**SEMPRE INFORMATO – N.4 CONTENUTI**

**1.NEWS IUS Societario**

06 Giugno 2023

**Classificazione:** G

**Label:** News

**Titolo:** CSDD, arriva il parere del Parlamento Europeo

Autore: di La Redazione

Immagine che contiene lampadina, tenere, luce, aria aperta

Descrizione generata automaticamente

**Abstract:**

Nella seduta plenaria del 1° giugno 2023 il Parlamento UE ha adottato la sua posizione sulla proposta di Direttiva relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDD), presentata il 23 febbraio 2022 dalla Commissione europea.

**Testo:**

La **proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio** relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (Corporate Sustainability Due Diligence directive, CSDD) è stata oggetto di discussione da parte del Parlamento europeo nella seduta plenaria dello scorso 1° giugno.

La normativa ha lo scopo di **contribuire allo sviluppo sostenibile e alla transizione economica e sociale** intervenendo sul rispetto dei diritti umani e la tutela dell'ambiente da parte delle imprese nelle attività che svolgono, nelle attività svolte dalle loro controllate e lungo tutta la catena di fornitura cui partecipano. L'obiettivo della normativa è quello di «garantire il rispetto degli standard applicabili in materia di diritti umani e ambiente al fine di promuovere un'economia globale più equa e sostenibile, nonché un governo societario responsabile imponendo alle imprese, a pena di sanzioni significative, un monitoraggio rigoroso degli impatti sociali e ambientali delle loro azioni lungo l'intera catena di approvvigionamento andando così ben oltre le legislazioni attualmente vigenti a livello nazionale».

**Destinatari della normativa**

La normativa è indirizzata alle **grandi imprese dell'Unione**, a condizione che raggiungano determinate soglie dimensionali, di dipendenti e di fatturato. Nello specifico, le nuove norme si applicheranno alle **imprese con oltre 500 dipendenti e un fatturato netto superiore a 150 milioni di euro** a livello mondiale. A queste si affianca una seconda categoria di imprese caratterizzate da dimensioni più ridotte (un numero di dipendenti superiore a 250 e un fatturato netto superiore a 40 milioni di euro a livello mondiale), che operano però in settori per i quali è stato riconosciuto un rischio significativo in ordine a possibili violazioni dei diritti umani o danni all'ambiente, come l'agricoltura, il tessile o il minerario. Le regole si applicherebbero anche alle imprese extra-UE con un fatturato superiore a 150 milioni di euro di cui almeno 40 milioni generati in UE.

La proposta prevede un **sostegno specifico destinato alle PMI**, ad esempio sotto forma di orientamenti e altri strumenti che le aiutino a integrare gradualmente aspetti di sostenibilità nelle loro attività commerciali.

La Commissione Affari Legali, inoltre, ha **esteso l'applicazione** delle nuove regole sino ad includere le società con sede nell'UE con più di 250 dipendenti e un fatturato mondiale superiore a 40 milioni di euro, nonché le società madri con oltre 500 dipendenti e un fatturato mondiale superiore a 150 milioni di euro.

**Obblighi cui sono chiamate le imprese**

La Direttiva indica i **requisiti obbligatori di Due Diligence** che le aziende devono attuare per identificare, prevenire e mitigare gli impatti negativi dell'attività d'azienda sui diritti umani (ad esempio, lavoro minorile, sfruttamento della manodopera, salute e sicurezza sul lavoro) e sull'ambiente (per esempio, inquinamento, distruzione della biodiversità e degli ecosistemi). Nello specifico, le aziende dovranno implementare un piano di transizione verde per mantenere l'aumento della temperatura globale entro 1,5°C. Per le **grandi aziende sopra i 1.000 dipendenti**, il raggiungimento degli obiettivi del piano avrà effetti sulla remunerazione variabile degli amministratori. L'obiettivo è quello di migliorare le pratiche di governance aziendale per integrare meglio i processi di gestione e la mitigazione dei rischi e degli impatti sui diritti umani e sull'ambiente armonizzando le discipline nazionali, al fine di «garantire un perimetro condiviso di certezza del diritto per le imprese e le parti interessate».

**Sanzioni**

A salvaguardia del corretto adeguamento a quanto richiesto dalla Direttiva è posto un **apparato sanzionatorio articolato**: è infatti prevista la responsabilità per le aziende che non si adegueranno alla direttiva con sanzioni pari ad almeno il 5% del fatturato annuale.

La **responsabilità formale di sovraintendere il processo di due diligence** è posta in capo ai consiglieri di amministrazione. Nello specifico, gli amministratori saranno tenuti a integrare il dovere di diligenza nella strategia aziendale, istituire i relativi processi e controllare che siano attuati in una prospettiva di sviluppo sostenibile. Quando agiscono nell'interesse dell'impresa, saranno inoltre chiamati a tenere conto delle conseguenze delle loro decisioni in termini di diritti umani, clima e ambiente e dei probabili effetti a lungo termine di qualsiasi decisione. Gli amministratori delle aziende con più di 1000 dipendenti saranno direttamente responsabili di questo passaggio, che a sua volta inciderà sulle parti variabili della loro retribuzione, come i bonus.

Le imprese dovranno, inoltre, **monitorare periodicamente l'efficacia degli interventi** di individuazione, prevenzione, mitigazione, interruzione e minimizzazione degli impatti negativi sui diritti umani e ambientali delle loro azioni. La valutazione dovrà basarsi su **indicatori qualitativi e quantitativi** ed essere effettuata con una **periodicità almeno annuale** e, comunque, ogniqualvolta vi siano fondati motivi di ritenere che possano presentarsi nuovi rischi rilevanti di manifestazione di tali effetti negativi.

Le aziende non UE che non rispettano le regole saranno escluse dagli appalti pubblici dell'UE.

**Entrata in vigore**

Le nuove disposizioni della direttiva entreranno in vigore dopo 3 o 4 anni, a seconda delle dimensioni delle imprese. Le imprese più piccole potranno ritardare di un ulteriore anno l'attuazione delle nuove norme.

