



TRADUCIAMO SOSTENIBILITÀ

PER GENERARE FUTURO

Report Integrato **2024**

“

Without translation, we would inhabit provinces bordering on silence.

George Steiner

Questo Report nasce dall'intelligenza collettiva del team Way2Global e dalla nostra visione di Società Benefit femminile che integra responsabilità e sostenibilità nella sua corporate governance.

In risposta alla preoccupante regressione dei diritti umani, civili e di genere indotta dall'ondata oscurantista che attraversa l'Atlantico, quest'anno abbiamo scelto di utilizzare il femminile sovraesteso, attribuendogli intenzionalmente una valenza inclusiva e universale che abbraccia e onora tutte le identità. Una scelta linguistica controcorrente che rappresenta una precisa posizione identitaria, politica e culturale contro ogni tentativo di cancellare le conquiste sociali degli ultimi decenni.

Un sentito grazie alla nostra Graphic Designer Valeria Lombardi il cui talento ha plasmato l'identità visiva di questo Report.

01	Chi siamo Highlight 2024 3
02	Lettera del Board a voi Stakeholder..... 4
03	Nota metodologica 5 L'azienda Attività, mercato e posizionamento7 Anticorpi Benefit per arginare la barbarie involutiva.....7 Purpose, Vision e Mission.....8 Le nostre 14 finalità di beneficio comune.....9 La nostra storia10 Gli Awards e la governance11 Due Diliigence e impegno multi-stakeholder.....13
04	Il business model e gli IRO (Impatti, Rischi, Opportunità) Business Model Canvas e Strategia15 I 6 capitali e l'indice di generatività.....16 La creazione del valore e I progetti identitari17 Stakeholder engagement e catena del valore20 L'analisi di doppia materialità (Double Materiality Assessment, DMA).....27 La gestione dei rischi36 Intelligenza artificiale: da rischio a opportunità.....39
05	La relazione d'impatto Le Finalità di Beneficio Comune (FBC) mappate con SASB+41 Tabella di raccordo tra le nostre FBC e gli Standard SDG, ESRS, BES.....42 Le metriche43 KPI e performance 2024.....47 Mappatura outcome 2024 vs. Finalità di Beneficio Comune.....58 Impatti incompiuti - Tanto ancora da fare.....59
06	
07	Outlook Parole, opere, traduzioni - Economia rigenerativa ed ecologia integrale..... 60
08	Appendici 1 - Sintesi dei dati di bilancio.....A1-1 2 - Report di sostenibilità VSME.....A2-1 3 - Disclosure SASB settoriale "Servizi professionali" (SV-PS).....A3-1 4 - Profilazione coi nuovi Standard di certificazione B Corp V7.....A4-1 5 - Indice dei contenuti GRI e raccordo con VSME, ESRS, SASB.....A5-1 6 - Sitografia.....A6-1 7 - Glossario.....A7-1

Chi siamo

Way2Global è ben più di un'**agenzia di traduzioni**: siamo paladine di un **modello d'impresa (ri)generativo** dove le parole costruiscono ponti tra culture.

Avanguardia di corporate governance sostenibile di matrice femminile, la nostra missione assume un'urgenza particolare in un'epoca segnata da fratture comunicative, conflitti e crisi climatica.

Dal 2017 incarniamo il **modello trasformativo della Società Benefit**, che precorre e trascende i parametri normativi europei di business sostenibile con la duplice missione di creare valore economico e impatto positivo in una visione olistica del fare impresa. Una scelta pionieristica, che rappresenta un percorso culturale pervasivo alla base di ogni nostra decisione strategica.

Sin dalla fondazione, **integrando KPI di natura ESG nel piano industriale**, lavoriamo per promuovere l'Agenda 2030. Ancoriamo la nostra governance alle **Finalità di Beneficio Comune (FBC)** statutarie cui conferiamo la stessa dignità degli obiettivi economici.

Il nostro Purpose primario è **promuovere la comunicazione tra lingue e culture** per preservarne ricchezza e diversità. Negli anni si è arricchito di un crescente intento pro-sociale: costruire spazi di dialogo foriero di prosperità e pace in uno scenario di polarizzazioni, sovranismi e chiusure ideologiche.

La diffusione del modello Benefit, l'empowerment femminile, e la creazione di un sistema di welfare avanzato per lo sviluppo umano integrale guidano le nostre scelte strategiche. Insieme alla costruzione di partnership e all'impegno verso NetZero, sono le finalità complementari che definiscono la nostra identità.

“A voi che fabbricate passaggi dove ci sono muri e sbarramenti, voi apertori di brecce, saltatori di ostacoli, corrieri a ogni costo, atleti della parola pace.
- *Erri De Luca*

Benché piccole per dimensioni, vogliamo fare la differenza in quanto a sostenibilità d'impresa, misurandoci con benchmark ambiziosi e praticando una *servant leadership* che accompagni il cambiamento verso un mondo più coeso e compassionevole.

Highlight 2024

Capitale Umano	Capitale Intellettuale	Capitale Produttivo
Assenteismo 0,38% ⬆️ -65% su 2023	Digitalizzazione workflow 66% ⬆️ +14% su 2023	Ricavi gestiti/pax 149k€ ⬆️ +5% su 2023
Retribuzione variabile 7% ⬆️ +75% su 2023	Brand awareness (visite sito) 70k ⬆️ +227% su 2023	Volumi Network 37% ⬆️ +6% su 2023
Capitale Relazionale	Capitale Naturale	Capitale Finanziario
Iniziative partenariato 265 ⬆️ +28% su 2023	Intensità carbonica (tCO2e/M€) 0,27 ⬆️ -54% su 2023	ROE (Return on Equity) 29% ⬆️ +114% su 2023
N. lead 266 ⬆️ +100% su 2023	Consumo carburante (litri) 43 ⬆️ -82% su 2023	ROI (Return on investment) 20% ⬆️ +35% su 2023

Lettera aperta dal Board a voi Stakeholder



Gent. Stakeholder,
Il 2024 ha segnato per Way2Global una **svolta straordinaria**, con l'AI generativa che ha scardinato paradigmi e assetti del nostro settore. Ciò che a inizio anno minacciava la nostra esistenza come serio rischio di mercato si è rivelato ex post un'opportunità straordinaria, regalandoci il miglior risultato della storia, nonostante il lieve calo dei ricavi.

Questo incredibile triplo salto mortale che con tanta fatica e abnegazione ci ha catapultato dalla crisi allo scatto evolutivo è frutto della governance visionaria che ci guida dalla nascita. Come Società Benefit, abbiamo abbracciato **l'AI con un approccio trasformativo** che fonde innovazione e impatto sociale, incarnando **l'innovability** che pulsa nel nostro DNA.

“Affrontando l'AI come opportunità e non come minaccia, l'abbiamo trasformata in leva di empowerment per linguisti e clienti, centrando nel 2024 il miglior risultato economico della nostra storia, e attestando al contempo la validità del binomio innovazione+sostenibilità.

- Massimo Maffei, Chief Operating Officer

Nell'oggi dilaniato da instabilità e derive oscurantiste, il modello **Benefit** diventa **anticorpo sociale**, baluardo di civiltà che resiste alle tempeste del presente tracciando rotte audaci e inedite verso un futuro più equo.

L'esplosione del movimento Benefit testimonia questa urgenza emergenziale: 5.000 Società Benefit in Italia e quasi 10.000 B Corp nel mondo mostrano che l'approccio rigenerativo all'economia risponde a un anelito profondo di cambiamento radicale.

Con la nostra filosofia d'innovability, e i progetti identitari Anywhere Office, Green Translations, Way2Academy e Made in B Italy, traduciamo in realtà il nostro Purpose, dimostrando la fattibilità di un'**integrazione** strutturale e sistemica **tra profitto e impatto**.

Tra le finalità statutarie, la diffusione del modello Benefit ci vede valorizzare nel mondo l'eccellenza della rendicontazione ESG tramite le nostre traduzioni. Ma non ci limitiamo a tradurla: amiamo praticarla con passione contribuendo alla sua evoluzione. Trasformiamo la **reportistica ESG da adempimento a leva di sviluppo strategico**.

Felici che la nostra pionieristica interpretazione dell'Integrated Reporting sia stata riconosciuta nel 2024 da un doppio podio agli Oscar di Bilancio, a testimoniare che le Società Benefit sono ben oltre – e altro – rispetto alla CSRD.

Consci dell'irreversibile trasformazione verso paradigmi sostenibili, viviamo oggi con responsabilità acuita la nostra vocazione di "neuroni specchio" dell'impatto sociale, ritenendo le Società Benefit custodi e garanti del portato valoriale di un'**economia al servizio del bene comune**.

“Col mondo a pezzi che arretra sui diritti e sui valori di sostenibilità, essere Società Benefit significa ergersi a custodi di un'economia più giusta. E i risultati confermano che agire da paladini d'impatto positivo diventa volano economico, portatore d'innovazione e resilienza.

- Laura Gori, Founder&CEO

È questa intelligenza relazionale, l'interdipendenza intrinseca al modello Benefit, che ci ricorda come le sfide globali richiedano azioni multi-stakeholder.

Il vostro sostegno anche nel 2024 è stato emblematico di questa sinergia trasformativa. Con gratitudine vi invitiamo a proseguire insieme questo percorso salvifico, costruendo un'economia prodiga di valore condiviso e un futuro di rigenerazione.

Laura Gori
CEO e CVO Way2Global

Massimo Maffei
COO Way2Global

Nota metodologica

Questa **quinta edizione del nostro Report Integrato** rendiconta l'esercizio 2024, che coincide con l'anno solare.

Da piccola Società Benefit vocata a dimostrare nei fatti l'impegno statutario nella promozione di cultura e governance sostenibili, dal 2020 abbiamo elevato **la Relazione d'Impatto in un Report Integrato** conforme all'IR Framework di IIRC¹ (2021), integrando la prima nel secondo con approccio *Core&More*². Riteniamo l'Integrated Reporting lo strumento ideale per narrare il diario della nostra anima d'impresa sostenibile grazie alla convergenza valoriale coi suoi pilastri: creazione di valore condiviso, prospettiva forward-thinking, e visione multi-capitale che abbraccia dati finanziari e ESG, valorizzando gli asset intangibili.

Da early adopter e facilitatrice della rivoluzione CSRD, sperimentiamo per la seconda volta l'**armonizzazione dell'IR con lo Standard VSME**³ (V 12/2024), dopo avere partecipato al field test per finalizzarne la prima Edizione e rinnovato la partnership con EFRAG⁴ aderendo al VSME Ecosystem.

In **controtendenza** rispetto alla deregulation dominante rappresentata dall'Omnibus, in Way2Global scegliamo quest'anno di ampliare ulteriormente il perimetro del nostro **impegno rendicontativo volontario** in virtù di un approccio *integralista* alla sostenibilità.

Pioniera tra le PMI, esploriamo l'interoperabilità tra standard di reporting sempre più numerosi. Quest'anno, oltre ai riferimenti consolidati (**IIRC**, **GRI**⁵, **ESRS**⁶/**VSME**), adottiamo 4 significative innovazioni metodologiche: la mappatura delle nostre finalità di beneficio comune secondo la tassonomia **SASB**⁷, la profilazione anticipatoria con i **nuovi Standard certificativi B Corp V7**⁸, **SASB settoriale**⁹ **servizi professionali di ISSB**, e lo sviluppo sperimentale di un innovativo **Indice AI-driven di Generatività dei 6 capitali**.

Quest'anno, il Report Integrato inserito nella Relazione Integrata sulla Gestione rappresenta il pilastro della nostra reportistica 2024, mentre le Appendici ospitano Report VSME, valutazione B Corp V7 e SASB settoriale⁹, oltre all'Indice GRI e di raccordo, a garanzia di completezza informativa e architettura coesa.



Armonizzare gli Standard – Il nostro approccio integrato 2024

Il **B Impact Assessment (BIA)**¹⁰ resta il nostro strumento di misura primario, integrato con altri tool come SDG AM¹¹, La Buona Impresa¹², AA1000SES¹³, BES¹⁴, ERM COSO¹⁵, EcoVadis¹⁶, GHG Protocol¹⁷ e Sodalitas D&I Self-Assessment¹⁸, mentre l'analisi di **materialità finanziaria** è stata stavolta decisamente rafforzata.

Riteniamo l'**impatto Benefit** un contributo generativo "sartoriale", *intenzionale, misurabile e addizionale*, che configura quella che amiamo definire quasi una *tripla materialità* distintiva delle Società Benefit, ben oltre le logiche ESG/DNSH.

In questa prospettiva, la **mappatura delle nostre FBC secondo SASB+** identifica le leve settoriali più efficaci per **ridurre i rischi finanziari e massimizzare gli impatti positivi**, posizionandoci nell'avanguardia del movimento Benefit verso una postura rigenerativa dell'ecosistema economico.

Il presente Report, approvato dal CdA di Way2Global e conforme alla normativa civilistica e ai principi OIC, è disponibile sul sito web dell'azienda:

<https://www.way2global.com/>

Per informazioni e feedback:

D.ssa Laura Gori, Chief Value Officer certificata Cepas/Bureau Veritas, laura.gori@way2global.com



L'azienda

Pranzo di Natale col nostro boss Leonardo nel seggiolone a capotavola

Attività, mercato e posizionamento

Way2Global ridefinisce il concetto di traduzione attraverso il claim **Translations that care**, posizionandosi come facilitatrice di comunicazione multilingue nei settori regolamentati (Finanziario, Legale, Medico-Scientifico), dove precisione e compliance sono vitali. Il nostro approccio sistemico integra **expertise linguistica e responsabilità sociale**, trasformando ogni progetto in un atto di cura verso clienti, persone e pianeta.

Il Purpose primario - promuovere comunicazione tra lingue, culture e geografie preservandone ricchezza e diversità - insieme al sistema valoriale Benefit, dalla governance femminile all'impegno per la sostenibilità, ci colloca alla convergenza di etica e innovazione, e diventa vantaggio competitivo che informa ogni scelta strategica.

Nel 2024 **abbiamo trasformato l'AI generativa da rischio esistenziale in driver d'impatto sociale**. Mentre il mercato globale della Language Industry attraversa incertezze epocali tra AI e deglobalizzazione, con stime di crescita CAGR riviste dal 7 al 5%, con le Giant Agency che crescono solo per M&A e il 41% dei competitor della nostra categoria che fatica a sopravvivere, la nostra strategia di democratizzazione dell'AI ha generato straordinaria antifragilità.

Investendo in digitalizzazione dei processi e formazione abilitatrice di **Technology Transfer e Capacity Building per la nostra community di linguiste**, abbiamo neutralizzato il calo dei ricavi centrando il miglior risultato della storia.



È così che il nostro modello Benefit femminile diventa **bussola nell'incertezza di un ecosistema destabilizzato** da minacce tecnologiche, tensioni geopolitiche e chiusure sovraniste. La convergenza di Purpose e Innovation definisce la nostra identità unica: nate come prima Società Benefit nella Language Industry globale, vogliamo essere agenti di cambiamento verso un'economia rigenerativa. Il posizionamento al 51° posto tra le agenzie boutique globali (Slator¹⁹), 17° tra le maggiori italiane e 39° per valore di mercato con uno dei più solidi rating finanziari (Plimsoll²⁰) testimonia che sostenibilità e competitività si alimentano reciprocamente, attestando la validità del DNA d'impresa responsabile.

Esplora i contenuti digitali!



Ranking Slator 2024

Anticorpi Benefit per arginare la barbarie involutiva

In un'epoca di regressione valoriale, il nostro modello di **governance duale** emerge come presidio culturale per conciliare performance di mercato e responsabilità sociale con un approccio sistemico che alimenta resilienza e innovazione nelle sfide contemporanee .



Di fronte all'involuzione su molteplici fronti - dalla DEI alla rendicontazione di sostenibilità, dall'azione climatica ai diritti umani - Way2Global aspira umilmente a contribuire a preservare i valori di civiltà promuovendo la transizione sostenibile del settore globale, con una pratica attiva che ci trasforma in un modello replicabile.

Per costruire un sistema economico più equo, partecipiamo alla governance di **Assobenefit²¹** e alle iniziative di **B Lab²²** guidando il nuovo paradigma imprenditoriale verso un ecosistema rigenerativo.

Mentre multinazionali e istituzioni arretrano sugli impegni ESG, noi rafforziamo la visione statutaria che integra profitto e impatto positivo. La **governance Benefit** è la nostra cifra esistenziale, scolpita in Statuto e declinata attraverso i capisaldi degli SDG²³ dell'Agenda 2030.

La nostra impronta femminile (50% Board, 70% proprietà, 92% organico) ha dato vita a un ecosistema aziendale che pratica **leadership gentile** e coltiva con sensibilità e cura il capitale umano e relazionale. La Certificazione UNI PdR125 sulla parità di genere ottenuta tra le prime aziende italiane testimonia questo impegno fondativo e strutturale.

Il nostro modello di **governance olocratICA e inclusiva** non impone strategie top-down, ma le co-crea coinvolgendo ogni persona del team. L'accordo integrativo e Anywhere Office sono le punte di diamante di questa filosofia che ridefinisce il patto sociale sul lavoro.

È proprio questa triplice sinergia – Benefit, femminile e governance partecipata – il nostro modo Benefit di fungere da "neuroni specchio" per il sistema. Non ci limitiamo a fare business: vogliamo contribuire, insieme a tante altre realtà virtuose, a costruire un modello d'impresa che guidi il **cambiamento sociale**.

Quando il portato culturale e valoriale di secoli di storia sembra minacciato, le Società Benefit diventano faro di speranza. Way2Global ne è orgogliosa espressione, dimostrando che anche nei momenti più bui è possibile essere fabbrica di futuro, custodi tenaci dei valori di un'umanità che non vuole arrendersi alla barbarie.



Il nostro articolo pubblicato su MultiLingual²⁴



Esplora i contenuti digitali!



Articolo "How to Turn Your LSP into a Regenerative, Sustainable Business" su MultiLingual di aprile

Purpose, Vision e Mission



Con le sue traduzioni, Way2Global promuove comprensione, dialogo e sviluppo sostenibile in linea con la **Risoluzione ONU A/RES/71/288²⁵** che ha dichiarato la traduzione professionale un driver di sostenibilità.

Guidiamo l'evoluzione della Language Industry combinando innovazione tecnologica e responsabilità sociale.

Creiamo ponti tra lingue e culture, neutralizzando barriere e chiusure per alimentare relazioni che rafforzano il tessuto sociale globale, sanando conflittualità e polarizzazioni, e promuovendo opportunità per tutti in un ecosistema di pluralismo pacifico.

Di fronte alla crescente automazione e alla predominanza dell'inglese, lavoriamo come **custodi di diversità linguistica**, che è fonte di ricchezza.

Convinte che la traduzione non è semplice conversione di parole, ma trasferimento di significati culturali che arricchisce e alimenta il dialogo globale.

Questi principi, saldamente ancorati nel nostro Statuto, definiscono il nostro modello d'impresa Benefit impegnato a diffondere una nuova cultura di sostenibilità, per un mondo di armonia, condivisione, benessere e prosperità condivisa.

Le nostre 14 Finalità di Beneficio Comune (FBC)

1

FBC PRINCIPALE

Facilitare comunicazione tra culture
La nostra missione originaria – tradurre per connettere – è anche un atto d’impegno sociale. Ogni progetto linguistico costruisce ponti tra identità diverse, generando comprensione, coesione e pace in uno scenario globale spesso diviso.

2

Benessere e gratificazione sul lavoro
Coltiviamo il benessere organizzativo come leva di produttività e felicità. Dall’Anywhere Office ai programmi di welfare, investiamo nella qualità della vita delle nostre persone, convinte che la prosperità aziendale inizi dal benessere individuale.

3

Diversità, equità e inclusione (DEI)
Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo dove ogni persona possa esprimersi liberamente e sentirsi valorizzata. La nostra governance è fondata sulla parità di genere, sulla pluralità di voci e sulla volontà di abbattere ogni barriera che limiti il potenziale umano.

4

Società Benefit a impatto sociale
Perseguiamo e rendicontiamo il nostro impatto positivo in modo rigoroso e trasparente, valorizzando la componente sociale e ambientale del nostro business al pari di quella economica, perché per noi “fare impresa” significa anche “prendersi cura”.

5

Diffusione di cultura Benefit e sostenibilità
Ci facciamo ambasciatrici del modello Benefit e della cultura ESG attraverso le nostre traduzioni, ma anche con attività di advocacy, formazione e testimonianze pubbliche. Perché crediamo che il cambiamento passi anche dalle parole, e soprattutto, che le parole creino mondi.

6

Agenti di cambiamento sistemico
Come Società Benefit, aspiriamo ad essere catalizzatrici di un nuovo paradigma economico. Innoviamo non per restare competitive, ma per trasformare il settore linguistico in chiave rigenerativa e sostenibile.

7

Innovazione di strumenti e business model
Sperimentiamo nuovi modelli organizzativi e strumenti produttivi che migliorano la qualità, riducono l’impronta ambientale e valorizzano il capitale umano, come nel caso di Green Translations o di Way2Academy.

8

Attività di ricerca e sviluppo
Investiamo costantemente in R&S per sviluppare soluzioni linguistiche d’avanguardia. Con la nostra divisione dedicata alla GenAI, dimostriamo che tecnologia e impatto sociale possono evolvere insieme.

9

Impegno per la sostenibilità ambientale
Riduciamo costantemente la nostra impronta ecologica con scelte radicali: dalla digitalizzazione completa delle Operations alla mobilità sostenibile, dal paperless al green procurement, dimostrando che anche le PMI di servizi possono contribuire alla transizione climatica.

10

Road to Net Zero
Siamo impegnate a raggiungere la neutralità climatica con l’adesione a SBTi, Race to Zero e altre iniziative globali, recependo questo impegno in Statuto tra le prime firmatarie di CO2alizione (Italia). Monitoriamo, riduciamo e compensiamo ogni emissione, tracciando un percorso verso un futuro a impatto positivo.

11

Catene del valore sostenibili
Costruiamo filiere responsabili, premiando fornitori e partner che condividano i nostri valori di etica, parità, sostenibilità. Con la nostra community di linguiste, co-creiamo valore in modo equo e distribuito.

12

Condotta etica e responsabilità
La trasparenza e l’integrità sono pilastri del nostro operato. Diamo forma a una governance partecipata, etica e orientata allo stakeholder engagement, guidata da policy chiare, compliance avanzata e un forte senso di responsabilità collettiva.

13

Qualità servizio e soddisfazione cliente
Miriamo all’eccellenza in ogni traduzione, non solo per soddisfare le attese dei clienti, ma per essere parte attiva della loro catena del valore responsabile, contribuendo a una comunicazione più etica e trasparente.

14

Accesso equo ai servizi di traduzione
Amiamo garantire l’accesso ai nostri servizi linguistici anche a realtà non profit, istituzioni educative e iniziative sociali, offrendo le nostre competenze dove la traduzione può essere strumento di inclusione, giustizia e crescita.

Evoluzione metodologica
L’ampliamento da 6 a 14 Finalità di Beneficio Comune rispetto alla reportistica 2023 riflette un approccio metodologico più granulare e analitico, allineato al **framework SASB+** che mappa gli impatti delle Società Benefit su 29 categorie tematiche. La maggiore articolazione consente una mappatura ESG più precisa degli impatti statutari e facilita l’interoperabilità con standard internazionali (SDG, ESRS, BES), rafforzando la trasparenza verso gli stakeholder.

La nostra storia



Awards 2024

I premi 2024 non sono motivo di autocelebrazione, ma una **conferma per incoraggiare altre organizzazioni ad abbracciare il modello Benefit** e le sue pratiche responsabili, e contribuire così alla costruzione di una visione di futuro condiviso di cui la società ha urgente bisogno.

In un mondo dilaniato da sfide climatiche e sociali senza precedenti, riteniamo nostra responsabilità di Società Benefit quella di continuare a innovare in modo sostenibile e dimostrare la validità del nostro approccio anche attraverso i riconoscimenti esterni.

Gennaio – **Le aziende più attente al clima 2024** iniziativa a cura di **Statista e Corriere della Sera**, 64° posto tra le aziende italiane con maggiore riduzione del tasso di riduzione emissioni 2020-2022



Maggio – **Leader della Sostenibilità 2024** tra le 40 PMI italiane più sostenibili nel ranking di **Statista e Sole24Ore** su tot. 1.500 aziende valutate su 45 indicatori nelle 3 dimensioni della sostenibilità (ESG)



Giugno – **Welfare Index PMI 2024** menzione speciale **“Lavoro e valorizzazione delle persone”** riconosciuta a 3 aziende sulle 142 Welfare Champion, migliori PMI nel welfare aziendale su 7.000 aziende valutate da **Generali Italia** col patrocinio della **Presidenza del Consiglio dei Ministri** e la partecipazione di **Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni, Confcommercio**



Novembre – **Women Value Company** di Intesa Sanpaolo e Fondazione Marisa Bellisario, tra le 40 imprese premiate per l'innovazione e il sociale su un totale di 1.400 candidature



Dicembre – **Parità Vincente 2024** – menzione speciale **Conciliazione vita-lavoro** a cura del **Consiglio delle Pari Opportunità di Regione Lombardia**



Dicembre – **Oscar di Bilancio 2024** iniziativa di riferimento per il settore economico-finanziario e la comunicazione a cura di **FERPI, Università Bocconi, Borsa Italiana**, doppio podio nelle Cat. Società Benefit e Reporting Integrato



Esplora i contenuti digitali!



Video intervista Sole24Ore e UNIMI su Canale Sostenibile



La nostra governance

L'**assetto proprietario** di Way2Global vede la Founder Laura Gori nel ruolo di socia di maggioranza (68%), affiancata da Massimo Maffei (30%), Consigliere del Board, già Sales Director, e Isabella Casetta (2%), consulente fiscale storica ed esperta in diritto del lavoro.

Entrambi sono entrati a far parte della compagine societaria in virtù della nostra **visione inclusiva e plurale della governance** aziendale.

Questa eterogeneità di competenze, background, genere ed esperienze diversificate genera una moltiplicazione di conoscenze e visioni che potenzia la dialettica decisionale e rafforza la collegialità necessaria per navigare gli scenari complessi dell'attuale contesto.

Il **Consiglio di Amministrazione** è in Way2Global il principale organo societario responsabile di determinare e perseguire gli obiettivi strategici, con particolare attenzione alle tematiche d'impatto e sostenibilità che, presidiate da una figura di **Impact Manager** obbligatoria ex Legge 208/2015 sulle Società Benefit, rivestono un ruolo fondativo.

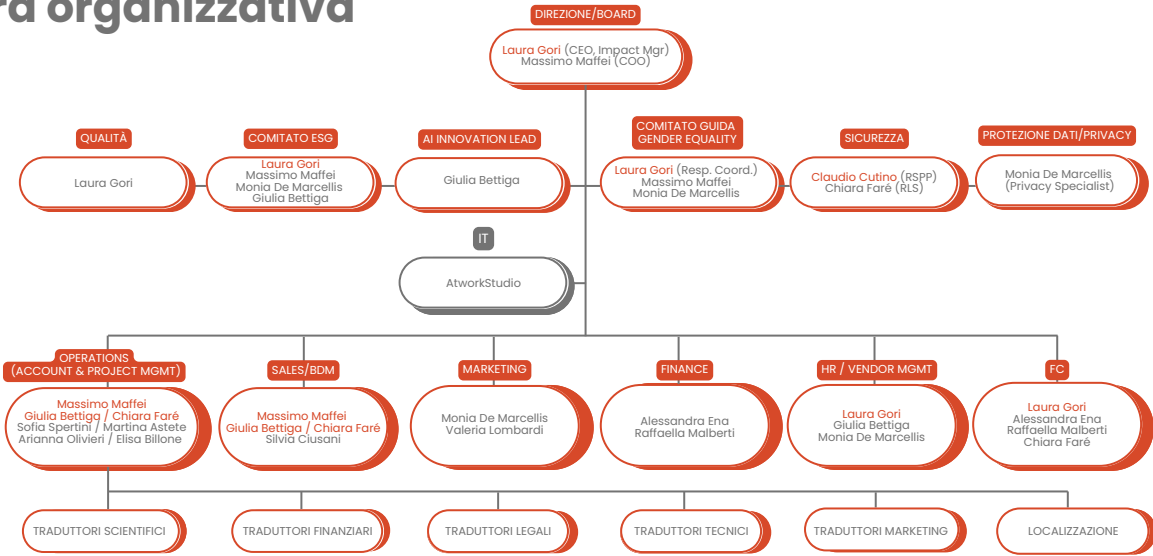
La complementarità anche a livello di Board riflette pluralità di genere, età, esperienze e leadership, per una **visione integrata** e bilanciata di tutti gli aspetti amministrativi, gestionali e di controllo più critici.



Laura Gori, Presidente del CdA, Impact Manager e responsabile dei Comitati ESG e GE, già riconosciuta tra le 50 italiane di riferimento per scienza e tecnologia (Inspiring 50 2018), apporta la sua visione d'innovability e la certificazione Chief Value Officer (CVO), integrando metriche ESG nei processi strategici, mentre **Massimo Maffei**, COO e Consigliere del Board, contribuisce con expertise tecnologica e gestionale (commerciale, HR e payroll) in sinergia complementare.

Le **retribuzioni del Consiglio** sono definite annualmente tramite decisione collegiale, col supporto di consulenza fiscale esterna. In linea con i nostri valori Benefit, manteniamo un approccio equo alla remunerazione, con un **differenziale retributivo interno che non supera 6,5** volte tra la retribuzione più alta e quella più bassa.

