



Principi di Sostenibilità

Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

Principi di Sostenibilità

Sostenibilità e sviluppo sostenibile

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Rendicontazione di Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Diversità e inclusione sociale

Il Codice Etico del Gruppo Sesa

Certificazioni e Politiche ESG

Rating e riconoscimenti



Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

Sostenibilità e sviluppo sostenibile

SeSa

Negli ultimi 30 anni, il concetto di sostenibilità ha acquisito progressivamente visibilità e adesione ricoprendo un ruolo sempre più importante nella formulazione delle strategie di governi, di aziende e nelle scelte quotidiane degli individui.

Di sostenibilità oggi si sente parlare ovunque e continuamente, ma cosa indica precisamente questo termine?

*“La **sostenibilità** è la capacità di un’organizzazione di continuare la sua attività indefinitamente, tenendo conto dell’impatto che queste hanno sul capitale umano, sociale e ambientale”*

Institute of Social and Ethical AccountAbility, 1999



Strettamente connessa alla sostenibilità è l’idea di sviluppo sostenibile.

*“Lo **sviluppo sostenibile** è quello sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri”*

Rapporto Brundtland «Our Common Future» - World Commission on Environment and Development, 1987

La **sostenibilità** va quindi intesa come **fine a cui tendere/obiettivo a lungo termine da raggiungere**: perseguire la redditività senza causare danni all’ambiente e senza compromettere la qualità della vita per le generazioni future; lo **sviluppo sostenibile** indica invece tutti gli **strumenti, i modi e i processi** utili a perseguire tale obiettivo.



Sostenibilità e sviluppo sostenibile

SeSa

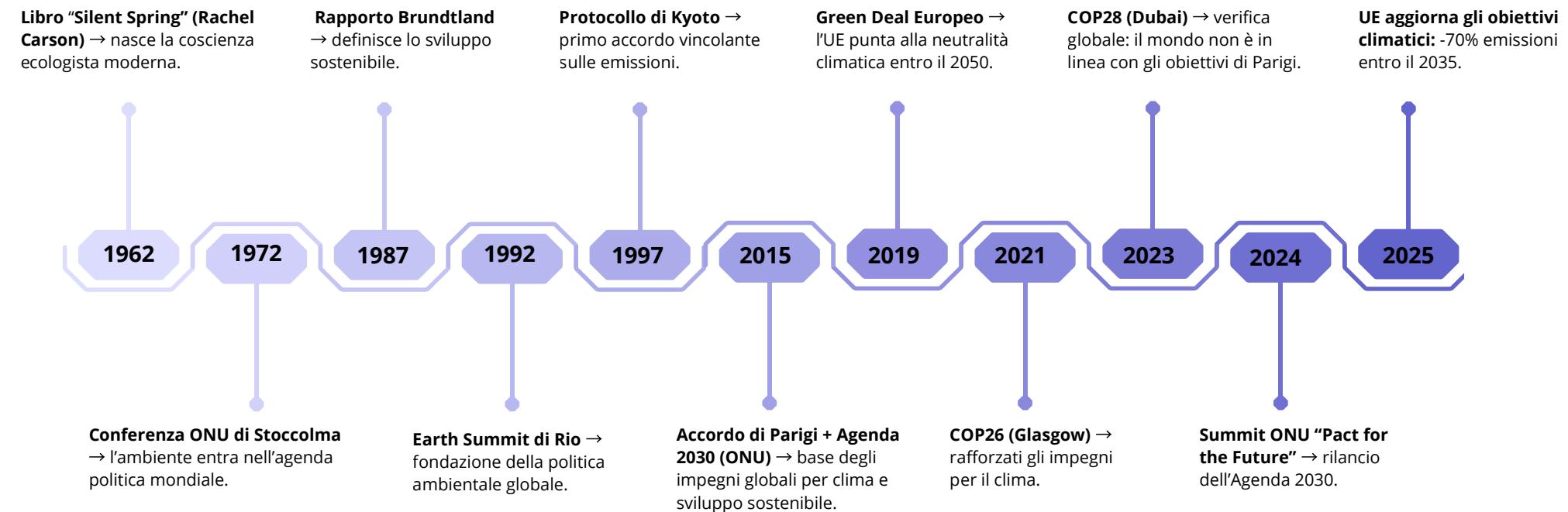
Il **concetto di sviluppo sostenibile** nasce dall'esigenza di trovare un equilibrio tra crescita economica, tutela dell'ambiente e benessere sociale.

La **Conferenza ONU di Stoccolma del 1972** pose per la prima volta le questioni ambientali al centro del dibattito politico mondiale, mentre il **Rapporto Brundtland del 1987** ne diede la definizione tuttora più condivisa.

Negli anni successivi, eventi come l'**Earth Summit di Rio** (1992), il **Protocollo di Kyoto** (1997) e l'**Accordo di Parigi** (2015) hanno rafforzato gli impegni globali per la riduzione delle emissioni e la protezione del pianeta.

Iniziative come il Green Deal Europeo e l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite **rappresentano la base per una transizione ecologica equa e duratura, orientata a garantire un futuro sostenibile per le prossime generazioni.**

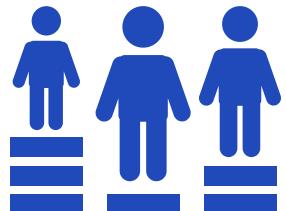
La condivisione globale degli obiettivi risulta fondamentale.



Sostenibilità e sviluppo sostenibile

I principali **tratti distintivi dello sviluppo sostenibile** sono:

- **Prospettiva di lungo periodo:** il riferimento alle generazioni future amplia l'orizzonte temporale della pianificazione e della valutazione, includendo non solo la prossima generazione ma anche quelle più lontane. Ciò comporta la necessità di affrontare decisioni complesse in condizioni di incertezza, tipiche delle valutazioni di lungo termine;
- **Equità intergenerazionale e intragenerazionale:** significa garantire (i) pari accesso alle risorse per tutti i cittadini del pianeta, indipendentemente dal luogo in cui vivono, e (ii) pari opportunità tra le generazioni presenti e future;
- **Giustizia:** assicurare equità e imparzialità nelle relazioni sociali ed economiche;
- **Efficienza nell'uso delle risorse:** la sostenibilità richiede la conservazione dello stock di risorse naturali a disposizione dell'umanità. La creazione di ricchezza deve quindi avvenire senza compromettere il capitale naturale e senza danneggiare gli ecosistemi che sostengono la vita;
- **Sostenibilità ecologica:** la tutela dell'ambiente rappresenta una condizione imprescindibile affinché lo sviluppo sia realmente duraturo;
- **Integrazione tra dimensioni economica, sociale e ambientale:** lo sviluppo sostenibile si fonda sull'interconnessione e sull'equilibrio tra questi tre ambiti;
- **Partecipazione e cooperazione:** i soggetti coinvolti nel processo di sviluppo sostenibile sono numerosi e portatori di interessi anche divergenti. È quindi necessario promuovere il dialogo, ridurre i conflitti e favorire la collaborazione tra i diversi attori sociali, economici e istituzionali.



Sostenibilità e sviluppo sostenibile



Riconoscendo che **lo sfruttamento illimitato delle risorse è insostenibile**, è fondamentale trasformare l'economia verso un **modello sostenibile** per garantire la sopravvivenza dell'umanità.