**Fonte:** Ius – Societario

**2.FOCUS - IUS Societario**

**DATA:** 11 Luglio 2022

**Classificazione:** G

**Label:** Focus

**Titolo:** Elementi ESG nella governance delle imprese: evoluzione nell'approccio dell'Unione

**Autore:** di Massimo Scotton

Immagine che contiene aria aperta

Descrizione generata automaticamente

**Abstract:**

Negli ultimi anni il ruolo della governance ha subito un'evoluzione senza precedenti: nell'ottica del suo radicamento alla sostenibilità aziendale, della individuazione e gestione dei principali rischi e della predisposizione del sistema dei controlli interni (e poi di reporting e comunicazione), è oramai acquisita nella letteratura e nella prassi la correlazione tra il modello di governance (come driver per l'attuazione e la diffusione della strategia di sostenibilità) e la sua integrazione nella strategia complessiva dell'impresa.

**TESTO:**

**Inquadramento concettuale: lo scenario di riferimento**

La tendenza a concentrarsi sulla performance finanziaria a breve termine riduce sensibilmente la capacità delle aziende di integrare adeguatamente considerazioni di sostenibilità nelle strategie e decisioni aziendali. Questo comporta il rischio per le aziende di non identificare e/o affrontare adeguatamente il cambiamento climatico e altri rischi e impatti ambientali, sociali e umani (inclusi i diritti dei lavoratori, il lavoro minorile, ecc.) nelle loro attività e, ancora, nelle catene di fornitura. In particolare, molte aziende si riforniscono da enti con sede in Paesi con bassi livelli di standard sociali, diritti umani o ambientali e dove l'identificazione e la mitigazione dei relativi rischi e impatti è ancora molto limitata e difficile.

Questa situazione - spinta dal mercato degli investitori - è stata facilitata da **carenze nella legislazione societaria e nei codici di governance,** in quanto, laddove circoscrivano la responsabilità degli amministratori nei confronti dei soli azionisti, non coprono sufficientemente gli interessi di altri interlocutori dell'azienda, compresi quanti siano interessati alla comunità o 'all'ambiente di riferimento.

L'Unione europea e molti Stati membri stanno quindi **implementando i propri ordinamenti** con regole e strumenti volti a realizzare iniziative istituzionali e normative nel perseguimento degli obietti del Green Deal, nella cui comunicazione già si evidenziava che “la sostenibilità dovrebbe essere ulteriormente integrata nel quadro di governo societario, poiché molte aziende si concentrano ancora troppo sulla performance finanziaria a breve termine rispetto ai loro aspetti di sviluppo e sostenibilità a lungo termine".

**Perimetro di attività ESG dell'organo di amministrazione**

Nel **Codice di corporate governance 2020**, all'articolo 1, “Ruolo dell'organo di amministrazione”, il Principio I stabilisce che: “L'organo di amministrazione guida la società perseguendone il successo sostenibile”, definendo strategie coerenti con tale finalità. Nelle Definizioni del Codice, il successo sostenibile è esplicitato come segue: “Obiettivo che guida l'azione dell'organo di amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la società”.

Dunque, proprio per la continuità aziendale di lungo termine, l'indifferenza o la noncuranza rispetto alla portata dei potenziali cambiamenti negli scenari aziendali (oggi anche frutto del cambiamento climatico e delle disuguaglianze generate da approcci spesso mirati alla massimizzazione di target finanziari di breve periodo) potrebbero configurare elementi di responsabilità degli amministratori.

Da questo concetto muove la necessità di **sviluppare una coerente visione strategica sostenibile**. D'altro canto, le attuali prassi aziendali mostrano come la costruzione dei ***sustainable business model*** in un orizzonte temporale di lungo termine non sembra oggi poter prescindere dal rispetto di tali principi e dai **seguenti elementi di cui dotare il sistema di governance**: strategia che integri aspetti di sostenibilità specifici per perseguire la creazione di valore nel lungo periodo; presidio attento dei rischi, necessariamente integrato con quelli relativi alla sostenibilità in uno scenario on-going; processo di individuazione degli stakeholder rilevanti e determinazione della materialità dei temi e delle informazioni fondata anche, ove possibile e opportuno, su iniziative di stakeholder engagement; la struttura adeguata dei controlli; la corretta informativa (reporting e disclosure) societaria.

Al fine di **mitigare le potenziali criticità e misunderstanding**, occorre siano individuate e adottate alcune linee guida per definire le modalità di governance e di controllo dei processi di reporting dei dati non finanziari approfondendo, nel contempo, l'interrelazione esistente tra l'attività di assurance tra questo tipo di informativa e quella di natura finanziaria.

Non è un caso che alcuni tra i principali investitori finanziari internazionali (quali, ad esempio, Blackrock, Norway's Oil Fund, Japan Government Investment Fund) hanno pubblicamente richiesto alle istituzioni politiche e agli operatori economici un'accelerazione verso l'adozione dei criteri di reporting della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) e dei Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Standards.

Si deve rimarcare il **ruolo crescente della disclosure** connessa alla “climate risk analysis”, nell'ambito della quale sono inclusi molti fattori di rischio cui investitori e clienti sembrano oggi particolarmente sensibili nell'articolazione delle proprie scelte di portafoglio in attività di Sustainable and Responsible Investing (SRI).

**Riferimenti regolamentari recenti: il Codice di Corporate Governance 2020**

Le **novità sostanziali del Codice** che hanno avuto maggior impatto sulla governance, come evidenziato in sede di lancio dallo stesso Comitato, **seguono due direttrici fondamentali:**

**sostenibilità**: il nuovo Codice intende stimolare le società quotate ad adottare strategie sempre più orientate alla sostenibilità dell'attività d'impresa: compito prioritario dell'organo di amministrazione è perseguire il “successo sostenibile” dell'impresa, definito quale obiettivo di creare valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti tenendo conto degli interessi degli stakeholder rilevanti per la sua attività; si tratta quindi di un perimetro più ampio della sostenibilità “ESG”.

**engagement**: il nuovo Codice raccomanda alle società quotate di sviluppare il dialogo con il mercato attraverso l'adozione di politiche di engagement complementari a quelle degli investitori istituzionali e dei gestori degli attivi; il Codice indica il dialogo con gli stakeholder come concreta modalità di contribuire al perseguimento del successo sostenibile.