La struttura organizzativa



L'organigramma Way2Global conta a fine 2024 un totale di **12 persone** (11 FTE incluse due mamme part-time 50%).

Il calo e la riconfigurazione dei flussi di lavoro ci hanno costretto nel 2024 a una **sofferta riorganizzazione**, con la dismissione del reparto DTP a febbraio e un ridimensionamento delle Operation a settembre.

L'istituzione della funzione strategica di **AI Innovation Lead** responsabile dell'implementazione dell'intelligenza artificiale generativa (genAI) nelle Operation testimonia il nostro impegno verso l'innovazione continua come leva di competitività e verso una transizione digitale inclusiva che potenzia - non sostituisce! - il talento umano.

I **Comitati ESG e Gender Equity**, assieme a un sistema diffuso di deleghe, rendono pervasive le competenze di sostenibilità e potenziano il coinvolgimento delle dipendenti nella gestione d'impresa in linea con i nostri ideali di **governance distribuita**, collegialità decisionale e leadership condivisa. Si riconfermano centrali e strategiche per il nostro **modello organizzativo snello**, agile e orientato all'innovazione la meta-unità Operations (Project Manager+Sales), l'unità PM delocalizzata ad alto tenore tecnologico (IT/AI), e l'esternalizzazione della Produzione, con le linguiste-contractor strettamente legate e coinvolte nella governance aziendale. Il persistente **calo dei ricavi** ci ha costrette anche nel 2024 a congelare i percorsi di carriera e sviluppo di leadership femminile.

Creazione di valore e prosperità condivisa

La costituzione come Società Benefit della prima ora ci ha posizionato all'avanguardia delle normative UE sulla sostenibilità, anticipando l'integrazione dei principi ESG nella valutazione della solidità aziendale.

Il **Comitato ESG** e il **Comitato Guida per la GE** sono i due organi collegiali che indirizzano la creazione di valore presidiando rispettivamente il percorso di transizione sostenibile e la compliance ai requisiti della Certificazione UNI PdR125, mentre la funzione **Privacy Specialist** gestisce la protezione dei dati come componente essenziale della qualità e dell'etica del servizio.

I nostri principi Benefit si traducono in **prosperità condivisa** attraverso un sistema d'incentivazione che distribuisce il valore creato allineando performance individuali e obiettivi aziendali sostenibili. Il personale a tutti i livelli partecipa a **schemi di remunerazione variabile (MBO) che integrano metriche ESG** personalizzate, dalla riduzione dell'impronta carbonica alle pratiche di gender procurement.

Quando i numeri suggerivano prudenza, il nostro cuore ha scelto coraggio: nonostante il calo dei ricavi, nel 2024 abbiamo scelto di seguire la bussola dei nostri valori Benefit, riconoscendo premi discrezionali al team che con abnegazione ha trasformato una potenziale crisi in un'opportunità rivoluzionaria per Way2Global.

Nonostante nel 2024 non sussistessero formalmente i requisiti economici per l'**erogazione dei premi**, abbiamo scelto di riconoscerli comunque come attestazione tangibile della nostra governance diffusa e valorizzazione dell'impegno collettivo che ha permesso di superare un anno particolarmente sfidante con un risultato finale inatteso.

La riparametrizzazione annuale di questi obiettivi attraverso **tavoli di co-design** con le nostre persone garantisce un **welfare aziendale** in costante evoluzione, e concretizza la nostra visione di successo come traguardo condiviso.

Due diligence e impegno multi-stakeholder

Way2Global attua un processo continuo di **due diligence** integrato nella governance, strategia e business model aziendale, per identificare, prevenire e gestire impatti, rischi e opportunità di sostenibilità.

Questo processo "vivo", basato sui **Principi Guida ONU** in ambito di Imprese e Diritti Umani e sull'analisi di doppia materialità, coinvolge gli stakeholder chiave attraverso un dialogo continuativo per includerne le prospettive nel piano strategico.

La nostra governance Benefit e ESG-driven è formalizzata nel nostro sistema di gestione integrato ISO-ESG (accessibile online dal ns. sito web²⁶) con **11 policy**: Codice Etico, Carta dei valori, Employee Handbook, Codice di condotta fornitori, e le politiche Qualità & Sostenibilità, Ambiente, Diversità & inclusione, Diritti umani, Salute e sicurezza, Comunicazione etica, e Gestione delle HR. A queste si aggiungono **19 procedure**, tra cui Impegno della Direzione in ambito B Corp, Anticorruzione e canale whistleblowing, Gestione delle HR con focus sulle misure a sostegno di natalità, genitorialità e modello di lavoro flessibile Anywhere Office, oltre al **Piano strategico di sostenibilità** che integra transizione ecologica e sviluppo CSR.

Fuori azienda costruiamo **alleanze con stakeholder istituzionali** promuovendo l'interdipendenza tra aziende, società civile e corpi intermedi nello spirito dell'SDG17, convinte che gestire la complessità del mondo odierno sia una responsabilità di natura collettiva.

In termini di **partenariati multistakeholder** sono molti i manifesti programmatici e le iniziative cui aderiamo: UNGC, AsVis, Assobenefit, B Community, OIBR, associazioni di categoria, Stati Generali delle Donne, B Women, SME Climate Hub, SBTi, EFRAG Ecosystem, e piattaforme di catene del valore sostenibili (Ecovadis).



Nell'attuale contesto globale di incertezza e instabilità, la nostra governance mantiene un approccio prudentiale, contabilizzando un ampio spettro di rischi e investendo tanto in **prevenzione e formazione continua**, per orientare l'organizzazione verso la creazione di valore condiviso integrando le dimensioni economiche, sociali e ambientali in una visione unitaria.

Esplora i contenuti digitali!



Policy e documenti ISO-ESG



Business model e Impatti, Rischi, Opportunità (IRO)



Business Model e strategia

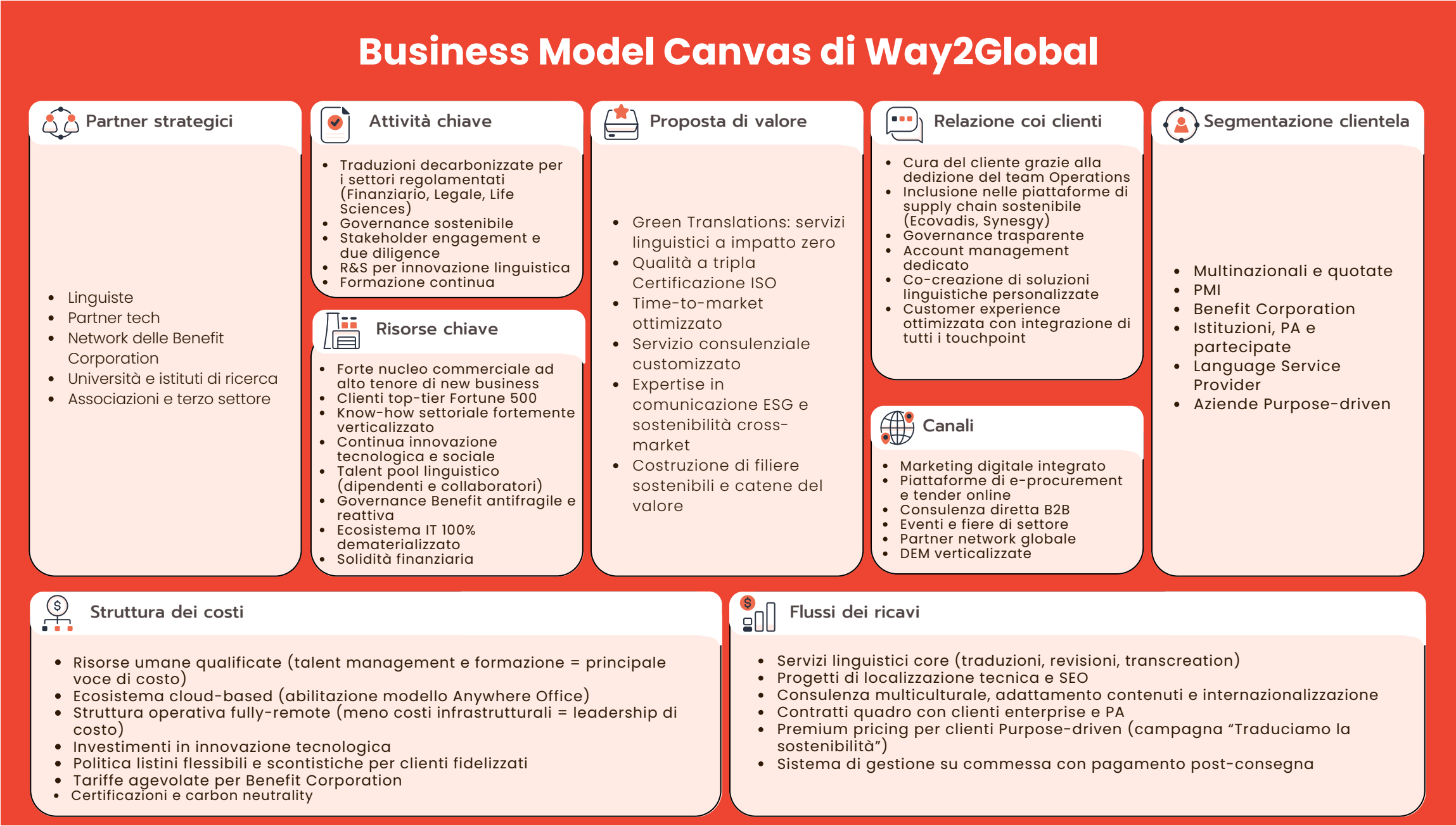
Il Business Model Canvas (BMC) rappresenta l'architettura strategica attraverso cui Way2Global genera, distribuisce e cattura valore. Cuore del modello è l'**innovabilità** – la potente fusione tra innovazione e sostenibilità – che orchestrando armonicamente i sei capitali, trasforma risorse e competenze in risultati che bilanciano profitto economico e impatto positivo.

Come Società Benefit nativa, viviamo la **sostenibilità** come **nucleo del nostro DNA fondativo**. Le Finalità di Beneficio Comune (FBC) hanno per noi la stessa dignità degli obiettivi economici, mentre i KPI ESG sono intrinsecamente integrati in budget, programmazione e sviluppo strategico.

Il BMC concretizza la nostra promessa al mondo: trasformare la tanto abusata sostenibilità in leva tangibile di creazione del valore, innovazione, competitività e resilienza attraverso i **5 pillar del nostro piano industriale (= di sostenibilità!)**: Governance, Dipendenti, Community, Ambiente e Clienti.

Nell'era della CSRD e della rendicontazione ESG, il nostro business model diventa dichiarazione d'intenti: generare valore condiviso che benefici azienda, clienti, collaboratori, ambiente e società.

L'endiadi sostenibilità+innovazione definisce in Way2Global un approccio sistemico, che informa una cultura consapevole, concreta e responsabile. È attraverso questa lente che rispondiamo quotidianamente alla domanda fondamentale: che impatto vogliamo avere sul mondo?



I 6 capitali e l'indice di generatività

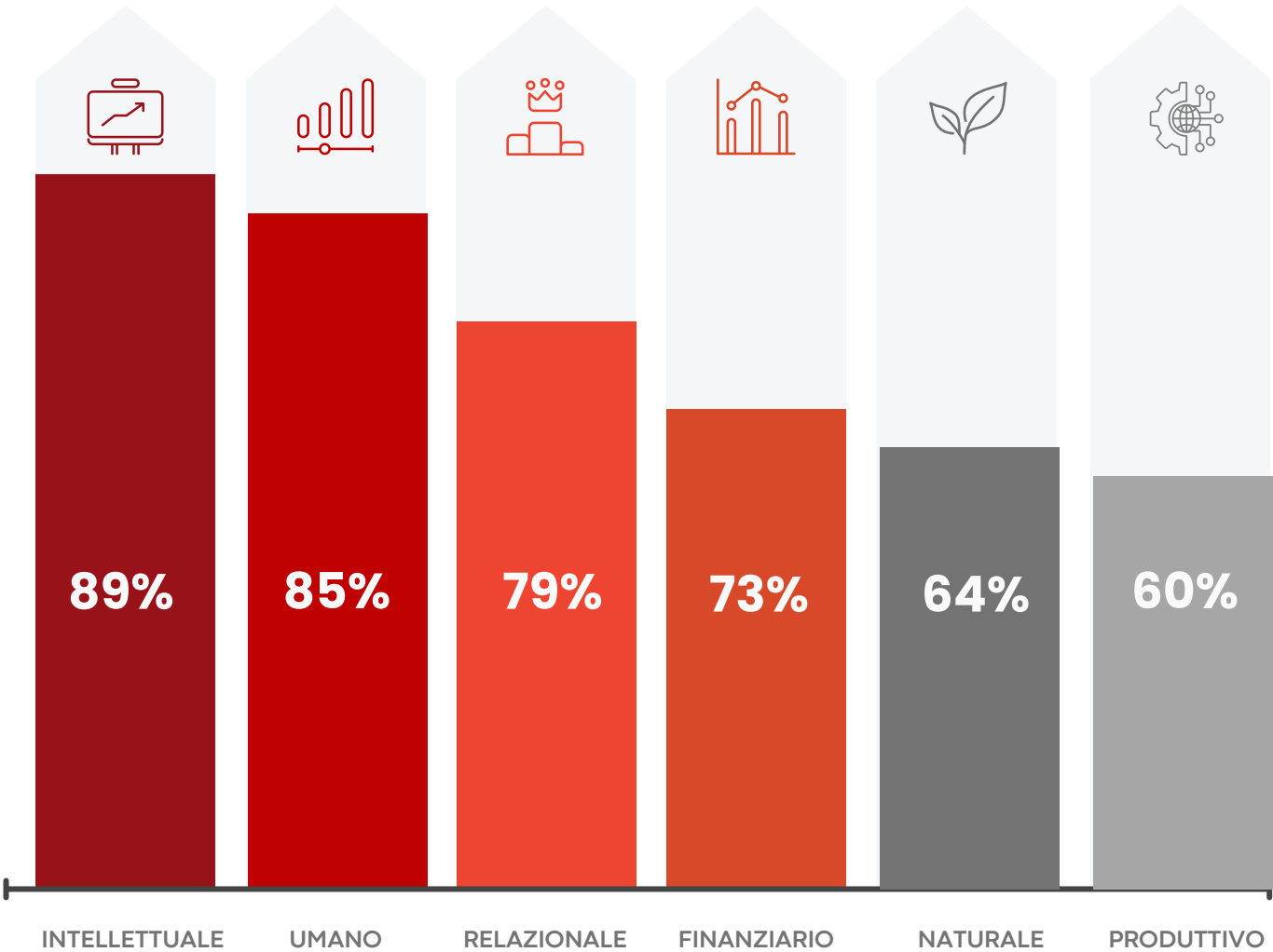
In Way2Global, la creazione di valore sostenibile si fonda sulla gestione strategica dei 6 capitali definiti dal Framework <IR> dell'IIRC, declinati sulla nostra realtà aziendale. Per misurare concretamente l'efficienza di questa gestione, abbiamo ideato l'**Indice di Generatività dei Capitali** (IGC), tool innovativo AI-based che quantifica la capacità di ciascuno dei 6 capitali di generare impatto positivo in proporzione alle risorse investite.

L'IGC illustra il **rapporto tra input** (risorse allocate) **e output** (valore creato), rivelando come i capitali intangibili producano in Way2Global risultati decisamente amplificati rispetto agli investimenti.

L'infografica evidenzia questa dinamica trasformativa, valorizzando l'efficacia del nostro approccio alla gestione di ciascun capitale.

Il ranking risultante funge da conferma quantitativa del **primato degli intangibili**, e in particolare nel 2024 del **capitale intellettuale** abilitatore della rivoluzione dell'AI, come priorità valoriale che diventa strategia efficace per la creazione di valore duraturo nel breve, medio e lungo periodo.

I 6 capitali del Framework <IR> trovano la loro espressione operativa nei 5 pillar del nostro piano di sostenibilità e nei progetti identitari che materializzano l'innovabilità trasformando input strategici in output di valore condiviso.



INTELLETTUALE

Portfolio strategico di asset immateriali che costituisce il DNA distintivo dell'azienda: brand equity e reputazione, IP (marchi registrati, domini, copyright), know-how specialistico e competenze verticali, sistema di gestione corporate, attività R&S, capacità d'innovazione continua e presidio delle operation con standard elevati di qualità e sicurezza.

UMANO

Ecosistema di talenti, composto da dipendenti e linguisti esterni, con al centro la FBC della felicità degli stakeholder e la co-progettazione dei processi decisionali attraverso la nostra governance partecipativa, in un ambiente di lavoro caratterizzato da fiducia reciproca, flessibilità operativa e politiche concrete di welfare, inclusione (DEI) e sviluppo professionale continuo.

RELAZIONALE

Network strategico che integra il movimento delle Benefit Corporation, le partnership con partner della catena del valore, e la clientela profilata su piattaforme di sostenibilità. Include il dialogo proattivo con istituzioni e impegno concreto per l'empowerment di donne e giovani, in coerenza con le nostre FBC.

FINANZIARIO

Sistema integrato di fondi e flussi di liquidità che sostiene la nostra crescita, misurabile attraverso solidità patrimoniale, efficienza economica e indicatori strategici (ROE, ROI, ROS, EBIT). Esprime la capacità organizzativa di garantire continuità aziendale e sostenibilità finanziaria nel lungo periodo.

NATURALE

Ecosistema di risorse ambientali e naturali coinvolte nel nostro modello di business, gestite attraverso il progetto proprietario Green Translations. Nonostante la natura dematerializzata dei nostri servizi, operiamo da pioniere nella Language Industry promuovendo la decarbonizzazione e l'obiettivo NetZero 2030, e trasformando una sfida apparentemente marginale in opportunità di leadership ambientale.

PRODUTTIVO

Infrastruttura tecnologica cloud-based che alimenta l'intero ecosistema operativo, inclusiva di piattaforme IT, sito web, SW specializzati, tool di traduzione e device e risorse condivise con team interno e supply chain, oltre alla piattaforma di Open Education Way2Academy, asset strategico per la diffusione di competenze.

La creazione del valore



I nostri progetti identitari

In Way2Global, creare valore significa operare attraverso **progetti identitari** distintivi che rendono l'impresa un veicolo di trasformazione positiva. Autentici **pilastri del nostro piano di sviluppo strategico**, sono allineati alle transizioni sostenibili UE e rappresentano business model ispirazionali, scalabili e replicabili, dove sostenibilità non è *add-on* ma essenza generativa del business..

Green Translations
Green Translations è la nostra risposta alla sfida climatica: il **primo servizio di traduzioni completamente decarbonizzato** al mondo. Nato per ridurre l'impatto ambientale in linea con l'Accordo di Parigi, trasforma un servizio già a basso impatto in un modello innovativo che costruisce filiera sostenibile.
Per raggiungere la decarbonizzazione abbiamo attuato molteplici azioni: riduzione dei consumi energetici, approvvigionamento da fonti di energia rinnovabile, mobilità sostenibile con sistemica elettrificazione della flotta aziendale, digitalizzazione integrale delle Operation, smart working intensivo, rete di fornitori green e a km 0, riduzione del consumo di carta, pratiche di riciclo ed economia circolare, eliminazione della plastica e, dal 2023, dismissione del vecchio immobile con l'adozione del modello organizzativo Anywhere Office, completamente virtualizzato, con un miglioramento significativo di tutti i KPI ambientali.



Dopo avere ridotto il più possibile le nostre emissioni climalteranti, a fine anno commissioniamo a ReteClima un **inventario LCA** secondo **GHG Protocol** (sugli Scope 1, 2 e 3), per poi compensare le emissioni residue con **carbon credit certificati** in progetti di agroforestazione ad alto impatto sociale, che ci conferiscono lo status di impresa Climate Positive.
Aderiamo alle iniziative **CO2alizione Italia, Science-Based Targets, SME Climate Hub e Race to Zero** dell'ONU, dimostrando che un approccio collettivo consente a ogni impresa di contribuire alla risoluzione della grande sfida della tutela ambientale.

Esplora i contenuti digitali!



Language Industry 4.0
Language Industry 4.0 guida la **transizione digitale nel settore linguistico**, integrando tecnologie di avanguardia e AI nei processi di produzione per promuovere innovazione tecnologica con impatto sociale positivo.

Sintesi delle nostre iniziative di Open Innovation, Technology Transfer e Capacity Building dedicate alle lingue, promuove la tecnologia come leva di empowerment femminile e **democratizza l'accesso alle tecnologie** avanzate che rivoluzionano il settore: deep learning, big data, reti neurali e GenAI.

Con approccio Benefit, attraverso il nostro progetto abbiamo voluto sfatare la visione distopica dell'AI che sostituisce l'umano, promuovendo un **nuovo Umanesimo digitale** dove la tecnologia amplifica le capacità umane e migliora vita e lavoro delle persone.

Scopo ultimo di Language Industry 4.0 è trasformare digitalizzazione e tecnologie emergenti in **strumenti d'impatto sociale**, empowerment femminile e sviluppo di business responsabili, dimostrando che l'innovazione tecnologica può diventare una forza positiva se guidata da valori etici.

Way2Academy
Way2Academy evolve Language Industry 4.0 nell'ambito educativo e dell'AI. Nato durante la pandemia come **progetto di Open Education**, colma il digital divide di genere offrendo riqualificazione digitale alla comunità della traduzione, prevalentemente femminile.



Le beneficiarie dei **percorsi di upskilling e reskilling** sono principalmente professioniste che desiderano acquisire competenze STEM, ma anche studenti e aspiranti traduttrici che si preparano al mercato del lavoro con tecnologie all'avanguardia.

Con un programma in costante aggiornamento, Way2Academy offre competenze per navigare un mercato rivoluzionato dall'AI, a guisa d'incubatore che collega accademia e lavoro.

Esplora i contenuti digitali!

Made in B Italy

"Made in B Italy - La via italiana all'impresa sostenibile" è un **progetto editoriale** che promuove in tutto il mondo il modello delle Società Benefit, valorizzando il primato italiano come primo Stato sovrano ad avere introdotto questa legislazione nel 2016.

L'iniziativa è stata sviluppata **in partnership con Assobenefit**, poi lanciata in Borsa Italiana nel 2019 e **portata a EXPO Dubai** nel 2022. Racconta il movimento Benefit attraverso contributi dell'On. Mauro Del Barba, del Prof. Stefano Zamagni e casi di Società Benefit pioniere.



Anywhere Office

Anywhere Office è la nostra visione pionieristica dell'organizzazione del lavoro: un **modello dematerializzato e distribuito** che valorizza remotizzazione e lavoro agile, fiducia, crescita e autonomia, superando l'ufficio tradizionale e le gerarchie di comando e controllo a favore della libertà nella scelta di tempi e luoghi di lavoro.

Accanto alla sede centrale, abbiamo sviluppato una rete di coworking e spazi di aggregazione, creando un ambiente diffuso che fa leva su **full remote e South Working** preservando al contempo la socialità. È una trasformazione culturale basata su processi asincroni e su una leadership orientata agli obiettivi.

Co-progettata con le nostre persone, questa **nuova geografia del lavoro liquido** garantisce equità di accesso alle opportunità lavorative, migliora conciliazione vita-lavoro, attira e fidelizza talenti, aumenta produttività, efficienza, resilienza e sicurezza. Tra i casi concreti abbiamo una commerciale che lavora dalle Canarie, Project Manager della Generazione Z che opera dai principali hub internazionali, e assunzioni inclusive per categorie e territori spesso penalizzati.



Made in B Italy



Anywhere Office



Anywhere Office consente di lavorare ovunque, basta una connessione digitale adeguata.

Lo stakeholder engagement

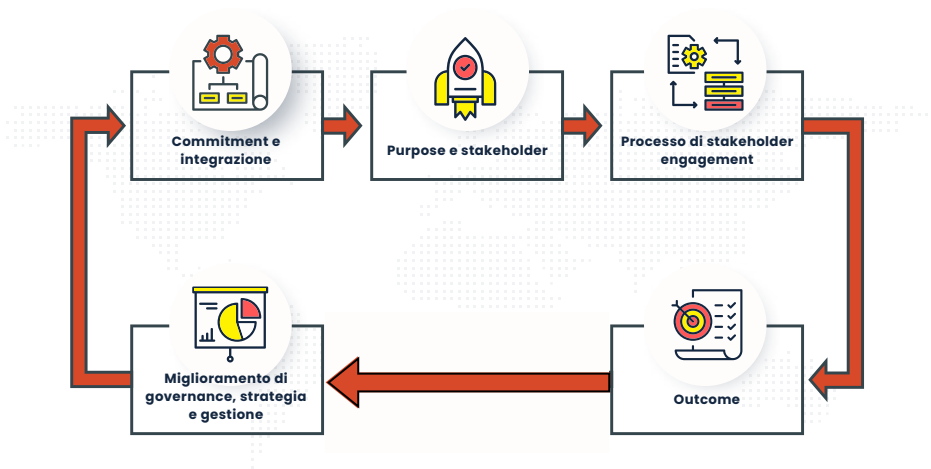
L'azienda per noi è il centro nevralgico di una rete interconnessa di relazioni con tutti i soggetti – interni ed esterni – che influenzano e sono influenzati dalle nostre decisioni: **gli stakeholder**.

Convinte che il valore aziendale si misuri dalla capacità di rispondere alle sfide globali dell'Agenda 2030 con un impegno collettivo, consideriamo fondamentali la **gestione strategica degli stakeholder** e l'analisi delle loro aspettative per generare valore condiviso e impatto positivo.

Gli stakeholder diventano così partner essenziali nella co-creazione di strategie sostenibili che riflettano anche le loro aspettative e contribuiscano al successo dell'azienda. Li coinvolgiamo seguendo le **linee guida AA1000SES** con apertura, trasparenza, integrità e ascolto attivo.

Il processo prende le mosse da una **mappatura** che identifica e classifica le categorie di stakeholder, individuando quelle prioritarie mediante un punteggio di rilevanza (range 1-25 con cutoff 16), calcolato dal prodotto tra influenza e interesse (entrambi in scala 1-5).

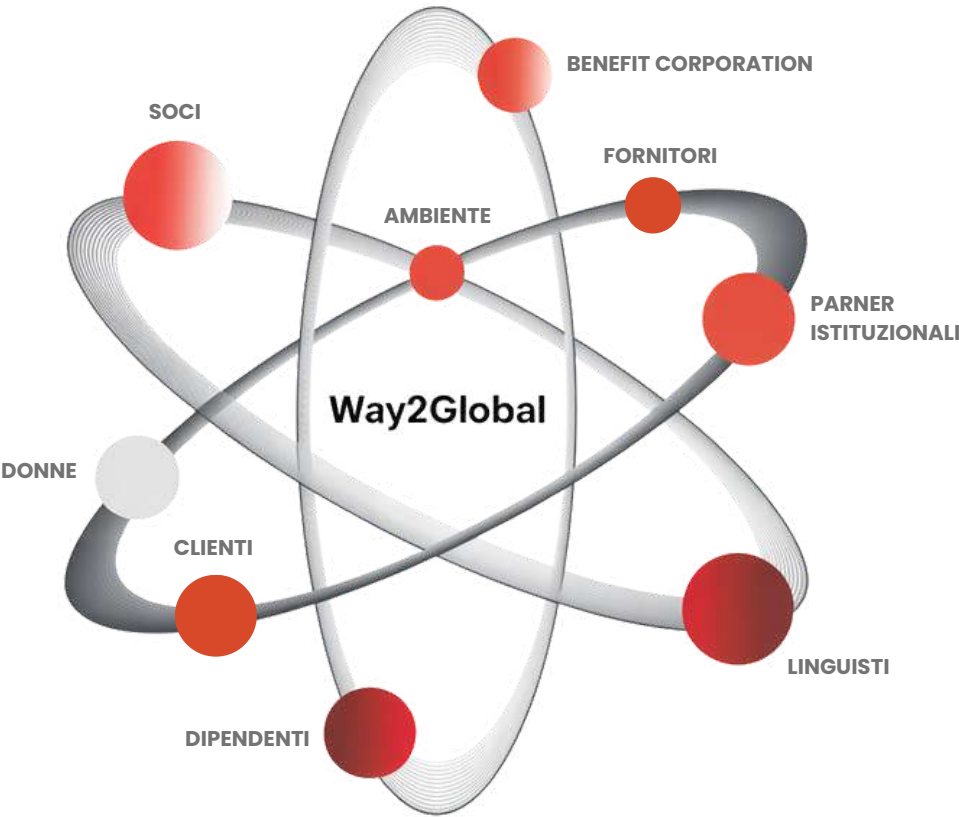
Per le categorie prioritarie approfondiamo le aspettative attraverso canali mirati, puntando a **incrementare nel tempo il grado di ingaggio** secondo i 10 livelli del modello AA1000SES (da "0 - Passività" a "10 Delega") fino alla piena responsabilizzazione rispetto alla vita aziendale. Il dialogo continuo alimenta attività, progetti e processi di sostenibilità, dalla due diligence all'analisi di materialità, allineando strategie e operatività agli interessi condivisi, sotto il monitoraggio del Comitato ESG.



Processo di stakeholder engagement AA1000SES (2015)

La grafica a modello atomico-molecolare rappresenta un **ecosistema interconnesso** dove Way2Global funge da nodo attivo in una rete di relazioni reciproche, paritarie e multidirezionali orientate al dialogo sistemico prodromico di creazione di valore condiviso.

Le particelle che si influenzano reciprocamente in equilibrio dinamico evidenziano la **reciprocità delle relazioni e l'interdipendenza degli stakeholder** in un flusso bidirezionale e reticolare, dove le dimensioni dei nodi rispecchiano l'intensità dell'engagement.