Il concetto di sostenibilità si basa su **tre pilastri indipendenti**, ovvero:

- **Sostenibilità economica**: creare valore durevole ed efficiente, senza dipendere da un consumo eccessivo di risorse;
- **Sostenibilità ambientale**: rispettare i limiti ecologici e la capacità di rigenerazione degli ecosistemi;
- **Sostenibilità sociale**: garantire benessere, diritti e inclusione per tutte le persone.

Questi tre principi (chiamati in lingua inglese con l'acronimo **ESG: Environmental, Social e Governance**) sono stati menzionati per la prima volta nel Rapporto Brundtland del 1987 e rappresentano le basi di uno sviluppo sostenibile.

Naturalmente, i tre pilastri della sostenibilità non possono essere a sé stanti, ma sono **strettamente collegati tra loro**. Si influenzano a vicenda e sono tutti imprescindibili per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Considerato che la funzione del pilastro è quella di sostenere, **il venir meno di uno dei 3 pilastri sopradescritti, comporterebbe la messa in discussione del significato stesso di sostenibilità e sviluppo sostenibile**.

Ritroviamo i tre pilastri anche nei principali accordi globali delle Nazioni Unite per promuovere lo sviluppo sostenibile: **Dichiarazione del Millennio e Agenda 2030**; rappresentano tuttora il modo più chiaro e conosciuto per interpretare e valutare lo sviluppo sostenibile.



Che cos'è la sostenibilità economica

La **sostenibilità economica** definisce l'approccio per cui le attività economiche sono condotte in modo tale da preservare e promuovere il benessere economico a lungo termine.

In pratica mira a creare un **equilibrio tra crescita economica, efficienza delle risorse, equità sociale e stabilità finanziaria**. Richiede l'adozione di politiche e pratiche economiche che favoriscano la creazione di valore a lungo termine, la diversificazione economica, l'innovazione, l'uso efficiente delle risorse, la promozione dell'occupazione dignitosa e la riduzione della povertà.

Fattori che influenzano la sostenibilità economica:

Tra i fattori che influenzano la sostenibilità economica troviamo:

- La gestione responsabile delle risorse;
- La capacità di efficienza e innovazione dei sistemi economici e delle imprese;
- La stabilità finanziaria a livello macroeconomico;
- Il livello di innovazione sociale degli Stati;
- Le attività di cooperazione internazionale e partenariato tra amministrazione pubblica e imprese private;
- Il livello di equità e inclusione sociale;
- La responsabilità aziendale.



Che cos'è la sostenibilità sociale

La **sostenibilità sociale** implica l'attenzione verso il benessere delle persone e delle comunità. Si tratta di **promuovere l'equità, i diritti umani, l'accesso all'istruzione e alla salute e un'occupazione dignitosa**. Mira a creare società inclusive, a ridurre le diseguaglianze e a garantire il benessere a lungo termine per tutte le persone, preservando la coesione sociale e la giustizia.

Per raggiungere la sostenibilità sociale è necessario combattere e superare:

- La povertà e le diseguaglianze socioeconomiche;
- Le discriminazioni, i pregiudizi, l'esclusione sociale;
- La mancanza di accesso alle risorse;
- L'insicurezza e i conflitti, a livello locale, regionale e globale;
- La cattiva governance (corruzione e inefficienza istituzionale).



Oltre alla lotta verso le diseguaglianze, tra gli obiettivi da raggiungere in chiave di sostenibilità sociale possiamo menzionare:

- La promozione di politiche per il rispetto dei diritti umani fondamentali (salute e istruzione);
- L'adozione di pratiche che valorizzino e includano persone di diversa provenienza, genere, etnia e abilità;
- La creazione di ambienti di vita più sicuri e dotati di una più efficiente amministrazione della giustizia;
- Il miglioramento delle condizioni di salute e di benessere psicofisico delle persone.

Che cos'è la sostenibilità ambientale

La **sostenibilità ambientale** si riferisce alla capacità di preservare le risorse naturali e i sistemi ecologici nel lungo termine, garantendo la loro rigenerazione e mantenendo un equilibrio tra le esigenze umane e l'ambiente. Essa implica l'adozione di pratiche e politiche che minimizzano l'impatto negativo sull'ambiente.

La sostenibilità ambientale è **influenzata da diversi fattori** che possono avere un impatto significativo sull'equilibrio ecologico e sulla capacità del Pianeta di sostenere la vita. Tra i principali troviamo:

- l'inquinamento atmosferico, delle acque e del suolo;
- il cambiamento climatico, causato dall'eccessiva quantità di gas serra rilasciati in atmosfera;
- la perdita di biodiversità;
- l'eccessivo sfruttamento delle risorse naturali;
- modelli economici che implicano consumi non sostenibili.

Obiettivi chiave da raggiungere per realizzare la sostenibilità ambientale:

- Ridurre le emissioni di gas serra;
- Incrementare la produzione e l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili;
- Attuare politiche volte alla conservazione della biodiversità;
- Adottare pratiche sostenibili in settori rilevanti come quello agricolo o logistico;
- Sensibilizzare e coinvolgere le comunità sul tema della sostenibilità ambientale;
- Promuovere l'economia circolare.



Perché si parla di ESG (3 pilastri della sostenibilità)?

- L'ESG nasce come risposta alla **necessità di integrare le considerazioni ambientali, sociali e di governance nelle decisioni di investimento e nelle attività delle aziende**;
- La globalizzazione, l'aumento della popolazione, lo sviluppo industriale, il consumo di risorse hanno avuto un impatto pesante sull'ambiente e sulla società, portando a **problemi come il cambiamento climatico, l'inquinamento, la disuguaglianza, la perdita di biodiversità, l'aumento di sprechi di risorse preziose**;
- L'ESG nasce dalla convinzione che le aziende e le organizzazioni che gestiscono in modo responsabile le questioni ambientali, sociali e di governance sono in grado di **generare valore a lungo termine per gli investitori e per la società nel suo complesso**.



ESG, *purpose*, *mission* e strategia

Con l'ESG si sviluppa il concetto di ***purpose***: la ragione di esistenza di una organizzazione.



Il suo concetto è strettamente connesso alla ***mission*** che un'azienda si dà per contribuire alla **creazione di valore**, al proprio successo economico, alla remunerazione di chi scegliere di investire nelle sue attività e nel benessere della società, dell'ambiente e di tutte le persone coinvolte direttamente e indirettamente.

La **strategia aziendale** dovrebbe quindi integrare i principi ESG per raggiungere gli obiettivi definiti dalla mission e dal *purpose* (il "perché" profondo dell'azienda), trasformando il business in modo sostenibile a lungo termine.



Il Purpose di Sesa

“Creare **valore sostenibile di lungo termine** per tutti gli **stakeholder**, promuovendo l’**innovazione**, anche digitale, di imprese e organizzazioni ed il **benessere delle persone**”

Principi di Sostenibilità



Sostenibilità e sviluppo sostenibile

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Rendicontazione di Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Diversità e inclusione sociale

Il Codice Etico del Gruppo Sesa

Certificazioni e Politiche ESG

Rating e riconoscimenti

Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

Oggi più che mai un'impresa, per sopravvivere e avere successo, non può interessarsi esclusivamente al proprio andamento economico, ma deve anche **operare in modo sostenibile ed essere responsabile per gli impatti che genera sulla società**



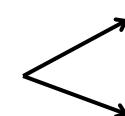
Corporate Social Responsibility (CSR) o Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)

Nel 2001 l'Unione Europea (Libro Verde della Commissione Europea) definisce la Responsabilità Sociale d'Impresa come un'**azione volontaria**:

“l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ambientali delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”

Con la successiva Comunicazione n. 681 del 25 ottobre 2011, la stessa Commissione ha integrato e ampliato il concetto di RSI, definendolo come la “*responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società*”.