**Gestione e supervisione dei rischi ESG dell'Autorità bancaria europea**

Dopo un'approfondita indagine e il relativo discussion paper realizzati nel novembre dell'anno precedente, a giugno 2021 l'**EBA** ha pubblicato la sua **relazione sulla gestione e sulla vigilanza dei rischi ESG**. La relazione, che è una componente fondamentale di un'attività più ampia dell'EBA in ambito ESG, fornisce una proposta esaustiva sulla modalità con cui i fattori e i rischi ESG dovrebbero essere inclusi nel quadro normativo e di vigilanza per gli enti creditizi e le imprese di investimento

In merito alla maggior parte dei grandi istituti di credito europei, si evidenzia come la loro governance sia ritenuta inadeguata per garantire una risposta efficace alla crisi climatica.

Le **carenze comunemente riscontrate nella governance** sono: mancanza di ownership strategica: la responsabilità della gestione dei rischi ESG non è definita adeguatamente; carenza di conoscenze e competenze specifiche su fattori e rischi ESG, non affrontata con programmi di formazione adeguati; gestione inefficace del rischio di terze parti: gli enti non raccolgono o non possono raccogliere dati sufficienti e/o accurati sui propri clienti e sulle controparti, in relazione ai fattori ESG, per valutarne adeguatamente i relativi rischi; i fattori ESG non sono sufficientemente integrati nella cultura aziendale (es. gestione dei conflitti di interesse).

In merito alle **tematiche di *risk management***, l'indagine dell'EBA ha mostrato come un numero crescente di enti creditizi stia lavorando per identificare la rilevanza dei rischi ESG. E tuttavia, sebbene i rischi legati al clima siano generalmente considerati “material” per le loro attività, gli sforzi attuali per implementare specifici processi di gestione del rischio sono limitati; in particolare, sembra che gli istituti creditizi non abbiano ancora stabilito i KPI necessari per un processo interno di aggiornamento del rischio, né altre tipologie di approcci più sofisticati.

Dopo la fotografia dello stato dell'arte, la **relazione fornisce alcune soluzioni dettagliate** in rapporto ai diversi ambiti indagati:

* impatto dei rischi ESG, la relazione illustra gli indicatori disponibili, le metriche e i metodi di valutazione necessari per un'efficace gestione dei rischi ESG e identifica le lacune e le problematiche su questo fronte;
* raccomandazioni a includere i rischi ESG nelle considerazioni relative ai rischi: per gestire tali rischi come elementi “attivatori” dei rischi finanziari, nella propensione al rischio e nei processi di allocazione del capitale;
* proposta per un approccio graduale: l'EBA ritiene necessario estendere l'orizzonte temporale della valutazione prudenziale della resilienza dei modelli di business degli enti, applicando un orizzonte di almeno 10 anni per rilevare i rischi fisici, le pertinenti politiche pubbliche o tendenze transitorie più ampie; la relazione propone un approccio graduale, iniziando con l'introduzione di fattori e rischi ambientali e legati al clima nel modello di business e nell'analisi della governance interna. Questa relazione va considerata complementare alle disposizioni di cui ai regolamenti sulla tassonomia e sulle informative relative alla finanza sostenibile (SFDR), che forniscono metriche fondamentali a sostegno delle strategie e della gestione del rischio.

**Scenario normativo europeo verso una *sustainable corporate governance***

Per rivolgere lo sguardo (invero appena oltre la siepe) sui futuri, plausibili scenari relativi alla responsabilità degli organi di governo e all'organizzazione aziendale in un sistema socioeconomico volto al perseguimento degli SDGs, è imprescindibile osservare come gli ambiti complementari della normativa europea, in questa fase, in questi mesi, siano contraddistinti da un impressionante allineamento con riguardo alla tempistica e, auspichiamo tutti, all'efficacia delle sue diverse molteplici componenti nei settori della sustainability disclosure, della governance societaria sostenibile, della finanza sostenibile e della tassonomia degli investimenti sostenibili con riguardo al secondo “pillar” sociale (dopo quello ambientale del regolamento 852/2020). In questa sede, ci si limita ad accennare ai primi due ambiti normativi.

**Proposta di *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDD)**

Il 23 febbraio u.s. la Commissione europea ha pubblicato una **prima proposta di Corporate Sustainability Due Diligence** (CSDD), direttiva in materia di due diligence e di filiera di sostenibilità aziendale. La normativa obbligherà le grandi aziende dell'Unione e le società estere che operano all'interno dell'Unione – che soddisfano specifiche soglie dimensionali di dipendenti e fatturato – a considerare, identificare, prevenire e contrastare i potenziali impatti negativi sui diritti umani (es.: lavoro minorile e sfruttamento dei lavoratori) e sull'ambiente (es.: inquinamento e perdita di biodiversità) derivanti dalle attività realizzate, nelle proprie filiali e anche nell'ambito della propria catena del valore, nonché rendere conto delle relative iniziative attuate.

La proposta riguarderebbe circa **13.000 società europee** e **4.000 società extraeuropee**.

In particolare, la direttiva riguarda direttamente:

**società UE:**

(Gruppo 1) le società di dimensioni rilevanti con oltre 500 dipendenti e un fatturato netto di oltre 150 milioni di euro complessivi;

(Gruppo 2): altre società a responsabilità limitata con oltre 250 dipendenti e un fatturato netto superiore a 40 milioni di euro complessivi, che operino in settori ad alto rischio (quali ad es.: settori tessile, agricolo, estrattivo) di violazione dei diritti umani o di danni ambientali (per queste aziende le disposizioni vincolanti inizieranno ad applicarsi due anni dopo l'entrata in vigore delle disposizioni per il Gruppo 1);

**imprese extra UE attive nell'UE con soglie di fatturato allineate ai Gruppi 1 e 2, generato nell'UE.**

Formalmente, le **PMI non rientrano nel campo di applicazione della direttiva**. Nondimeno, molte di esse potrebbero essere indirettamente interessate dalle nuove norme nelle vesti di soggetti operanti nella supply chain di un'azienda obbligata.

Le società coinvolte dovranno quindi implementare una dettagliata politica di due diligence che contempli quantomeno i seguenti elementi: approccio della società alla due diligence; codice di condotta; processi di attuazione della due diligence; verifica della compliance rispetto al codice di condotta.