Distribuzione delle attività di engagement per categoria di stakeholder

Esplora i contenuti digitali!

Le socie e i soci

Il socio e la socia di minoranza sono entrati nell'assetto aziendale nel 2020 in segno di gratitudine e riconoscimento per i contributi strategici alla crescita dell'azienda, in ottica di governance partecipata. Affiancando la Founder Laura Gori, sono pilastri fondamentali della nostra struttura proprietaria, apportando visioni complementari essenziali per fronteggiare le sfide dell'innovazione.

In una Benefit Corporation come Way2Global, la sintonia tra socie costituisce la base per un'evoluzione coerente con i valori e i principi che ci hanno contraddistinto sin dalla fondazione come pioniere nella Language Industry. La coesione e lo spirito d'innovazione si rispecchiano anche nella decisione condivisa e reiterata di reinvestire ogni anno gli utili in azienda anziché distribuirli per il beneficio personale.

Questo legame è stato prezioso per affrontare la rivoluzione dell'AI, trasformata con visione, impegno e tanto lavoro da potenziale minaccia in straordinaria opportunità di crescita.

La diversità di competenze e talenti, unita alla visione imprenditoriale condivisa e a una straordinaria rapidità decisionale, ci ha permesso di navigare con agilità attraverso le trasformazioni del mercato, conservando lo spirito dinamico e visionario tipico delle startup, pur in una realtà ormai consolidata.

“ Sarò sempre grata all'On. Mauro Del Barba per avere creato le SB con la legge del 2016 che mi ha consentito di trasformare una profonda crisi imprenditoriale e umana in progetto di rinascita sostenibile, daemon collettivo e salvifico che oggi accende i cuori e le menti delle nostre persone in azienda.



- Laura
Founder & CEO

Questa sinergia continua a guidarci attraverso vere e proprie palingenesi aziendali nell'esplorazione continua di nuove frontiere d'innovazione. In questi 7 anni caratterizzati da plurime crisi esogene, le difficoltà ci hanno spinti ogni volta a precorrere trend, idee e futuro, rinnovando senza sosta processi e strategie con profondi momenti di trasformazione e rinascita, sempre mantenendo saldo il timone verso il nostro Purpose originario.

“ Credo che la grande forza di Way2Global sia la sua capacità di trasformare le minacce in opportunità, proprio come abbiamo fatto nel 2024 con la GenAI.



- Massimo,
socio e COO



Formazione continua



Essere genitore in Way2Global



Anywhere Office



La nostra governance Benefit

Le dipendenti

Nel 2024, le 12 persone del team Way2Global, 11 donne e 1 uomo, rispecchiano il nostro impegno verso l'empowerment femminile e mostrano come l'inclusività possa essere il motore di un'azienda innovativa, anche in termini generazionali: con un'età media di 34 anni, l'organico contava a fine 2024 8 Millennial e 4 GenZ, in un mosaico di prospettive e competenze che arricchisce ogni aspetto del nostro lavoro.

La diversità geografica, dopo quella di genere e di età anagrafica, è il terzo aspetto di questa ricchezza: grazie al modello Anywhere Office, le nostre persone possono lavorare sganciate da ogni vincolo logistico, da Milano a Pisa, da Genova a Bologna, fino a Fuerteventura.

“ Amo la dinamicità del settore, che mi stimola ad apprendere in continuo e affrontare nuove sfide. L'evoluzione tecnologica rende il lavoro più stimolante, poiché problem solving, proattività e curiosità si intrecciano in un processo di crescita che rispecchia appieno il mio approccio professionale e alla vita in generale.



- Giulia
Key Account Manager

“ Grazie per avermi delegato al ritiro del premio Valore D, è stato bello partecipare e ascoltare quelle belle testimonianze d'imprese femminili. Ed è stato bello capire che oltre a Way2Global ci sono tante realtà che condividono i nostri stessi valori.

- Raffaella
Admin Dept.



Il 92% di presenza femminile evidenzia l'efficacia delle nostre politiche DEI, con il sostegno attivo alla maternità e alla genitorialità - misure e iniziative che risultano particolarmente apprezzate dall'intero team, senza distinzioni di genere.

Il nostro patto sociale si fonda su benessere, governance distribuita e concezione evoluta del lavoro. Offriamo contratti flessibili per supportare la genitorialità, monitoriamo regolarmente esigenze e clima aziendale, e investiamo con continuità in formazione intensiva permanente per alimentare crescita professionale e leadership femminile.

La cultura Way2Global incoraggia la partecipazione attiva ai processi decisionali in un ambiente di fiducia, autonomia e trasparenza. Promuoviamo il **dialogo continuo** attraverso tutti i canali disponibili, tra cui il sistema whistleblowing anonimo per tutelare ogni voce.

Linguiste e linguisti

Le linguiste e i linguisti sono traduttrici e traduttori, editor, proofreader e interpreti che costituiscono il nostro capitale umano esterno di eccellenza, una categoria di stakeholder strategicamente determinante per la qualità del servizio offerto, elemento vitale della nostra catena del valore.

Si tratta di freelance o titolari di microimprese integrate nella nostra community come autentiche partner strategiche.

Oltre a un flusso di lavoro continuo, alle risorse storiche offriamo accesso a percorsi di crescita professionale, formazione continua e vantaggi concreti come il co-finanziamento per l'acquisto di strumenti professionali (SW, licenze).

“Negli anni, Way2Global mi ha sempre guidata a crescere oltre i miei limiti. Quando temevo che l'AI avrebbe cancellato il mio ruolo, mi ha dato fiducia con un upgrade che oggi rende il mio lavoro molto più stimolante.



- Nadia
AI Language Specialist

“Way2Global è un'agenzia di traduzione che fornisce un servizio di altissima qualità. Clienti e collaboratori sono sempre al primo posto, ogni richiesta o necessità è accolta con professionalità, cortesia, prontezza, competenza e know-how. I PM e tutto il personale sono altamente qualificati, super gentili e disponibili, con Way2Global si ha la certezza di essere in ottime mani.



- Gabriella
Traduttrice

Nel 2024 abbiamo collaborato con 122 linguiste, tra cui 10 traduttrici del nostro network storico, 5 proofreader specializzate nel controllo qualità, e 3 DTP Specialist, imprese uninominali o familiari addette all'impaginazione multilingue dei documenti, includendovi un'impresa insediata in Ucraina in segno di solidarietà bellica.

La traiettoria professionale di molte di queste esperte si intreccia profondamente con la nostra: negli anni le abbiamo accompagnate dai primi passi come stagiste fino alla loro affermazione come autorità nei rispettivi ambiti di specializzazione.

I nostri progetti Language Industry 4.0 e Way2Academy hanno sostenuto la loro evoluzione professionale e l'acquisizione di competenze digitali avanzate.

“Il mio attaccamento a Way2Global è dovuto al fatto che fate la differenza, anche in relazione al rapporto con noi traduttori che è ancora "personale" e non basato sulle dinamiche della ormai consolidata abitudine di scegliere la risorsa che accetta per prima l'incarico inviato a un nutrito gruppo di persone eventualmente disponibili, abilitando in questo modo anche un fertile confronto.



- Annette
Traduttrice

Nel 2024, attraverso percorsi personalizzati di onboarding e tutoring, le abbiamo guidate nell'integrazione della genAI nei processi produttivi, ampliando le loro competenze e potenziandone il posizionamento professionale.

Per numerose linguiste, Way2Global rappresenta, oltre che un cliente, un autentico punto di riferimento professionale.

Il nostro impegno verso questa community si sostanzia di relazioni durature, continuità occupazionale e coinvolgimento attivo nella co-progettazione di partnership win-win.

La comunicazione fluisce attraverso tutti i canali disponibili, che facilitano dialogo a due vie e trasparenza relazionale, inclusi incontri periodici di aggiornamento, survey monotematiche, e, non ultima, la piattaforma di whistleblowing anonima.

“Vi ringrazio di cuore per tutte le meravigliose opportunità che mi offrite costantemente, è davvero un piacere collaborare con la vostra realtà su progetti di interpretariato così stimolanti e per clienti che rappresentano l'élite dell'industria e della finanza internazionale.



- Maurizio
Interprete

Partner tech (IT & AI)

Sono gli attori strategici che abilitano la nostra infrastruttura digitale e guidano la nostra evoluzione tecnologica nell'era della post-localizzazione.

Si tratta di fornitori di servizi cloud e cybersecurity avanzati che garantiscono la robustezza e sicurezza della nostra piattaforma operativa, società di ingegneria software specializzate nello sviluppo di soluzioni per il settore linguistico, e innovatori nel campo dell'AI generativa con cui collaboriamo in ottica di co-sviluppo e sperimentazione precoce.

Non sono semplici fornitori ma veri co-creatori della nostra infrastruttura digitale e catalizzatori della strategia di trasformazione AI-driven. Il loro contributo è determinante per mantenere il nostro vantaggio competitivo, garantire l'accesso alle tecnologie emergenti e assicurare la compliance normativa necessaria nei mercati regolamentati che serviamo.

La relazione con questi stakeholder si configura come un'alleanza strategica a lungo termine, essenziale per guidare l'innovazione tecnologica e rendere accessibili le potenzialità della GenAI a tutta la nostra filiera.

Le donne

Le donne sono per noi un pilastro identitario, rappresentando non solo un gruppo di stakeholder prioritario ma un vero e proprio motore di cambiamento e innovazione.

Il nostro impegno verso questa categoria si esprime attraverso la collaborazione con una rete di organizzazioni femminili (B Women Italy, Stati Generali delle Donne, STEAMiamoci, ...) e l'attivismo della CEO nei principali forum dedicati all'equità di genere.

Nel nostro ecosistema inclusivo, KPI e pratiche all'avanguardia hanno percorso la Certificazione UNI PdR125, mentre l'adesione ai WEP di UN Women e a iniziative istituzionali testimoniano un impegno costante.

All'interno dell'azienda, sosteniamo le donne con programmi specifici di sviluppo professionale, misure di work-life balance e welfare aziendale; all'esterno, ci mobilitiamo per i diritti femminili e contro ogni forma di discriminazione o violenza.

Siamo convinte che la leadership femminile generi risultati misurabili (Harvard attesta che le aziende DEI hanno il 45% di probabilità in più di crescere) e che la parità di genere dell'SDG5, inclusa nel nostro Statuto, sia raggiungibile solo attraverso un impegno collettivo sistematico.

L'ambiente

L'ambiente è per Way2Global uno stakeholder "silente" ma fondamentale, le cui aspettative vengono colte attraverso dati scientifici, proxy, e osservazioni sul campo per informare le nostre strategie operative.



Il nostro commitment ambientale si traduce in azioni concrete per ridurre l'impronta carbonica e ottimizzare l'uso delle risorse. Dal 2021 (baseline) monitoriamo le nostre performance ecologiche mediante KPI e programmi di miglioramento continuo in linea con l'Accordo di Parigi.

Green Translations incarna questa filosofia, dimostrando che anche una PMI di servizi a basso impatto può trasformare la sostenibilità in vantaggio competitivo, creando catene del valore rigenerative che beneficino l'intero ecosistema.

I Clienti

I clienti costituiscono un gruppo di stakeholder diversificato che spazia dalle multinazionali Fortune 500, servite anche attraverso gare internazionali, alle PMI italiane e ai grandi gruppi operanti in settori regolamentati (finanziario, legale, Life Sciences, tecnico e leisure).

Oltre alle maggiori agenzie di traduzione internazionali, vi sono inclusi importanti studi legali e una buona percentuale di clienti Purpose-driven (benefit corporation, fondazioni, partecipate e multi-utility che forniscono servizi di pubblica utilità).

Per accrescere nel tempo la loro soddisfazione, capitalizziamo i risultati delle survey annuali e i feedback raccolti attraverso tutti i canali di comunicazione disponibili. La creazione di valore per i clienti include progetti come Green Translations, che li coinvolge attivamente nelle nostre pratiche di sostenibilità ambientale, e Made in B Italy, che promuove il modello delle Società Benefit a livello globale, ma anche la Certificazione B Corp, 3 Certificazioni ISO, l'appartenenza ad associazioni e organizzazioni istituzionali, e l'accreditamento su piattaforme di e-procurement e marketplace delle catene del valore.

Esplora i contenuti digitali!

Le Benefit Corporation

La comunità delle Benefit Corporation rappresenta un movimento in rapida espansione che sta ridefinendo il concetto stesso di impresa.

In Italia conta quasi 5.000 Società Benefit e 400 B Corp certificate, mentre a livello globale comprende oltre 9.500 B Corp certificate in 102 paesi.

Way2Global è una Società Benefit sin dalla sua fondazione, e una B Corp certificata dal 2019.

Partecipiamo attivamente alla governance di Assobenefit e siamo profondamente integrate in questa rete di innovatori e innovatrici che, guidate da Purpose e impatto positivo, pongono il business al servizio del bene comune.

Consideriamo questa community il nostro "nuovo posto nel mondo" e siamo impegnate a promuovere e diffondere questo paradigma imprenditoriale rivoluzionario con entusiasmo attraverso collaborazioni strategiche e progetti condivisi.

Per la nostra organizzazione, l'ecosistema Benefit rappresenta non solo un gruppo di stakeholder fondamentale, ma anche una continua fonte di ispirazione e un ancoraggio identitario che rafforza la nostra missione e alimenta la crescita di un modello economico più equo e sostenibile.



Desidero ringraziarti di cuore per aver partecipato al nostro webinar e per aver condiviso la tua esperienza e visione sul tema delle società benefit e dell'empowerment femminile.

La tua testimonianza ha offerto spunti concreti e ispiranti, capaci di accendere riflessioni profonde su come rendere l'impegno sociale e ambientale parte integrante del proprio modello di business. Un apporto di grande valore per chi crede – come noi – che le imprese possano essere protagoniste di un cambiamento culturale, generativo e inclusivo.

Ti sono grata per aver dato

voce a un modo
diverso di
fare impresa,
più consapevole,
più giusto,
più umano.
E questo è un
seme prezioso
per tutti noi.

- Maria
Concetta
Rizzo, ODCEC



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
MILANO



IFRS IR Conference 2024



Convegno Assolombarda su AI

Partner istituzionali

Le nostre relazioni con i partner istituzionali includono un'articolata rete di soggetti: Pubbliche Amministrazioni, università, enti no-profit, standard-setter, associazioni di categoria e sistemi camerali, tutti essenziali nel nostro ecosistema collaborativo.

Questo network strategico comprende realtà come Assobenefit, B Lab, UNGC²⁷, CO2alizione Italia²⁸, SBTi²⁹, SME Climate Hub³⁰, AsVis³¹ e Unioncamere³², ma anche sistemi di rappresentanza come Assolombarda³³, Confindustria³⁴, Confcommercio³⁵ e le associazioni settoriali Unilingue³⁶ e Federlingue³⁷, oltre a enti di formazione come Ebiter³⁸ e Afol³⁹.

Con il mondo accademico coltiviamo collaborazioni che spaziano dai progetti formativi ai tirocini, dalla partecipazione a panel convegnistici all'organizzazione di workshop, mentre il nostro modello di business diviene spesso oggetto di pubblicazioni e ricerche.

Particolarmente significativo nel 2024 è stato il nostro contributo alla finalizzazione e divulgazione dei framework di rendicontazione sostenibilità con i principali standard-setter internazionali (EFRAG, OIBR⁴⁰, IFRS Foundation⁴¹).

Le alleanze con PA ed enti territoriali si traducono in iniziative concrete che generano valore condiviso secondo principi di sussidiarietà, rafforzando il nostro radicamento nelle comunità locali



Dear Laura,
On behalf of the IFRS Foundation and OIBR Foundation we thank you for your participation in the Integrated Thinking and Reporting Conference in Milan on 18 October. We appreciate your contribution to our proceedings and your engagement with delegates.

The conference itself was a great success and we can report that, in addition to the in-person attendance, just over 400 delegates joined us on-line from all corners of the world.

We value the care with which you prepared your comments. They will be used to support the future work of the IFRS staff team and the boards, as well as inform discussions within IR communities

Thank you again for spending time with us, for sharing your experience and expertise, and for your commitment to this vital agenda.

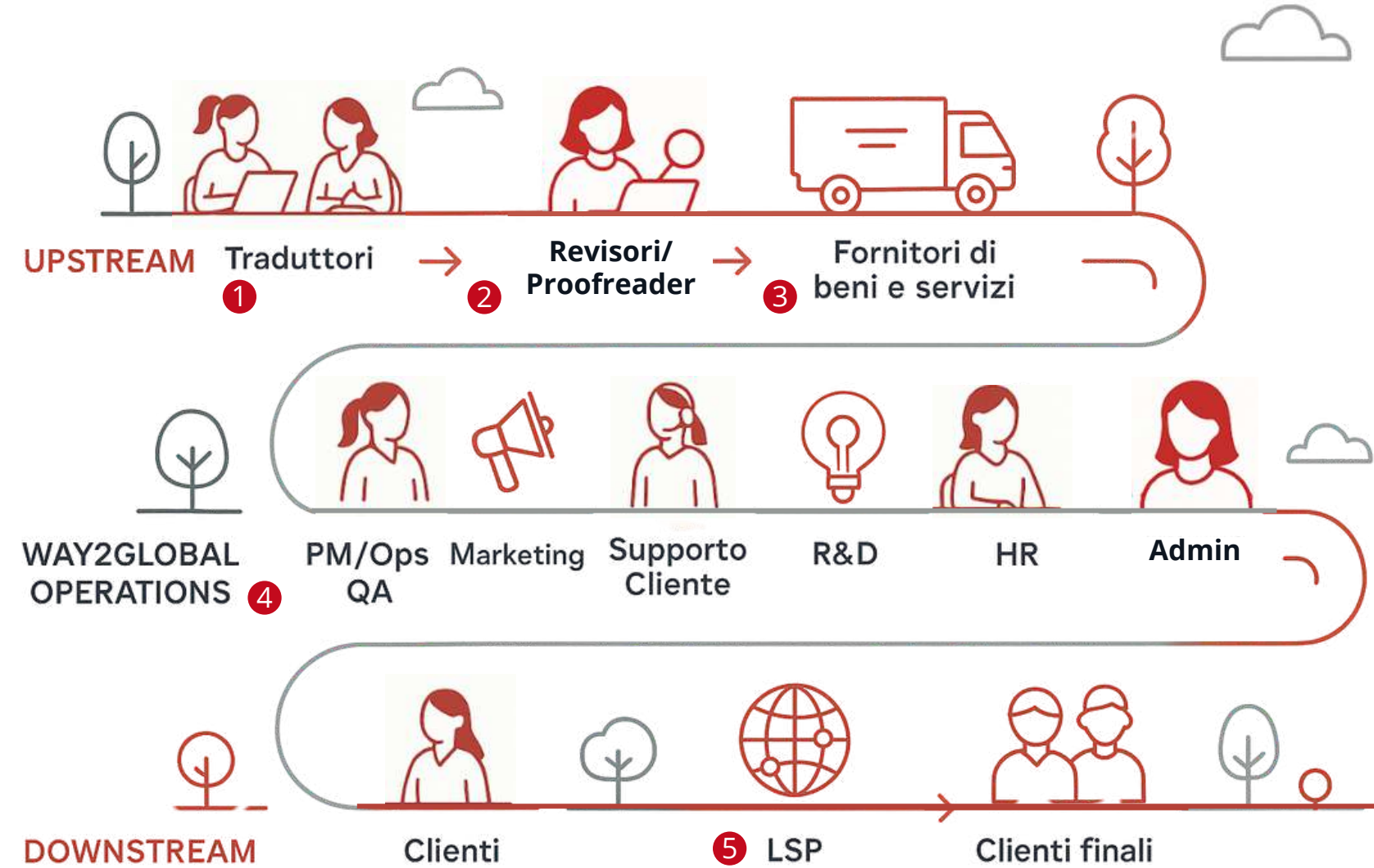
Jonathan Labrey - IFRS Foundation
Prof. Dr Stefano Zambon - OIBR Foundation



Modalità e canali di stakeholder engagement

Categoria di Stakeholder	Modalità d'ingaggio		Livello d'ingaggio	Tipologia	Interessi/ Aspettative degli stakeholder		Interessi/ Aspettative dell'azienda	
Soci	- Meeting settimanali e CdA - Reportistica finanziaria e ESG - Comunicazioni digitali	- Riunioni strategiche - Audit e analisi materiali	10 - Empowerment	Critico	- Governance efficace - Stabilità finanziaria - Continuità del business	- Reputazione aziendale - Trasparenza informativa - Gestione rischi strategici	- Governance partecipativa - Solidità finanziaria - Allineamento strategico - Innovazione tecnologica e sociale	- Opportunità di mercato - Responsabilità sociale - Gestione efficace dei rischi
Dipendenti	- Riunioni periodiche e Focus Group - Piattaforme digitali e intranet - Comunicazione diretta - Canali di feedback e autovalutazione	- Sistema whistleblowing - Reportistica di sostenibilità - Social network	10 - Empowerment	Critico	- Coinvolgimento decisionale - Work-life balance e welfare - Crescita professionale - Inclusione e diversità	- Trasparenza comunicativa - Appartenenza - Sicurezza lavorativa	- Benessere personale - Sviluppo professionale - Comunicazione trasparente - Sostenibilità integrata	- Innovazione tecnologica e sociale - Fidelizzazione dei talenti - Diversità e inclusione
Linguiste e linguisti	- Comunicazione diretta e digitale - Formazione ed eventi - Canale whistleblowing - Codice etico e audit	- Monitoraggio qualità - Reportistica ESG - Incontri semestrali	9 - Collaborazione	Critico	- Volumi di lavoro continuativi - Retribuzione equa e puntuale - Opportunità di crescita	- Chiarezza contrattuale - Riconoscimento professionale	- Qualità dei servizi - Affidabilità e puntualità - Flessibilità operativa	- Capacità d'innovazione - Allineamento valoriale
Partner tecnologici (IT & AI)	- Co-design e sviluppo congiunto - Sessioni di testing e feedback - Innovation lab	- Piattaforme collaborative - Reportistica tecnica e ESG - Community di sviluppo	9 - Collaborazione	Critico	- Co-innovazione tecnologica - Accesso a dati e use case - Sviluppo competenze specifiche	- Visibilità di mercato - Condivisione di standard e framework	- Accelerazione digitale - Vantaggio competitivo - Integrazione soluzioni innovative	- Ottimizzazione processi - Competenze tecnologiche avanzate - AI etica e responsabile
Donne	- Politiche di recruitment inclusive - Partecipazione a eventi e workshop - Formazione mirata	- Advocacy e role modeling - Condivisione di policy inclusive - Reportistica di sostenibilità	8 - Coinvolgimento	Rilevante	- Empowerment professionale - Work-life balance	- Ambiente inclusivo - Contrasto alla violenza di genere	- Perseguimento impatti e FBC - Contributo femminile al valore - Ritorno reputazionale	- Leadership innovativa - Miglioramento culturale
Clienti	- Comunicazione multicanale - Gare e tender - Portali di profilazione sostenibile	- Gestione reclami e feedback - Eventi e fiere - Reportistica di sostenibilità	8 - Coinvolgimento	Critico	- Qualità del servizio - Rapporto qualità-prezzo	- Rapidità di risposta - Sostenibilità	- Fidelizzazione - Miglioramento continuo - Espansione di mercato	- Reputazione positiva - Partnership strategiche - Valore condiviso
Benefit Corporation	- Networking Benefit - Eventi e iniziative congiunte - Sperimentazione e uso tool (BIA, SDG	- Advocacy e campagne - Alleanze strategiche - Social media e reportistica	9 - Collaborazione	Critico	- Sensibilizzazione culturale - Sviluppo networking	Condivisione best practices	- Associazionismo strategico - Mentorship e influenza - Identità aziendale distintiva	- Partnership strategiche - Influenza sulle politiche CSR
Partner istituzionali	- Partecipazione a iniziative - Stage e programmi formativi - Pubblicazioni congiunte	- Piattaforme digitali - Reportistica di sostenibilità - Incontri diretti	9 - Collaborazione	Critico	- Collaborazione su progetti innovativi - Coinvolgimento formativo	- Condivisione conoscenze - Best practices	- Progetti congiunti innovativi - Accesso a risorse formative - Impatto reputazionale	- Visibilità istituzionale - Advocacy su politiche pubbliche

La **catena del valore**



Hotspot

IMPATTI POSITIVI

- 12
- Flusso di lavoro | Tech Transfer | Capacity Building | Way2Academy | Inclusione nel welfare aziendale | Gender Procurement
- 3
- Gender Procurement | Acquisti km 0 | Approvvigionamento energie rinnovabili
- 4
- Anywhere Office | Formazione intensiva | Governance partecipata | Welfare | Felicità delle persone | Empowerment femminile
- 5
- Green Translations | Made in B Italy | “Traduciamo la sostenibilità” | Costruzione di filiere sostenibili | Cybersecurity | Diffusione e advocacy per modello Benefit

IMPATTI NEGATIVI

- 3
- Acquisti remoti | Consumo energia non rinnovabile

Rappresentazione della nostra catena del valore con Hotspot (punti soggetti a generazione impatti positivi-negativi) e azioni viatico d’impatto.

L'analisi di doppia materialità

Anche per l'esercizio 2024 abbiamo applicato volontariamente l'analisi di doppia materialità (Double Materiality Assessment, DMA), metodologia che pratichiamo come early-adopter dal 2022. Il processo, condotto secondo i **principi ESRS**, integra la prospettiva *inside-out* (materialità d'impatto) e *outside-in* (materialità finanziaria) attraverso quattro fasi strutturate.

Nella **prima fase** abbiamo **identificato i temi ESG rilevanti** partendo dall'elenco ESRS AR 16, classificati in ambientali, sociali e di governance. Il processo ha integrato un approccio *bottom-up* di raccolta dei temi specifici emersi dall'analisi interna e dal coinvolgimento degli stakeholder, con un approccio *top-down* di mappatura e riclassificazione secondo la tassonomia ESRS, con l'aggiunta dei temi *entity-specific* di Way2Global.

La **seconda fase** ha **analizzato impatti, rischi e opportunità (IRO)** per ciascun tema, identificando gli impatti positivi e negativi, effettivi e potenziali, sulle nostre attività, mappando i rischi finanziari e le opportunità correlate, e documentando le connessioni causali tra impatti ed effetti finanziari per esplicitare le interdipendenze tra le due dimensioni della materialità.

Nella **terza fase** abbiamo **valutato il grado di materialità** applicando i criteri ESRS. Per la materialità d'impatto: gravità (entità, portata, irrimediabilità), oltre alla probabilità per gli impatti potenziali. Per la materialità finanziaria: magnitudo degli effetti economici e probabilità di manifestazione. La soglia di rilevanza è stata fissata a 7 su scala 0-10.

L'**ultima fase** è stata quella del **reporting**: abbiamo mappato ciascun IRO materiale sui requisiti d'informativa ESRS, identificando le metriche rilevanti e integrando informazioni *entity-specific* per rappresentare le peculiarità del nostro modello Benefit.

Il **coinvolgimento degli stakeholder**, strutturato secondo lo Standard AA1000SES, ha contribuito alla definizione delle priorità: i feedback raccolti da ciascun gruppo sono stati interpolati con le valutazioni aziendali interne, generando una sintesi bilanciata tra prospettiva esterna e interna nella determinazione del ranking finale dei temi materiali.

I **17 temi materiali** identificati sono stati approvati dal Comitato ESG e ratificati dal CdA, garantendo allineamento strategico con le finalità di beneficio comune.

Nel 2024 abbiamo **rafforzato l'analisi finanziaria** quantificando gli **impatti su CapEx e OpEx**, e valutando gli effetti economici nel breve, medio e lungo termine.

Questo approccio ha consentito di tradurre i temi ESG in indicatori finanziari quantificabili, perfezionando l'integrazione delle metriche di sostenibilità nei processi di allocazione del capitale e pianificazione strategica.



CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA MATERIALITÀ

Sistema di scoring (0-10) con soglia di materialità: 7

- ✔ **Materialità d'impatto** (entità x portata x irrimediabilità): gravità degli impatti su persone e ambiente
- ✔ **Materialità finanziaria** (magnitudo x probabilità): effetti economici di rischi e opportunità (confluiti a valle nel framework di valutazione dei rischi ERM con scala 1-9)

Materialità d'impatto

La tabella elenca i **17 temi materiali** individuati dall'analisi di doppia materialità 2024, dettagliando per ciascuno priorità, classificazione ESRS/VSME, descrizione, rilevanza (d'impatto o finanziaria), collegamento con le finalità di beneficio comune (FBC), perimetro, orizzonte temporale, capitali impattati, aree BIA, SDG e politiche aziendali di riferimento. Tutti i temi identificati superano la soglia di materialità e presentano una gravità elevata sia in termini d'impatto sia di ricadute finanziarie, con un orizzonte temporale prevalentemente di breve periodo, rispecchiando l'urgenza delle sfide poste dal contesto attuale, con particolare riguardo alla rivoluzione dell'AI generativa nel settore.