Elementi di novità
introdotti dalla
Commissione Europea



si passa da un approccio soggettivo delle imprese ad un sistema Multi Stakeholder
richiede maggior adesione ai principi promossi dalle organizzazioni internazionali
come l'OCSE e l'ONU (ed Agenzie come l'ILO)

Responsabilità Sociale d'Impresa

SeSa

La Responsabilità Sociale d'Impresa è riconosciuta come uno **strumento strategico fondamentale per promuovere una società più competitiva e socialmente coesa.**

Questa responsabilità **va oltre il rispetto delle prescrizioni di legge** e individua pratiche e comportamenti che un'impresa adotta su base volontaria, nella convinzione di ottenere dei risultati che possano arrecare benefici e vantaggi a se stessa e al contesto in cui opera.

Particolare attenzione viene prestata ai rapporti con i propri portatori d'interesse (stakeholder): collaboratori, fornitori, clienti, partner, comunità e istituzioni locali, realizzando nei loro confronti azioni concrete.

Ciò si traduce nell'adozione di una **politica aziendale che sappia conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali** del territorio di riferimento, in un'ottica di sostenibilità futura.

In questa logica un'impresa può essere considerata socialmente responsabile quando si fa carico degli effetti che il suo comportamento produce nei confronti dei suoi stakeholder.



Triple Bottom Line: la triplice dimensione dell'attività economica, orientata non solo al conseguimento del profitto, ma anche al rispetto dei diritti dei lavoratori e delle comunità, nonché alla salvaguardia dell'ambiente.

La Responsabilità Sociale d'Impresa genera una serie di **benefici e vantaggi** per le persone e l'ambiente, ma anche per l'azienda stessa

L'impegno delle grandi, medie e piccole aziende a comportarsi in modo etico e corretto favorisce il **rispetto dei diritti umani** lungo tutta la catena del valore, la **gestione più efficace delle risorse naturali** e la **riduzione dell'impatto ambientale**, con ricadute positive sulle comunità locali, i fornitori, i clienti, i consumatori e il territorio.

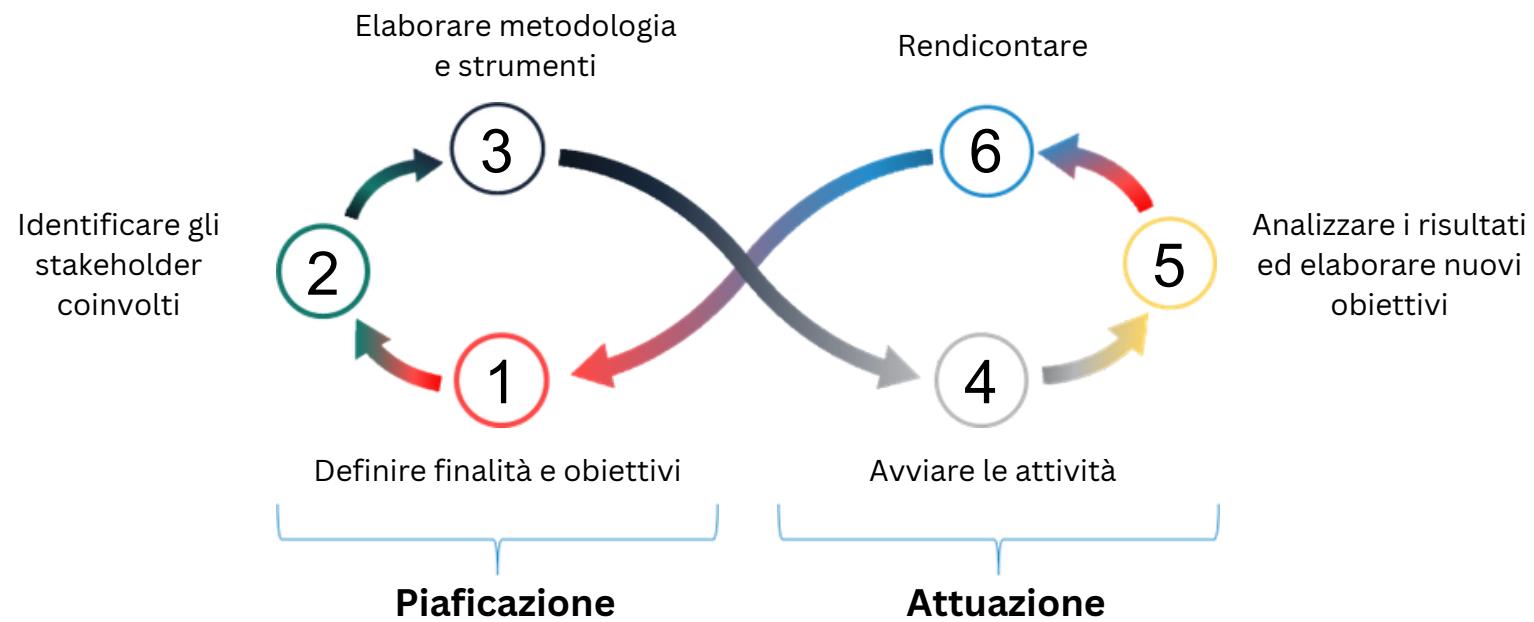
Una gestione delle risorse umane più corretta ed etica **migliora il rapporto lavoro/vita privata dei dipendenti**, la **salute e la sicurezza sul posto di lavoro** e l'organizzazione aziendale.

Aspetti che generano benefici sui lavoratori ma anche sull'impresa stessa, in termini di **coinvolgimento e produttività**.

Senza contare gli effetti positivi su **immagine e reputazione**: attraverso il Report di Sostenibilità, la società può comunicare all'esterno il proprio impegno in tema di sostenibilità, ottenendo risultati su vendite e fidelizzazione.



Una buona gestione della sostenibilità parte da una **pianificazione chiara e continua** con azioni concrete, per trasformare gli obiettivi in risultati reali e duraturi



Il processo di pianificazione e attuazione della sostenibilità si fonda su un **ciclo continuo di miglioramento**. Si parte dalla definizione degli obiettivi e dall'identificazione degli stakeholder, per poi sviluppare metodologie e strumenti operativi e procedere con l'avvio delle attività. I risultati vengono analizzati per aggiornare gli obiettivi e migliorare le azioni, mentre la rendicontazione assicura trasparenza e alimenta un percorso costante di crescita e valore sostenibile.

Principi di Sostenibilità

Sostenibilità e sviluppo sostenibile

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Rendicontazione di Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Diversità e inclusione sociale

Il Codice Etico del Gruppo Sesa

Certificazioni e Politiche ESG

Rating e riconoscimenti



Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

La Rendicontazione di Sostenibilità

SeSa

Il Bilancio di Sostenibilità è uno strumento di rendicontazione che consente alle aziende di **comunicare ai propri stakeholders le proprie prestazioni in ambito di sostenibilità** e comprende **dati ed informazioni relative ad impatti ambientali, pratiche sociali e responsabilità economiche**.

Rappresenta un **documento cruciale per le aziende moderne**, in quanto è il documento che ne attesta la sostenibilità, i metodi di governance e gli aspetti economici, estremamente efficace per trasmettere un messaggio a stakeholders o ad altre aziende. È un documento visibile al pubblico e lo si trova disponibile sul sito internet della società.

