un phase-in di due anni per tutti gli obblighi di informativa dell'ESRS S3

5 Obblighi di informativa

1 **S3-1 Politiche relative alle comunità interessate**

2 **S3-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti**

3 **S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni**

4 **S2-4 Interventi su impatti rilevanti per le comunità interessate e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni**

5 **S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti**

È presente **1 Appendice di dettaglio**

S3-1 – Politiche relative alle comunità interessate

Dettaglio del requisito

L'impresa descrive le **politiche** che ha adottato per gestire gli **impatti** rilevanti sulle comunità interessate, nonché i **rischi** e le **opportunità** rilevanti associati.

N. DATAPOINT

12

- L'impresa specifica se tali politiche riguardano **comunità interessate specifiche o tutte** le comunità interessate;
- Indica tutte le **disposizioni specifiche** relative alle politiche intese a prevenire e gestire gli impatti sui **popoli indigeni**.
- L'impresa descrive i propri **impegni** in materia di **politica** dei **diritti umani**, compresi i **processi** e i **meccanismi** per **monitorare** il **rispetto dei principi** guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, in relazione agli **aspetti** seguenti:
 - Rispetto dei diritti umani delle comunità e dei popoli indigeni;
 - Dialogo con le comunità interessate; e
 - Misure volte a porre rimedio e/o consentire di porre rimedio agli impatti sui diritti umani.
- L'impresa indica se e come le sue **politiche** relative alle comunità interessate sono **conformi alle norme** riconosciute a **livello internazionale** per le comunità e i popoli indigeni in particolare, compresi i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, comunicando **in che misura sono stati segnalati**, nelle operazioni proprie o a monte e a valle della catena del valore, **casi di inosservanza** di tali principi.
- La politica può assumere la forma di una **politica a sé stante** relativa alle comunità o essere inclusa in un **documento più ampio** come un codice etico o una politica generale di sostenibilità.

ESEMPLIFICATIVO

Policies related to affected communities

ESRS S3-1

The Group does not have an independent policy related to affected communities.

Activities related to affected communities are defined in the Group by general regulations such as the Code of Conduct ("We respect the United Nations Universal Declaration of Human Rights and are committed to upholding its principles - in particular towards ... local communities in which we operate"), the Safety and Environmental Policy or the Data Security Policy.

The identified impact of the Group's operations on material affected communities does not relate to human and universal rights matters, labor rights, indigenous peoples' matters (the Group operates in Poland, where there are no indigenous peoples). However, in the case of human rights or other universal rights breaches against an affected community, the Group has no procedure or schemes of its own to redress wrongs, and will rely on laws and decisions of state institutions.

The Group declares that its policies on affected communities are in accordance with international standards for communities and indigenous peoples in particular, including the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. The Group's own upstream and downstream operations or value chain have not recorded any cases of non-compliance with these rights.

Fonte: Echo Investment Group Sustainability Report 2023

Nota bene

RA 11. L'impresa **può illustrare le tipologie di comunicazione delle sue politiche** a persone, gruppi di persone o entità per le quali sono pertinenti, o perché dovrebbero attuarle (ad esempio dipendenti, contraenti e fornitori dell'impresa) oppure perché hanno un interesse diretto alla loro attuazione (ad esempio lavoratori propri, investitori); **può indicare gli strumenti e i canali di comunicazione** (ad esempio volantini, newsletter, siti web dedicati, social media, interazioni faccia a faccia, rappresentanti dei lavoratori) volti a garantire che la politica sia accessibile e che un pubblico diversificato ne comprenda le implicazioni; **può spiegare in che modo identifica ed elimina potenziali ostacoli alla divulgazione**, ad esempio attraverso la traduzione nelle lingue pertinenti o l'uso di rappresentazioni grafiche

S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

Dettaglio del requisito

L'impresa indica i **processi generali** per il **coinvolgimento** delle comunità interessate e dei loro rappresentanti in merito agli **impatti, effettivi e potenziali**, che li riguardano.