Nella pratica, la **nuova proposta richiederà alle società coinvolte di**:

* integrare la *due diligence* nelle proprie politiche;
* identificare effettivi o potenziali impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente;
* prevenire o mitigare potenziali impatti;
* eliminare o ridurre al minimo gli impatti effettivi;
* istituire e implementare procedure di reclamo/ricorso attivabili da parte dei singoli, dei sindacati e di organizzazioni della società civile;
* monitorare l'efficacia della politica e delle misure di due diligence
* effettuare una disclosure sulla due diligence.

Da un esame anche sommario delle attività sopraelencate, è verosimile che le PMI siano esposte ad oneri derivanti dai rapporti commerciali con le aziende coinvolte, laddove queste ultime effettuino richieste informative ai propri fornitori ai fini della compliance alla direttiva. Pertanto, la Commissione dispone altresì che gli Stati membri predispongano misure di sostegno per aiutare le PMI a sviluppare la capacità operativa e finanziaria per fronteggiare tale evenienza: tali misure includono lo sviluppo di siti web, piattaforme o portali dedicati e potenziale sostegno finanziario per le PMI.

Per garantire che la *sustainability due diligence* diventi parte integrante dell'intero funzionamento delle società, la proposta introduce in capo agli amministratori anche gli obblighi di impostare, articolare e supervisionare le politiche e le azioni (di cui saranno responsabili) di due diligence, integrando quest'ultima nella strategia aziendale.

Inoltre, le società del Gruppo 1 devono disporre di un piano per garantire che la loro strategia aziendale lo sia compatibile con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5° C in linea con l'accordo di Parigi.

Gli Stati membri, inoltre, dovranno assicurare che le società considerino obiettivi di contenimento del *global warming* di cui agli accordi di Parigi e di riduzione delle emissioni in caso in cui il global warming e il climate change sia (o dovrebbe essere identificato) tra i principali rischi o impatti dell'attività societaria, nell'ambito della predisposizione dell'eventuale componente variabile della remunerazione degli amministratori connessa al contributo fornito alla business strategy di lungo periodo e alla sostenibilità aziendale.

Di particolare rilievo risultano le previsioni secondo le quali le **autorità amministrative nazionali** nominate dagli Stati membri saranno responsabili della supervisione delle nuove regole e potranno infliggere sanzioni finanziarie e di compliance, proporzionate e dissuasive, in caso di inosservanza. Gli Stati membri dovranno assicurare la tutela degli interessi sotto il profilo della responsabilità civile: le vittime dei danni generati dall'inosservanza delle disposizioni in tema di due diligence dovranno essere risarcite (dunque gli Stati dovranno garantire la possibilità di agire in giudizio per i danni che si sarebbero potuti evitare con le dovute precauzioni e misure di due diligence).

**Queste norme integreranno le norme dell'Unione sull'informativa sulla sostenibilità**, con effetti anche nel settore dei servizi finanziari: obiettivo finale è garantire che il sistema economico dell'Unione, con riferimento sia al settore privato sia al settore pubblico, agisca in ambito internazionale nel pieno rispetto dei propri impegni in materia di protezione diritti umani e di promozione dello sviluppo sostenibile.

La proposta passerà ora al Parlamento europeo e al Consiglio per l'approvazione. Una volta adottata, gli Stati membri avranno due anni per recepire la direttiva nell'ordinamento nazionale.

**Proposta di Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**

Nella prima versione della nuova *Corporate Sustainability Reporting Directive* presentata dalla Commissione, peraltro attualmente oggetto di accesa negoziazione proprio con riferimento ai soggetti coinvolti, è prevista l'estensione delle disposizioni obbligatorie a tutte le PMI quotate (a eccezione delle micro-imprese quotate), oltre che tutte le società, banche e assicurazioni di grandi dimensioni prescindendo dalla rilevanza pubblica nella qualità di emittenti di valori mobiliari. Sebbene a molti operatori la portata della misura di estensione risulti, verosimilmente, ancora inadeguata rispetto alle circostanze dello scenario attuale (con quasi 23 milioni di PMI nell'EU-27), in cui la grande maggioranza degli investimenti di sistema in PMI è effettuata al di fuori dei circuiti dei mercati regolamentati, appaiono rimarchevoli le modifiche che la proposta, nei diversi paragrafi dell'articolo 1, apporta all'oggetto della rendicontazione. Da tali modifiche, infatti, seguono nuove sponde di responsabilità per gli organi di amministrazione e controllo e presumibili implicazioni con aspetti di governance.

Rispetto alle disposizioni vigenti, la **proposta individua poi un nuovo fronte informativo nella disclosure di informazioni sulle principali ripercussioni negative** legate all'impresa e alla sua catena del valore. Inoltre, la CSRD esplicita ed amplia clamorosamente la frontiera della rendicontazione alla supply chain, non più limitata ai rischi connessi ai driver genericamente considerati della NFRD, ma estesa ai vari aspetti che caratterizzano il processo di valorizzazione economica, dal business model alle strategie, dai target alla governance, dalle attività di due diligence inerenti ai “*sustainability matters*”, agli impatti avversi, anche potenziali, della supply chain e alle relative azioni di mitigazione: in breve, la quasi totalità delle informazioni oggetto di rendicontazione obbligatoria.

Ancor più significativa rispetto alle responsabilità di governance è la **modifica apportata dal paragrafo 9 all'articolo 33 della direttiva contabile**, che “allinea” la responsabilità collettiva dei membri degli organi di amministrazione, gestione e controllo agli obblighi riveduti in materia di informativa sulla sostenibilità. Eliminando il riferimento alla possibilità di predisporre una relazione separata per la comunicazione delle informazioni sulla sostenibilità, la norma riduce, di fatto, i “gradi di libertà” nel gestire due tipologie di rendicontazione un tempo autonome e distinte, integrando la seconda (il sustainability reporting) formalmente, oltre che effettivamente, nella prima (il financial reporting).

Infine, una **serie di specifiche andrebbero a influenzare la percezione e il confine dell'attività degli organi di amministrazione e controllo**: il paragrafo 4 introduce nella direttiva contabile l'articolo 19-ter, che stabilisce, tra le altre, quali informazioni pertinenti ai fattori di governance debbano essere puntualizzate nei “sustainability reporting standards”; il paragrafo 10 modifica l'articolo 34 della direttiva contabile e introduce l'obbligo di certificazione di conformità dell'informativa sulla sostenibilità, con implicazioni dirette sugli ambiti di responsabilità degli organi aziendali.