Il **Bilancio di Sostenibilità** è anche noto come “Report/Rapporto di sostenibilità”,
“Bilancio Sociale” e “Report/Rapporto ESG”

Queste definizioni hanno lo **stesso oggetto ma possono essere utilizzate in contesti differenti, a seconda del focus che l'azienda intende porsi come obiettivo**. Ad esempio, un “Report/Rapporto ESG” tende a concentrarsi in prevalenza sugli aspetti sociali e di governance, mentre un “Bilancio Sociale” potrebbe evidenziare maggiormente gli impatti sociali dell'azienda.

Non si limita a descrivere iniziative o progetti, ma **rappresenta un vero e proprio bilancio non finanziario**, che integra gli aspetti economici con quelli sociali e ambientali, offrendo una visione completa e responsabile delle attività aziendali.

Rendicontazione
Bilancio SUSTAINABILITY REPORTING
SOSTENIBILITÀ
Relazione Di Sostenibilità
ESG
Dichiarazione di sostenibilità

La Rendicontazione di Sostenibilità

SeSa

La rendicontazione di sostenibilità **nasce come pratica volontaria**, ma negli ultimi anni è diventata sempre più strutturata e regolamentata.

Il primo passo è stato la **Direttiva 2014/95/UE**, nota come **Direttiva sulla Dichiarazione Non Finanziaria (DNF)**, recepita in Italia con il Decreto Legislativo 254 del 2016. Questa normativa, obbligatoria dal 2017, si applicava alle grandi imprese di interesse pubblico con più di 500 dipendenti, imponendo di rendicontare temi ambientali, sociali, relativi ai diritti umani e alla lotta alla corruzione. Tuttavia, lasciava molta libertà nella scelta degli standard di riferimento, spesso il GRI – Global Reporting Initiative, con il risultato di report poco omogenei e difficili da confrontare.

Per superare questi limiti, nel 2022 è stata approvata la nuova **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, che amplia l'obbligo di rendicontazione a molte più imprese e introduce criteri più rigorosi e uniformi.

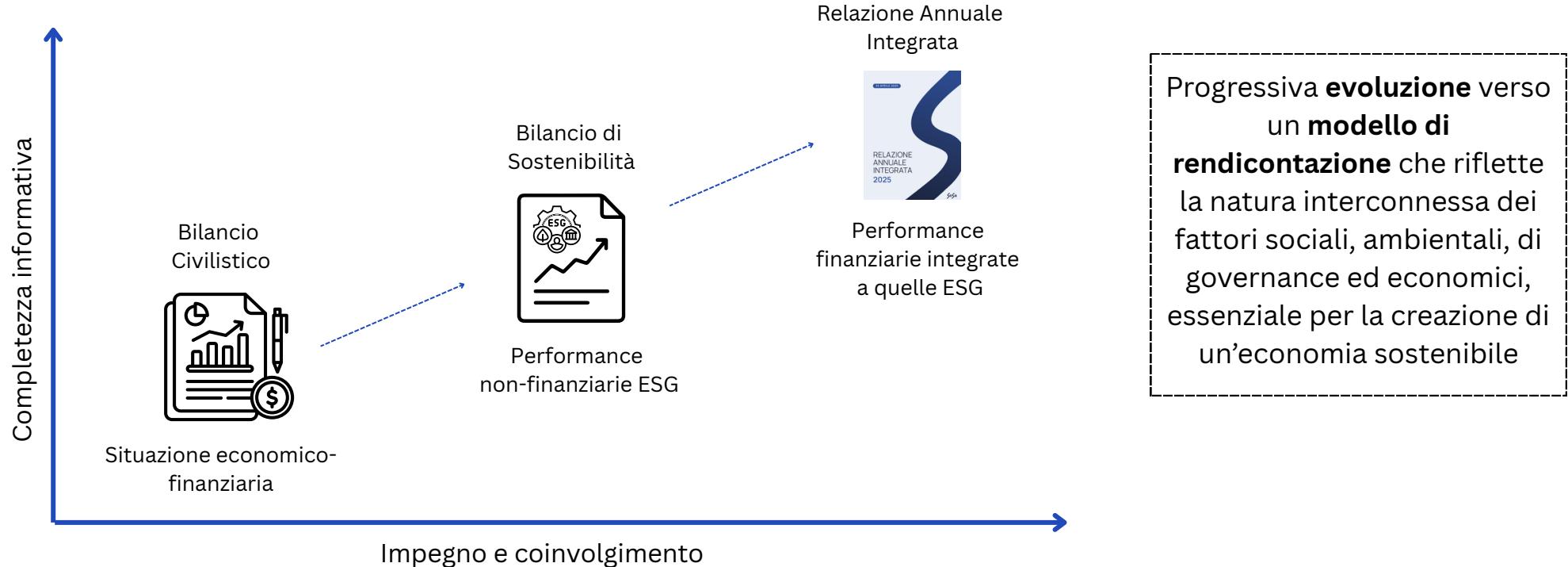
La CSRD si basa su **standard europei comuni, gli ESRS – European Sustainability Reporting Standards**, che definiscono in modo chiaro che cosa e come deve essere rendicontato.

L'entrata in vigore è graduale: si parte dal 2024 per le imprese già soggette alla DNF, poi seguiranno le altre grandi aziende e, in seguito, le PMI quotate.

In sintesi, il passaggio dalla DNF alla CSRD rappresenta un'**evoluzione culturale e normativa**: la sostenibilità non è più solo un impegno etico, ma diventa un obbligo strategico e misurabile, parte integrante della gestione aziendale e della trasparenza verso gli stakeholder.