- L'impresa indica **se e come il punto di vista** delle comunità interessate **orienta** le proprie **decisioni o attività** volte a gestire gli impatti, effettivi e potenziali, sulle comunità. Ciò include, se del caso, una **spiegazione** degli aspetti seguenti:
 - a) se è previsto il **coinvolgimento** diretto delle comunità interessate o dei loro rappresentanti legittimi, oppure di delegati di fiducia che sono a conoscenza della loro situazione;
 - b) le **fasi** in cui avviene il coinvolgimento, il **tipo** di coinvolgimento e la relativa **frequenza**;
 - c) la **funzione** e il **ruolo** di livello più elevato all'interno dell'impresa cui spetta la **responsabilità operativa** di assicurare che il coinvolgimento abbia luogo e che i risultati orientino l'approccio dell'impresa;
 - d) ove applicabile, il modo in cui l'impresa valuta l'**efficacia** del coinvolgimento delle comunità, compresi, se del caso, **eventuali accordi o risultati** che ne conseguono.
- Se del caso, l'impresa indica le **misure** che prende per comprendere meglio i punti di vista delle comunità interessate che possono essere particolarmente **vulnerabili** agli impatti e/o **emarginate**, nonché l'**opinione** di **gruppi specifici** all'interno delle comunità interessate.
- Qualora le comunità interessate siano **popoli indigeni**, l'impresa indica altresì in che modo tiene conto e assicura il **rispetto** dei loro **diritti** particolari nell'approccio di coinvolgimento dei portatori di interessi, compreso il diritto al consenso libero, previo e informato in merito:
 - a) alla loro proprietà culturale, intellettuale, religiosa e spirituale;
 - b) alle attività che interessano le loro terre e territori; e
 - c) alle misure legislative o amministrative che le interessano in prima persona.

In particolare, in caso di coinvolgimento dei popoli indigeni, l'impresa indica anche se e in che modo siano state consultate sulla modalità e le condizioni del coinvolgimento.

Se non ha predisposto questo processo, l'impresa ne dà comunicazione e può indicare un termine entro il quale intende farlo.

N. DATAPOINT

9

Nota bene

RA 15. Nel redigere l'informativa **è possibile considerare le informazioni seguenti**: a) **esempi di fasi in cui avviene il coinvolgimento**: i) la determinazione dell'approccio alla mitigazione e ii) la valutazione dell'efficacia della mitigazione; b) **esempi di tipo di coinvolgimento**: partecipazione, consultazione e/o informazione; c) quanto alla **frequenza del coinvolgimento**, si possono fornire informazioni che indichino se avviene su base regolare, in momenti precisi di un progetto o di un processo aziendale; e d) **ruolo con responsabilità operativa**: se per il coinvolgimento l'impresa richiede al personale pertinente determinate competenze o se fornisce formazione o sviluppo di capacità. In caso di impatti, rischi e opportunità rilevanti per i popoli indigeni, ciò include la formazione sui diritti di tali popoli, anche per quanto riguarda il consenso libero, previo e informato.

RA 16. Al fine di illustrare in che modo il punto di vista delle comunità abbia orientato le decisioni o le attività specifiche dell'impresa, **l'impresa può fornire esempi** relativi al periodo di riferimento attuale.



Esempi di imprese che rendicontano l'S3 – Comunità interessate

■ Engaging with affected communities about impacts

The goal of stakeholder engagement is to ensure that stakeholders are met and heard, and that Metsä Group receives feedback on its operations. Stakeholder feedback is analysed individually for various stakeholders, and it is taken into account in development and reported to the company's senior management and administration. The scope and frequency of engagement differs depending on the stakeholder.

The management processes for stakeholder engagement, which will be implemented in 2024, aim to diversify the methods of engagement and harmonise the scope and frequency of engagement with various stakeholders to ensure the opinions of all stakeholders are equally taken into account. The goal is to meet each stakeholder in person at least once a year. Other engagement mechanisms include cooperation days, the organisation of visits, and cooperation projects. Stakeholder feedback is collected in connection with cooperation days. Stakeholder feedback is also collected from decision-makers.

Of indigenous peoples, the Sámi are affected by Metsä Group's operations especially in the context of wood supply. In wood supply, the local significant stakeholders are taken into account, and compliance with certification requirements is ensured. Forest certification schemes also set out strict criteria for social sustainability. They include requirements for safeguarding the rights of indigenous peoples, for example. In the home region of the Sámi, Metsä Group engages in dialogue about the coordination of reindeer husbandry and forestry with stakeholders, including forest owners and reindeer owners' associations, typically on a needs basis and concerning practical matters.