Priorità (Gravità)	Pillar ESRS/VSME E-Environment S - Social G - Governance	(Sotto) Tema ESRS/VSME	Tema Way2Global	Descrizione	Materialità d 'Impatto o Finanziaria & connessione con FBC [Purpose]	Perimetro dell'impatto Upstream Interno Downstream	Orizzonte temporale B = Breve, M = Medio, L = Lungo	Capitale impattato	Area BIA	Politiche aziendali	SDG impattati
1	G	Condotta aziendale	Innovability e adozione della genAI	La rivoluzione dell'AI generativa rappresenta una sfida dirompente ma anche un'opportunità per Way2Global. L'integrazione etica dell'AI nei processi è fondamentale per mantenere competitività e trasformare il modello di business in un settore in profonda trasformazione.	 PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-2 Interazione dei processi A-3 Qualità e Sostenibilità	
2	G	Condotta aziendale	Governance Benefit	La nostra identità Benefit garantisce resilienza strutturale in un contesto VUCA/BANI e guida l'integrazione degli obiettivi d'impatto nelle strategie aziendali, anticipando l'evoluzione normativa europea verso la sostenibilità d'impresa.	 PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	B-L	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario Naturale	Governance Lavoratori Comunità Ambiente Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-5 Diversità, Equità e Inclusione - DEI A-6 Codice Etico A-7 Carta dei Valori A-8 Diritti Umani	
3	G	Condotta aziendale	Contrazione del mercato e resilienza del business	Il settore della Language Industry affronta una trasformazione senza precedenti con polarizzazione tra servizi premium e soluzioni standardizzate. Si rende necessario un ripensamento strategico del posizionamento e dell'offerta Way2Global per garantire sostenibilità economica e resilienza in un mercato in contrazione strutturale.	 PURPOSE!	Upstream Interno	B-M	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-5 Diversità, Equità e Inclusione - DEI A-6 Codice Etico	
4	G - S	Condotta aziendale / Forza lavoro propria	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	Il modello Anywhere Office incarna la nostra finalità statutaria della “felicità dei dipendenti”. Questo paradigma flessibile rappresenta un elemento distintivo della nostra identità, impattando su produttività, competitività e capacità di attrarre talenti in un mercato del lavoro in trasformazione.	 PURPOSE!	Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario Naturale	Governance Lavoratori Comunità Ambiente Clienti	A-5 Diversità, Equità e Inclusione - DEI A-6 Codice Etico A-9 Salute e Sicurezza A-10 Employee Handbook A-13 Gestione delle risorse umane	

Priorità (Gravità)	Pillar ESRS/VSME E-Environment S - Social G - Governance	(Sotto) Tema ESRS/VSME	Tema Way2Global	Descrizione	Materialità d 'Impatto o Finanziaria & connessione con FBC [Purpose]	Perimetro dell'impatto Upstream Interno Downstream	Orizzonte temporale B = Breve, M = Medio, L = Lungo	Capitale impattato	Area BIA	Politiche aziendali	SDG impattati
5	G	Condotta aziendale	Crisi del primo cliente storico	Le difficoltà del nostro primo cliente storico, da sempre nostro riferimento, evidenziano il rischio di concentrazione della clientela e le sfide della transizione verso modelli di delivery AI-driven. Questa situazione impatta sui volumi di lavoro e richiede diversificazione e adattamento per ridurre la dipendenza da singoli grandi clienti.	 + 	Upstream Interno	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità	   
6	G	Condotta aziendale	Retention clienti strategici	In un mercato in profonda trasformazione, fidelizzare i clienti principali è cruciale per la stabilità finanziaria e reputazionale. Integrare le nostre soluzioni nelle loro catene del valore garantisce continuità dei ricavi e riduce la volatilità in un contesto competitivo complesso.	 +  PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-4 Politica Ambientale A-12 Comunicazione etica	   
7	G	Condotta aziendale	Sviluppo commerciale e acquisizione clienti	L'acquisizione di nuovi clienti è un pilastro della nostra strategia. Il modello di sviluppo basato su un team Sales strutturato e dinamico, unito a un approccio di tipo consulenziale, rappresenta un vantaggio competitivo in un mercato caratterizzato da pressione sui prezzi e crescente automazione.	 +  PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario Naturale	Governance Lavoratori Comunità Ambiente Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-6 Codice Etico A-4 Politica Ambientale A-12 Comunicazione etica	    
8	G	Condotta aziendale	Strategia “Traduciamo la sostenibilità”	Il posizionamento strategico nella traduzione della reportistica ESG allinea il nostro core business con l'identità Benefit e le nuove esigenze di mercato. Questa specializzazione rappresenta un elemento di differenziazione, creando sinergia tra competenze tecniche e vocazione sostenibile.	 +  PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Ambiente Clienti	A-12 Comunicazione etica	   
9	G S	Condotta aziendale / Lavoratori nella catena del valore	Supply chain sostenibile	L'evoluzione normativa CSRD/CSDD valorizza il nostro approccio pionieristico alla costruzione di filiere responsabili. Coinvolgere attivamente la supply chain nelle politiche ESG è un elemento distintivo della nostra governance e anticipa i requisiti di due diligence delle nuove direttive europee.	 +  PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	M	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario Naturale	Governance Lavoratori Comunità Ambiente Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-4 Politica Ambientale A-5 Diversità, Equità e Inclusione - DEI A-6 Codice Etico A-7 Carta dei Valori A-8 Diritti Umani A-11 Codice di condotta fornitori	         
10	G	Condotta aziendale	Cybersecurity e protezione dati	Con la transizione digitale e l'integrazione dell'AI, la sicurezza IT assume una dimensione etica e di governance fondamentale per la fiducia dei clienti e la continuità operativa. La gestione responsabile delle informazioni è critica nel nostro settore, dove riservatezza e integrità sono elementi essenziali del servizio.	 + 	Upstream Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario Naturale	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-6 Codice Etico	    
11	G	Condotta aziendale	Deglobalizzazione e calo dell'export	Le tendenze protezionistiche e le tensioni geopolitiche limitano le opportunità di espansione internazionale, elemento rilevante del nostro business. Questo fenomeno richiede una rimodulazione delle strategie di sviluppo estero per preservare la diversificazione geografica in un contesto di frammentazione delle catene del valore globali.	 + 	Upstream Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-6 Codice Etico A-12 Comunicazione etica	       

Priorità (Gravità)	Pillar ESRS/VSME E-Environment S - Social G - Governance	(Sotto) Tema ESRS/VSME	Tema Way2Global	Descrizione	Materialità d 'Impatto o Finanziaria & .onnesione con FBC [Purpose]	Perimetro dell'impatto Upstream Interno Downstream	Orizzonte temporale B = Breve, M = Medio, L = Lungo	Capitale impattato	Area BIA	Politiche aziendali	SDG impattati
12	G S	Condotta aziendale / Lavoratori nella catena del valore	Empowerment femminile	La promozione di leadership ed empowerment femminile fa parte della nostra identità e finalità statutaria. In un contesto italiano con significativi divari di genere, il nostro impegno per l'empowerment femminile costituisce elemento distintivo di governance e responsabilità sociale, oltre che una leva d'innovazione e diversificazione.	 PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	M	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-5 Diversità, Equità e Inclusione - DEI A-6 Codice Etico A-7 Carta dei Valori A-8 Diritti Umani A-13 Gestione delle risorse umane	
13	E G	Cambiamenti climatici / Condotta aziendale	Decarbonizzazione e Green Translations	Il nostro impegno verso NetZero, formalizzato in Statuto, risponde alle sfide climatiche e anticipa le crescenti aspettative del mercato sulla sostenibilità ambientale. Green Translations concretizza questo impegno integrando la responsabilità ambientale nel core business e coinvolgendo l'intera catena del valore.	 PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	M	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario Naturale	Governance Lavoratori Comunità Ambiente Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-4 Politica Ambientale	
14	G	Condotta aziendale	Partecipazione a tender di gara	In un mercato orientato al valore sostenibile, i tender di gara rappresentano opportunità di crescita e diversificazione. Il nostro posizionamento Benefit, le certificazioni di qualità e il rating di legalità diventano elementi distintivi nei processi di valutazione, in un contesto di crescente attenzione ai criteri ESG negli appalti.	 PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-4 Politica Ambientale A-5 Diversità, Equità e Inclusione - DEI	
15	G	Condotta aziendale	Accesso a finanza agevolata	L'accesso a strumenti di finanza agevolata è un'opportunità strategica per sostenere i nostri progetti d'innovazione in ambito GenAI e d'internazionalizzazione. In un contesto di contrazione di mercato, questi strumenti possono accelerare transizione digitale e diversificazione geografica, contribuendo alla sostenibilità economica e alla competitività in un settore in trasformazione.	 PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	B	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario Naturale	Governance Lavoratori Comunità Ambiente Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-4 Politica Ambientale A-5 Diversità, Equità e Inclusione - DEI	
16	G	Condotta aziendale	Resilienza economico-finanziaria	In un settore caratterizzato da crescente volatilità e pressione sui margini, la solidità finanziaria diventa fattore critico di resilienza e competitività. Una gestione prudente, l'ottimizzazione delle linee bancarie e una strategia d'investimenti ESG-aligned sono essenziali per la continuità operativa e la capacità d'investire in innovazione.	 PURPOSE!	Upstream Interno	B	Produttivo Intellettuale Finanziario	Governance Lavoratori	A-3 Qualità e Sostenibilità	
17	G	Condotta aziendale	Integrazione strategica della DNF	La rendicontazione di sostenibilità è per Way2Global un esercizio di trasparenza e uno strumento strategico di sviluppo e posizionamento. L'adozione anticipata dell'IR e degli Standard ESRS/VSME esprime la nostra vocazione pionieristica nell'integrare la sostenibilità nella corporate governance, posizionandoci come riferimento per le PMI nell'evoluzione della reportistica ESG a livello europeo.	 PURPOSE!	Upstream Interno Downstream	B-M	Produttivo Intellettuale Umano Relazionale Finanziario	Governance Lavoratori Comunità Clienti	A-3 Qualità e Sostenibilità A-6 Codice Etico A-12 Comunicazione etica	

Materialità finanziaria

Sull'esercizio 2024 abbiamo voluto rafforzare l'analisi di materialità finanziaria quantificando gli impatti su **CapEx** (investimenti) e **OpEx** (spese operative) e valutando gli effetti economici nel breve, medio e lungo termine. La materialità finanziaria identifica le questioni di sostenibilità che generano o potrebbero ragionevolmente generare effetti finanziari materiali sull'azienda in termini di performance finanziaria (ricavi, costi, marginalità), posizione patrimoniale (attivi, passivi, patrimonio netto), flussi di cassa (operativi, di investimento, di finanziamento) e accesso alla finanza e costo del capitale. Questo approccio ha consentito di tradurre i temi ESG in indicatori finanziari quantificabili, perfezionando l'integrazione delle metriche di sostenibilità nei processi di allocazione del capitale e pianificazione strategica, fino a delineare l'evoluzione prospettica del nostro modello di business a lungo termine.

Tema Materiale	Impatti potenziali su CAPEX	Impatti potenziali su OPEX	Orizzonte temporale degli effetti	Classificazione R/O
1. Innovability e adozione della genAI	- Investimenti in R&S per GenAI: 35-50K€ nel breve termine per sviluppo di piattaforme proprietarie basate su AI (incl. importante contributo aggiudicato con progetto GenAI4All) - Acquisizione tecnologie e licenze: 12-20K€ per licenze software e integrazioni di sistemi AI - Investimento in infrastrutture IT: 10-15K€ per potenziamento server e storage per elaborazione AI	- Formazione e aggiornamento: 8-12k€/anno per upskilling del personale su tecnologie GenAI - Costi di implementazione e integrazione: 5-10K€/anno per consulenze specialistiche - Costi di manutenzione e aggiornamento: 5-8% del CAPEX annuale	- Breve termine (0-2 anni): investimento iniziale significativo con riduzione costi -40% - Medio termine (3-5 anni): scaling dell'automazione su quota maggiore servizi - Lungo termine (>5 anni): leadership tecnologica e differenziazione di mercato	Opportunità
2. Governance Benefit	- Sistemi di gestione e monitoraggio impatto: 2-3K€ per implementazione di piattaforme e tool di misurazione - Certificazioni e audit: 5-8K€ per ottenimento e mantenimento certificazioni - Software di reportistica: 1-2€ per strumenti di rendicontazione integrata	- Mantenimento status e reporting: 5-8K€/anno per adempimenti e comunicazione - Formazione e consulenze specialistiche: 8-12K€/anno per supporto ESG e governance - Attività di engagement: 5-8K€/anno per coinvolgimento stakeholder	- Breve termine (0-2 anni): posizionamento distintivo nel mercato - Medio termine (3-5 anni): migliore accesso a finanziamenti e clienti sensibili - Lungo termine (>5 anni): resilienza reputazionale e vantaggio competitivo	Opportunità
3. Contrazione del mercato e resilienza del business	- Sviluppo nuovi servizi: 8-12K€ per diversificazione dell'offerta - Ricerca e analisi di mercato: 5-8K€ per identificazione nuove opportunità - Strumenti di business intelligence: 4-6K€ per monitoraggio trend e competitor	- Consulenze strategiche: 8-10K€/anno per ridefinizione del modello di business - Ottimizzazione processi: 5-8K€/anno per efficientamento operativo - Formazione su nuovi servizi: 4-6K€/anno per sviluppo competenze	- Breve termine (0-2 anni): adattamento tattico al mercato in cambiamento - Medio termine (3-5 anni): penetrazione in nuovi segmenti di mercato - Lungo termine (>5 anni): modello di business resiliente alle oscillazioni di mercato	Rischio
4. Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	- Tecnologie collaborative: 10-12K€ per piattaforme di comunicazione e project management - Infrastruttura lavoro ibrido e GE: 8-10K€ per adeguamento spazi e tecnologie inclusive - Piattaforme welfare: 8-12K€ per strumenti di supporto al benessere e GE	- Programmi di wellbeing ed empowerment femminile: 12-18K€/anno per iniziative di benessere organizzativo e leadership - Formazione e sviluppo inclusivo: 8-12K€/anno per upskilling/reskilling e mentoring - Eventi, welfare e team building: 3-5K€/anno per PdR e supporto organizzativo	- Breve termine (0-2 anni): riduzione turnover del personale (-10-15%) - Medio termine (3-5 anni): aumento produttività e engagement (+5-10%) - Lungo termine (>5 anni): employer branding rafforzato e attrazione talenti	Opportunità

Tema Materiale	Impatti potenziali su CAPEX	Impatti potenziali su OPEX	Orizzonte temporale degli effetti	Classificazione R/O
5. Crisi del primo cliente storico	- CRM avanzato: 4-8K€ per analisi e gestione portafoglio clienti - Analisi e segmentazione clienti: 2-4K€ per identificazione rischi di concentrazione - Strumenti di risk assessment: 2-3K€ per valutazione scenari e contingency planning	- Riorganizzazione team: 5-8K€/anno per riallocazione risorse - Business development: 4-6K€/anno per sviluppo nuovi mercati - Analisi di mercato: 2-3K€/anno per monitoraggio opportunità	- Breve termine (0-2 anni): mitigazione rischio di dipendenza (-20-30%) - Medio termine (3-5 anni): diversificazione del portafoglio clienti - Lungo termine (>5 anni): distribuzione equilibrata del fatturato su clientela ampia	Rischio
6. Retention clienti strategici	- CRM e analisi predittiva: 5-8K€ per anticipazione bisogni e fidelizzazione - Integrazioni sistema cliente: 4-6K€ per sistemi di collaborazione seamless - Personalizzazione servizi: 3-5K€ per soluzioni tailor-made	- Account management dedicato: 8-12K€/anno per presidio clienti chiave - Servizi premium: 5-8K€/anno per offerta differenziata - Programmi fedeltà: 2-3K€/anno per incentivi alla continuità	- Breve termine (0-2 anni): incremento tasso di retention (+10-15%) - Medio termine (3-5 anni): aumento share of wallet su clienti esistenti (+15-20%) - Lungo termine (>5 anni): consolidamento partnership strategiche	Rischio
7. Sviluppo commerciale e acquisizione clienti	- Marketing automation: 6-9K€ per piattaforme di lead generation - Sales intelligence: 5-8K€ per analisi e targeting prospect - Presenza digitale: 3-6K€ per canali e contenuti	- Team commerciale: 10-15K€/anno per risorse dedicate - Campagne marketing: 6-9K€/anno per iniziative di acquisizione - Partecipazione eventi: 4-8K€/anno per networking e visibilità	- Breve termine (0-2 anni): aumento lead generation e conversion rate (+20-30%) - Medio termine (3-5 anni): diversificazione base clienti per settore e dimensione - Lungo termine (>5 anni): resilienza commerciale e riduzione dipendenza da singoli clienti	Opportunità
8. Strategia "Traduciamo la sostenibilità"	- Knowledge base ESG: 3-6K€ per sviluppo competenze e tool specialistici - Strumenti specializzati: 2-4K€ per soluzioni verticalizzate sulla traduzione ESG - Sviluppo materiali: 2-3K€ per contenuti di marketing verticale	- Formazione specialistica: 3-5K€/anno per competenze in ambito sostenibilità - Marketing verticale: 3-6K€/anno per posizionamento nel segmento - Partnership strategiche: 2-3K€/anno per network nel mondo ESG	- Breve termine (0-2 anni): posizionamento distintivo nella nicchia ESG - Medio termine (3-5 anni): premium pricing su servizi specializzati (+5-8%) - Lungo termine (>5 anni): leadership riconosciuta nel segmento sostenibilità	Opportunità
9. Supply chain sostenibile	- Piattaforma gestione partner commerciali: 5-8K€ per monitoraggio e coinvolgimento - Sistemi di due diligence: 3-5K€ per valutazione e selezione ESG-oriented - Tracciabilità e monitoraggio: 2-4K€ per accountability di filiera	- Formazione partner commerciali: 3-4K€/anno per capacity building - Audit e verifiche: 3-5K€/anno per controllo conformità - Gestione reportistica: 2-3K€/anno per documentazione supply chain	- Breve termine (0-2 anni): compliance normativa anticipata (CSRD/CSDD) - Medio termine (3-5 anni): mitigazione rischi reputazionali e operativi - Lungo termine (>5 anni): supply chain resiliente e allineata ai valori aziendali	Opportunità
10. Cybersecurity e protezione dati	- Infrastruttura sicura: 10-12K€ per sistemi di protezione avanzati - Sistemi di protezione: 3-5K€ per software e hardware dedicati - Disaster recovery: 3-5K€ per continuità operativa	- Manutenzione sistemi: 5-8K€/anno per aggiornamenti e patch - Formazione sicurezza: 3-5K€/anno per sensibilizzazione personale - Audit e testing: 3-5K€/anno per verifica vulnerabilità	- Breve termine (0-2 anni): mitigazione rischi operativi e di conformità - Medio termine (3-5 anni): riduzione potenziali perdite da data breach (-70-80%) - Lungo termine (>5 anni): vantaggio competitivo in settori sensibili alla sicurezza	Rischio
11. Deglobalizzazione e calo dell'export	- Ricerca nuovi mercati: 3-6K€ per identificazione aree di crescita - Sviluppo partnership locali: 3-5€ per relazioni sul territorio - Adattamento offerta: 2-4K€ per localizzazione servizi	- Analisi geopolitica: 2-3K€/anno per monitoraggio scenari - Presidio mercati strategici: 4-8K€/anno per rappresentanza locale - Marketing localizzato: 3-5K€/anno per comunicazione mirata	- Breve termine (0-2 anni): mitigazione rischi legati a tensioni geopolitiche - Medio termine (3-5 anni): penetrazione in mercati resilienti alle crisi globali - Lungo termine (>5 anni): distribuzione geografica equilibrata del business	Rischio

Tema Materiale	Impatti potenziali su CAPEX	Impatti potenziali su OPEX	Orizzonte temporale degli effetti	Classificazione R/O
12. Empowerment femminile	- Programmi di leadership: 4-8K€ per sviluppo competenze manageriali - Strumenti di conciliazione: 5-8K€ per tecnologie e infrastrutture - Iniziative di mentoring: 5-8K€ per programmi strutturati	- Formazione specifica: 4-6K€/anno per sviluppo competenze - Partnership ed eventi: 5-8K€/anno per networking e visibilità - Monitoring e reporting: 3-5K€/anno per analisi progressi	- Breve termine (0-2 anni): miglioramento clima aziendale e inclusività - Medio termine (3-5 anni): accesso a finanziamenti imprenditoria femminile (20-40K€/anno) - Lungo termine (>5 anni): talent retention e attrattività come employer of choice	Opportunità
13. Decarbonizzazione / Green Translations	- Efficientamento energetico: 3-6K€ per riduzione consumi - Sistemi di monitoraggio: 1-2K€ per misurazione carbon footprint - Tecnologie green: 2-3K€ per soluzioni a basso impatto	- Energia rinnovabile: 2-3K€/anno per approvvigionamento sostenibile - Compensazioni carbonio: 1-3K€/anno per neutralizzazione emissioni - Certificazioni: 2-3K€/anno per verifica e comunicazione	- Breve termine (0-2 anni): riduzione costi energetici e operativi (-5-10%) - Medio termine (3-5 anni): differenziazione competitiva con offerta green - Lungo termine (>5 anni): premium pricing per servizi carbon neutral (+5-8%)	Opportunità
14. Partecipazione a tender di gara	- Piattaforme dedicate: 1-3K€ per monitoraggio e gestione gare - Certificazioni necessarie: 3-5K€ per requisiti di accesso - Documentazione standard: 2-3K€ per template e procedure	- Team specializzato: 3-4K€/anno per risorse dedicate - Consulenze tecniche: 3-5K€/anno per supporto specialistico - Monitoraggio opportunità: 2-3K€/anno per intelligence di mercato	- Breve termine (0-2 anni): accesso a nuove opportunità commerciali - Medio termine (3-5 anni): incremento fatturato da commesse pubbliche (+15-25%) - Lungo termine (>5 anni): stabilizzazione flussi di ricavi e visibilità istituzionale	Opportunità
15. Accesso a finanza agevolata	- Sistemi di monitoraggio: 2-3K€ per screening opportunità - Sviluppo documentazione: 2-4K€ per progetti finanziabili - Formazione specifica: 1-3K€ per competenze interne	- Consulenze specialistiche: 3-6K€/anno per supporto tecnico - Gestione amministrativa: 2-4K€/anno per rendicontazione - Reporting progetti: 2-3K€/anno per monitoraggio avanzamento	- Breve termine (0-2 anni): riduzione costi di investimento grazie a contributi (-20-30%) - Medio termine (3-5 anni): accesso a risorse finanziarie agevolate (50-100K€/anno) - Lungo termine (>5 anni): accelerazione innovazione e riduzione time-to-market	Opportunità
16. Resilienza economico-finanziaria	- Sistemi di controllo: 3-6K€ per monitoraggio performance - Pianificazione finanziaria: 2-4K€ per strumenti previsionali - Analisi di scenario: 2-3K€ per simulazioni e stress test	- Consulenza finanziaria: 3-5K€/anno per supporto strategico - Gestione crediti: 2-3K€/anno per ottimizzazione circolante - Ottimizzazione fiscale: 2-3K€/anno per pianificazione	- Breve termine (0-2 anni): riduzione rischi finanziari e volatilità - Medio termine (3-5 anni): miglioramento condizioni di accesso al credito (-0,5-1% sui tassi) - Lungo termine (>5 anni): maggiore capacità di investimento e resilienza a shock esterni	Opportunità
17. Integrazione strategica della DNF	- Software specializzato: 3-6K€ per gestione dati non-finanziari - Framework misurazione: 2-4K€ per KPI e metodologie - Sistemi raccolta dati: 2-3K€ per automatizzazione processi	- Redazione report: 3-5K€/anno per elaborazione contenuti - Consulenze ESRS/VSME: 3-6K€/anno per compliance normativa “Assurance” esterna: 2-3K€/anno per verifica indipendente	- Breve termine (0-2 anni): conformità normativa anticipata e leadership ESG - Medio termine (3-5 anni): vantaggio reputazionale e competitivo - Lungo termine (>5 anni): migliore accesso a capitali e investitori ESG-oriented	Opportunità

Effetti CAPEX e OPEX dell'analisi di materialità

I grafici illustrano la distribuzione degli investimenti prioritari e delle spese operative derivanti dall'analisi di materialità, quantificando l'allocazione delle risorse necessarie per affrontare i rischi e le opportunità identificati.

La distribuzione degli investimenti prioritari (**CAPEX**) evidenzia un ammontare complessivo di 240-320K€, concentrato su AI e innovazione (38%), sviluppo commerciale e fidelizzazione (18%), infrastrutture ESG (17%), sicurezza IT (10%) e sistemi tender e finanza agevolata (6%).

Le spese operative (**OPEX**) mostrano un incremento di 180-240K€/anno per: personale specializzato (35%), team commerciale (25%), formazione e sviluppo competenze (20%), fidelizzazione clienti (12%), marketing e comunicazione (8%).

L'analisi sottende una **trasformazione strategica del business model nei prossimi 5 anni**. La contrazione del mercato tradizionale indurrà una diversificazione su **servizi ad alto valore aggiunto basati su AI e sostenibilità**, compensando la pressione competitiva attraverso guadagni di efficienza operativa.

L'implementazione GenAI dimostra un potenziale di riduzione fino al 75% dei costi operativi sui segmenti convertibili, abilitando risparmi strutturali capaci di autofinanziare l'intera strategia di trasformazione digitale. Questo effetto moltiplicatore alimenta resilienza in scenari di contrazione di mercato e libera risorse per investimenti strategici in sostenibilità e innovazione.

Gli indicatori evidenziano miglioramento del merito di credito, abilitando l'accesso a finanziamenti agevolati che integrano i risparmi operativi.

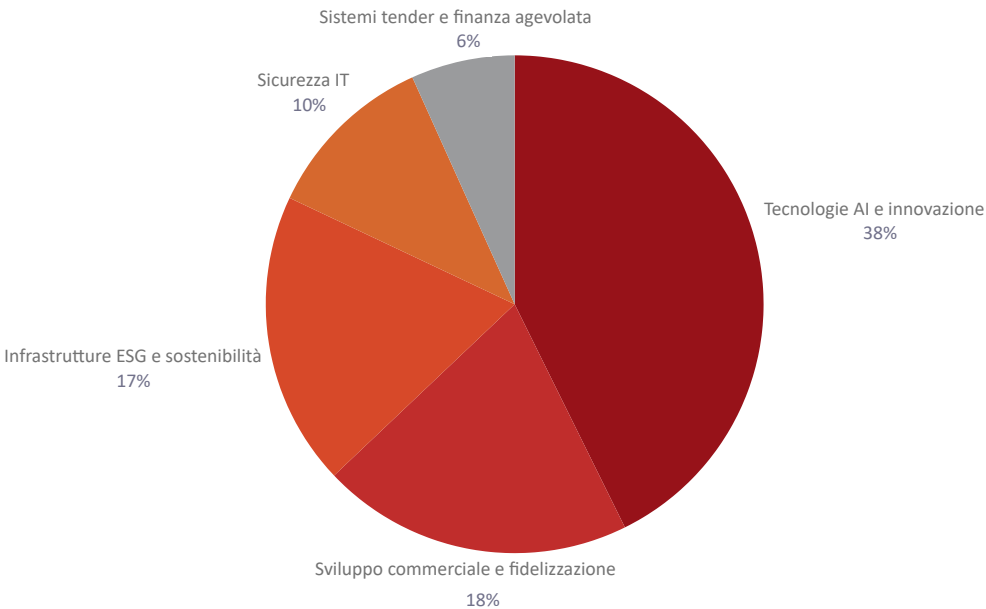
Il **rendimento degli investimenti** mostra performance differenziate: innovazione GenAI (ROI 170-250%), clienti strategici (ROI 25-30%), sviluppo commerciale (ROI 20-25%). Gli investimenti in sostenibilità e gender equity assicureranno resilienza e vantaggio competitivo.

Nel momento in cui si chiude il presente report, l'azienda si è aggiudicata un importante contributo a fondo perduto per un progetto di GenAI e trasformazione digitale avanzata che, pari al 30-40% degli investimenti CAPEX prioritari, convalida le direttrici strategiche e ottimizza l'allocazione del capitale.

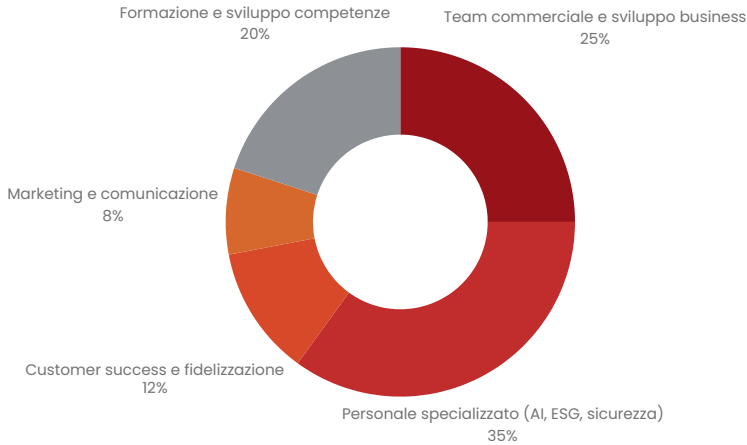
Considerati gli attuali indici finanziari (ROE 29,21%, ROI 20,80%) e l'EBIT 2024, il piano d'investimento presenta un **profilo di rischio-rendimento ottimizzato** e autofinanziante, ulteriormente migliorato dalla capacità di accesso a finanza agevolata per la digitalizzazione spinta del modello di business.

Consapevoli della valenza strategica di quest'analisi, base del piano industriale 2025-2030, privilegiamo trasparenza e condivisione, auspicando che il modello funga da riferimento per altre PMI motivate all'integrazione sistemica della sostenibilità nei processi decisionali.