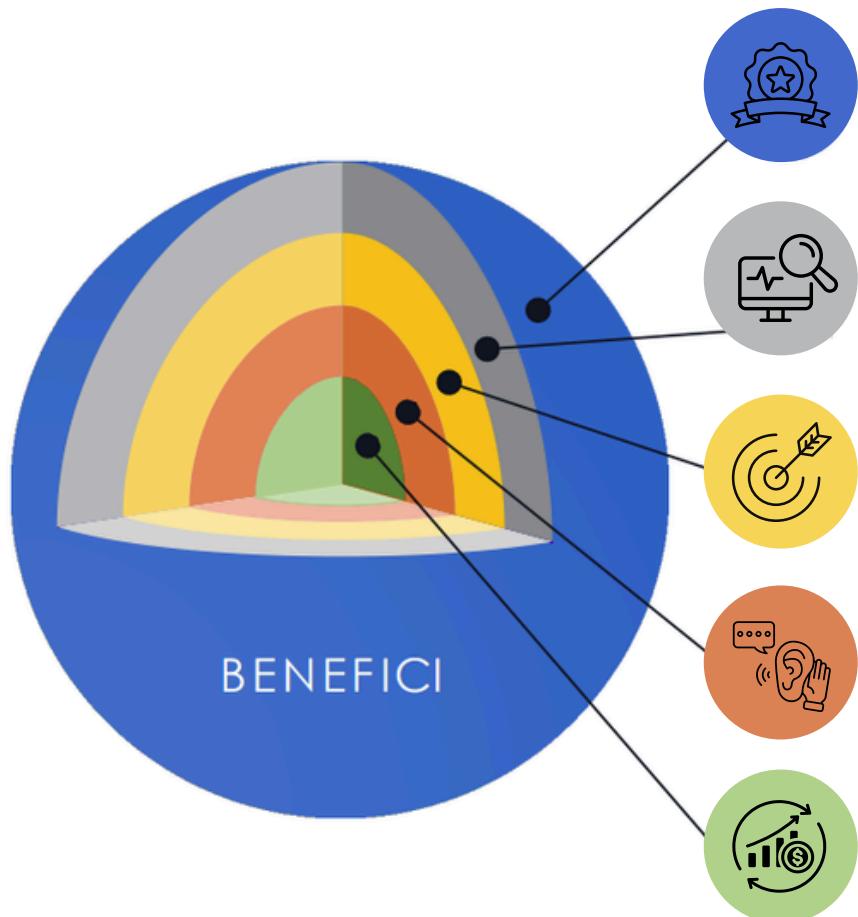


Le origini della Relazione Annuale Integrata



- Il **Bilancio Civilistico** evidenzia principalmente la situazione patrimoniale e la performance economico-finanziaria di un'organizzazione. Contiene info riguardanti il contesto di breve periodo (visione statica);
- Il **Bilancio di Sostenibilità** ha come obiettivo quello di rendere conto degli impatti generati rispetto alla dimensione ambientale e sociale, informando anche riguardo alla dimensione economica;
- La **Relazione Annuale Integrata** amplia la rendicontazione con un approccio esteso che illustra la strategia e il business model che porta alla generazione di valore, integrando a pieno la sostenibilità. Rappresenta un modello innovativo in grado di dare contezza della modalità con cui le aziende generano valore e lo comunicano.

Quali sono i benefici di un'attenta e completa rendicontazione ESG?



Valorizzazione dell'**identità aziendale**, rafforzando la cultura interna e il posizionamento come impresa responsabile

Avvio di una **gestione strategica della CSR**, basata su monitoraggio dei rischi, definizione di KPI e sistemi di incentivazione

Coinvolgimento delle persone, favorendo **senso di appartenenza e partecipazione** agli obiettivi di sostenibilità

Maggior **trasparenza e una comunicazione integrata** e completa verso gli stakeholder

Allineamento strategico con obiettivi di sostenibilità e normative europee. **Opportunità di investimento**

Il processo di reporting

Analisi di doppia materialità: Identificazione dei temi ESG rilevanti per l'organizzazione e dei relativi impatti, rischi e opportunità lungo la catena del valore.

Definizione del perimetro di rendicontazione: Individuazione delle società, attività e informazioni da includere nel reporting, in coerenza con i nuovi standard europei (ESRS).

Definizione degli obiettivi ESG: Stabilire target misurabili e coerenti con la strategia aziendale e con le priorità emerse dall'analisi di doppia materialità.

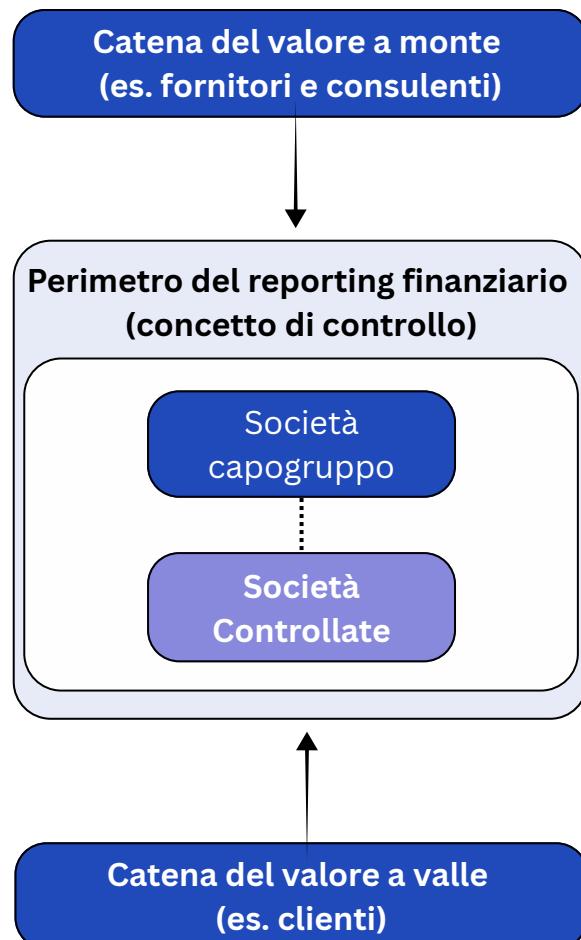
Raccolta dei dati: Attivazione dei flussi informativi interni e della collaborazione con le funzioni aziendali e i partner della catena del valore.

Analisi e validazione dei dati: Verifica dell'affidabilità, coerenza e tracciabilità delle informazioni raccolte, in linea con i requisiti della nuova normativa europea CSRD.

Redazione e revisione del documento: Elaborazione della Relazione Annuale Integrata, soggetta a verifica di assurance limitata da parte di un revisore indipendente (società di revisione).

Approvazione e pubblicazione: Approvazione del documento da parte del Consiglio di Amministrazione e pubblicazione del documento, garantendo trasparenza e accessibilità verso gli stakeholder.

Il perimetro di reporting



Il **perimetro di reporting** è l'insieme delle società, attività e operazioni incluse nella rendicontazione di sostenibilità o nella relazione integrata di un'organizzazione. In pratica, **serve a stabilire “chi e cosa” viene rendicontato**, assicurando coerenza tra informazioni finanziarie e non finanziarie e allineamento con le normative.

Il perimetro di reporting si basa su quello del bilancio economico-finanziario, ma è **ampliato per coprire gli impatti, i rischi e le opportunità significativi relativi alla catena del valore a monte e a valle**.

La **capacità di ottenere informazioni lungo la catena del valore** dipende dal livello di maturità dei processi di sostenibilità, dalla qualità delle relazioni con fornitori e partner, dalla disponibilità e tracciabilità dei dati e dall'esistenza di strumenti e policy che favoriscono la condivisione trasparente delle informazioni ESG.

L'Analisi di Doppia Materialità

Permette di identificare i **temi di sostenibilità più rilevanti** sia per l'azienda che per i suoi stakeholder



La rilevanza/importanza/significatività dei temi ESG viene valutata attraverso due punti di vista:

- **Materialità d'impatto** (approccio *inside-out*) → come l'azienda influisce sull'ambiente e sulla società.

Esempio: le emissioni di CO₂ dell'azienda, l'uso di risorse naturali, le politiche verso i dipendenti, la parità di genere, ecc. Domanda chiave: Che effetto ha l'azienda sul mondo intorno a sé?

- **Materialità finanziaria** (approccio *outside-in*) → come i fattori ESG influenzano l'azienda.

Esempio: il cambiamento climatico può aumentare i costi energetici o ridurre la produzione; nuove leggi ambientali possono cambiare il mercato. Domanda chiave: Che effetto ha il mondo sull'azienda?

La doppia materialità aiuta l'impresa a **collegare la sostenibilità al business**, integrando gli aspetti ambientali, sociali e di governance nella strategia aziendale e nella creazione di valore nel lungo periodo.

Principi di Sostenibilità

Sostenibilità e sviluppo sostenibile

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Rendicontazione di Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Diversità e inclusione sociale

Il Codice Etico del Gruppo Sesa

Certificazioni e Politiche ESG

Rating e riconoscimenti



Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

SeSa

L'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile** è un piano d'azione per le persone, il Pianeta e la prosperità, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni unite, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano.

Comprende **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals, SDGs), che affrontano tematiche come la lotta alla povertà e alla fame, la salute, l'istruzione, l'uguaglianza di genere, l'energia pulita, il lavoro dignitoso, le città sostenibili, i cambiamenti climatici, la pace e la giustizia.