Fonte: [Metsa Group Annual Report 2023](#)

Comunità interessate

Persone o gruppi che vivono o lavorano nella stessa area e che sono stati o potrebbero essere interessati dalle operazioni dell'impresa che comunica informazioni o dalla sua **catena del valore** a monte o a valle. Per «**comunità interessate**» si intendono sia quelle che vivono in prossimità delle sedi in cui opera l'impresa (comunità locali) sia quelle più distanti. Fanno parte delle **comunità interessate** anche i **popoli indigeni** che subiscono impatti effettivi e potenziali.

Popoli indigeni

Non esiste una definizione univoca di popoli indigeni concordata a livello internazionale. Di fatto vi è una **convergenza tra le agenzie internazionali in merito ai gruppi che possono essere considerati popoli indigeni e che in quanto tali dovrebbero beneficiare di una protezione speciale**. Un criterio importante per definire i popoli indigeni riguarda la loro **connessione con un'area tradizionale, quale definita all'articolo 1 della convenzione n. 169 dell'OIL**.

Targets and ambitions

Improve lives and livelihoods wherever we operate by contributing to

Protection of human rights and access to equal opportunities

Resilient local communities in a changing world

Skills and jobs for the future low carbon economy

Performance

411

Stakeholder dialogues conducted

NOK 123 million

Community investments, charitable donations and sponsorships, including TerPaz (local community centres)

40,000

People reached

Fonte: [Hydro Annual Report](#)

S3-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni

Dettaglio del requisito

L'impresa descrive i **processi** che ha predisposto per porre **rimedio** o cooperare nel porre rimedio agli **impatti negativi** sulle comunità interessate ai quali essa è connessa, nonché i **canali** a disposizione delle comunità interessate per esprimere **preoccupazioni** e ricevere **assistenza** in merito.

N. DATAPOINT

13

L'impresa descrive:

- l'approccio generale** e i **processi** per porre o contribuire a porre **rimedio**, laddove abbia riscontrato di aver causato o contribuito a un impatto negativo rilevante per le comunità interessate, ivi compreso **se e come valuta l'efficacia del rimedio**;
 - eventuali **canali specifici** che ha predisposto affinché le comunità interessate possano esprimere le proprie **preoccupazioni** o **esigenze** direttamente all'impresa e ricevere assistenza in merito; specificando se tali canali sono messi **a disposizione dall'impresa** stessa e/o attraverso da **terzi**;
 - i **processi** attraverso i quali l'impresa sostiene la **disponibilità** di tali canali via i propri **rapporti commerciali**; e
 - il **modo** in cui **controlla** e **monitora** le problematiche sollevate e affrontate e come assicura l'efficacia dei canali, anche attraverso il coinvolgimento dei portatori di interessi.
- L'impresa indica **se e come valuta la consapevolezza** delle comunità riguardo all'esistenza di tali strutture o processi e come vi fanno affidamento per **esprimere preoccupazioni** o **esigenze** e **ricevere assistenza** in merito. Inoltre, indica se ha politiche per proteggere le persone da eventuali **ritorsioni**.
 - Se tali informazioni sono comunicate conformemente all'ESRS G1-1, l'impresa può farvi riferimento.
 - Se l'impresa non ha canali per esprimere preoccupazioni e/o non sostiene tali canali tramite rapporti commerciali, lo comunica, indicando eventualmente un termine entro il quale intende predisporre tali canali o processi.

Nota bene

RA 18. Tra i canali per comunicare preoccupazioni o esigenze figurano **meccanismi di reclamo, numeri di emergenza, processi di dialogo o altri strumenti**. Ciò potrebbe includere canali forniti dall'impresa, in aggiunta ad altri meccanismi cui l'impresa può ricorrere per capire come gestire gli impatti sulle comunità.

RA 20. Tra i **meccanismi di terzi** si possono annoverare quelli gestiti dal governo, da ONG, da associazioni di categoria e altre iniziative collaborative.

RA 21. In relazione alla tutela delle persone fisiche che si avvalgono dei meccanismi contro le ritorsioni, l'impresa può specificare **se tratta i reclami in modo riservato** e nel rispetto dei diritti alla riservatezza e alla protezione dei dati e se le comunità possono ricorrere a tali meccanismi in forma anonima.