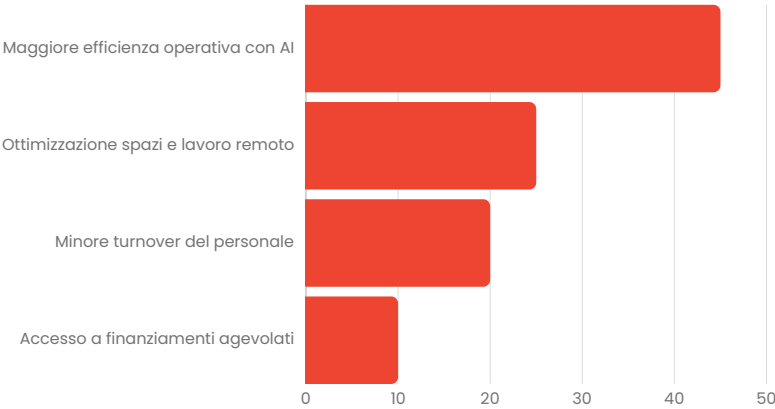
Distribuzione % degli investimenti prioritari



Distribuzione % dell'incremento delle spese operative



Distribuzione % delle potenziali riduzioni OPEX



Matrice di doppia materialità

La **doppia materialità** non è solo uno strumento di compliance, ma una **lente strategica** che consente di testare se le strategie attuali sono allineate con i trend a lungo termine in termini di sostenibilità ambientale, responsabilità sociale, governance etica e innovazione tecnologica. Per Way2Global, player della Language Industry, questo approccio risulta particolarmente critico, proprio perché l'AI generativa sta ridisegnando i modelli di business tradizionali.

La matrice di destra rappresenta il posizionamento dei temi materiali e non materiali secondo le due dimensioni della doppia **materialità: d'impatto (Inside-Out)**, ossia rilevanza dei temi generati dall'azienda con ricadute sull'ecosistema esterno, e **finanziaria (Outside-In)**, ossia ripercussioni sull'azienda di fattori esterni al suo perimetro.

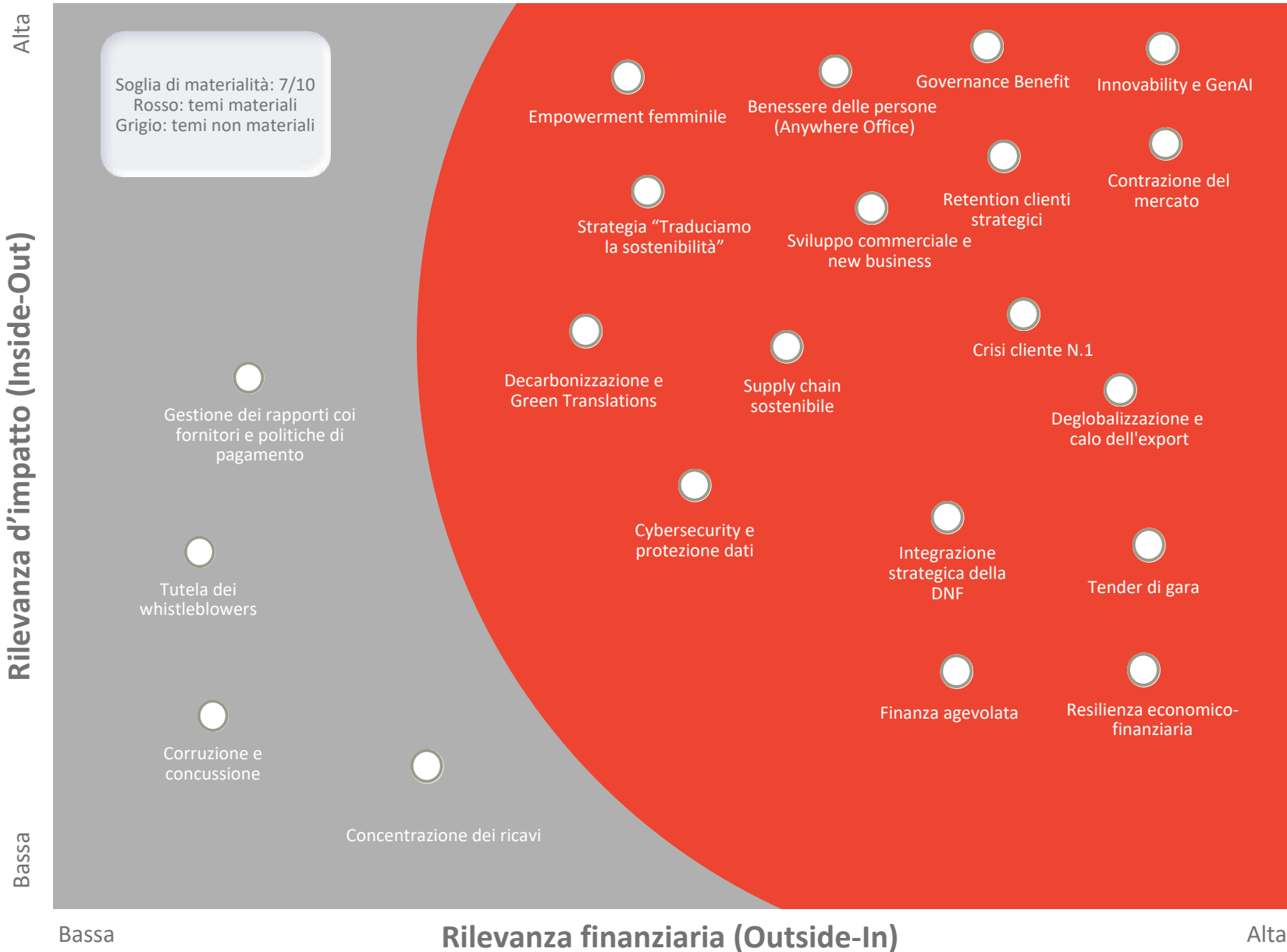
Rispetto alla precedente edizione del Report, abbiamo affinato la metodologia adottando una scala uniforme 0-10 per entrambi gli assi, una soglia di materialità fissata a 7 e una logica binaria a due quadranti invece dei tre precedenti - espressione di una maturazione dell'approccio e di un migliore allineamento alle best practice ESRS, che richiedono una distinzione netta tra ciò che è materiale e ciò che non lo è.

Una metodologia più rigorosa consente di concentrare risorse e attenzione sui temi che realmente impattano sulla creazione di valore a lungo termine, evitando la dispersione tipica degli approcci multi-livello.

Il processo di affinamento metodologico si è articolato attraverso workshop cross-funzionali per testare e sfidare le ipotesi iniziali, coinvolgendo con approccio olistico il team di Sostenibilità, ma anche Risk Management, Strategia e Operation per evitare blind spot tipici dei sistemi tradizionali di gestione del rischio d'impresa.

La concentrazione dei temi materiali nel quadrante superiore destro (area rossa) indica una **convergenza strategica positiva**, tipica delle aziende che riescono a integrare efficacemente il Purpose nel business model, ma richiede vigilanza continua per evitare blind spot in un settore altamente dinamico.

I temi sotto soglia (area grigia di destra) vengono anch'essi sottoposti a **monitoraggio prospettico regolare**, poiché la materialità può evolvere rapidamente, soprattutto in settori in trasformazione dirompente come quello delle tecnologie linguistiche.



Gestione dei rischi

Il nostro framework integrato di gestione dei rischi si fonda sull'**analisi di contesto** del Sistema di gestione Qualità & Sostenibilità certificato ISO, arricchito dall'approccio **Enterprise Risk Management (ERM) CoSO 2017** e da strumenti di valutazione ESG (BIA, SDG AM, Ecovadis).

Questa metodologia, integrata con l'analisi di doppia materialità, ci consente di identificare e presidiare **rischi e opportunità** in forma matriciale, classificandoli in **quattro categorie** adatte al nostro contesto specifico (Finanziari, Operativi, Strategici ed Esogeni), fungendo da leva strategica per lo sviluppo sostenibile dell'azienda, oltre che da pilastro per la rendicontazione ESG.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER IL RISCHIO					
Gravità	1	Bassa	Probabilità		
	2	Media	1	2	3
	3	Alta	1	2	3
Probabilità	1	Poco probabile	2	4	6
	2	Probabile	3	6	9
	3	Frequente			

Nel valutare ciascun rischio e opportunità interpoliamo i criteri di **magnitudo e probabilità** con due variabili aggiuntive mediate da CoSO: la **vulnerabilità del sistema** impattato e la **velocità di insorgenza**.

L'indice di rilevanza risultante (1-9) determina l'intervento: nessuna azione (1-2), pianificazione (3-4), azione immediata (6-9).

Rispetto ai rischi, adottiamo un approccio di gestione dinamica piuttosto che di eliminazione, mirando a mantenere l'esposizione al rischio in una "zona ottimale" (**sweet spot**) che permetta di cogliere opportunità senza compromettere la stabilità aziendale.

PARAMETRI DI VALUTAZIONE LE OPPORTUNITÀ					
Gravità	1	Bassa	Probabilità		
	2	Media	1	2	3
	3	Alta	1	2	3
Probabilità	1	Poco probabile	2	4	6
	2	Probabile	3	6	9
	3	Frequente			

Criteria di valutazione Rischi e Opportunità secondo analisi di contesto

Classificazione dei rischi

Rischi finanziari

Prezzi, tassi di cambio/interesse, credito, liquidità, stabilità finanziaria

Rischi operativi

Processi interni, sistemi, HR, infrastrutture

Rischi strategici

Innovazione, reputazione, posizionamento competitivo

Rischi esogeni

Mercato, contesto geopolitico, cambiamenti normativi

Rischi e Opportunità

Tipologia	Tematica	Livello di Rischio [R] / Opportunità [O]	Mitigazione del Rischio / Valorizzazione dell'Opportunità
Strategico	Innovability e adozione della genAI	O-9 	Investiamo in ricerca e implementazione etica dell'AI nella Language Industry, sviluppando soluzioni proprietarie che integrano genAI e human-in-the-loop. Questo approccio valorizza l'innovazione tecnologica come driver di differenziazione e resilienza, garantendo trasparenza e responsabilità nell'uso degli algoritmi.
Strategico	Governance Benefit	O-9 	La nostra governance Benefit promuove un modello di business che integra profitto, benessere e sostenibilità a lungo termine, attraverso un sistema di gestione e controlli interni strutturato. Implementiamo policy ESG che anticipano le nuove normative europee, rafforzando la resilienza organizzativa e generando impatto positivo per la comunità.
Strategico	Controversie status B Corp e conformità normativa	R-6 	L'evoluzione del quadro normativo europeo (Consumer Empowerment Directive) e le controversie in corso sul termine "certificazione B Corp" (vs. requisiti Accredia) possono generare rischi reputazionali. L'early adoption sperimentale della V7 degli standard B Corp, lo status giuridico di Società Benefit e il nostro approccio trasparente alla governance Benefit costituiscono elementi di mitigazione preventiva.
Strategico	Contrazione del mercato e resilienza del business	R-6 	In risposta alle sfide strutturali del mercato, abbiamo implementato un piano di diversificazione dei servizi e dei clienti, investendo su segmenti ad alto valore aggiunto e sviluppando proposte customizzate. La trasformazione del modello operativo punta a maggiore agilità e adattabilità ai cambiamenti di mercato.
Strategico	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	O-9 	Il nostro modello Anywhere Office crea un ambiente di lavoro flessibile e inclusivo, centrato sul benessere delle persone. Investiamo in piattaforme collaborative e sistemi di welfare aziendale che favoriscono produttività, engagement e work-life balance, migliorando la qualità della vita e riducendo il turnover.
Esogeno	Crisi del primo cliente storico	R-6 	Implementiamo una strategia di diversificazione del portafoglio clienti per ridurre la dipendenza da singoli clienti. Sviluppiamo partnership strategiche in nuovi settori e segmenti di mercato, creando un sistema di early warning per monitorare la salute finanziaria dei principali clienti e predisporre piani di contingenza.
Strategico	Retention clienti strategici	R-9 	Implementiamo una strategia di fidelizzazione degli anchor client basata su ascolto attivo, personalizzazione dell'offerta e servizi dedicati. Investiamo in account management specializzato e integrazione dei nostri servizi nella catena del valore dei clienti, anticipando le loro esigenze per mitigare il rischio di perdita verso competitor a basso costo e consolidare relazioni di lungo periodo.
Strategico	Sviluppo commerciale e acquisizione clienti	O-9 	Potenziamo l'approccio al new business con un team commerciale strutturato e metodologie Sales-driven. Implementiamo strategie di marketing digitale mirate, sviluppiamo competenze verticali in settori ad alto potenziale e nuove risorse di AI per conquistare quote di mercato nei segmenti emergenti.
Strategico	Strategia "Traduciamo la sostenibilità"	O-9 	Consolidando il nostro posizionamento nella traduzione della reportistica ESG, offriamo un servizio specializzato che risponde alla crescente domanda di comunicazione di sostenibilità. Sviluppiamo glossari dedicati, competenze specifiche e partnership con esperti di sostenibilità, diventando punto di riferimento nel settore.
Strategico	Evoluzione quadro normativo ESG	R-6 	Le evoluzioni normative europee, inclusa la Direttiva Omnibus che riduce significativamente la platea delle organizzazioni obbligate alla rendicontazione sostenibile, possono contrarre il mercato potenziale per la nostra strategia "Traduciamo la sostenibilità". Monitoriamo proattivamente l'evoluzione della normativa CSRD/CSDD/Tassonomia per adattare tempestivamente l'offerta e identificare nuovi segmenti di mercato emergenti.

Rischi e Opportunità

Tipologia	Tematica	Livello di Rischio [R] / Opportunità [O]	Mitigazione del Rischio / Valorizzazione dell'Opportunità
Strategico	Supply chain sostenibile	O-6	Integriamo pratiche di sostenibilità in ogni anello della catena del valore, implementando processi di due diligence verso fornitori e collaboratori. Questo approccio non solo anticipa le normative CSRD/CSDD, ma rafforza la nostra posizione come steward della sostenibilità, migliorando l'efficienza operativa e le relazioni con gli stakeholder.
Operativo	Cybersecurity e protezione dati	R-6	Adottiamo un approccio multilivello alla sicurezza informatica, con formazione continua, sistemi di protezione avanzati, backup regolari e monitoraggio attivo. Consideriamo la cyber security non solo come protezione tecnica ma come elemento di governance etica con impatti significativi sulla fiducia di clienti e partner.
Esogeno	Deglobalizzazione e calo dell'export	R-6	In risposta all'instabilità geopolitica, riorientiamo l'approccio internazionale puntando sul digitale e su mercati locali resilienti. Sviluppiamo servizi dedicati ai settori meno esposti alle tensioni internazionali e adattiamo l'offerta alle diverse esigenze territoriali, trasformando una sfida globale in opportunità di specializzazione.
Strategico	Empowerment femminile	O-9	Precorrendo la PdR125, promuoviamo l'empowerment femminile come elemento distintivo della nostra identità aziendale. Investiamo in leadership femminile, politiche di diversity & inclusion e welfare aziendale, accedendo anche a bandi specifici e costruendo un ambiente di lavoro equo e inclusivo che valorizza i talenti indipendentemente dal genere.
Strategico	Decarbonizzazione e Green Translations	O-9	Con Green Translations, il nostro servizio di traduzione decarbonizzata, contribuiamo agli sforzi globali per l'azione climatica. Adottiamo pratiche ecocompatibili, minimizziamo l'impatto ambientale e compensiamo le emissioni residue, offrendo ai clienti un servizio sostenibile che risponde alla crescente domanda di soluzioni a basso impatto.
Operativo	Transizione energetica e dipendenze	R-4	La limitata governance diretta sull'approvvigionamento energetico (subaffitto) espone a potenziali incrementi di costi e difficoltà nel controllo del mix energetico. Il modello Anywhere Office mitiga significativamente l'esposizione riducendo drasticamente i consumi fisici e la dipendenza da infrastrutture energetiche tradizionali, mantenendo il rischio a livelli residuali.
Esogeno	Partecipazione a tender di gara	O-6	Strutturiamo un approccio sistematico ai tender pubblici con un team dedicato e strumenti di monitoraggio delle opportunità. Valorizziamo le nostre certificazioni ESG e di qualità per accedere a gare che premiano la sostenibilità, rafforzando il posizionamento competitivo in un segmento di mercato in
Finanziario	Accesso a finanza agevolata	O-6	Monitoriamo proattivamente le opportunità di finanza agevolata legate a PNRR, innovazione e sostenibilità. Sviluppiamo competenze interne per l'individuazione e gestione dei bandi, privilegiando finanziamenti a tasso agevolato coerenti con la nostra strategia di rafforzamento patrimoniale e riduzione
Finanziario	Resilienza economico-finanziaria	O-6	Valorizziamo la nostra solida posizione finanziaria, con significativa liquidità investita in fondi ESG e un rating creditizio eccellente. Questo approccio ci permette di attrarre continuamente proposte dalle banche e interesse da venture capitalist/private equity, creando condizioni favorevoli per futuri investimenti strategici e potenziali partnership. La stabilità finanziaria rappresenta un vantaggio competitivo in un mercato caratterizzato da crescente volatilità.
Strategico	Integrazione strategica della DNF	O-9	L'adozione anticipata dei nuovi standard ESRS/VSME nella rendicontazione non finanziaria rafforza il nostro posizionamento e crea valore reputazionale. L'integrazione sistematica della sostenibilità nella strategia aziendale migliora la trasparenza verso gli stakeholder e supporta il processo decisionale, anticipando le evoluzioni normative europee.

Intelligenza artificiale: da rischio a opportunità

Nel Report Integrato 2023 classificavamo l'**AI** quale primario **rischio di mercato** per la Language Industry, paventando un imminente collasso del business tradizionale. Tutto è cambiato per noi nel primo trimestre 2024, quando un convegno internazionale sull'AI nella localizzazione ha innescato internamente un'epifania che ci ha trasformato in **agenti del cambiamento** determinate a guidare attivamente la trasformazione del settore.

Il percorso, arduo e tutt'altro che lineare, ha attraversato varie fasi: dapprima, un tentativo insufficiente di esternalizzare la governance dell'innovazione con una figura di **"AI Innovation Lead"** esterna; poi una dispersione di iniziative frammentarie prive di coesione strategica, infine l'illuminazione: riconvertire una risorsa interna che, rigenerata da questa sfida professionale senza precedenti, ha abbracciato il mandato di ridefinire non solo i nostri paradigmi operativi ma l'intero orizzonte settoriale.

Fedeli alla nostra governance Benefit, abbiamo attuato una vera e propria opera di **"apostolato digitale"** procedendo in modo capillare e sistematico: con **percorsi formativi personalizzati**, abbiamo evoluto decine di linguiste in AI Language Specialist

condividendo non solo competenze e risorse tecniche, ma soprattutto la passione trasformativa necessaria per cavalcare il cambiamento e viverlo da protagonisti. In parallelo, abbiamo tessuto **alleanze strategiche internazionali** con i leader di settore **nella formazione e fornitura di tool AI** per la traduzione, aggiudicandoci con ottimo punteggio di merito il **bando "Transizione Digitale"**, acceleratore fondamentale del nostro progetto "GenAI4All" per democratizzare l'AI in campo linguistico.

Questa **cronologia frammentata e discontinua** è emblematica dell'**incertezza sistemica** che pervade l'intero settore: mentre competitor e clienti oscillavano tra entusiasmo acritico e resistenze conservatrici, noi abbiamo dovuto navigare a vista in un ecosistema privo di best practice consolidate. I nostri continui aggiustamenti di rotta (dalle false partenze estive alla svolta di settembre, dai tentennamenti dell'autunno all'accelerazione finale) rispecchiano le turbolenze di un mercato che non ha ancora trovato il suo nuovo equilibrio. È proprio in questo **vuoto di leadership** che ci siamo aperti un varco con la nostra proposta innovativa.

Pur chiudendo l'anno con una quota ancora poco significativa di progetti AI-driven, l'impatto sul risultato economico è già stato apprezzabile. Tanto che nel primo trimestre 2025 abbiamo ulteriormente premuto sull'acceleratore con l'avvio di nuove partnership accademico-formative internazionali, i primi tirocini specialistici, e l'upgrade delle partnership di R&S con gli AI tool provider.

Questa storia di trasformazione è emblema della nostra filosofia di **"innovability"**: convertire un apparente rischio esistenziale in leva strategica foriera del miglior risultato economico della nostra storia, dimostrando che l'innovazione sostenibile e inclusiva può convertire le **sfide più complesse in opportunità di crescita collettiva**, funzionale all'empowerment femminile nel presidio dell'AI e delle discipline STEM.



Relazione d'impatto



Le Finalità di Beneficio Comune (FBC)

Per noi Società Benefit, le Finalità di Beneficio Comune (FBC), che integrano sostenibilità e rigenerazione ecosistemica nel modello di business, rappresentano l'**architrave dell'approccio imprenditoriale**, mentre la valutazione d'impatto funge da cartina di tornasole dell'efficacia del nostro sistema di governance, business model e orientamento strategico.

In questa sezione **valutiamo con dati concreti il nostro operato** sull'esercizio 2024, mostrando come ogni attività sia connessa agli obiettivi dell'Agenda 2030 attraverso le nostre finalità di beneficio comune, generando valore tangibile per tutti gli stakeholder.

Essere Benefit significa infatti applicare agli impatti socio-ambientali lo **stesso rigore analitico** riservato ai risultati economici, superando la logica del "non nuocere" (*Do Not Significantly Harm*, DNSH) per abbracciare quella del "contribuire attivamente" al miglioramento del sistema in cui operiamo.

Il nostro approccio alla misurazione si articola su due livelli complementari.

Da un lato, **mappiamo le nostre 14 FBC secondo la tassonomia SASB+** - adattamento dello standard SASB esteso per le Società Benefit italiane - nelle cinque aree Capitale Umano, Capitale Sociale, Innovazione del Modello di Business, Ambiente e Governance, interconnettendole con i principali framework internazionali (SDG, ESRS, BES) per delineare il perimetro del nostro **impatto potenziale**. Dall'altro, sottoponiamo le performance concrete a un ventaglio di **strumenti di valutazione esterni** per verificare l'effettiva traduzione degli impegni statutari in **risultati misurabili**.

Questo duplice processo - dalla dichiarazione d'intenti alla verifica empirica - testa la coerenza tra aspirazioni Benefit e risultati operativi, trasformando la valutazione d'impatto **da esercizio di compliance a strumento di governo strategico**. Prima di analizzare le 5 aree del BIA, metrica base della nostra valutazione d'impatto, passiamo in rassegna gli strumenti utilizzati a fini di benchmarking continuo e miglioramento delle performance ESG, dall'SDG AM a EcoVadis, da Welfare Index PMI ai tool D&I.

Esplora i contenuti digitali!



Ricerca Società Benefit - SASB+

Le nostre 14 FBC mappate con SASB+

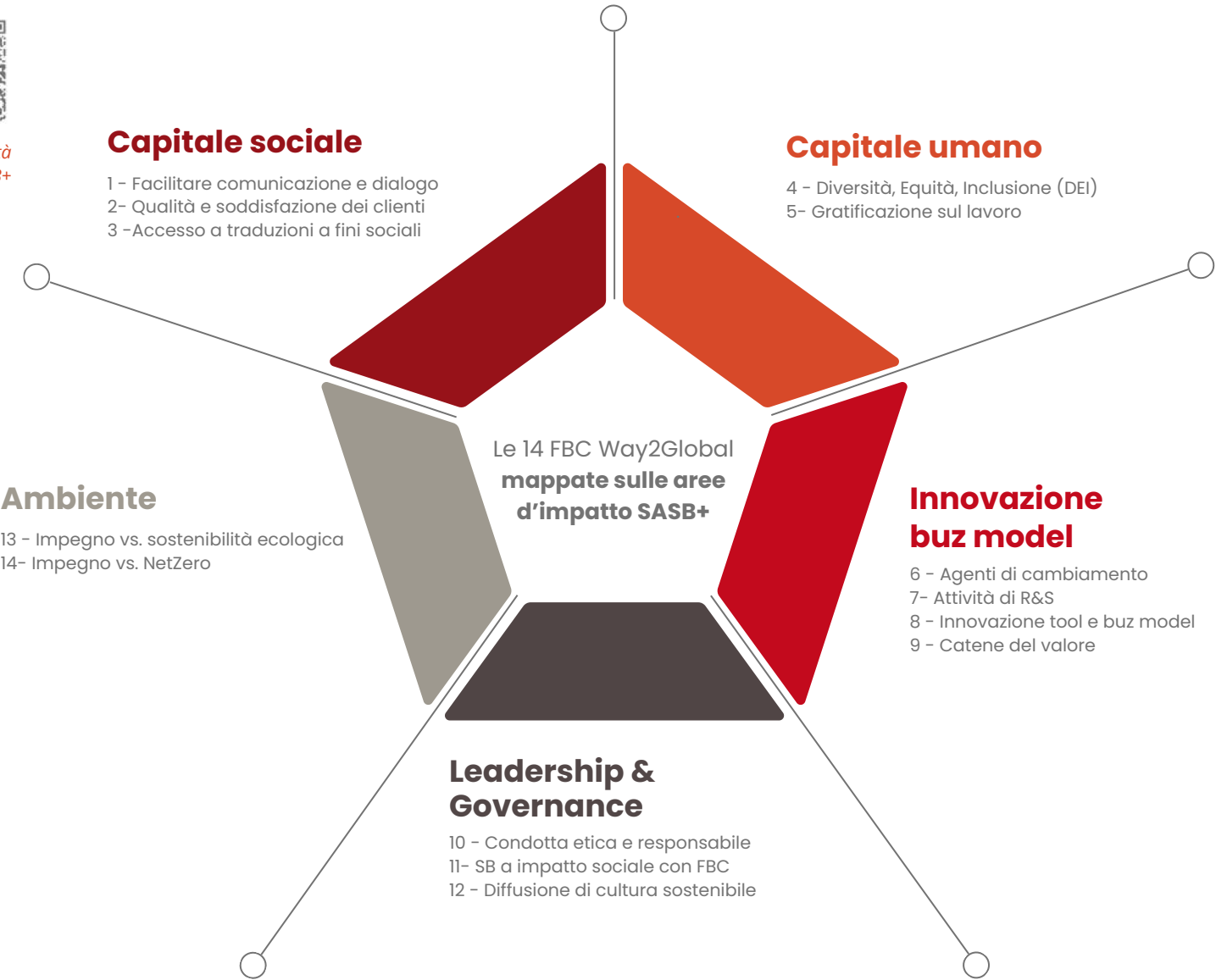


Tabella di raccordo delle nostre FBC con **SDG, ESRS e BES**

Per rafforzare l’**interoperabilità cross-standard**, abbiamo provato a mettere in relazione ciascuna finalità di beneficio comune con i corrispondenti SDG, ESRS e BES attraverso una **matrice di raccordo**, espressione di pensiero integrato, che fa emergere pattern di connettività altrimenti invisibili e trasforma il modo in cui l'azienda comprende se stessa e il proprio ecosistema. Questa mappatura evidenzia la capacità del nostro core business di generare **effetti a cascata su dimensioni interconnesse**. Prendiamo l'esempio di Way2Academy: nata per ridurre il digital divide di genere e generazionale, l’iniziativa impatta simultaneamente sugli SDG 4, 5, 8 e 10 perché costruisce capitale sociale, sostiene l'empowerment femminile e giovanile, rafforza la catena del valore e contribuisce alla resilienza economica. La tabella di raccordo diventa così **strumento di governance strategica**, dove ogni interconnessione finisce col rappresentare un'opportunità di ottimizzazione o un nodo critico da monitorare.

Il nostro impegno verso la decarbonizzazione è un altro esempio, che, mappato con SDG 13, ESRS E1 e BES 10, trasforma Green Translations in una strategia capace di generare ricadute positive su competitività commerciale, efficienza operativa e accesso al credito ESG-driven.

La **prospettiva sistemica** rivela interconnessioni non pianificate che generano **effetti spill-over** con impatti che si estendono al di là del perimetro aziendale.

L'empowerment femminile ne è un esempio efficace, nel momento in cui innesca un moltiplicatore benefico che coinvolge le famiglie delle professioniste formate, le comunità, i clienti.

Questo approccio permette di visualizzare e progettare consapevolmente l'ecosistema generativo, trasformando il reporting da strumento di comunicazione a **leva di creazione di valore condiviso** per tutti gli stakeholder.

N.	Finalità di Beneficio Comune (FBC)	SDG	ESRS	BES
1	Facilitare comunicazione tra culture	   	S3-3	2, 5, 9
2	Benessere e gratificazione sul lavoro		S1-2	3
3	Diversità, equità e inclusione (DEI)	 	S1-1	6, 8
4	Società Benefit a impatto sociale		S1-4	11
5	Diffusione di cultura Benefit e sostenibilità	 	G1	9
6	Agenti di cambiamento sistemico		G1	4
7	Innovazione di strumenti e business model	 	E1-1, G1	11
8	Attività di ricerca e sviluppo		E1, G1	11
9	Impegno per la sostenibilità ambientale	  	E4, E5	4, 10
10	Road to Net Zero	 	E1-1, E3	10
11	Catene del valore sostenibili	   	S2-1, S2-2	4
12	Condotta etica e responsabilità		G1	10
13	Qualità del servizio e soddisfazione cliente		S3-4	5
14	Accesso equo ai servizi di traduzione	   	S1-3	4

Le metriche di misura dell'impatto

B IMPACT ASSESSMENT (BIA)

Il B Impact Assessment (BIA) è lo strumento ufficiale delle B Corp e della maggioranza delle SB, sviluppato da B Lab per misurare e migliorare l'impatto delle aziende sulle **5 aree Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente e Clienti**.