Elemento di frontiera per quanto attiene al reporting, lo ***shared value* ha una portata trasversale rispetto all'oggetto di primarie normative europee attualmente in discussione** (in specie, la CSRD e la CSDD): da un lato, dalla sua nuova consistenza “scientifica” (nella funzione di sorgente del valore aziendale) dipenderà uno dei segmenti del perimetro del principio di materialità (nella dimensione vuoi financial vuoi sustainability), dall'altro lato, dalla sua dimensione politicamente condivisa (natura e ampiezza del concetto nei diversi contesti legislativi) potrebbero emergere considerazioni significative con riguardo alle responsabilità degli organi aziendali. (Per un ulteriore approfondimento sulla Direttiva CSRD si rimanda anche a: Bonomelli, Evoluzione nella comunicazione della sostenibilità delle PMI: la Corporate Sustainability Reporting Directive, in questo portale).

**Considerazioni conclusive**

Se una **buona governance** è uno **strumento indispensabile** per diffondere efficacemente all'interno dell'organizzazione le decisioni del board, permettendo a tutti di acquisire maggiore consapevolezza sulla possibilità di attuare un cambiamento determinante e di trovare il potere per influenzare anche le scelte più marginali, il board deve integrare le considerazioni relative alla sostenibilità nella strategia, approvandone i target e misurandone poi il raggiungimento attraverso un concreto coinvolgimento nella ridefinizione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Il modello dovrà essere nuovamente riconsiderato e rivalutato qualora incompatibile con il percorso di transizione, anche alla luce di nuovi paletti imposti dal perseguimento degli obiettivi di politica economica condivisi sul piano internazionale. L'orientamento verso la sostenibilità di lungo periodo può richiedere fondamentali cambiamenti strategici nei modelli di business, cambiamenti che alcune organizzazioni potranno valutare e realizzare in tempi non brevi, riallocando capitale e talenti in modo diverso e compatibile con tale finalità.

**Le prospettive di evoluzione normativa**

Con lo sguardo rivolto in avanti, allo scopo di acquisire consapevolezza circa i confini dello scenario normativo che va delineandosi col perfezionarsi delle odierne iniziative europee di politica economica, non c'è dubbio che, sui diversi fronti (produzione, finanza, disclosure, governance), il legislatore abbia optato per un giro di vite rispetto ai comportamenti degli operatori economici con riguardo ai *sustainability issues*.

Certamente, con specifico riguardo alla proposta di CSDD, sarebbe auspicabile che, prima dell'approvazione, Parlamento europeo e Consiglio chiariscano alcuni aspetti:

* **impatti del business** lungo l'intera catena del valore: a) chiarimento del concetto di “established business relationships” (rapporti commerciali consolidati): per misurare il loro impatto lungo l'intera catena del valore, le aziende avranno bisogno di maggiore chiarezza sull'entità della loro responsabilità e sul concetto di “rapporti commerciali consolidati” che pare alla base della “profondità” degli adempimenti di due diligence; b) informazioni dai fornitori: le aziende con rapporti nella loro catena di fornitura al di fuori dell'UE dovranno accedere a informazioni affidabili sui loro fornitori: la chiarezza e la certezza del diritto saranno essenziali perché amministratori e professionisti possano espletare le proprie attività.
* **necessità di verifica esterna per l'affidabilità della due diligence**: le aziende devono valutare i propri processi e controlli interni in modo da poter affrontare gli impatti negativi sulle proprie operazioni e catene di fornitura; la verifica della due diligence di parte terza indipendente (con specifiche competenza professionali che garantiscano la qualità nell'erogazione di tale servizio) è fondamentale per consolidare fiducia e legittimazione dei soggetti coinvolti in questo processo;
* **coerenza tra CSRD e CSDD**: sebbene sia chiara l'intenzione della Commissione di allineare la proposta di CSDD alla CSRD (le due iniziative sono strettamente correlate), va osservato che sia l'ambito di applicazione sia la tempistica di attuazione delle due direttive siano significativamente differenti, circostanza che può generare una riduzione della loro efficacia e un incremento degli oneri di attuazione;
* **chiarezza sui doveri degli amministratori**: se i diritti umani e gli obiettivi ambientali e climatici devono essere integrati nelle decisioni aziendali, occorre certezza giuridica in merito ai doveri di diligenza degli amministratori. Gli articoli 25 (Obbligo di diligenza degli amministratori) e 26 (Istituzione e controllo della due diligence) sull'obbligo di diligenza degli amministratori rimandano alla implementazione normativa e regolamentare nazionale e ciò può generare ambiguità, differenze o divergenze di trattamento e interpretazione nel contesto operativo europeo
* **lotta al cambiamento climatico**: è certamente sfidante e significativa la proposta della Commissione di collegare la remunerazione degli amministratori con gli obiettivi di sostenibilità (art. 15, comma 3, CSDD): combattere il cambiamento climatico richiede misure radicali, non c'è dubbio; occorre tuttavia prevedere linee generali di comportamento omogenee nei diversi contesti aziendali coinvolti.

**3.NEWS QUOTIDIANOPIU’**

**DATA:**  01/06/2023

**classificazione: s**

**label: news**

Titolo: [**Sostenibilità in azienda: tra nuove figure e nuove competenze**](https://www.quotidianopiu.it/dettaglio/10473987/sostenibilita-in-azienda-tra-nuove-figure-e-nuove-competenze)

Immagine che contiene persona, vestiti, schermata, Viso umano

Descrizione generata automaticamente

Abstract: La roadmap della sostenibilità disegnata dal legislatore nazionale e sovranazionale è incalzante e per raggiungere gli obiettivi di **sviluppo sostenibile** le imprese devono attrezzarsi dotandosi di **nuove figure** e **valorizzando nuove competenze** che siano in grado di gestire la complessità delle sfide proposte, calandole nella concretezza della realtà d’impresa.