Ogni obiettivo è declinato in **target specifici e indicatori misurabili**, per monitorare i progressi a livello globale, nazionale e locale.

Per le aziende, l'Agenda 2030 rappresenta un **riferimento strategico per integrare la sostenibilità nelle proprie attività**, allineare le politiche aziendali agli standard internazionali e generare un impatto positivo su persone, comunità e ambiente.



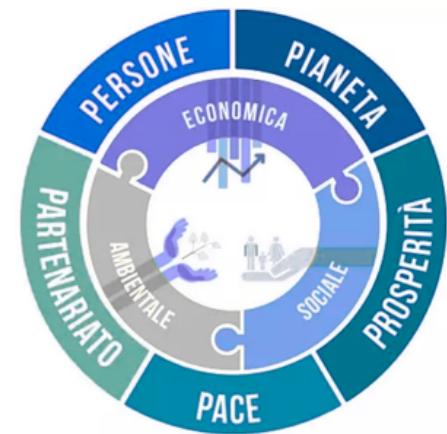
L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

SeSa

L'Agenda 2030 porta con sé una grande novità: **per la prima volta viene espresso un chiaro giudizio sulla insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale**, superando in questo modo definitivamente l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e affermando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo.

L'Agenda 2030 è basata su **cinque concetti chiave**:

1. PERSONE: Eliminare fame e povertà in tutte le forme, garantire dignità e uguaglianza
2. PROSPERITÀ: Garantire vite prospere e piene in armonia con la natura
3. PACE: Promuovere società pacifiche, giuste e inclusive
4. PARTNERSHIP: Implementare l'Agenda attraverso solide partnership
5. PIANETA: Proteggere le risorse naturali e il clima del pianeta per le generazioni future



Sesa contribuisce attivamente al raggiungimento di otto Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, integrando nella propria strategia ESG le aree di parità di genere (SDG 5), energia pulita e accessibile (SDG 7), lavoro dignitoso e crescita economica (SDG 8), industria, innovazione e infrastrutture (SDG 9), riduzione delle disuguaglianze (SDG 10), azione per il clima (SDG 13), pace, giustizia e istituzioni solide (SDG 16) e partnership per gli obiettivi (SDG 17).



L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile



5 PARITÀ DI GENERE



Obiettivo n. 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

Indicatori di Performance monitorati da Sesa

Presenza femminile nel CDA e in ruoli manageriali

Occupazione femminile sul totale della forza lavoro

7 ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE



Obiettivo n. 7: Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni.

Indicatori di Performance monitorati da Sesa

kWh di Energia elettrica autoprodotta

kWh di energia acquistata da fonti 100% green

Numero di Impianti di produzione di energia elettrica

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA ECONOMICA



Obiettivo n. 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.

Indicatori di Performance monitorati da Sesa

Numero di contratti a tempo indeterminato

Nuove assunzioni nell'anno fiscale

Monitoraggio del tasso di turnover in entrata

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



Obiettivo n. 9: Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

Indicatori di Performance monitorati da Sesa

Incremento dei Ricavi di esercizio

Numero di programmi di investimento

Numero totale di risorse umane

Valore netto distribuito agli Stakeholder

10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE



Obiettivo n. 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni

Indicatori di Performance monitorati da Sesa

Occupazione femminile sul totale della forza lavoro

Diversity Management

Numero segnalazioni Whistleblowing

13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO



Obiettivo n. 13: Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze

Indicatori di Performance monitorati da Sesa

kWh di energia acquistata da fonti 100% green

Tonnellate di CO₂ evitata

Attività del Settore Digital Green

Attività del Comitato Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Sesa



Obiettivo n. 16: Promuovere società pacifiche e più inclusive; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli

Indicatori di Performance monitorati da Sesa

Numero segnalazioni Whistleblowing

Ore di formazione dedicate a Codice Etico e Mod. 231



Obiettivo n. 17: Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

Indicatori di Performance monitorati da Sesa

Attività di Fondazione Sesa

Numero di interventi del Piano di Welfare

Principi di Sostenibilità

Sostenibilità e sviluppo sostenibile

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Rendicontazione di Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Diversità, Equità e Inclusione

Il Codice Etico del Gruppo Sesa

Certificazioni e Politiche ESG

Rating e riconoscimenti



Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

Le risorse umane sono un **autentico fattore critico di successo dell'impresa** in quanto, grazie al know-how da essi detenuto, esercitano una cruciale influenza sul grado di conseguibilità dei fini aziendali.

Le persone sono fra loro *“diverse”*, cioè **caratterizzate da una molteplicità di fattori** che in parte le accomunano e in parte le differenziano.



Attuare una **gestione efficiente e efficace del personale** richiede alle imprese di decidere come porsi di fronte a queste diversità scegliendo quali strategie e quali politiche di intervento adottare; passiamo dalla semplice *“gestione del personale”* alla *“gestione della diversità del personale”*.

Possibili dimensioni della diversità: ricchezza, genere, livello di educazione, età, religione, etnia, lingue, razza, luogo geografico, abilità psico-fisiche, personalità, caratteristiche fisiche, ruolo organizzativo, orientamento sessuale, responsabilità in azienda, stato civile, condizione familiare.

“Un ambiente di lavoro (luogo fisico di lavoro e relazioni che in esso si sviluppano) è inclusivo quando ognuno riconosce l'esistenza di diversità delle persone e del loro valore, ha grande rispetto delle sensibilità e dei diritti altrui e sente di potersi esprimere liberamente perché accettato e valorizzato”

Pless N. M., Maak T. (2004), *Building an inclusive diversity culture: Principles, processes and practice*, Journal of Business Ethics

La domanda che sorge spontanea fra i vertici aziendali e i manager interessati alla gestione delle diversità è **“Come si gestiscono concretamente le diversità?”**. Questa domanda non trova una risposta “univoca”: non esiste una “one best way” di intervento per la gestione delle diversità.

Ciascuna organizzazione, tenendo conto delle caratteristiche del suo business, della sua cultura organizzativa, della fase che sta attraversando, delle risorse (economico-finanziarie, umane, tecnologiche e temporali) di cui dispone e delle pressioni alla diversità cui è internamente ed esternamente sottoposta, **definirà il proprio approccio alla gestione delle diversità**.



Diversity Management (gestione della diversità)

La gestione e valorizzazione delle differenze nelle organizzazioni e negli ambienti di lavoro ha raggiunto un buon interesse da parte delle organizzazioni professionali, anche grazie alle **direttive dell'UE a tutela della parità di trattamento sul luogo di lavoro**.

Con **Diversity Management** si intende l'insieme di politiche, pratiche e azioni che hanno l'obiettivo di valorizzare le diversità degli individui nelle organizzazioni. La valorizzazione della diversità non è promossa solo dalla volontà di non discriminare nessuno all'interno dell'organizzazione, ma dalla convinzione che **un gruppo di lavoro diverso sia in grado di aumentare l'efficacia dell'organizzazione nel raggiungimento dei suoi obiettivi**.