Ci consente di valutare anno dopo anno se stiamo generando valore attraverso una gestione efficace dei sei capitali del reporting integrato, o se stiamo consumando risorse senza restituirle alla biosfera.

È questa tensione generativa che alimenta la nostra ambizione di fungere da catalizzatore positivo nell'ecosistema.

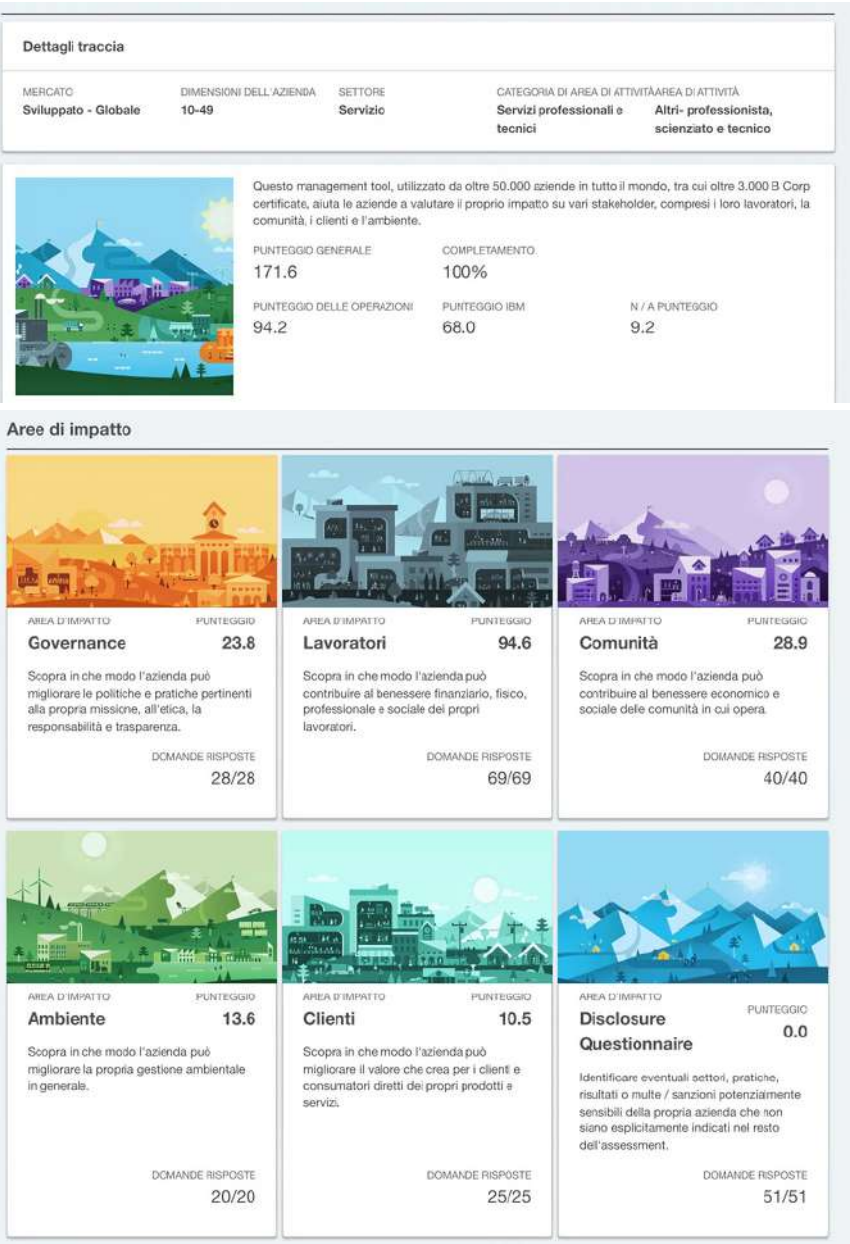
Allo stato attuale siamo in fase di **seconda ricertificazione secondo la Versione 6 (V6) del BIA**, che richiede un punteggio minimo di 80 su 200.

La nostra **ultima autovalutazione** mostra un netto miglioramento: dai 115,1 punti ufficiali del 2022 agli attuali **195,1**. La prima fase dell'audit in corso ha assestato il punteggio a **171,6**, di cui 94,2 su Operations, 68 sui 3 Impact Business Model (**IBM Governance, Lavoratori e Clienti**), e 9,2 N/A.

Nel frattempo B Lab ha pubblicato la **nuova Versione 7 (V7)** del BIA, che segna un cambio di paradigma. Si fonda su requisiti fondamentali (governance orientata agli stakeholder, conformità legale, gestione dei rischi) e requisiti tematici: sette aree su cui le imprese devono dimostrare azioni concrete (Governance, Lavoro equo, Diritti umani, Azione per il clima, JEDI, Gestione ambientale e circolarità, Affari pubblici), in assenza di rating.

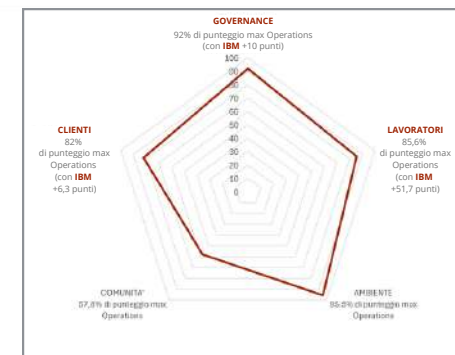


In linea col nostro abituale approccio anticipatorio, **abbiamo già iniziato a confrontarci con i nuovi Standard**, documentando i risultati preliminari nell'**Appendice 4** a questo report. Nelle prossime pagine, presentiamo l'analisi delle nostre performance secondo il BIA V6, evidenziando punti di forza e aree di miglioramento.



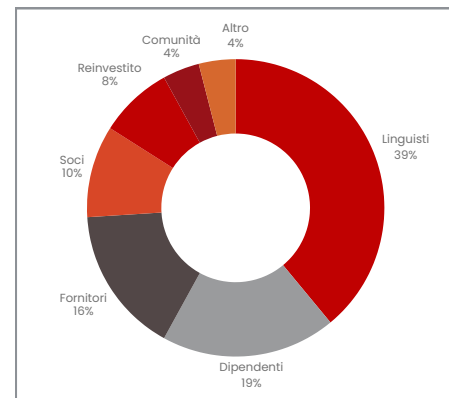
Il nostro attuale rating BIA V6 di autovalutazione coi sotto punteggi per le 5 aree

Il **Radar della sostenibilità** illustra la nostra performance nelle 5 aree del BIA, con un profilo che a fine 2024, in termini di sole Operations, vede in testa l'area **Ambiente** (95,5% del punteggio di riferimento max), e quindi **Governance** (92%), **Lavoratori** (85,6%), **Clienti** (82%), e **Comunità** (57,8). A Governance, Lavoratori e Clienti vanno poi aggiunti i punteggi dei **3 business model d'impatto (IBM)**, che elevano significativamente il valore di benchmarking in queste dimensioni.



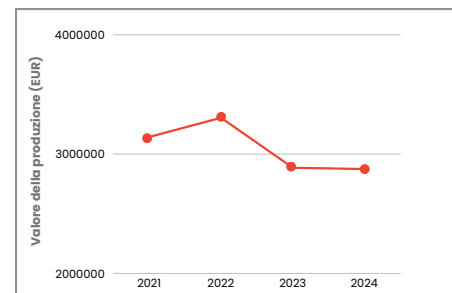
Radar della sostenibilità

In parallelo con il bilanciamento delle performance BIA, l'**anello di distribuzione del valore** evidenzia come il valore economico generato benefici principalmente le nostre persone (58% complessivo), suddiviso tra linguisti (39%) e personale interno (19%). Seguono fornitori e consulenti (16%), soci (10%), capitale reinvestito (8%) e comunità (4%), con una quota residuale del 4% per altri costi.



Anello di distribuzione del valore

Sul fronte del **valore economico generato**, i dati confermano la fase di consolidamento con due anni consecutivi di contrazione dei ricavi: da €3.143.263 del 2021 e €3.304.422 del 2022, siamo passati a €2.885.154 nel 2023 e €2.867.786 nel 2024.

**Valore economico generato**

L'andamento riflette il complesso scenario macroeconomico che ha caratterizzato il biennio 2023-2024, influenzando anche il nostro settore dopo un periodo di forte e continua espansione.

Esplora i contenuti digitali!



Rapporto Welfare Index PMI 2024

WELFARE INDEX PMI

L'ottava edizione di "Welfare Index PMI – Indagine sul welfare aziendale", progetto di Generali Italia partecipato dalle principali confederazioni di rappresentanza e rivolto alle PMI con lo scopo di promuovere la cultura del welfare aziendale nel nostro Paese, ci ha classificato anche quest'anno **tra i 142 Welfare Champion italiani** su un totale di 7.000 imprese partecipanti. In aggiunta, ci è stata riconosciuta, assieme a due sole altre Welfare Champion, la **Menzione Speciale "Lavoro e valorizzazione delle persone"** per l'eccezionale rating conseguito dalle nostre iniziative in questo ambito specifico.



RATING DI LEGALITÀ

Nel 2024 abbiamo conquistato un importante traguardo innalzando il nostro Rating di Legalità a **2 stelle ++**, a un solo gradino dal livello massimo.

Questo nuovo milestone è frutto dell'ottimizzazione delle nostre pratiche di trasparenza e dei **sistemi interni di prevenzione e contrasto all'illegalità**, nonché dell'adesione al Protocollo Quadro per la Legalità e la Sicurezza delle Imprese promosso dal Ministero dell'Interno e Confcommercio.

Il Rating di Legalità, introdotto nel 2012 dall'**Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato** (AGCM), rappresenta per noi un'ulteriore metrica di valutazione della nostra responsabilità sociale d'impresa, coerente con i principi di integrità e trasparenza che guidano la nostra operatività.

SDG ACTION MANAGER

SDG Action Manager, nato dalla partnership tra **B Lab** e **UNGC** e integrato col BIA, ci consente di allineare la nostra traiettoria aziendale con gli SDG dell'Agenda 2030.

La piattaforma offre una visione sistemica estesa alle **17 dimensioni della sostenibilità**, che ci aiuta a mappare con precisione i nostri punti di forza e le aree di potenziale miglioramento.

Anche nel 2024 riconfermiamo l'eccellente risultato del **93,3% nella valutazione Baseline**, che sintetizza le nostre performance in ambiti fondamentali quali diritti umani, pratiche lavorative, gestione ambientale e aovernance.



Come area raccomandata, ovvero a **maggiore potenziale d'impatto positivo**, ci viene inoltre riconfermato l'**SDG8 Lavoro dignitoso e crescita economica**, con l'86,6%.

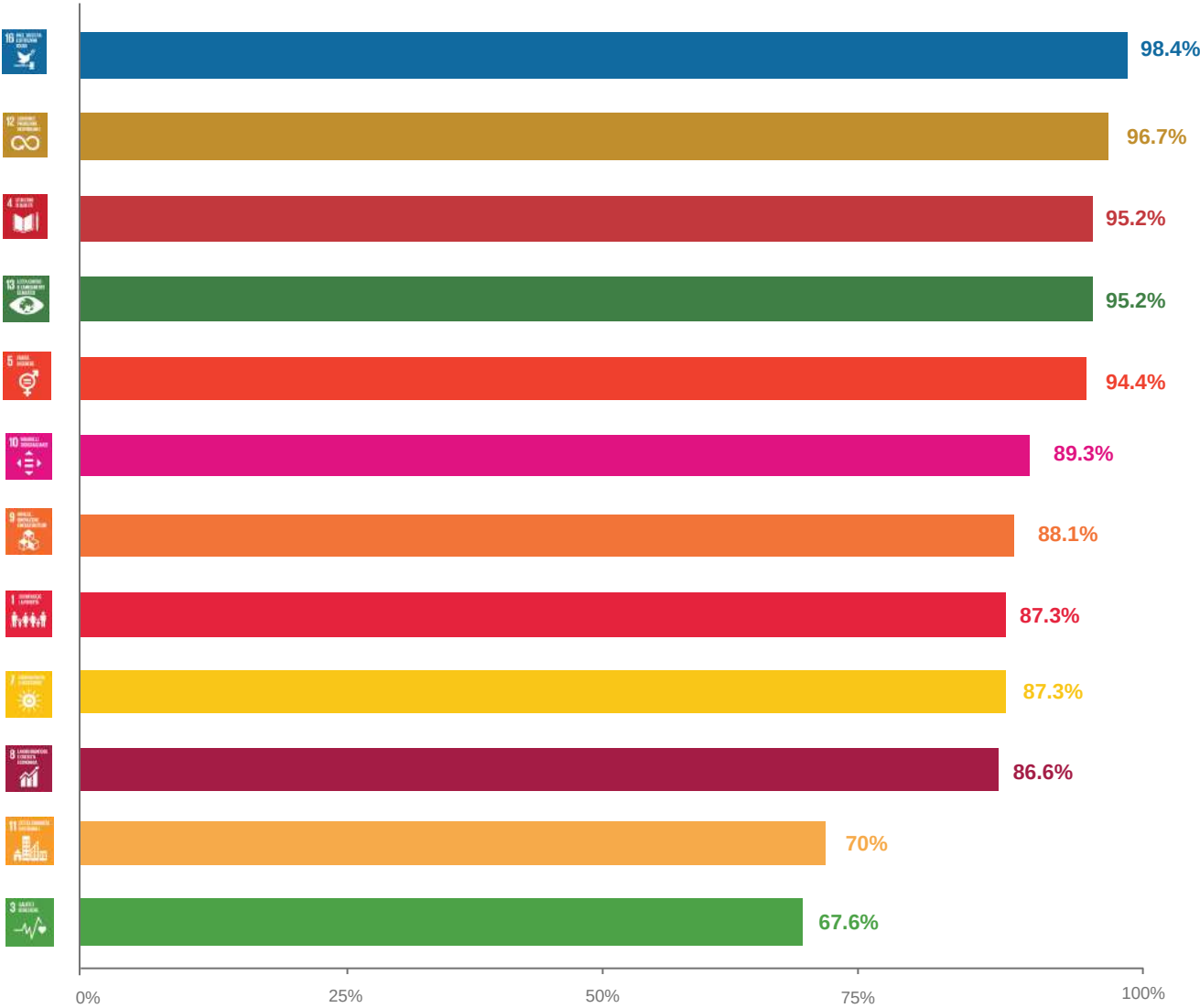
L'analisi dettagliata dei singoli Obiettivi mostra una leadership significativa nell'**SDG 16** (Pace, giustizia e istituzioni solide) col 98,4%, seguito dall'**SDG 12** (Consumo e produzione responsabili) al 96,7% e dagli **SDG 4** (Istruzione di qualità) e **13** (Lotta ai cambiamenti climatici) a pari punteggio (95,2%).

Emerge con particolare evidenza anche l'**SDG 5** (Parità di genere) col 94,4%, testimonianza concreta dell'efficacia delle nostre politiche DEI.

Seguono tra i risultati più apprezzabili: **SDG 10** (Ridurre le disuguaglianze) con l'89,3%, **SDG 9** (Imprese, innovazione e infrastrutture) con l'88,1%, **SDG 1** (Sconfiggere la povertà) e **SDG 7** (Energia pulita e accessibile) entrambi con l'87,3%, **SDG 11** (Città e comunità sostenibili) col 70,0% e **SDG 3** (Salute e benessere) con il 67,6%.

La grafica a destra mostra la selezione degli SDG con punteggio sopra la soglia ritenuta significativa, e omette gli SDG che, pur oggetto di monitoraggio continuo, presentano valori inferiori.

SDG Action Manager Performance 2024



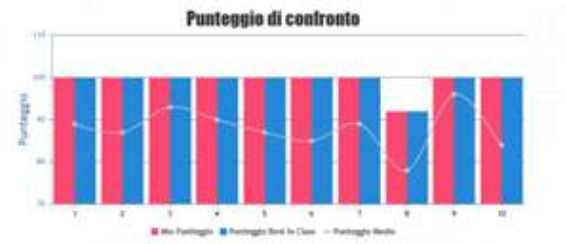
Maggiori impatti 2024 sugli SDG dell'Agenda 2030

SODALITAS D&I SELF-ASSESSMENT

Fondazione Sodalitas, in collaborazione con Bureau Veritas Italia, ha sviluppato uno strumento digitale di autodiagnosi che consente alle organizzazioni come noi firmatarie della Carta per le Pari Opportunità di **monitorare l'efficacia delle proprie politiche di D&I**, valutando anno su anno i progressi nella gestione inclusiva delle risorse umane, e mappando iniziative di successo e priorità delle azioni di miglioramento.

L'esito del self-assessment consente di comparare i propri risultati con i dati aggregati di organizzazioni analoghe per dimensione e settore, diventando un importante riferimento per contestualizzare il proprio livello di maturità rispetto al panorama di mercato, oltre che per una pianificazione strategica a tema D&I.

Il nostro processo di **valutazione** sul **2024** ha fornito un esito del **99,2%**.



WEP GENDER GAP ANALYSIS TOOL

Il Gender Gap Analysis Tool di **Women's Empowerment Principles** (WEP) è uno strumento di valutazione sviluppato da **UN Women e UNGC** per le aziende impegnate a misurare le proprie politiche e pratiche in materia di equità di genere.

Con 18 domande su 4 aree (Leadership, Workplace, Marketplace e Community), il tool genera un'analisi approfondita che mostra punti di forza e opportunità di miglioramento.



Il grafico mostra per ogni fase del processo (impegno, attuazione, misura e trasparenza) lo stadio di maturazione delle organizzazioni rispetto alla % max di riferimento.

Nel 2024, Way2Global riconferma il suo punteggio dell'**85%**, collocandosi nella **categoria "Leader"**, su una classificazione a 4 livelli: Beginner (0-25%), Improver (25-50%), Achiever (50-75%) e Leader (75-100%).

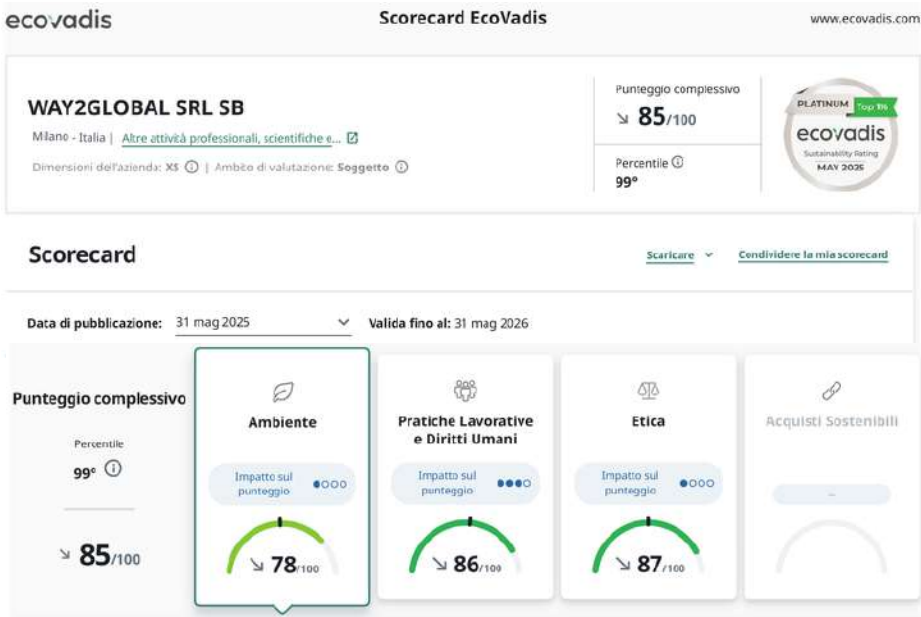
ECOVADIS

Dal 2022 aderiamo a EcoVadis, **piattaforma globale di valutazione della sostenibilità aziendale**. Per le piccole imprese come la nostra (<25 dipendenti), la metodologia esamina tre aree tematiche: Ambiente, Pratiche Lavorative e Diritti Umani, ed Etica, attraverso un'analisi di Politiche, Azioni e Risultati.

Il sistema di **rating si basa su standard internazionali** (Global Compact ONU, convenzioni ILO, GRI, ISO 26000) e valuta le performance su una scala da 0 a 100.

Dal 2023 abbiamo ottenuto la **Medaglia di Platino** EcoVadis, riservata all'1% delle aziende con le migliori performance di sostenibilità tra le oltre 75.000 valutate in più di 160 paesi. le performance 2024 sono state valutate **85/100**, 3 punti sotto il 2023 causa obiettivi non aggiornati.

La condivisione dei dati con clienti e prospect che la piattaforma favorisce aiuta a costruire catene del valore sostenibili. A oggi sono 14 le richieste di condivisione che abbiamo ricevuto e accolto da grandi aziende.



KPI e performance 2024

In questa sezione analizziamo nel dettaglio il nostro **impatto 2024 misurato attraverso i KPI del nostro piano industriale nelle 5 aree del BIA**, oltre che rispetto ai 6 capitali, alla baseline dell’esercizio precedente e quindi al trend di miglioramento/peggioramento, agli obiettivi prospettici fissati per l’anno prossimo, e agli outcome in termini di SDG e relativi Target.

1. LA GOVERNANCE

Quelli che seguono sono i **KPI del nostro piano di sviluppo strategico in area Governance**, con i rispettivi valori di raffronto anno precedente, obiettivo prefissato per l’esercizio in rendicontazione, risultato effettivo, obiettivo anno successivo e percentuale di raggiungimento obiettivo più percentuale di scostamento rilevato sull’anno precedente, oltre ai raccordi con i capitali impattati e gli SDG/Target.

Capitale	Parametro	KPI	BASELINE 2023	OBIETTIVO 2024	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	RISULTATO 2024	OBIETTIVO 2025	SCOSTAMENTO RILEVATO (%)	SDG	Target SDG
Relazionale	Andamento dei ricavi	Trend ricavi su anno precedente	2.885.154	3.200.000	90	2.867.786	3.000.000	-0,6		8.2
Relazionale	Concentrazione dei ricavi	% ricavi primi 10 clienti	32	30	100	30	28	-6,25		8.3
Relazionale	Internazionalizzazione	% ricavi estero su TOT	13	15	80	12	13	-7,69		17.11
Intellettuale	Impronta sostenibile	Rating BIA	167,9	182	94	171,6	174	2,2		12.6
Intellettuale	Rating Qualità servizio erogato	Media rating collaboratori attivi/anno	118	119	99	118	119	0		8.8
Umano	Parità di genere	% donne in organico (solo dipendenti anno su anno, teste vs. FTE)	86	88	104	91,6	80	6,51		5.5
Umano	Gender Procurement	% donne sulla catena del valore (Network+Proofer+LSP proprietà donne) - su N. tot. partner	63	65	100	65	66	3,17		5.5
Umano	Gender Procurement	% acquisti da donne su catena del valore (Network+Proofer+LSP proprietà donne) - su TOT spending traduzioni/anno	53	54	106	57	56	7,55		5.5, 5.C
Umano	Women empowerment	% h formazione su TOT h lavorate DONNE	14	16	67	11	12	-21,43		5.B

Capitale	Parametro	KPI	BASELINE 2023	OBIETTIVO 2024	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	RISULTATO 2024	OBIETTIVO 2025	SCOSTAMENTO RILEVATO (%)	SDG	Target SDG
Umano	Women empowerment	% h formazione su TOT h lavorate UOMINI	3	6	382	23	6	666,67		5.C
Umano	Parità di genere	% formazione Management a tema parità di genere	74	75	15	11	46	-85,14		5.C
Relazionale	Parità di genere	% comunicazione (post) a tema Parità di genere su TOT post	20	20	113	23	24	15		5.B
Relazionale / Umano	Digital Female Empowerment	N. discenti iscritti in Academy	189	200	122	243	260	28,57	 	4.3, 5.B
Relazionale / Umano	Digital Female Empowerment	N. video-lezioni pubblicate	47	50	104	52	58	10,64	 	4.3, 5.B
Relazionale / Umano	Digital Female Empowerment	Formazione digitale TOT erogata in piattaforma Way2Academy (min)	360	400	101	403	500	11,94	 	4.3, 5.B
Intellettuale	Innovatività/Digitalizzazione	% tot spending PENT su volume TOT spending traduzioni	52	56	116	65	66	25		9.5
Relazionale	Costruzione filiera sostenibile	% ricavi da organizzazioni Purpose-driven su TOT ricavi	17	20	107	21	22	23,53		12.6
Intellettuale	Brand awareness	N. visualizzazioni post su social	99.966	120.000	54	64.608	80.000	-35,37		8.2
Intellettuale	Brand awareness	N. follower su canali social network	5.465	6.000	97	5.837	6.000	6,81		8.2

Risultati 2024 quantitativi
Nell'analisi dei KPI di Governance, la **contrazione dei ricavi dello 0,60%** sul 2023 con raggiungimento dell'obiettivo al 90% riflette il **secondo anno consecutivo di trend recessivo** che interessa l'intero settore, caratterizzato da crescita organica pressoché piatta e significative cessazioni di attività tra i competitor.

Sul fronte dell'**internazionalizzazione**, il calo al 12% (-7,69% sul 2023) con un raggiungimento dell'obiettivo all'80%, riflette le tendenze di deglobalizzazione e le tensioni geopolitiche che rimodellano i flussi commerciali globali. Le misure di presidio attuate includono il congelamento delle attività di espansione estera e la focalizzazione sul mercato domestico, con risultati incoraggianti nella riduzione della concentrazione dei ricavi.

In positiva controtendenza spicca la performance del **Rating BIA, cresciuto a metà iter di ricercificazione a 171,6** punti con un incremento del 2,2% sulla baseline di autovalutazione 2023 e un raggiungimento dell'obiettivo del 94%, confermando la solidità del nostro modello Benefit anche in condizioni di mercato avverse.

La **qualità del servizio**, misurata attraverso la media dei **punteggi dei singoli linguisti**, si riconferma invariata a 118, un punto sotto l'obiettivo ma soddisfacente considerando l'importante lavoro di transizione attuato per integrare la genAI.

L'estensione del KPI al team delle proofreader riqualficate come validatrici linguistiche specializzate nell'analisi degli output di genAI, con un investimento importante in formazione e tool tecnologici all'avanguardia, testimonia il nostro impegno nel costruire **percorsi di crescita per il talento femminile**, promuovendo competenze digitali sempre più richieste dal mercato.



Sul fronte dell'**equità di genere**, il 2024 segna un ulteriore rafforzamento della componente femminile in organico (91,6%, ossia +6,51% sul 2023). Questo dato conferma la nostra vocazione statutaria all'empowerment femminile. Per il 2025, nell'ottica di un bilanciamento più armonioso della rappresentanza di genere, abbiamo rivisto l'obiettivo all'80%, consapevoli che la predominanza troppo marcata di un genere possa configurarsi come potenziale elemento discriminatorio.

Anche la **catena del valore** riflette questo impegno, col 65% di linguiste nel network e il 57% dello spending destinato a **professioniste donne**, entrambi indicatori in crescita e superiori ai target. Per il 2025 prevediamo un ulteriore incremento nelle quote di fornitura al femminile (66%) e relativo spending (56%).

La **formazione** ha registrato risultati contrastanti: mentre il monte ore per il personale maschile ha superato ampiamente l'obiettivo, quello femminile e manageriale a tema parità di genere non ha raggiunto i target. Il motivo va cercato nell'eccezionale monte ore del 2023 che aveva indotto a obiettivi migliorativi 2024 troppo ambiziosi, e nella necessità di privilegiare tematiche emergenziali come il controllo di gestione, la DNF e l'impatto della genAI.



Il progetto **Way2Academy** ha invece superato le aspettative, registrando una crescita apprezzabile di tutti i parametri (iscritte, video pubblicati e formazione erogata), e introducendo contenuti formativi gratuiti dedicati alla genAI.

La **digitalizzazione dei processi produttivi** ha registrato un'accelerazione notevole, con la quota di traduzioni gestite con processi PEMT e genAI che ha raggiunto il 65% della produzione, superando l'obiettivo e attestando il successo della nostra strategia d'innovazione tecnologica.

Sul fronte della **comunicazione**, abbiamo potenziato i messaggi sulla parità di genere (23% dei post totali, +15% sulla baseline), mentre le visualizzazioni complessive sui social hanno subito una flessione (64.608, -35,37% sul 2023) connessa alla discontinuità degli algoritmi delle piattaforme piuttosto che a un reale calo della nostra visibilità.

Complessivamente, nonostante le sfide di un 2024 segnato dalla dirompente evoluzione della GenAI e da un mercato in contrazione, la solidità del modello Benefit ci ha permesso di **centrare 16 obiettivi di governance su 19** (raggiungimento obiettivo >80%), dimostrando come la cultura della sostenibilità d'impresa possa fungere da potente strumento di resilienza e innovazione anche in scenari altamente sfidanti.

Risultati 2024 qualitativi

Il 2024 ha consolidato ulteriormente il nostro impegno nella governance responsabile attraverso la partecipazione attiva a iniziative strategiche di **advocacy e standard setting**. La qualità della nostra rendicontazione integrata è stata riconosciuta con un **doppio podio agli Oscar di Bilancio** per l'IR 2023, nelle categorie Società Benefit e Reporting Integrato, mentre l'entrata a regime del **Comitato ESG** ha rafforzato il presidio interno sui temi della sostenibilità. La nostra CEO ha intensificato il proprio ruolo nella **governance di Assobenefit** e come **speaker in iniziative di OIBR, EFRAG e Fondazione IFRS**, portando la voce delle PMI nella rendicontazione di sostenibilità. Highlight di questo processo partecipativo le consultazioni pubbliche per la revisione degli Standard di certificazione B Corp, il varo degli Standard ESRS/VSME, e la messa a punto del tool DNF per PMI del MEF.