**Autore: di**[**Eleonora Montani**](https://www.quotidianopiu.it/autore/3879/Eleonora-Montani)**- Avvocato, Direttore corso Sostenibilità e Modelli 231 SDA Bocconi**

TESTO

**Un nuovo scenario di azione**

In seguito all’accoglimento della Corporate Sustainability Reporting Directive (**CSRD**), a partire **dal 2026**, 50mila aziende in Europa e 6mila piccole e medie imprese italiane, saranno chiamate a redigere obbligatoriamente il **bilancio di sostenibilità** che avrà ad oggetto i dati del 2024. Alcune realtà di maggiori dimensioni sono già interessate da questo impegno. Altre, pur prescindendo dall’obbligo, in ragione dell’interesse per i temi legati alla sostenibilità e spinte dal desiderio di costruire una solida **green reputation** per le proprie persone e per gli Stakeholders, saranno portate ad adottare la medesima **rendicontazione**. Ma non è solo questa la riforma che chiama le imprese ad un diverso impegno. Anche a prescindere da questo aspetto che costituisce, comunque, un importante elemento di cui tener conto, i temi della sostenibilità sono ormai penetrati a fondo nelle dinamiche aziendali e hanno portato con se importanti cambiamenti nelle strategie di business comportando la comparsa di nuove figure aziendali e la valorizzazione di nuove competenze professionali.

**Chi si occupa di sostenibilità in azienda?**

La trasformazione sostenibile per essere attuata richiede un cambio di cultura e di paradigma che può essere realizzato solo grazie alla costruzione di sinergie virtuose che vedono operare insieme più livelli aziendali e più risorse. Fatta salva ogni premessa di senso, come tutti i grandi cambiamenti, vi sono figure che sono chiamate ad innescare e promuovere il processo di cambiamento mettendo a sistema il contributo di una pluralità di persone. In questo scenario, se i vertici dell’azienda sono essenziali perché venga tracciata la rotta, la costruzione del percorso richiede vengano messe in campo nuove professionalità chiamate ad occuparsi, nello specifico, delle attività legate alla sostenibilità.

Va da se che ogni realtà è diversa e la governance di un’impresa richiede un disegno peculiare che tenga conto delle dimensioni e delle caratteristiche del business, è possibile, tuttavia, individuare alcune figure professionali che, pur diversamente declinate a seconda della realtà in cui andranno ad operare, sono sempre più presenti nelle aziende italiane.

Figura chiave di questo panorama è il **Sustainability Manager**, cui è affidato il compito di promuovere la visione di sostenibilità dell’azienda e, con il supporto della direzione aziendale e con i reparti amministrativi, gestionali e del marketing, di redigere il bilancio di Sostenibilità.

Questa figura, di natura complessa e trasversale, è chiamata a interagire con processi e relazioni complessi e a lavorare a stretto contatto con i team di investimento e la direzione per sviluppare le migliori politiche e strutture ESG a livello aziendale; in **sinergia con il Compliance Officer**, il Sustainability Manager si adopererà per mitigare il rischio connesso alle attività d’impresa in relazione al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile secondo i pilastri definiti dagli ambiti ESG.

Un’altra figura chiave della transizione sostenibile è il **Diversity and Inclusion Manager** il cui compito precipuo sarà quello di promuovere la diversità in azienda nelle sue molteplici dimensioni, in una prospettiva di crescita inclusiva cogliendo le opportunità dei cambiamenti e limitando i rischi, obiettivo questo intrinsecamente legato alla sostenibilità.

Insieme al Sustainability Manager, il Diversity and Inclusion Manager si occuperà di implementare gli aspetti di sostenibilità in tutti i processi dell’azienda, da quelli più propriamente di business, alle operation, promuovendo una cultura della sostenibilità e comportamenti concreti di tutte le persone coinvolte.

Ancora, una figura che può giocare un ruolo significativo in un percorso di cambiamento è l’**Ethics & Business Integrity Manager**, il cui ruolo va declinato secondo una duplice prospettiva: in relazione all’attività d’impresa in una prospettiva squisitamente di business, che guarda agli Stakeholder e alla comunità nell’ambito della quale impatta l’attività dell’impresa; in relazione alle proprie persone, in prospettiva di tutela dei diritti umani e di valorizzazione dei percorsi di crescita e dei talenti.

**Non solo figure nuove ma nuove competenze**

Accanto alle figure sopra descritte, nel panorama aziendale agiscono altri professionisti che con il Sustainability Manager, il Diversity and Inclusion Manager e l’Ethics & Business Integrity Manager, hanno il compito di promuovere le iniziative di sostenibilità.

In primo luogo, per il successo di un programma di sostenibilità aziendale, un ruolo di primo piano deve essere riconosciuto alla capacità dei dirigenti aziendali di creare consenso e ispirare le proprie persone con l’esempio.

In secondo luogo, accanto ai **dirigenti aziendali**, vanno annoverate tette quelle figure, spesso già presenti in azienda, che sono chiamate ad aggiungere, alle loro competenze, una visione strategica in chiave di sviluppo sostenibile. Per queste risorse è essenziale individuare in modo puntuale, in uno schema di governance, aree di competenza o esperienze concrete.

È vero, infatti, che siamo dinnanzi a profili in continua evoluzione, purtuttavia ci sono alcuni ambiti entro i quali è possibile delineare azioni particolarmente efficaci. Uno di questi è riconducibile al **profilo corporate**e comprende la gestione delle relazioni tra l’azienda e i diversi stakeholder esterni, come le Istituzioni nazionali e locali, l’Unione Europea, le associazioni di settore, gli enti locale e le ONG, con l’inclusione dei progetti di responsabilità sociale d’impresa. Un altro ambito di particolare rilievo è quello della **comunicazione** sia interna, chiave per creare e solidificare una cultura sostenibile e inclusiva, sia esterna nella gestione delle relazioni con i media, nel posizionamento del brand, nell’organizzazione di eventi, partnership e sponsorship in ambito sostenibilità.

Un contributo essenziale può venire anche dall’area **Legal & compliance** cui è affidata la concretizzazione delle iniziative suggerite dal legislatore in termini di sostenibilità e delle relative evoluzioni possibili. Ancora in una prospettiva di definizione della strategia di sviluppo aziendale e degli investimenti emerge lo spazio per tradurre in azioni concrete le indicazioni provenienti dagli ESG.