RA 23. L'impresa può fornire dati pertinenti e affidabili circa l'**efficacia di tali canali** dal punto di vista delle stesse comunità interessate. Esempi di fonti di informazione sono i sondaggi rivolti ai membri delle comunità che hanno utilizzato tali canali e i loro livelli di soddisfazione riguardo al processo e ai risultati.

S3-4 - Gestione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti per le comunità interessate

Dettaglio del requisito

L'impresa indica in che **modo** interviene per fare fronte agli **impatti rilevanti** per le comunità interessate, per **gestire i rischi** rilevanti e **conseguire opportunità** rilevanti per le comunità interessate, nonché l'**efficacia** di tali **azioni**.

In relazione agli **impatti rilevanti**, l'impresa descrive: le **azioni intraprese, programmate o in corso** per **prevenire o mitigare** gli **impatti negativi rilevanti**; **se e come è intervenuta per porre rimedio** o consentire di porre rimedio ad un impatto rilevante effettivo; eventuali **azioni o iniziative supplementari con l'obiettivo primario di produrre impatti positivi**; **come monitora e valuta l'efficacia di tali azioni**.

- L'impresa descrive: i **processi** per individuare azioni necessarie e idonee in risposta a **impatti negativi**, effettivi o potenziali, sulle comunità interessate; l'**approccio d'intervento per specifici impatti negativi rilevanti**, comprese le azioni relative a pratiche di acquisizione terreni, pianificazione, costruzione, pratiche operative o di chiusura, e la necessità di azioni industriali o collaborative con altre parti; come assicura che i processi per porre rimedio a impatti negativi rilevanti siano **disponibili ed efficaci** in termini di **attuazione e risultati**.
- L'impresa, in relazione ai **rischi** e alle **opportunità**, descrive: quale **azione** è stata **programmata** o è **in corso** per **mitigare i rischi** rilevanti derivanti dai suoi impatti e dalle sue dipendenze; quale azione è stata programmata o è in corso per **perseguire opportunità** rilevanti.
- L'impresa indica, inoltre, se e in che modo interviene per **evitare di causare o contribuire** a causare impatti negativi, indicando, se può, l'approccio adottato; se sono stati segnalati **problemi e incidenti gravi** in materia di **diritti umani**;
- Laddove valutasse l'**efficacia** di un'azione predisponendo un obiettivo, l'impresa tiene conto dell'ESRS 2 MDR-T pertinente;
- L'impresa indica le **risorse** assegnate alla gestione degli impatti rilevanti.

N. DATAPOINT

30

Nota bene

RA 25. L'impresa considera **gli approcci generali e specifici adottati** per far fronte agli impatti negativi rilevanti; i **programmi di investimento sociale o altri programmi di sviluppo volti a contribuire ad ulteriori impatti positivi rilevanti**; l'estensione dei progressi durante il periodo di riferimento; e gli obiettivi di miglioramento continuo.

RA 27. L'impresa può indicare se e in che modo cerca di sfruttare il proprio effetto leva nei suoi rapporti commerciali per gestire tali impatti.

RA 28. Gli impatti sulle comunità **possono derivare da questioni ambientali** che sono comunicate dall'impresa in ambito ESRS da E1 a E5, l'impresa può quindi inserire un riferimento incrociato e indicare chiaramente tali informative.

RA 29. Se rende nota la propria partecipazione a un'iniziativa di categoria o multilaterale nel quadro delle proprie azioni volte ad affrontare gli impatti negativi rilevanti, l'impresa può indicare **in che modo l'iniziativa e il proprio coinvolgimento sono finalizzati a far fronte all'impatto rilevante in questione**.

RA 31. Nell'indicare come monitora l'efficacia delle **azioni** per gestire gli impatti rilevanti durante il periodo di riferimento, l'impresa può indicare gli insegnamenti tratti dal periodo di riferimento precedente e da quello in corso.

RA 32. Per **monitorare l'efficacia delle azioni** è possibile avvalersi anche di audit interni ed esterni o di verifiche, procedimenti giudiziari e/o relative decisioni dei tribunali, valutazioni d'impatto, sistemi di misurazione, riscontri dei portatori di interessi, meccanismi di reclamo, valutazioni esterne delle prestazioni e analisi comparative.