In ambito **legalità e trasparenza**, l'adesione al Protocollo Quadro Legalità e Sicurezza di Confcommercio ha migliorato il nostro Rating di Legalità, mentre sul fronte della parità di genere abbiamo archiviato la **ricertificazione UNI/PdR 125:2022**, proseguito la partnership con Regione Lombardia per il rebranding dell'iniziativa **Parità Vincente** e partecipato alle riunioni di **STEAMiamoci di Assolombarda**. L'impegno della CEO come VP e co-founder dell'associazione **B Women Italy**, integrato dal team Marketing per la comunicazione associativa, ha consolidato il nostro ruolo nella promozione della leadership femminile nell'entourage delle B Corp. La pubblicazione di un articolo sulla governance Benefit nella rivista internazionale di riferimento della Language Industry ha amplificato la nostra azione di advocacy per il modello Benefit, completata dalla sottoscrizione di varie petizioni contro la diluizione della CSRD.

Non ultima, la grande soddisfazione di avere fatto parte del prestigioso panel che, con il Prof. Luciano Floridi e Monsignor Vincenzo Paglia, ha calcato il palco del **convegno Assolombarda "mAI più come prima"** per conversare del futuro dell'AI.



Impegni/Obiettivi 2025

Il 2025 sarà cruciale per la nostra evoluzione Benefit. La **ricertificazione B Corp** entro giugno sarà un importante milestone di verifica del nostro percorso, così come **in Assobenefit il rinnovo della governance** di maggio, mentre all'interno rafforzeremo il Comitato ESG per una sostenibilità ancor più integrata.

La strategia di trasformazione bilancerà **innovazione e stabilità finanziaria**. Prevediamo un calo dei servizi tradizionali ma una crescita nei servizi specialistici, aumentando la quota di new business e clienti fidelizzati. Con l'esperienza in DNF e ESG intendiamo **posizionarci come consulenti strategici** di riferimento in ambito di **comunicazione sostenibile**.

La governance ESG riteniamo garantirà accesso agevolato al credito e ROI interessanti da investimenti in AI.

Per l'equità di genere, affronteremo la **ricertificazione PdR125** con nuovi milestone del piano strategico Gender Equity e l'investimento continuo in **Anywhere Office** per il benessere delle persone, la retention e la produttività.

Questa strategia integrata ci consentirà di **sfruttare le opportunità dell'AI mantenendo la centralità delle persone e la mission Benefit**, confermando che innovazione e sostenibilità possono coesistere creando valore condiviso per tutti gli stakeholder.

2. LE NOSTRE PERSONE

Capitale	Parametro	KPI	BASELINE 2023	OBIETTIVO 2024	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	RISULTATO 2024	OBIETTIVO 2025	SCOSTAMENTO RILEVATO (%)	SDG	Target SDG
Umano / Intellettuale	Crescita e formazione	% ore dedicate alla formazione sul totale monte ore lavorate	12	14	71	10	10	-17%		4.3
Umano / Finanziario	Sostegno al reddito / Meritorietà	% Retribuzione variabile (premi) vs. fissa - totale organico	4	8	88	7	7	75%		8.5
Umano	Fidelizzazione del personale	% turnover del personale in uscita (rapporti cessati - FTE)	20	7	50	14	10	-30%		8.8
Umano / Relazionale	Creazione di occupazione	% turnover del personale in ingresso (assunzioni)	20	7	0	0	7	-100%		8.6
Umano	Fidelizzazione del personale	Employee tenure (% N. anni lavorati/FTE in forze)	6	6	102	6,1	7	2%		8.8
Umano / Finanziario	Assenteismo del personale	Tasso di assenteismo sull'esercizio di riferimento	1,07	0,5	132	0,38	0,3	-64%		3.4
Umano / Relazionale	Efficacia modello Network	% volumi Network su TOT traduzioni target IT	35	36	103	37	38	6%		8.5
Umano / Finanziario	Produttività collaboratori	Media fatturato per collaboratore (dipendenti, Linguiste)	142.837	160.000	94	149.938	160.000	5%		8.5
Umano / Relazionale	Soddisfazione dipendenti	Media grado di soddisfazione dichiarato (1-10) - Dipendenti	8,3	8,5	105	8,9	9	7%		8.8
Umano / Relazionale	Soddisfazione collaboratrici	Media grado di soddisfazione dichiarato (1-10) - Linguiste	8	9	97	8,7	8,8	9%		8.8

Risultati 2024 quantitativi
Il 2024 conferma la nostra strategia di investimento nel **capitale umano**, inteso nel suo ecosistema completo di dipendenti e collaboratrici freelance, che rappresentano l'**asset prioritario** del nostro modello di business.

In uno scenario difficile, i risultati restano positivi: solo 3 KPI sotto soglia (80% dell'obiettivo). La **formazione**, calata su richiesta del personale, resta comunque a un buon 10% del monte ore lavorato (86 iniziative, tot. 1.875 h, 156 h/cad., 58.477€).

Il **sostegno al reddito** (88% del target) risponde alle richieste delle persone: nonostante il mercato sfidante, ciascuna ha ricevuto un premio di fine anno a partire da 1k €, oltre alle indennità previste dall'Accordo integrativo (caro bollette, spesa, bonus psicologo, co-working).

La dinamica occupazionale rivela stabilità e attaccamento: **il turnover in uscita cala**, pur mancando l'obiettivo per via di due rapporti cessati, mentre l'**employee tenure** (6,1 anni) lo supera, attestando un forte legame organizzazione-persone. L'assenza di nuove assunzioni riflette invece le criticità di mercato.

Il **benessere organizzativo** trova riscontro nei dati sull'assenteismo (0,38% vs. target 0,50%), validando l'efficacia del nostro modello di lavoro flessibile.

Le performance operative evidenziano l'efficacia del **modello Network** (linguiste storiche) con il 37% del volume di lavoro verso italiano (vs. 36% obiettivo), mentre la produttività per collaboratrice cresce del 5% pur fermandosi sotto l'obiettivo fissato.

La **soddisfazione** dichiarata nelle survey conferma la solidità del clima organizzativo: dipendenti a 8,9/10 e linguiste a 8,7/10 attestano ingaggio e fiducia nell'azienda.

Risultati 2024 qualitativi
Il 2024 ha consolidato la nostra governance centrata sulle persone, dove **innovazione sostenibile e benessere organizzativo** convergono in un ecosistema lavorativo unico. La **governance femminile** ha permeato ogni aspetto gestionale: dalla formazione su GenAI allo sviluppo di soft skill per l'autonomia organizzativa, dall'erogazione di premi nonostante la contrazione economica alle misure di genitorialità e per caregiver, fino al rafforzamento del work-life balance, con l'aggiunta nell'accordo integrativo di un giorno di ferie/anno cad. per il compleanno.

Il modello **Anywhere Office**, pur richiedendo maggiore impegno gestionale, ha confermato la sua validità strategica rispetto alla governance partecipata e alla nostra finalità statutaria di felicità delle persone. Persistono opportunità di ottimizzazione negli aspetti di socializzazione e team building, che intendiamo presidiare attraverso formule innovative di co-working e aggregazione.

Le **24 plenarie quindicinali**, pilastro della nostra governance condivisa, hanno spaziato dall' allineamento su trend e news aziendali alla formazione su temi ESG e di sostenibilità d'impresa, intervallando momenti di formazione e aggiornamento con co-working collettivi per favorire la socializzazione del team.

Fulcro del **piano di formazione** 2024 è stato il programma AGSG⁴² con 14 moduli co-progettati col personale e co-finanziati dai bandi "Formarsi per non fermarsi" e "Ripartiamo dalla formazione", focalizzati su soft skill per migliorare l'auto-gestione e l'auto-responsabilizzazione in full remote (gestione postura, stress management, burnout prevention).

La **gestione dell'organico** ha visto un rientro post-maternità e due cessazioni. Il rinnovo dell'accordo integrativo su base partecipativa ha privilegiato le misure di sostegno al reddito, mentre la formazione è stata condotta anche attraverso formule innovative di gamification per stemperare temi normativi complessi (es. GDPR Marathon) e peer-training.

Gli obiettivi di **gestione collegati a criteri ESG** hanno integrato KPI sulla parità di genere in tutti i reparti. Il canale whistleblowing e il Codice di condotta sono stati estesi alle linguiste esterne, e la catena del valore è stata coinvolta in otto riunioni di allineamento sui trend aziendali e di settore.



Formazione AGSG

Nel 2024 è entrato a regime il **nuovo sistema di valutazione delle performance** coi nuovi format dei colloqui di valutazione a risposta multipla. Nove survey durante l'anno hanno permesso di monitorare clima organizzativo, soddisfazione e necessità emergenti, alimentando il dialogo bidirezionale sull'efficacia dei modelli organizzativi, sistema welfare e soddisfazione.

Quanto all'**empowerment femminile**, le novità principali riguardano il tutoraggio strutturato per il rientro dalla maternità e l'inserimento negli MBO delle PM di una soglia minima (60%) nell'affidamento delle commesse alle linguiste. La banca ore amicale, attivata più volte durante l'anno, indica solidarietà tra le Way2Glober. Il gradimento interno del sistema GE misura in media 8,7/10, col 50% delle persone con valore max (10/10). Tra le misure più apprezzate: l'equiparazione dei congedi parentali, l'empowerment femminile nella GenAI, la formazione sulle hard skill e le iniziative di work-life balance. Way2Academy infine ha ampliato l'offerta con percorsi gratuiti su GenAI, rafforzando il suo ruolo di strumento per l'empowerment femminile nelle competenze digitali in linea con la missione aziendale di ridurre il gender gap tecnologico e sostenere la leadership femminile in ambito STEM.

Impegni/Obiettivi 2025

L'**empowerment femminile** resta prioritario nelle nostre strategie HR. In prospettiva, sul 2025 auspichiamo un rientro in area crescita col ripristino di bonus di produttività e piani di carriera. Prevediamo inoltre un anticipo nel calendario dei colloqui di autovalutazione e dei tavoli partecipativi per il rinnovo dell'accordo integrativo. Così come intendiamo riattivare i tirocini formativi e professionalizzanti sospesi negli ultimi anni.

Way2Academy punta a evolvere in uno hub femminile di empowerment tecnologico, con focus sull'AI applicata alla traduzione. E continueremo a investire nella crescita e formazione di due figure di Sustainability Manager interne per amplificare l'impatto strategico dei valori ESG.

La **catena del valore** ci vedrà intensificare l'ingaggio di Network e Proofreader storiche, rivitalizzando i rapporti professionali. Mentre sul fronte della coesione interna, esploreremo soluzioni creative per favorire team building e socializzazione, anche con attività outdoor a impatto ambientale e iniziative su tematiche Benefit.

3. COMUNITÀ

Capitale	Parametro	KPI	BASELINE 2023	OBIETTIVO 2024	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	RISULTATO 2024	OBIETTIVO 2025	SCOSTAMENTO RILEVATO (%)	SDG	Target SDG
Relazionale	Volontariato aziendale	% ore volontariato su ore lavorate	16	16	75	12	12	-25%		8.2
Relazionale	Volontariato aziendale	N. iniziative di partenariato	207	210	126	265	260	28%		17.17
Relazionale	Donazioni	% donazioni su ricavi	0,17	0,4	38	0,15	0,15	-12%		2.1
Relazionale / Intellettuale	Educazione filiera su Sostenibilità	N. impression omnichannel	84.148	100.000	71	71.049	80.000	-16%		4.7
Relazionale	Proprietà locale	% soci residenti <80 km da HQ	100	100	100	100	100	0%		11.7
Relazionale / Naturale	Ethic Procurement	% spending sostenibile	90	90	99	89	90	-1%		12.7
Relazionale / Finanziario	Ethic Procurement	% spending sostenibile su TOT ricavi	10	12	58	7	10	-30%		12.7
Relazionale / Naturale	Acquisti di prossimità	% spending fornitori <80 km (linguiste escluse)	66	70	91	64	70	-3%		11.a

Risultati 2024 quantitativi
Il nostro impegno nei confronti della comunità si manifesta in primis attraverso i **progetti identitari** allineati alle finalità di beneficio comune: promozione della comprensione interculturale e diffusione del modello di governance sostenibile che abbraccia l'empowerment femminile e la transizione digitale a beneficio di donne e giovani.

L'esito di queste iniziative, già misurato con i KPI dell'area Governance per la loro connessione diretta col Purpose Benefit, attestano la dedizione delle nostre *Translations that care* alle cause di bene comune, sussidiarietà e CSR a beneficio della collettività.
A complemento del sinottico di questa pagina, dal conflitto russo-ucraino manteniamo attivo un ca-

nale di solidarietà economica che esula dai KPI per l'impossibilità di programmarne target e miglioramento continuo. Nel triennio 2022-2024 abbiamo convogliato verso **partner ucraini** servizi di traduzione per 37k euro e servizi di impaginazione per 7k euro, rispettivamente a un LSP omologo e a una società grafica locale, come forma concreta di sostegno al reddito e resilienza economica del tessuto imprenditoriale ucraino.

Tuttavia, i KPI 2024 inerenti la Community sono quelli che, rispetto alle altre aree del BIA, rivelano più criticità contestuali.

Salvo la Proprietà locale e le iniziative di partenariato, che con 265 progetti di R&S, advocacy Benefit, CSR, cultural engagement e formazione, superano il target (+28% sul 2023), tutti gli altri KPI rilevano un calo e/o performance sotto target (in 4 casi <80% dell'obiettivo).

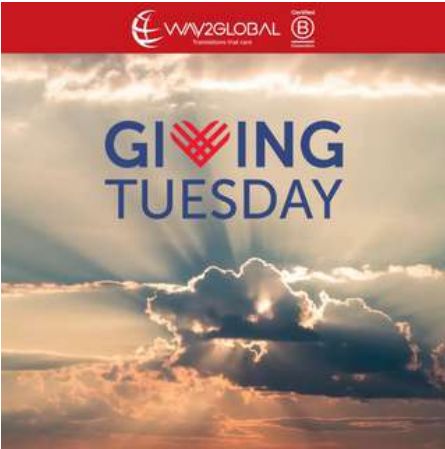
Le ore di **volontariato aziendale** risultano ridotte per la necessità di focalizzarsi sul carattere emergenziale delle sfide economico-finanziarie, le **donazioni** subiscono una contrazione che rispecchia le misure di contenimento adottate nel primo semestre, e le **impression omnichannel a tema sostenibilità** si collocano anch'esse sotto target, influenzate da modifiche algoritmiche nella comunicazione digitale esterne al nostro controllo.

I KPI di **spesa sostenibile** mostrano risultati contrastanti, con l'obiettivo sfiorato per la spesa sostenibile su totale spending, mentre il calo al 58% dell'obiettivo per la spesa sostenibile rispetto ai ricavi pesa in misura più significativa.

Gli **acquisti di prossimità** si attestano anch'essi sotto target dimostrando margini di miglioramento nella selezione dei fornitori online.

Risultati 2024 qualitativi

Lato impatti non misurabili, le iniziative a beneficio della collettività si sono sostanziate, per il Giving Tuesday, di donazioni alla Scuola d'Imprenditoria Femminile degli Stati Generali delle Donne per una borsa di studio dedicata alle carriere femminili interrotte, e a Fondazione Gino Cecchetti per il contrasto alla violenza di genere, mentre abbiamo proseguito, dal 2019, il nostro impegno per Olivia, giovane del Burkina Faso che sosteniamo negli studi attraverso un'adozione a distanza.



La nostra presenza nelle filiere sostenibili ci ha viste confermare la profilazione su piattaforme come Open Es, Ecovadis e Synesgy, e il coinvolgimento nella giuria B Corp School della collega B Corp InventoLab.



Abbiamo collaborato attivamente con organizzazioni Purpose-driven di rilievo nazionale e internazionale, tra cui Assobenefit, OIBR, EFRAG, Assolombarda, GiGroup, B Women, e Stati Generali delle Donne, partecipando a progetti d'impatto, speech e interviste che abbiamo documentato e valorizzato nella nostra rubrica #TiVoglioBenefit.

Parallelamente, abbiamo ampliato il network associativo riconfermando l'affiliazione alle associazioni di categoria e rafforzando i legami con organizzazioni chiave come UNGC, ASviS, Assobenefit, OIBR, B Women Italy, e L'Abbraccio del Mediterraneo, che rappresentano una concreta espressione dei valori che guidano la nostra strategia di engagement e impatto sociale.

Tra le iniziative più significative, le testimonianze a nome delle PMI impegnate nel reporting integrato e i nuovi Standard VSME presso convegni di OIBR, EFRAG e IFRS Foundation, e l'organizzazione di eventi di B Women come quello su Diritti delle donne e diritti umani in Iran e Afghanistan con la presenza di due speaker di eccellenza: le attiviste internazionali Pegah Moshir Pour e Alessia Cotta Ramusino, costruendo un ponte ideale tra questi due Paesi vittima dalla persecuzione femminile.



L'impegno verso la società civile si è inoltre espresso attraverso la partecipazione a 8 survey su Language Industry, sostenibilità d'impresa, modello Benefit e scenari AI, oltre a contribuire ad altrettante tesi universitarie su governance responsabile e modello Benefit.

Impegni/Obiettivi 2025

La strategia 2025 nei confronti della collettività mira a colmare le criticità evidenziate, intensificando le partnership Benefit e le donazioni attraverso la campagna #TiVoglioBenefit. Way2Academy arricchirà l'offerta di formazione a tema AI su espressa richiesta della community linguistica, mentre consolideremo la nostra presenza sulle piattaforme di filiera sostenibile, impegnandoci a migliorare sistematicamente il nostro rating.

L'adesione prevista a Sustainability Makers, Friends of EFRAG e Ashoka rafforzerà il network di alleanze virtuose, contrastando le tendenze isolazioniste alimentate dalla crisi e consolidando il nostro ruolo di abilitatore di connessioni Purpose-driven nelle community di riferimento.



4. AMBIENTE

Capitale	Parametro	KPI	BASLINE 2023	OBIETTIVO 2024	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	RISULTATO 2024	OBIETTIVO 2025	SCOSTAMENTO RILEVATO (%)	SDG	Target SDG
Naturale / Produttivo	Efficientamento energetico	% risparmio energetico annuo	91	5	24	1,2	1,5	-99%		7.3
Naturale / Produttivo	Transizione energetica	% energia rinnovabile	47	50	106	53	55	13%		7.2
Naturale	Carbon Footprint	Saldo CO2e generata-compensata [tCO2e]	-2,26	-3	8	-0,23	-0,23	-90%		13.2
Naturale / Finanziario	Intensità carbonica	Scope 1+2 in tCO2/mln EUR fatturato, esclusi	0,588	0,5	185	0,27	0,26	-54%		9.4
Naturale	Emissioni GHG	Scope1 [tCO2e]	1,45	1,38	246	0,56	0,5	-61%		13.2
Naturale	Emissioni GHG	Scope 2 [tCO2e]	0,25	0,24	114	0,21	0,2	-16%		13.2
Naturale	Emissioni GHG	Scope 3 [tCO2e]	94,04	90	127	71	70	-25%		13.2
Naturale / Produttivo	Consumo carburante	Carburante auto [litri]	236	224	521	43	50	-82%		12.2
Naturale / Produttivo	Produzione rifiuti	Rifiuti non pericolosi prodotti [t]	0,18	0,16	267	0,06	0,06	-67%		12.5
Naturale / Produttivo	Consumo idrico	Consumo acqua TOT [litri]	1.250	1.200	118	1.015	900	-19%		6.4

Risultati 2024 quantitativi
Il 2024 ha confermato per il secondo anno consecutivo **performance ambientali eccellenti**. Solo due KPI su dieci non hanno centrato l'obiettivo: risparmio energetico e impronta carbonica, entrambi condizionati dall'aspettativa indebitamente elevata generata dalla dismissione dell'immobile del 2023.

Tutti gli altri KPI registrano risultati significativi: dall'uso di energia rinnovabile alla **riduzione** dell'intensità carbonica, dalle **emissioni GHG nei tre Scope** alla drastica riduzione del carburante, **grazie alle politiche Green Translations**, alla riorganizzazione full remote con Anywhere Office e all'elettificazione della flotta aziendale.

Esplora i contenuti digitali!



Way2Global @Reteclima



Science Based Targets Initiative

I valori di riferimento 2023 degli ultimi due KPI (consumo idrico e produzione rifiuti), ricostruiti ex post, hanno consentito di tracciarne la positiva progressione sul 2024.

Risultati 2024 qualitativi
Il 2024 ha consolidato le direttrici strategiche pregresse in ambito ambientale.

Riconfermata l'**adesione a CO2alizione (Italia)** con l'impegno statutario verso gli obiettivi degli Accordi di Parigi, abbiamo **rimappato l'impronta climatica aziendale** tramite ente terzo con metodologia Carbon Footprint di Organizzazione secondo GHG Protocol.
È proseguito il **sostegno al progetto internazionale SMILY** per biodiversità e popolazioni indigene, condiviso con la community B Women, così come l'adesione a Science-Based Targets Initiative (SBTi), SME Climate Hub e UN Race to Zero.

Per il secondo anno, il calcolo della carbon footprint ha incluso dipendenti e catena del valore, mappando con criterio *location-based* i livelli emissivi sulla filiera.
Abbiamo infine **confermato gli MBO di sostenibilità ambientale** nei piani d'incentivazione di tutte le dipendenti, e aggiornato il piano di transizione ecologica.

Impegni / Obiettivi 2025
Nel 2025 proseguiamo la strategia di riduzione emissiva secondo il piano SBTi, collaborando con ReteClima per aggiornare la CFO e mantenerci Climate Positive.

Monitoreremo l'evoluzione normativa (Green Claims ed Empower Consumers) per una comunicazione ambientale corretta e conforme, e metodi di misura più accurati per rifiuti e consumi idrici, superando le attuali proxy.

5. CLIENTI

Capitale	Parametro	KPI	BASELINE 2023	OBIETTIVO 2024	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	RISULTATO 2024	OBIETTIVO 2025	SCOSTAMENTO RILEVATO (%)	SDG	Target SDG
Relazionale / Finanziario	SODDISFAZIONE CLIENTI	% reclami su TOT commesse gestite	0,3	0,25	81	0,31	0,25	3%		12.6
Relazionale / Finanziario	SODDISFAZIONE CLIENTI	% acknowledgement su TOT commesse gestite	3,27	3,4	96	3,26	3,4	-0,30%		17.16
Relazionale / Finanziario	SODDISFAZIONE CLIENTI	% clienti soddisfatti del servizio (survey)	95	98	99	97	98	2%		8.2
Relazionale / Finanziario	CONSISTENZA PORTFOLIO CLIENTI	N. clienti attivi	419	420	101	426	430	2%		8.3
Relazionale / Intellettuale / Finanziario	NEW BUSINESS	% N. nuovi clienti su TOT clienti	37	39	79	31	36	-16%		8.2
Relazionale / Intellettuale / Finanziario	NEW BUSINESS	% fatturato new business su TOT	13	14	86	12	13	-8%		8.2
Relazionale / Intellettuale / Finanziario	NEW BUSINESS	Fatturato (valore assoluto) new business [EUR]	369.676	400.000	89	354.746	360.000	-4%		8.2
Relazionale / Intellettuale / Finanziario	EFFICACIA COMMERCIALE	% offerte confermate su TOT offerte emesse	88	89	97	86	88	-2%		17.16
Relazionale / Intellettuale / Finanziario	BRAND AWARENESS	N. visite a sito corporate [N. sessioni Google Analytics]	21.687	22.000	323	70.951	82.000	227%		9.5
Relazionale / Intellettuale / Finanziario	GENERAZIONE LEAD	N. "lead" generati	133	150	177	266	280	100%		8.3

Risultati 2024 *quantitativi*

L'analisi dei KPI 2024 evidenzia un quadro articolato con **alcune criticità e altri risultati eccellenti**.

Il **new business** registra flessioni che riflettono le criticità del mercato linguistico e l'impatto dell'AI: la percentuale di nuovi clienti si attesta al 79% dell'obiettivo, e il fatturato new business all'86% del target.

L'efficacia commerciale (offerte confermate)

raggiunge il 97% dell'obiettivo, in lieve calo sul 2023 (-2%) per le crescenti pressioni competitive, con **acknowledgement** al 96% del target, (3,26% delle commesse gestite). Risultati eccellenti anche per i reclami, contenuti allo 0,31% su >4.000 commesse di cui 20% pretestuosi, e per la **soddisfazione clienti** dichiarata in survey, per il 99% dell'obiettivo.

Straordinari possono definirsi anche i risultati della **brand awareness**, con visite al sito triplicate (323% dell'obiettivo) grazie alla ristrutturazione di marzo, mentre la **generazione di lead** ha quasi raddoppiato le attese (177% dell'obiettivo), confermando l'efficacia delle strategie digitali. Anche il **numero di clienti attivi** cresce superando l'obiettivo (426 vs. 420).

Risultati 2024 *qualitativi*

Lato clienti, il 2024 è stato un anno di significativa evoluzione per Way2Global che, nel contesto di mercato forse più critico di sempre, ha messo a segno importanti riconoscimenti e cambiamenti strategici.

L'autorevolezza nella **rendicontazione di sostenibilità**, rafforzata dal doppio piazzamento agli Oscar di Bilancio e dalla partecipazione al field test EFRAG, insieme alla campagna "**Traduciamo la sostenibilità**", ha consolidato la **leadership nella traduzione finanziaria e della reportistica ESG**, incrementando la quota di clienti Purpose-driven nonostante il crollo della produzione industriale italiana e 20 mesi di calo per tanti settori.

La brand identity "**Translations that care**", la ristrutturazione del sito web e l'aggiornamento delle presentazioni commerciali hanno migliorato significativamente la presenza digitale, attestata da un incremento esponenziale delle visite.

Internamente, il consolidamento delle Operations e la maggiore **integrazione tra Sales, Project Management e Marketing** hanno ottimizzato la gestione clienti, potenziato i flussi comunicativi e rafforzato la cultura aziendale.

Nonostante le criticità del mercato abbiano impattato sui nuovi clienti, gli obiettivi sfiorati (considerabili centrati oltre soglia 80%) evidenziano una **strategia vincente verso clienti premium** ad alto valore aggiunto.

La quantità minima di reclami conferma la **solidità qualitativa del servizio** e la **correttezza del pricing**, mentre la qualità traduttiva continua a essere riconosciuta dal gotha della finanza e da multinazionali di primo piano con feedback estremamente positivi.

I trend del new business riflettono le criticità settoriali, ma l'incremento del valore medio per nuovo cliente è chiaro indice di **acquisizioni qualitativamente superiori**.



Impegni / Obiettivi 2025

I risultati dell'esercizio 2024, influenzati dalle criticità del mercato linguistico, ci spingono a intensificare le direttrici strategiche già tracciate. L'analisi di materialità finanziaria individua nelle **attività a maggior valore aggiunto** e nella **fidelizzazione dei clienti strategici** le principali leve di crescita.

Prioritari saranno gli **investimenti in soluzioni AI-driven** e nei **servizi di traduzione orientati alla sostenibilità**, ambiti con migliori prospettive di crescita e potenziali premium price. Intensificheremo gli sforzi sui **tender pubblici** e consolideremo le relazioni con i grandi clienti fidelizzati per incrementare la share of wallet.

Evolvendo in consulenti linguistici strategici, rafforzeremo la **sicurezza IT** e la **protezione dei dati**. Il consolidamento della leadership nella reportistica di sostenibilità resta obiettivo primario, sostenuto dalla comunicazione dei nostri valori distintivi.

Resilienza, innovazione ed eccellenza del servizio rimangono i pilastri per affrontare un mercato in trasformazione, puntando su diversificazione, qualità e innovazione per una crescita sostenibile.



La nostra campagna Traduciamo la sostenibilità nella B Gift Guide lanciata da B Lab Italia per Natale

Mappatura outcome 2024 vs. Finalità di Beneficio Comune (FBC)

Questa sezione conclusiva verifica in modo puntuale **se e come i risultati 2024**, misurati attraverso i KPI delle cinque aree BIA (Governance, Dipendenti, Comunità, Ambiente, Clienti), abbiano **contribuito al perseguimento delle 14 finalità di beneficio comune** (FBC) dichiarate nello Statuto di Way2Global.

La mappatura che segue rappresenta una **"prova del nove"** che permette di verificare l'allineamento tra gli obiettivi d'impatto statutari e i risultati effettivamente raggiunti nell'esercizio, offrendo una visione integrata dell'impatto generato dall'azienda **secondo la classificazione SASB+** (Capitale Sociale, Capitale Umano, Innovazione del modello di business, Leadership e Governance, Ambiente).

Sintesi conclusiva

La mappatura evidenzia un **bilancio complessivamente positivo** nel perseguimento delle finalità statutarie, con risultati particolarmente significativi nell'innovazione tecnologica. Le performance nelle aree della diversità e inclusione e della sostenibilità ambientale, pur registrando importanti miglioramenti, presentano alcune criticità che richiedono attenzione: in particolare, la formazione DEI per il management e l'efficienza energetica. Le principali aree di miglioramento includono anche il volontariato aziendale e le donazioni, che risultano in calo rispetto all'anno precedente.