Nella medesima prospettiva dell’azione promossa dal Diversity and Inclusion Manager e dall’Ethics & Business Integrity Manager si inserisce il contributo della **funzione HR** vero e proprio valore aggiunto in un percorso di valorizzazione delle persone nel progetto di sviluppo sostenibile. In ambito **salute e sicurezza**, ritroviamo la possibilità di agire, in termini significativi, per la gestione sostenibile del business e del capitale umano. Analogo contributo in prospettiva di sviluppo strategico del business possono assicurare le funzioni che guardano alla **trasformazione digitale** e all’implementazione delle nuove tecnologie nell’attività d’impresa.

**Quanto pesa la componente sostenibilità nell’attrarre i talenti?**

Guardando dall’altro lato della medagli e riscrivendo la domanda di partenza “quali persone sono utili alle imprese per promuovere una trasformazione sostenibile” secondo il diverso paradigma: “quali persone sono attratte dalle imprese che perseguono una reale trasformazione sostenibile” emerge l’importanza dell’elemento sostenibilità.

Sempre più i talenti,**siano essi giovani alla ricerca della propria strada o professionisti affermati con un percorso solido alle spalle**, alla ricerca di un ambiente professionale appagante o di nuove sfide da cogliere, cercano un contesto entro il quale fare la differenza in termini virtuosi.

La risposta alla crisi delle vocazioni in molti settori, così come alla ricerca di motivazioni è sempre più spesso affidata alla possibilità di contribuire concretamente al cambiamento nell’ambito della sostenibilità.

FONTE: QuotidianoPiù

**4.FOCUS MEMENTOPIU’**

**DATA:** 11/07/2022

**classificazione: G**

**label: FOCUS**

Titolo: ESG: l’integrazione dei rischi nei sistemi di governo e controllo delle società

**Autore:**  Emanuela Montori

Immagine che contiene persona, schermata, elettronica, interno

Descrizione generata automaticamente

Abstract: Nel processo evolutivo verso un assetto ESG compliant, le aziende devono intervenire con modalità diverse in relazione al proprio modello di business e in coerenza all'intensità di esposizione ai rischi ESG generati dalla propria attività.

Testo

**Il processo evolutivo: linee guida**

Nell'attuale contesto, il nuovo paradigma di crescita economica deve orientarsi verso un modello di progresso di lungo periodo, in grado di sopportare la trasformazione e gli shock esterni provenienti dai fattori ambientali, sociali e di governance, noti anche con l'acronimo **ESG**(**Environmental**,**Social**e**Governance**).

Il concetto di ESG comprende una serie di elementi utilizzati per valutare non solo la sostenibilità degli investimenti ma anche, e soprattutto, l'impegno delle società in ambito ambientale, sociale e di governance. Per richiamare solo alcuni esempi dei punti di attenzione quali elementi della sostenibilità si pensi, per l'impatto **ambientale**ai parametri di emissioni di anidride carbonica, all'attenzione per il cambiamento climatico (climate change), alla biodiversità; nell'ambito **sociale,** al rispetto dei diritti umani e all'uguaglianza e all'inclusione nel trattamento delle persone. In tema di **governance** rientrano, per esempio, la presenza di consiglieri indipendenti oppure una remunerazione del top management collegata a obiettivi di sostenibilità.

Le aziende, per far fronte al sopramenzionato cambiamento, in particolare quello climatico e volto alla decarbonizzazione, devono avviare un efficace percorso in termini di:

* + scelte strategiche;
  + adeguamento del sistema organizzativo;
  + rafforzamento dei processi di governo e operativi;

con la costituzione di un'apposita funzione deputata alla gestione dei rischi climatici e ambientali. Per indirizzare efficacemente le politiche di intervento sul proprio sistema produttivo verso un modello sostenibile, coerente con le scelte strategiche adottate, è necessario aver preliminarmente compreso gli impatti dei **rischi climatici** (rischio fisico e di transizione) e ambientali, sui **rischi finanziari** tradizionali (rischio di credito, di mercato, operativo e di liquidità).

Identificare il percorso di cambiamento e il cronoprogramma delle azioni da intraprendere, a livello di corporate governance, non è una attività semplice; sul tema, in attesa di un framework organico di principi di riferimento e dell'introduzione della **Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD**, gli stakeholder possono trovare utili riflessioni in numerosi documenti emessi da organismi internazionali e nazionali. Tra le comunicazioni più recenti, si segnala quanto pubblicato da Banca d'Italia in data 8 aprile 2022 che, in linea con analoghe iniziative della BCE e di altre autorità di vigilanza nazionali, declina gli ambiti attesi di intervento nel processo di **integrazione dei rischi climatici**e **ambientali**nelle strategie aziendali degli intermediari vigilati.

Sebbene le aree di intervento identificate da Banca d'Italia, e illustrate nel documento sopra menzionato, siano indirizzate agli intermediari finanziari, si ritiene che le considerazioni che guidano il processo evolutivo verso un assetto ESG compliant possano rappresentare efficaci spunti di riflessione anche per le aziende operanti in settori diversi da quello bancario e finanziario. Il documento identifica specifiche aree di azione sulle quali le aziende dovranno intervenire, con modalità diverse in relazione al proprio **modello di business** e in coerenza all'intensità di **esposizione ai rischi** generati dalla propria attività.

Vediamo ora, nello specifico, quali sono per Banca d'Italia gli interventi sugli assetti organizzativi, operativi e sui processi decisionali necessari ad integrare i rischi climatici e ambientali.

**Governance**

La **governance** (o governo) rappresenta il **sistema di regole**, **principi** e **procedure** attraverso le quali un'azienda definisce e attua tutte le decisioni per raggiungere i propri obiettivi.

Nell'ambito del ruolo di indirizzo e di governo svolto dal Consiglio di Amministrazione (CdA o organo amministrativo), vi è l'aspettativa di un deciso ruolo attivo del CdA nell'integrazione dei rischi climatici e ambientali nella cultura e nella strategia aziendale. Ciò significa, non solo identificare una generale propensione all'assunzione di rischio a livello aziendale, ma intervenire anche nelle eventuali **limitazioni di rischio** ad esempio per *asset* posseduti o attività gestite; in tale ottica, il CdA sarà chiamato ad approvare un appropriato piano di iniziative che, in considerazione del livello dei rischi che l'azienda è disposta ad assumere, declini in modo coerente le principali politiche aziendali e il conseguente adattamento dei sistemi organizzativi e gestionali.