Per l'Unione Europea:

“Il Diversity Management è lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore, strategico e comunicativo di accettazione delle differenze e uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell’organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l’impresa”



Diversity Management: vantaggi

I principali vantaggi delle società con politiche attive per la diversità sono:

- 1) **Rafforzamento dei valori culturali** all'interno dell'organizzazione
- 2) **Promozione dell'immagine** dell'organizzazione
- 3) **Maggiore capacità di attrazione** di personale qualificato
- 4) **Miglioramento della motivazione e dell'efficienza** della forza lavoro
- 5) **Miglioramento della creatività e della capacità di problem solving**

Il Diversity Management non solo genera un cambiamento culturale e, successivamente, organizzativo, ma rappresenta anche una **sfida** per tutte le realtà che ancora privilegiano somiglianza e omologazione rispetto alla valorizzazione della diversità, rischiando di non coglierne il reale valore.

Diversità

La diversità racchiude le differenze di etnia, genere, religione, orientamento sessuale, nazionalità, status socioeconomico, (dis)abilità, età e orientamento politico. Considerare la diversità significa dare giusta rappresentanza e pari opportunità agli individui sottorappresentati e marginalizzati della società.

Equità

L'equità sottostà ai fondamenti della giustizia, distribuendo le risorse con imparzialità e onestà.

Inclusione

L'inclusione consiste nell'invito rivolto ai diversi individui a prendere parte all'esercizio di tutti i diritti umani.



Diversity Management in Sesa

Negli ultimi anni Sesa ha avviato numerose iniziative e programmi in ambito Diversity Management, con l'obiettivo di essere **sempre più una organizzazione inclusiva**, di **aumentare il benessere aziendale e migliorare il work-life balance**, mettendo al centro il valore della persona con tutte le sue peculiarità.

Il percorso si è inizialmente concentrato sullo **sviluppo della consapevolezza interna**, attraverso una formazione mirata a chiarire i benefici di una cultura e di un'organizzazione orientate alla valorizzazione delle differenze. In seguito, è proseguito con l'attivazione di **iniziativa specifiche dedicate alla promozione e alla valorizzazione delle diversity**.

Forti nella convinzione che la diversità sia un valore aggiunto, nel mese di novembre 2021 Sesa ha nominato una **Diversity Manager**, con la finalità di fornire informazioni e consulenza alle società del Gruppo sui temi della **diversità, equità ed inclusione**. Definisce inoltre obiettivi e percorsi di **miglioramento**, conducendo **analisi di equità salariale**.

La società ha inoltre attivato **programmi finalizzati alla parità di genere** che, anche alla luce della progressiva evoluzione degli orientamenti formativi delle risorse giovani, comporteranno una crescita progressiva ed ulteriore della quota di genere meno rappresentata.

Non sono stati altresì trascurati ambiti quali lo **studio di postazioni, policy e cura gestionale a favore di colleghi diversamente abili**, o la definizione di un percorso di equiparazione delle policy e dei permessi per quanto riguarda le diversità meno visibili. I risultati di questo lavoro sono riscontrabili soprattutto nell'aumento della partecipazione, della collaborazione e della cittadinanza organizzativa.

Principi di Sostenibilità

Sostenibilità e sviluppo sostenibile

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Rendicontazione di Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Diversità, Equità e Inclusione

Il Codice Etico del Gruppo Sesa

Certificazioni e Politiche ESG

Rating e riconoscimenti



Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

Il Codice Etico del Gruppo Sesa



What is?

Why?

Il Codice Etico è un documento che:

- Raccoglie i **valori** e i **principi** del Gruppo Sesa;
- Indica **come le persone devono comportarsi** nel lavoro e nei rapporti con clienti, fornitori, colleghi e comunità;
- Serve da **guida per prendere decisioni corrette**, rispettare la legge e **agire con integrità**.

In pratica, è una “**guida di comportamento**” che aiuta tutti a sapere cosa è giusto fare e cosa no, proteggendo la reputazione e la credibilità del Gruppo.



Perchè il Codice Etico è un documento importante?

- Garantisce che l’attività del Gruppo sia svolta in modo legale e trasparente;
- Promuove il rispetto, la correttezza e la responsabilità tra tutti i collaboratori;
- Protegge la reputazione e la credibilità dell’azienda;
- Allinea i comportamenti e le decisioni ai valori aziendali e agli obiettivi di sostenibilità.

Il Codice etico è uno strumento per l’attuazione di **buone pratiche di comportamento**, un punto di riferimento e una guida per chi lavora in Sesa e per chi ha interesse a **perseguirne il purpose e la mission**.

Esprime **impegni e responsabilità** che chi lavora in Sesa si assume nel condurre ogni attività aziendale.

Il Purpose e la mission di Sesa

Purpose

Creare **valore sostenibile di lungo termine per tutti gli stakeholder**, promuovendo l'**innovazione**, anche digitale, di imprese e organizzazioni ed il **benessere delle persone**

Mission

Abilitare la **crescita sostenibile**, l'**innovazione** anche digitale e la capacità di **competere sul mercato** digitale delle società del gruppo

La purpose e la mission di Sesa rappresentano il **riferimento che orienta le scelte strategiche dell'azienda**.

Definiscono il **modo in cui Sesa interpreta il proprio ruolo** nel mercato e nella comunità.

Aiutano a mantenere **coerenza tra obiettivi, valori e modalità operative**.

Offrono una **direzione chiara, favorendo decisioni responsabili e orientate al lungo periodo**.



Principi di Sostenibilità

Sostenibilità e sviluppo sostenibile

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Rendicontazione di Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Diversità, Equità e Inclusione

Il Codice Etico del Gruppo Sesa

Certificazioni e Politiche ESG

Rating e riconoscimenti



Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

Le Certificazioni assicurano una condotta del business allineata ai migliori standard internazionali

Le certificazioni sono un **elemento centrale del sistema di gestione di Sesa** e le valutazioni favorevoli degli enti certificatori riconoscono il **valore di un modello unico e sinergico** che integra Qualità, Ambiente, Sicurezza delle informazioni, Salute e sicurezza sul lavoro e Responsabilità sociale.

Le certificazioni sono importanti per il Gruppo Sesa per diversi motivi chiave:

- **Affidabilità e Credibilità** – Dimostrano che la società segue standard riconosciuti a livello nazionale e internazionale, aumentando la fiducia di clienti, partner e stakeholder;
- **Qualità dei processi e dei servizi** – Le certificazioni richiedono procedure e controlli rigorosi, migliorando l'efficienza e riducendo il rischio di errori o inefficienze operative;
- **Conformità normativa** – Aiutano a garantire che l'azienda rispetti le leggi e le regolamentazioni, evitando sanzioni e rischi legali;
- **Sostenibilità e responsabilità sociale** – Alcune certificazioni ESG dimostrano l'impegno di Sesa verso pratiche sostenibili, etiche e responsabili, valorizzando la reputazione aziendale;
- **Vantaggio competitivo** – Le certificazioni possono distinguere Sesa dai concorrenti, facilitando l'accesso a nuovi mercati e clienti, soprattutto quelli sensibili a qualità, sicurezza e sostenibilità.

In sintesi, le certificazioni **aiutano Sesa a operare in modo più sicuro, trasparente ed efficace, rafforzando la fiducia di tutti gli interlocutori e sostenendo la crescita del Gruppo.**

Certificazioni e Politiche ESG



Sesa opera in conformità ai seguenti standard internazionali di riferimento:



CERTIFICAZIONE AMBIENTALE
UNI EN ISO 14001:2015



CERTIFICAZIONE ETICA
SA 8000:2014



CERTIFICAZIONE SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
UNI EN ISO 45001:2018



CERTIFICAZIONE SULLA PARITA' DI GENERE
UNI/PdR 125:2022



CERTIFICAZIONE QUALITÀ'
UNI EN ISO 9001:2015



CERTIFICAZIONE BEST WORKPLACES



CERTIFICAZIONE SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI
UNI EN ISO 27001:2013



CERTIFICAZIONE GREAT PLACE TO WORK

Le Politiche ESG del Gruppo Sesa

Sesa ha sviluppato e messo in pratica un **insieme chiaro di Politiche e linee guida ESG** (ambientali, sociali e di governance) per gestire in modo attento e strategico gli effetti delle proprie attività (**impatti**), le possibili criticità (**rischi**) e le **opportunità** di crescita, rispettando la normativa europea e gli standard internazionali di riferimento.