S3-5 – Obiettivi per la gestione degli impatti negativi e il potenziamento degli impatti positivi sulle comunità interessate e delle opportunità rilevanti

Dettaglio del requisito

L'impresa indica **eventuali obiettivi temporali** e **orientati ai risultati** fissati in relazione agli aspetti seguenti:

- a) **riduzione** degli **impatti negativi** sulle comunità interessate; e/o
- b) **potenziamento** degli **impatti positivi** sulle comunità interessate; e/o
- c) **gestione** dei **rischi** e delle **opportunità rilevanti** per le comunità interessate.

L'impresa indica il **processo per fissare gli obiettivi**, specificando anche se e come ha interagito in **modo diretto** con le comunità interessate, i loro **rappresentanti legittimi** o con **delegati di fiducia** che sono a conoscenza della loro situazione in merito agli **aspetti** seguenti:

- a) fissare gli obiettivi;
- b) monitorare le prestazioni dell'impresa rispetto agli stessi; e
- c) rilevare gli insegnamenti o miglioramenti derivanti dalle prestazioni dell'impresa.

N. DATAPOINT

10

Nota bene

RA 44. Nel comunicare **informazioni** sugli **obiettivi**, l'impresa può indicare:

- a) i **risultati** che intende ottenere nella vita delle comunità interessate, nel modo più specifico possibile;
- b) la **stabilità** degli obiettivi nel tempo in termini di definizioni e metodologie per consentirne la comparabilità nel tempo;
- c) i **principi** o gli **impegni** su cui si fondano gli obiettivi.

RA 45. Gli obiettivi relativi ai rischi e alle opportunità rilevanti possono essere uguali agli obiettivi legati agli impatti rilevanti oppure differenti.

RA 46. L'impresa **può** inoltre **distinguere tra obiettivi a breve, medio e lungo termine** che si riferiscono allo stesso impegno politico.

RA 47. **Se modifica o sostituisce un obiettivo nel periodo di riferimento**, l'impresa **può spiegarne il motivo** inserendo riferimenti incrociati a cambiamenti significativi del modello aziendale o a cambiamenti più ampi del principio o della normativa accettati da cui deriva l'obiettivo.



ESRS S4 - UTILIZZATORI E CONSUMATORI FINALI



Gli standard ESRS social - i sotto e sotto-sotto temi

ESRS S3 - Comunità interessate	
Sottotema	Sotto-sottotema
• Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Alloggi adeguati
	Alimentazione adeguata
	Acqua e servizi igienico-sanitari
	Impatti legati al territorio
	Impatti legati alla sicurezza
• Diritti civili e politici delle comunità	Libertà di espressione
	Libertà di associazione
	Impatti sui difensori dei diritti umani
• Diritti dei popoli indigeni	Consenso libero, previo e informato
	Autodeterminazione
	Diritti culturali

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali	
Sottotema	Sotto-sottotema
• Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Privacy
	Libertà di espressione
	Accesso a informazioni (di qualità)
• Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza
	Sicurezza della persona
	Protezione dei bambini
• Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Non discriminazione
	Accesso a prodotti e servizi
	Pratiche commerciali responsabili



ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali

Scopo

Interazione con altri ESRS

Obblighi di informativa

- ESRS 2 Informazioni generali

Strategia

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

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

- o Obbligo di informativa S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali
- o Obbligo di informativa S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti
- o Obbligo di informativa S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Obbligo di informativa S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

Metriche e obiettivi

- o Obbligo di informativa S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

L'obiettivo dello standard **ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali** è quello di Informare sugli impatti, rischi e opportunità sulle comunità interessate, includendo:

- Impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali**
- Azioni per prevenire, mitigare o porre rimedio** agli **impatti negativi** e **gestire rischi e opportunità**
- Natura e gestione** dei **rischi e opportunità** rilevanti
- Effetti finanziari** nel **breve, medio e lungo** periodo

Per le imprese che hanno **meno di 750 dipendenti** è previsto un phase-in di due anni per tutti gli obblighi di informativa dell'ESRS S4