Per rispondere efficacemente a tali aspettative, l'organo amministrativo deve:

* + disporre di **competenze** al proprio interno in grado di comprendere e valutare le implicazioni dei rischi climatici e ambientali sul modello di business e strategia dell'azienda;
  + attribuire e formalizzare, **ruoli e responsabilità** in materia di rischi climatici e ambientali ai propri componenti o ai comitati endo-consiliari già esistenti oppure istituire un comitato apposito;
  + definire un **sistema di reporting** sui rischi climatici e ambientali, specificando sia il **contenuto** che la **frequenza** delle informazioni, fissando indicatori di prestazione (**Key Performance Indicator - KPI**) e indicatori di rischio (**Key Risk Indicator -** **KRI**) misurabili, che tengano conto dei rischi climatici e ambientali e attraverso i quali monitorare gli obiettivi prefissati.

**Modello di business e strategia**

In generale, sappiamo che la capacità di una azienda di generare profitto e conseguire un **equilibrio economico finanziario** stabile dipende anche dagli obiettivi strategici che si è data. La definizione di una strategia non può prescindere dall'**analisi** **di contesto**(di mercato, regolamentare, tecnologico, sociale, ecc) e, tanto più il management è in grado di valutare la materialità dei rischi climatici (fisici e di transizione) e ambientali, suscettibili di ripercuotersi sul contesto aziendale e quindi sui rendimenti attuali e futuri, tanto più la società è in grado di comprendere e misurarne gli impatti orientando, conseguentemente, le prospettive di sviluppo.

È opportuno ricordare che la verifica della **resilienza del modello di business** e la **capacità di valutare prospettive** di sviluppo dell'azienda non può prescindere dall'usuale paradigma di:

* + individuazione dei rischi (climatici e ambientali);
  + comprensione e misurazione degli impatti di tali rischi sul contesto aziendale;
  + fissazione degli obiettivi di sostenibilità che orientano le scelte strategiche volte ad assicurare la resilienza del modello di business;
  + monitoraggio, mediante KPI, del grado di conseguimento degli obiettivi di sostenibilità.

**Sistema organizzativo e processi operativi**

L'organo amministrativo dovrà, altresì, modulare i diversi interventi sull'organizzazione e sui processi operativi a fronte dei rischi climatici e ambientali in modo **coerente e proporzionale** alle valutazioni formulate in merito alla loro materialità.

Inoltre, l'organo amministrativo dovrà assicurare:

* + **programmi formativi** alle funzioni aziendali;
  + **sistemi informatici** in grado di fornire appropriate aggregazioni per la valutazione dell'esposizione ai rischi climatici e ambientali,
  + istruttorie che indirizzino le **scelte di investimento** verso strumenti che tengano conto dei rischi climatici in modo documentato;
  + la presenza di una **funzione di *Risk Management*** in grado di valutare e monitorare i vari rischi mediante l'elaborazione di *report* che incorporino fattori climatici cui è esposta l'azienda;
  + un'**attività di *Compliance*** che assicuri che i rischi di conformità derivanti da rischi climatici e ambientali siano presi in considerazione per tutti i processi aziendali rilevanti;
  + una **funzione di *Audit*** che verifichi l'adeguatezza dei presidi a mitigazione dei rischi climatici e ambientali.

**Sistema di gestione dei rischi**

La funzione di *Risk Management* è responsabile della gestione dei rischi assunti dall'azienda, della loro identificazione, misurazione, prevenzione o attenuazione. Poiché, come abbiamo più volte sottolineato, i rischi climatici hanno un impatto sui rischi finanziari, diventa essenziale per l'azienda effettuare la mappatura degli eventi che potrebbero manifestarsi per effetto dei rischi climatici e ambientali e illustrarne, ad esempio in una matrice, i potenziali impatti attesi sul **rischio di credito**, **di mercato**, operativo, **reputazionale** e **di liquidità**. A questo proposito, un efficacie sistema di *Risk Management* deveessere in grado di assicurare un costante aggiornamento e/o l'integrazione periodica delle metodologie e degli strumenti di valutazione utilizzati ma anche la disponibilità di informazioni adeguate e di qualità. Le società dovranno quindi porre in essere azioni volte a creare non solo **base dati sui profili di rischio climatico e ambientali**, complete e di qualità, ma provvedere al rigoroso **aggiornamento** delle stesse.

In tale contesto risulta poi fondamentale la **valutazione della** **materialità** dei rischi climatici e ambientali e degli effetti sul **fabbisogno di capitale**e sulla liquidità che deve, altresì, tenere conto di fattori di contesto (geografico, economico, normativo) e di fattori specifici (obiettivi strategici, tipo di operatività, modello di business, qualità degli attivi e composizione delle fonti di finanziamento). A questo proposito è opportuno sottolineare che la fattibilità e la significatività di tale valutazione risente, da un lato, di un approccio metodologico non ancora consolidato, e dall'altro, della qualità delle informazioni a disposizione. Per quest'ultima ragione è importante che la società ricorra a differenti strumenti (indicatori, questionari, scenari) idonei a garantire la regolare misurazione di tali rischi a presidio delle valutazioni di impatto della materialità.

**Conclusioni**

L'integrazione dei rischi ESG nei sistemi di governo e controllo, richiede da parte della società, in generale, e dell'organo amministrativo, in particolare, un efficace piano di azione sui processi decisionali e sugli assetti organizzativi e operativi. Un' attività da svolgere quest'ultima, che dovrà tener conto non solo della rilevanza delle tematiche in oggetto sul proprio modello di business ma anche di un principio di proporzionalità in base alla complessità operativa, dimensionale e organizzativa nonché della natura dell'attività svolta. Ultima, ma non meno importante, risulta, infine, l'**informativa** da fornire **al mercato** circa le modalità con cui la società andrà ad integrare i rischi ESG nella strategia aziendale, nell'organizzazione interna e nei meccanismi di *Risk Management*, comprese le metriche utilizzate per valutare i rischi climatici e il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

FONTE: MementoPiù