La responsabilità principale per applicare e controllare queste politiche spetta al **Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato di Sesa**, che ne assicurano l'efficacia e ne consentono l'integrazione nelle decisioni strategiche. A livello operativo, un ruolo fondamentale è svolto dal **Responsabile della Sostenibilità del Gruppo**, che coordina le attività ESG e i report, fungendo da punto di collegamento tra tutte le funzioni aziendali coinvolte.

Le politiche ESG guidano il modello di sostenibilità del Gruppo, trasformando la visione a lungo termine in azioni concrete. Coprono tutti gli ambiti della sostenibilità (ambiente, sociale e governance) e sono allineate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Sesa adotta altresì un **approccio inclusivo**, coinvolgendo comunità locali, fornitori e stakeholder.

Di seguito un dettaglio delle Politiche e Linee Guida ESG di Sesa, tutte consultabili digitalmente nella sezione **Sustainability Kit** del sito **Sostenibilità Sesa**: <https://sostenibilita.sesa.it/sustainability-kit/>

CODICE ETICO	CODICE DI COMPORTAMENTO	POLITICA AMBIENTALE	POLITICA RESPONSABILITÀ SOCIALE	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE (DE&I)	POLITICA WHISTLEBLOWING	POLITICA CONFLICT MINERALS	PIANO DI SOSTENIBILITÀ 2026-2027	POLITICA SALUTE E SICUREZZA
--------------	-------------------------	---------------------	---------------------------------	---	-------------------------	----------------------------	----------------------------------	-----------------------------

Global Compact delle Nazioni Unite

Cos'è il Global Compact?

Una Iniziativa delle Nazioni Unite che promuove **dieci principi universali** su:

- Diritti umani
- Lavoro e condizioni di lavoro
- Ambiente
- Lotta alla corruzione

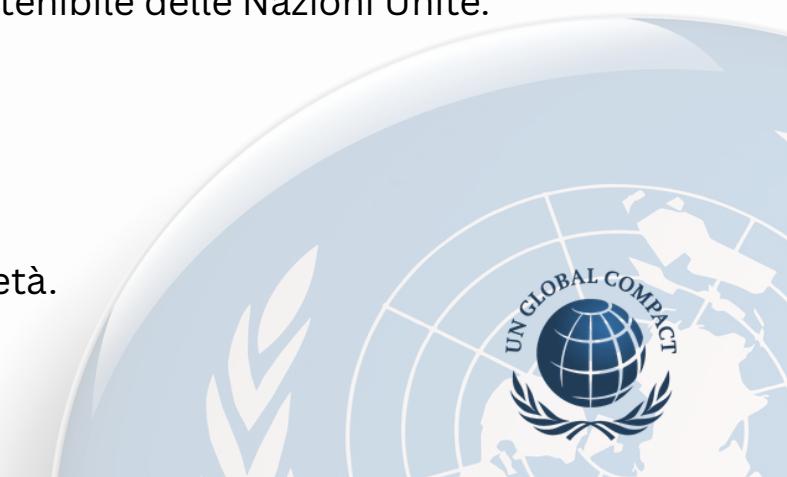
Obiettivo: incoraggiare le aziende a operare in modo responsabile e sostenibile, integrando principi etici nelle strategie e nelle operazioni aziendali.

Perché è **importante aderirvi**?

- Credibilità e reputazione: conferma l'impegno etico e sostenibile;
- Guida strategica: integra i principi ESG nelle decisioni aziendali;
- Networking internazionale: favorisce scambio di best practice con aziende globali;
- Contributo agli SDGs: sostiene concretamente gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Perché **Sesa aderisce al Global Compact dal 2021**?

- Allineare il Gruppo ai principi globali di sostenibilità e responsabilità;
- Rafforzare il rapporto con stakeholder, clienti e comunità;
- Guidare le scelte strategiche verso un impatto positivo su ambiente e società.



Principi di Sostenibilità

Sostenibilità e sviluppo sostenibile

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Rendicontazione di Sostenibilità

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile

Diversità, Equità e Inclusione

Il Codice Etico del Gruppo Sesa

Certificazioni e Politiche ESG

Rating e riconoscimenti



Corso di formazione e consapevolezza ESG - Gruppo Sesa

I principali rating ESG di Sesa

L'impegno costante e l'attenzione che Sesa pone alle tematiche ESG trovano conferma nella valutazione da parte delle più importanti **agenzie di rating specializzate** e, conseguentemente, nell'inclusione nei più prestigiosi indici ESG.

I rating ESG sono elaborati sulla base di informazioni pubbliche e di questionari inviati alle imprese. La **trasparenza aziendale nella comunicazione delle performance ESG** è pertanto un requisito indispensabile per rientrare in questi indici.



EcoVadis
CSR Rating: Platinum



Morgan Stanley Capital International
MSCI Rating: BBB



Morningstar Sustainalytics
Risk Ratings: 13,0 (Low)



Carbon Disclosure Project
CDP Rating: B



Standard & Poor's Global Ratings
S&P Global Rating: 46



London Stock Exchange Group
LSEG ESG Score: B



Bloomberg
ESG Disclosure Score: 4.88



Institutional Shareholder Services ESG
ISS ESG Rating: E:5 - S:4 - G:8

I principali riconoscimenti ottenuti da Sesa

Sesa ha altresì ricevuto nel corso degli anni numerosi **premi e riconoscimenti** per i propri **risultati ESG** e la chiara strategia di Sostenibilità. La società si impegna quotidianamente per consolidare il proprio ruolo di Gruppo leader nel settore e punto di riferimento in materia di sostenibilità.



Il Sole 24 Ore - Leader della Sostenibilità
Award ottenuto nel 2021, 2022, 2023, 2024
e 2025



EUPD Research
ESG Transparency Award 2025:
Excellent Class - 86,41%



ESG Identity Corporate Index (ESG.ICI)
Label "ESG Identity" ottenuta nel 2021,
2022, 2023, 2024 e 2025



Il Sole 24 Ore - Osservatorio ESG
Osservatorio ESG sulle società
quotate in Piazza Affari - 2025

***"Il nostro impegno per la sostenibilità non è un traguardo, ma un percorso
che guida ogni nostra scelta"***



Editing ed elaborazione contenuti:

Team Sostenibilità Sesa S.p.A.
Jacopo Laschetti, Head of Sustainability
Marco Pala, Sustainability Analyst

Il presente documento è predisposto da Sesa S.p.A. a esclusivi fini informativi. Le informazioni ivi contenute possono essere modificate o aggiornate senza preavviso e non costituiscono offerta, sollecitazione, consulenza finanziaria o impegno della Società. Eventuali dichiarazioni previsionali si basano su assunzioni del management e sono soggette a rischi e incertezze; i risultati effettivi potrebbero discostarsi da quelli indicati. È vietata qualsiasi riproduzione o diffusione, anche parziale, senza preventiva autorizzazione. L'accesso al documento implica accettazione integrale delle presenti limitazioni.