5 Obblighi di informativa

1 **S3-1 Politiche relative ai consumatori e agli utilizzatori finali**

2 **S3-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti**

3 **S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni**

4 **S2-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni**

5 **S2-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti**

È presente **1 Appendice di dettaglio**



ESRS S4 – Utilizzatori e consumatori finali - Definizioni

Termine definito	Definizione
CONSUMATORI	Persona che acquista, consuma o utilizza beni e servizi per uso personale, sia per proprio conto che per altri , e non a fini di rivendita o commerciali, aziendali o professionali.
UTILIZZATORI FINALI	Individui che in ultima istanza utilizzano o sono destinati a utilizzare un determinato prodotto o servizio.
UTILIZZATORI E CONSUMATORI VULNERABILI E/O EMARGINATI	Definiti come individui o gruppi che, a causa delle loro caratteristiche particolari o delle loro condizioni , possono essere maggiormente esposti a rischi associati ai prodotti e servizi dell'impresa. Questi gruppi possono includere persone con basso reddito, anziani, bambini, persone con disabilità, e altri gruppi che possono subire impatti negativi più severi o non avere le risorse necessarie per far fronte a tali impatti. Le imprese devono adottare misure specifiche per identificare e mitigare questi rischi, assicurando che le loro pratiche non aggravino ulteriormente le condizioni di vulnerabilità di questi individui



Esempi di imprese che rendicontano l'S4 – Consumatori e utilizzatori finali

Policies related to consumers and end-users

ABN AMRO has policies in place to guide our employees in offering the right products and services to clients. These include our client centricity principles and our policy on product approval and review.

Client centricity principles

To provide more direction on how we as a bank want to deal with our customers and their interests, we use six bank-wide client centricity principles. These principles, which provide a compass for taking customers' interests into account when making decisions and choices, range from properly understanding the needs, characteristics and behavior of customers to establishing that products and services are suitable and useful, and ensuring that customers can understand them. By applying these principles in our day-to-day work, we feel a responsibility to do the right thing for our clients.

Product approval and review policy

ABN AMRO's product approval and review policy ensures that product and services we offer are in the best interests of our clients and are offered to a defined target market, as well as considering all the risks of relevance for clients, the bank and its stakeholders.

Personal data policy

Complying with the relevant privacy legislation and ensuring that all staff (employees, temporary staff, trainees, contractors and consultants) understand its impact and importance are prerequisites for handling personal data properly. Our personal data policy details the minimum rules to be observed when we process customers' personal data, as well as the principles and

Fonte: [ABN AMRO Annual Report](#)

Consumatori

Persona **che acquista, consuma o utilizza beni e servizi per uso personale, sia per proprio conto che per altri**, e non a fini di rivendita o commerciali, aziendali o professionali.

Utilizzatori finali

Individui che in ultima istanza **utilizzano o sono destinati a utilizzare un determinato prodotto o servizio**.

Engaging with consumers and end-users about impacts

Most of Metsä Group's customers are companies. The process for direct engagement with consumers and end-users has therefore not been defined. Instead, Metsä Group's customers engage with consumers in accordance with their own processes. Metsä Group's channel for direct engagement with consumers and end-users is the contact form available on each business area's website. For Metsä Tissue's consumer brands, a product complaint form is also available on the website.

Metsä Group builds its understanding of consumers' and end-users' wishes and needs through its active engagement with its corporate customers. The company's continuous and needs-based engagement with customers is carried out by means such as customer feedback forms and customer experience surveys. Annual customer experience surveys are part of the assessment of customer needs and the identification of development needs.

The observations from customer engagement guide decision-making, as they are discussed at sales meetings and at meetings of Metsä Group's senior management if required. Observations and the results of sales-volume monitoring build market insight, enabling products and services, as well as their development, to be prioritised based on the preferences and needs of consumers and end-users. The management of each business area is responsible for taking consumers' and end-users' needs and expectations into account in decision-making.

Fonte: [Metsä Group Annual Report 2023](#)



make
your
future
happen

INDICE DEI CONTENUTI

- Gli standard sociali:
 - La struttura degli standard
 - Lo standard ESRS S1: gli obblighi di informativa connessi alla forza lavoro propria
 - Gli altri standard Sociali: ESRS S2, 3 e 4
 - **Q&A**



**A VOI
LA PAROLA**