Tassonomia SASB+	Finalità di beneficio comune	Grado di perseguimento 2024	Andamento vs. 2023	KPI determinanti
CAPITALE SOCIALE	1. Facilitare comunicazione e dialogo	Alto	↑	Forte crescita visite sito e lead generati, aumento follower social
	2. Qualità e soddisfazione dei clienti	Alto	↑	Elevata soddisfazione clienti, lieve aumento reclami
	3. Accesso a traduzioni a fini sociali	Medio	↔	Crescita ricavi purpose-driven, calo donazioni e spesa sostenibile
CAPITALE UMANO	4. Diversità, Equità, Inclusione (DEI)	Alto	↑	Eccellenti risultati parità di genere, calo formazione management DEI
	5. Gratificazione sul lavoro	Alto	↑	Alta soddisfazione, riduzione assenteismo, aumento retribuzione variabile
INNOVAZIONE MODELLO BUSINESS	6. Agenti di cambiamento	Alto	↑	Crescita rating BIA e partenariati, calo volontariato aziendale
	7. Attività di R&S	Alto	↑	Significativo sviluppo Way2Academy, aumento PEMT
	8. Innovazione tool e business model	Molto alto	↑	Forte crescita PEMT, aumento produttività e volumi Network
	9. Catene del valore	Medio	↔	Diversificazione clienti, calo ricavi totali ed estero
LEADERSHIP E GOVERNANCE	10. Condotta etica e responsabile	Alto	↑	Elevato livello etica nella supply chain, riduzione volontariato e donazioni
	11. SB a impatto sociale con FBC	Alto	↑	Significativa crescita rating BIA e ricavi purpose-driven
	12. Diffusione cultura sostenibile	Alto	↑	Sviluppo Academy, comunicazione parità di genere, calo impression sostenibilità
AMBIENTE	13. Impegno vs. sostenibilità ecologica	Alto	↑	Eccellenti risultati su emissioni, rifiuti e consumi, criticità risparmio energetico
	14. Impegno vs. NetZero	Alto	↑	Significativa riduzione emissioni, minor efficacia compensazioni

Impatti incompiuti – Tanto ancora da fare

Il viaggio verso il beneficio comune è un percorso che si snoda attraverso milestone e obiettivi ancora da concretizzare. Guardando oltre i risultati 2024, emergono aree di intervento che attendono il nostro impegno futuro sotto forma di opportunità di crescita e innovazione.

In area **Governance**, aspiriamo a rafforzare e rendere più pervasivo il presidio ESG attraverso il Comitato dedicato, che verrà formato e avviato a un ruolo più attivo anche nella DNF, mentre valutiamo la co-fondazione della community lombarda delle B Corp locali "B Local" e, in caso di riconferma della CEO nel Board Assobenefit, contribuiremo fattivamente allo scatto di crescita dell'Associazione. Rispetto alle nostre **Persone**, la direttrice di azione contempla il consolidamento del modello Anywhere Office con rinnovata attenzione agli aspetti di socializzazione, evidenziati dalle ultime survey come potenziale area di miglioramento, l'anticipazione dei tempi di completamento dei colloqui di autovalutazione, e, auspicabilmente, la riattivazione dei piani d'incentivazione e dei percorsi di carriera connessi alla crescita.



L'impatto sulla **Comunità** vedrà l'evoluzione strategica dei nostri progetti identitari, con particolare focus sull'ampliamento dell'offerta formativa specialistica sull'AI in Way2Academy, la cura e crescita di partnership tematiche e associazionismo per mitigare le tendenze isolazionistiche di una congiuntura economica complessa, e il ripristino del programma di donazioni (Translators Without Borders⁴³, et al.) per riportare la dimensione solidaristica alla sua naturale centralità.

Per quanto concerne l'**Ambiente**, proseguiranno le azioni di stewardship climatica tracciata con CO2alizione, SBTi e Race2Zero, affiancate dall'evoluzione in senso più autonomo della metodologia di calcolo della carbon footprint e dall'implementazione di pratiche più accurate per la misurazione di rifiuti e consumi idrici. La compliance alle nuove Direttive europee Green Claims e Empower Consumers prevediamo orienterà la comunicazione ambientale verso standard sempre più rigidi e trasparenti.



L'area **Clienti** vedrà un'accelerazione nell'integrazione dell'intelligenza artificiale, determinante per riuscire a riposizionarci come consulenti strategici della comunicazione internazionale sostenibile per le aziende clienti, e non più come semplici fornitori di un servizio ormai considerato alla stregua di una commodity (è di questi giorni l'annuncio di Apple circa i nuovi Air Pod dotati di funzione di traduzione simultanea).

Completeranno la strategia commerciale la penetrazione dei mercati esteri con approccio *digital-first*, il ridimensionamento della quota degli LSP, l'aspirazione a diventare riferimento per la traduzione di standard ESG per gli standard-setter internazionali, e il consolidamento nei settori regolamentati con la campagna "Traduciamo la Sostenibilità" e il claim "Translations that care".

La **visione per il 2025** disegna quindi un anno di transizione verso un'identità Benefit più matura, dove il superamento delle contingenze attuali aprirà la strada a uno scenario di crescita più consapevole e orientata all'ottimizzazione dell'impatto.

Parole, opere, traduzioni – economia della cura ed ecologia integrale

Abitiamo un'epoca segnata da metamorfosi accelerate. In una realtà sempre più frantumata, ansiogena e non lineare, spesso incomprensibile, continuiamo a tradurre senso, impatto e futuro.

Tradurre, per noi, non è solo un mestiere: **è il modo in cui ci prendiamo cura**. Cura delle parole e del loro potere generativo; cura delle relazioni, delle culture, della comprensione; cura del linguaggio come strumento di pace, inclusione e trasformazione.

In questo tempo fragile, coniughiamo parole, opere e traduzioni per costruire un'**economia della cura**: un modello che mette al centro persone, legami, benessere condiviso. E lo facciamo nel solco dell'ecologia integrale, la visione di Papa Francesco che unisce giustizia sociale, dignità umana e custodia del pianeta in un'unica chiamata etica.

Come startup Benefit, siamo nate con una predisposizione genetica ad abitare la complessità: coltiviamo resilienza, empatia e adattabilità come qualità connaturate. La nostra governance fonde etica e strategia, guidandoci nell'adottare l'innovazione tecnologica e sociale con spirito responsabile e finalità rigenerative.

In questo contesto il nostro modello evolve nuovamente: non più solo traduzione classica, ma servizi distintivi ad alto valore aggiunto come le nostre Green Translations, sostenibili e ottimizzate dall'AI.

Questa trasformazione rafforza la nostra identità orientata al bene comune. Consolidiamo relazioni fondate sulla fiducia con clienti e partner che condividono la nostra visione di un'economia equa e rigenerativa.

Ma oggi vogliamo guardare oltre i numeri. Mentre concludiamo questo report, viviamo un evento che segna una cesura morale per l'umanità intera: **la scomparsa di Papa Francesco**. Una perdita che ci tocca nel profondo. Il Papa venuto dalla fine del mondo ci lascia un'eredità che va oltre la fede: ha coniugato spiritualità e giustizia climatica, carità e scienza, fraternità e visione del mondo. Nell'enciclica *Laudato si'* ha tracciato la via dell'**ecologia integrale**, paradigma speculare al nostro essere Società Benefit.

Francesco ha denunciato il fallimento del trickle-down, l'idolatria del profitto, la povertà di senso. Ha predicato un umanesimo economico fondato sul dono, la cooperazione, l'intelligenza sociale.

Ha esortato le imprese a farsi strumento di generatività e comunità, invocando di fatto il nostro approccio Benefit.

Con la nostra impresa, piccola ma determinata, vogliamo raccogliere questo appello continuando a **seminare impatto positivo** nelle crepe del sistema.

In questi anni abbiamo imparato che la vera forza sta nel mettersi accanto, non davanti. Nella cura, non nel dominio. Nel servizio, non nella conquista.

Fare impresa, per noi, significa prendersi cura: delle persone, del pianeta, del senso.

Proseguiamo quindi il nostro viaggio con rinnovato impegno, innescando processi che trasformano la cultura d'impresa, la politica, l'economia. Processi che costruiscono fraternità, ben vivere e futuro condiviso.

Questo è il nostro modo di rendere omaggio a una **guida visionaria** che ci ha insegnato a camminare con l'anima spalancata.



Nel silenzio della piazza vuota, la voce più forte: prendersi cura, quando tutto tace.

| Appendici

- A1** Sintesi dei dati di bilancio
- A2** Report di Sostenibilità VSME
- A3** Disclosure SASB settoriale "Servizi professionali" (SV-PS)
- A4** Profilazione coi nuovi Standard di certificazione B Corp V7
- A5** Indice dei contenuti GRI e raccordo con VSME, ESRS, SASB
- A6** Sitografia
- A7** Glossario

Il Sacro nel dettaglio. Per custodire il passato, tracciare il futuro.



APPENDICE 1

Sintesi dei dati di bilancio

Stato Patrimoniale abbreviato	31 dicembre 2024	31 dicembre 2023
Attivo		
B) Immobilizzazioni		
I - Immobilizzazioni immateriali	18.361	57.598
II - Immobilizzazioni materiali	5.565	7.015
III - Immobilizzazioni finanziarie	260.409	396
Totale immobilizzazioni (B)	284.335	65.009
C) Attivo circolante		
II - Crediti	695.357	688.777
esigibili entro l'esercizio successivo	690.023	673.060
esigibili oltre l'esercizio successivo	5.334	15.717
IV - Disponibilita' liquide	433.571	417.920
Totale attivo circolante (C)	1.128.928	1.106.697

Stato Patrimoniale abbreviato	31 dicembre 2024	31 dicembre 2023
D) Ratei e risconti	15.287	11.349
Totale attivo	1.428.550	1.183.055
Passivo		
A) Patrimonio netto		
I - Capitale	13.000	13.000
II - Riserva da soprapprezzo delle azioni	96.000	96.000
IV - Riserva legale	2.600	2.600
VI - Altre riserve	(1)	1
VIII - Utili (perdite) portati a nuovo	420.513	348.106
IX - Utile (perdita) dell'esercizio	219.614	72.407
Totale patrimonio netto	751.726	532.114
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	84.701	87.618
D) Debiti	592.123	563.323
esigibili entro l'esercizio successivo	587.678	551.300
esigibili oltre l'esercizio successivo	4.445	12.023
Totale passivo	1.428.550	1.183.055

Conto Economico abbreviato	31 dicembre 2024	31 dicembre 2023
A) Valore della produzione		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	2.801.668	2.859.850
5) altri ricavi e proventi	-	-
contributi in conto esercizio	25.000	4.800
altri	41.118	20.504
Totale altri ricavi e proventi	66.118	25.304
Totale valore della produzione	2.867.786	2.885.154
B) Costi della produzione		
6) per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	460	6.981
7) per servizi	1.903.589	2.009.951
8) per godimento di beni di terzi	47.508	36.660
9) per il personale	-	-

Conto Economico abbreviato	31 dicembre 2024	31 dicembre 2023
a) salari e stipendi	354.576	411.618
b) oneri sociali	92.335	101.640
c) trattamento di fine rapporto	30.675	33.605
e) altri costi	26.059	19.195
<i>Totale costi per il personale</i>	503.645	566.058
10) ammortamenti e svalutazioni	-	-
a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	43.537	55.780
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	2.650	2.169
d) svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e delle disponibilita' liquide	3.100	310
<i>Totale ammortamenti e svalutazioni</i>	49.287	58.259
14) oneri diversi di gestione	38.171	72.173
<i>Totale costi della produzione</i>	2.542.660	2.750.082
Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)	325.126	135.072
C) Proventi e oneri finanziari		
16) altri proventi finanziari	-	-
d) proventi diversi dai precedenti	-	-

Conto Economico abbreviato	31 dicembre 2024	31 dicembre 2023
altri	6.884	1.993
Totale proventi diversi dai precedenti	6.884	1.993
Totale altri proventi finanziari	6.884	1.993
17) interessi ed altri oneri finanziari	-	-
altri	1.234	2.563
Totale interessi e altri oneri finanziari	1.234	2.563
17-bis) utili e perdite su cambi	(82)	(358)
Totale proventi e oneri finanziari (15+16-17+-17-bis)	5.568	(928)
Risultato prima delle imposte (A-B+-C+-D)	330.694	134.144
20) imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate		
imposte correnti	111.080	61.737
Totale delle imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	111.080	61.737
21) Utile (perdita) dell'esercizio	219.614	72.407

APPENDICE 2

Report di Sostenibilità VSME – Modulo Base + Modulo Omnicomprensivo



INDICE

- Nota metodologica
- B1 – Basi della preparazione
- B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- B3 – Energia ed emissioni gas serra
- B6 – Acqua
- B7 – Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti
- B8 – Forza lavoro, caratteristiche generali
- B9 – Personale, salute e sicurezza
- B10 – Personale, retribuzione, contrattazione collettiva e formazione
- C1 – Strategia – modello di business e sostenibilità – iniziative correlate
- C2 – Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile
- C3 – Obiettivi di riduzione del gas serra e transizione climatica
- C4 – Rischi climatici
- C5 – Ulteriori caratteristiche (generali) della forza lavoro
- C6 – Informazioni aggiuntive sulla propria forza lavoro. politiche e processi in materia di diritti umani
- C7 – Gravi incidenti negativi in materia di diritti umani
- C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo

NOTA METODOLOGICA

Il presente Report di Sostenibilità è conforme allo Standard VSME (V 12/ 2024), redatto da Way2Global Srl SB per l'esercizio 2024 (1 gennaio – 31 dicembre) con perimetro di rendicontazione individuale, in formato di Appendice 2, con rimandi d’inclusione per riferimento, al Report Integrato 2024 (d’ora in poi in forma abbreviata “IR24”) redatto secondo <IR> Framework integrato a questo documento.

Le informative non pertinenti al business model dell'azienda sono state omesse (es. B4 per assenza di processi industriali inquinanti; B5 per assenza di siti in aree naturali protette). Le informative pertinenti al business sono invece state trattate, benché non applicabili per via degli aspetti specifici del nostro business dematerializzato (es. B6-B7 su acqua e rifiuti, minimali per un'organizzazione fully remote come la nostra).

B1 – BASE PER LA PREPARAZIONE

Opzione di rendicontazione	Opzione B (Modulo Base + Omnicomprensivo)
Dati omessi per sensibilità	Nessuno
Perimetro di rendicontazione	Individuale
Forma giuridica dell'azienda	Way2Global Srl Società Benefit
Sede legale e operativa	Milano, Italia – P.le Luigi Cadorna 10, 20123
Contatti	+39 02 66 66 13 66 – info@way2global.com
Codice NACE	74.30
Totale attivo	€ 1.428.550
Ricavi delle vendite e delle prestazioni 2024	€ 2.801.668 (vs. TOTALE valore della Produzione inclusivo di altri ricavi e proventi € 2.867.786)
Dipendenti (teste)	12 (11 donne, 1 uomo)
Presenza internazionale	Way2Global eroga servizi immateriali con portata globale, supportata da una rete di correspondent office in hub strategici internazionali (Los Angeles, New York City, Bruxelles, Shenzhen). Trattasi di presidi agili, non permanenti, attivabili su necessità presso coworking o realtà istituzionali italiane all'estero, per la gestione di commesse complesse. La sede di Shenzhen è ospitata da un partner linguistico locale selezionato. Nessuna attivazione operativa nell'anno in rendicontazione (2024).

- a) B Corp (score ufficiale BIA V6 115,1, anno 2022)
- b) ISO 9001:2015 (Quaser N.3739, prima emissione 12/03/2007, emissione corrente 28/01/2025, scadenza 27/01/2028)
- c) ISO 17100:2017 (Quaser N.3743, prima emissione 24/02/2016, emissione corrente 30/01/2025, scadenza 29/01/2028)
- d) ISO 18587:2017 (Quaser N. 3744, prima emissione 21/03/2019, emissione corrente 30/01/2025, scadenza 29/01/2028)
- e) UNI PdR 125:2022 (Quaser N.3740, prima emissione 06/02/2023, emissione corrente 27/01/2025, scadenza 05/02/2026)
- f) Società Benefit ex L. 208/2015 – dalla costituzione nel 2017
- g) Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro – di Ministero del Lavoro, Ministero per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas - da maggio 2022
- h) Codice di autodisciplina per le imprese responsabili per la maternità, di Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle Pari Opportunità, da marzo 2024
- i) Rating di legalità di AGCM, 2 stelle++ da gennaio 2025
- j) Ecovadis medaglia di platino (top 1% delle decine di migliaia di aziende auditate) – da aprile 2024

B2 – POLITICHE, PRATICHE E INIZIATIVE FUTURE PER LA TRANSIZIONE SOSTENIBILE

Tematica	Politiche	Pubbliche	Obiettivi	Rif. Policy ISO	Pratiche e iniziative (Sezione IR24)	N. pagg. IR24
Clima ed emissioni	Sì	Sì (sito web)	Sì, ved. Valutazione d'impatto pagg. 9, 55	A-3 Politica per la Qualità e la Sostenibilità A-4 Politica Ambientale	Green Translations Piano di transizione ecologica CO2alizione SBTi SME Climate Hub	18, 23, 31, 33, 38, 41-42, 44-46, 55, 58-59
Risorse e rifiuti	Sì	Sì (sito web)	Sì, ved. Valutazione d'impatto pagg. 9, 55	A-3 Politica per la Qualità e la Sostenibilità A-4 Politica Ambientale	Green Translations Misure per riduzione carta, riciclo, digitalizzazione, plastic free	18, 23, 31, 33, 38, 41-42, 44-46, 55, 58-59
Forza lavoro	Sì	Sì (sito web)	Sì, ved. Valutazione d'impatto pagg. 9, 47-52	A-5 Politica Diversità, Equità e Inclusione – DEI A-9 Politica Salute e Sicurezza A-10 Regolamento aziendale – Employee Handbook A-13 Politica di gestione delle risorse umane	Anywhere Office Accordo integrativo Piano GE Misure benessere e conciliazione vita-lavoro	12, 17-19, 21-22, 25-26, 28-29, 31-32, 37-39, 41-42, 44-45, 58-59
Diversità e inclusione	Sì	Sì (sito web)	Sì, ved. Valutazione d'impatto pagg. 9, 47-54	A-5 Politica Diversità, Equità e Inclusione – DEI	Certificazione UNI PdR125 Gender procurement B Women WEP UN Women	7-8, 18, 21-23, 25-27, 30, 33, 35, 38-39, 41-42, 45-54, 58-59
Catena di fornitura	Sì	Sì (sito web)	Sì, ved. Valutazione d'impatto pagg. 9, 51-54	A-11 Codice di condotta fornitori	Codice condotta fornitori Coinvolgimento catena del valore Piattaforme EcoVadis e OpenEs	13, 16, 18, 22, 25-26, 29, 32, 35, 38-39, 41-42, 47-54, 58-59
Diritti umani	Sì	Sì (sito web)	Sì, ved. Valutazione d'impatto pagg. 9, 53-54	A-6 Codice Etico A-7 Carta dei Valori A-8 Policy Diritti Umani	Politica Diritti umani Progetti con Stati Generali delle Donne B Women Italy Fondazione Cecchettin	13, 28, 30-31, 33, 35, 37-38, 41-42, 45-46, 58-60
Etica e anticorruzione	Sì	Sì (sito web)	Sì, ved. Valutazione d'impatto pagg. 3-4, 7-9, 13	A-6 Codice Etico A-11 Codice di condotta fornitori A-12 Politica della comunicazione etica	Codice Etico Whistleblowing Protocollo Legalità Rating di Legalità AGCM	20, 28-33, 35, 37-39, 41-42, 44-46, 53-54, 58-59

B3 – ENERGIA ED EMISSIONI GHG

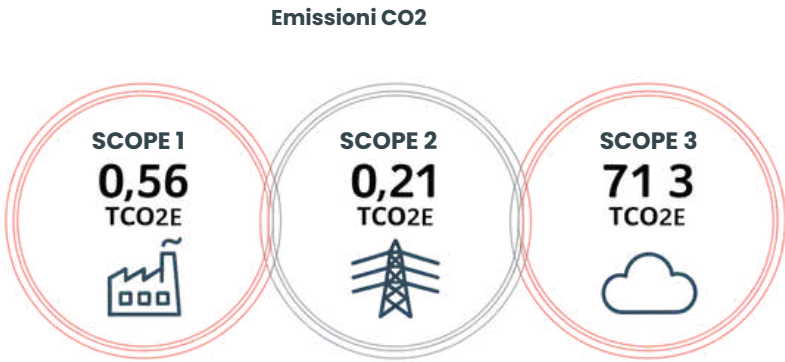
Consumo energia (in MWh)

Tipo di consumo	Rinnovabile (MWh)	Non rinnovabile (MWh)	Totale (MWh)
Elettricità	0,702	0,805	1,507
Combustibili (benzina)	0	0,3863	0,3863
Totale	0,702	1,1913	1,8933



GHG emissions (in tCO2eq)

Scope	Descrizione	Emissioni (tCO2eq)
Scope 1	Emissioni dirette (auto aziendali: benzina + elettrico)	0,56
Scope 2	Emissioni indirette (location-based, da energia acquistata)	0,21
Scope 3	Emissioni indirette (attività a monte: trasporti + energia acquistata non inclusa in Scope 2)	71
Totale Scope 1+2	Scope 1 + Scope 2	0,77
Totale Scope 1+2+3	Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	71,77
Intensità carbonica	tCO2eq/mln €	0,27 (0,77 / 2.801.668)



B6 – ACQUA

Consumo totale	1.015 litri
Fonte	Acquedotto pubblico
Area a stress idrico	No
Nota	In assenza di processi produttivi rilevanti, il consumo idrico coincide con il prelievo.



B7 – RISORSE, ECONOMIA CIRCOLARE E RIFIUTI

Rifiuti prodotti	0,06 t (tutti non pericolosi)
% rifiuti riciclati o riutilizzati	100%
Economia circolare	Applichiamo i principi dell'economia circolare attraverso la raccolta differenziata e il conferimento integrale a riciclo.
Materiali rilevanti	Non si registrano flussi materiali rilevanti, in quanto attività di ufficio.
Veridicità dei dati	L'accuratezza dei dati dichiarati è supportata dalla regolarità nei versamenti TARI e dall'assenza di rilievi o sanzioni da parte degli enti preposti.

B8 – FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI

Tipo di contratto (N. dipendenti, teste)

Tipo di contratto	N. dipendenti
Contratto a tempo determinato	0
Contratto a tempo indeterminato	12
Totale dipendenti (teste)	12

Genere (N. dipendenti, teste):

Genere	N. dipendenti
Maschio	1
Femmina	11
Altro	0
Non dichiarato	0

Paese contratto di lavoro (N. dipendenti, teste):

Paese	N. dipendenti
Italia	12

Indicatori aggiuntivi

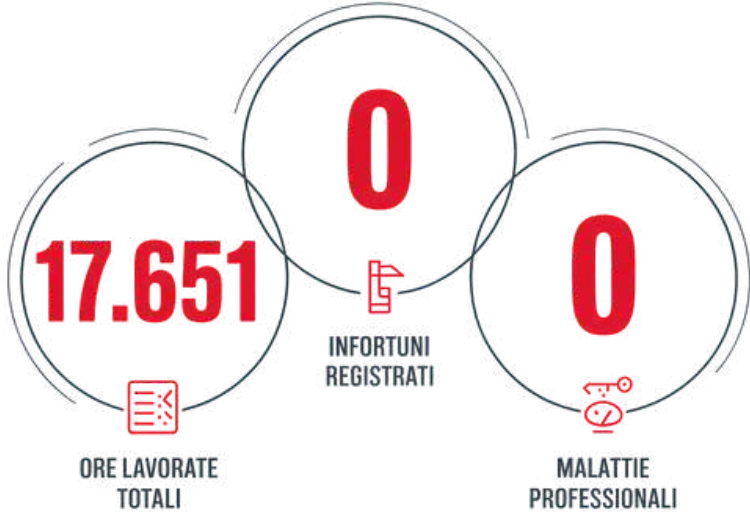
Dipendenti equivalenti (FTE, Full Time Equivalent)	11
Età media	34
Anzianità di servizio media	6 anni

Fasce di età	<30	30-40	40-50	>50
N. dipendenti	4	5	3	0

Scolarità	Licenza media	Licenza superiore	Laurea	Post Laurea
N. dipendenti	0	2	9	1

B9 – SALUTE E SICUREZZA

Infortuni registrati (2024)	0
Ore lavorate totali	17.651
Tasso di infortuni (normalizzato su 200.000 ore)	0
Malattie professionali dichiarate	0
Nota	Non sono stati notificati casi di patologie professionali, fisiche o psichiche, riconducibili all'attività lavorativa, né in presenza né da remoto. Nessun decesso è stato registrato.



B10 – RETRIBUZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE

Retribuzione e contrattazione collettiva

Rapporto tra retribuzione d’ingresso e minimo CCNL	1,06 (inclusi benefit integrative es. Indennità caro bollette, di connettività, buoni spesa)
Media retributiva vs. media CCNL	21%
Sostegno al reddito/Meritorietà	% retribuzione variabile vs. fissa: 7%
Gender pay gap	N/A: Nessun caso di persone di genere diverso in ruoli analoghi a parità di mansioni e inquadramento
Copertura da contratto collettivo	100% del personale incluso in CCNL e accordo integrativo di 2° livello



Formazione 2024

	Totale	di cui donne	di cui uomini
Ore totali erogate	1.875	1.806	69
Investimento complessivo	58.477€	56.325€	2.152€
Media ore pro capite	156	164	69
% ore formazione sul totale ore lavorate	10%	11%	3%
% ore formazione su tematiche GE (Gender Equity)	11%	11%	23%
% formazione Direzione su GE	44%	51%	23%



CI – STRATEGIA E MODELLO DI BUSINESS

✓ Inclusionione per riferimento (Report Integrato pp. 15–39)

Modello di business	Descritto nel Business Model Canvas (pag. 15) e nella sezione sulla creazione del valore (pag. 17); basato su innovabilità e gestione dei sei capitali, con integrazione della governance ESG e della doppia materialità.
Struttura e strategia	Governance e assetto societario illustrati alle pagg. 7-8, 11-13; finalità di beneficio comune integrate e identitarie alla strategia (pagg. 9, 41-42).
Temi materiali	Mappati secondo SASB+, allineati agli SDG, trattati alle pagg. 27-39.
Mercati di riferimento	Descritti a pag. 7.
Catena del valore e stakeholder	Stakeholder engagement e catena del valore descritti alle pagg. 20-26.
Strategia e sostenibilità	Ved. Informativa VSME B2 a pag. A2-3 di questa Appendice, e analisi di doppia materialità alle pagg. 27-39 dell’IR24.

C2 – DESCRIZIONE PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE

Way2Global ha inquadrato la propria strategia ESG e il sistema di gestione ISO–Sostenibilità (politiche, procedure, KPI) all’interno di un **piano di transizione sostenibile** modulare, che integra sia il **piano di sviluppo strategico per la gender equity** conforme alla UNI/PdR 125, sia il **piano di transizione ecologica**. Tale cornice costituisce la base per le iniziative riportate nella tabella che segue.

Tematica	Pratiche, politiche e iniziative	Obiettivi e traguardi futuri (KPI BIA)	Responsabile	Rif. pag. IR24
Cambiamento climatico	Green Translations: traduzioni a impatto climatico positivo, compensazione emissioni Adesione a SBTi e Race to Zero	Riduzione CO2 Mantenimento status Climate Positive. Per i KPI ved. IR24 p. 55	CVO/CEO	18, 55
Economia circolare	Dematerializzazione delle Operation (modello organizzativo full remote) Riciclo 100% rifiuti Acquisti sostenibili e km 0	100% rifiuti riciclati % acquisti sostenibili su spesa totale Per i KPI ved. IR24 p. 55	Direzione	18, 55
Risorse umane e forza lavoro	Anywhere Office (smart working 5/5) Piani di carriera Formazione continua (Way2Academy) Piano di sviluppo strategico della GE conforme a UNI PdR125 Accordo integrativo aziendale con: flessibilità oraria, dotazione home office, bonus connettività, bonus psicologo, polizza sanitaria, attività fitness online, bonus spesa e bollette, banca ore amicale, permessi aggiuntivi (caregiver, 104, visite mediche), parificazione congedi parentali, indennità co-working, provvigioni segnalazioni, premi risultato detassati.	156 h formazione pro capite Soddisfazione 8,9/10 % ore formazione su monte ore Retention team >90%. Per i KPI ved. IR24 p. 47-54	CVO/CEO	18-19, 21-22, 25
Catena del valore	Estensione Benefit e iniziative a linguiste freelance (modello Network) Gender procurement Codice di condotta fornitori Ecovadis medaglia di Platino Piano di sviluppo strategico della GE conforme a UNI PdR125.	% linguisti donne % spending da collaboratrici (women-owned) Fidelizzazione Network Per i KPI ved. IR24 p. 47-54	Direzione	22, 26
Comunità	Made in B Italy Progetti con B Women Italy, Stati Generali Donne e altre associazioni per i diritti femminili Piano di sviluppo strategico della GE conforme a UNI PdR125.	Valore generato a comunità Donazioni solidali # partenariati attivi Per i KPI ved. IR24 p. 53-54	CVO/CEO	22-23
Condotta aziendale	Sistema integrato ISO-Sostenibilità Codice Etico Politiche e procedure ESG (incl. whistleblowing e anticorruzione) Piano di sviluppo strategico della GE conforme a UNI PdR125.	Rating legalità % policy adottate KPI governance Per i KPI ved. IR24 p. 47-50	Board / CEO	7-9, 11-13, 16-19

C3 – OBIETTIVI DI RIDUZIONE GHG E TRANSIZIONE ENERGETICA

Scope	Anno base / Valore	Target 2030	Unità	% Scope coperto	Azioni principali	Piano di transizione climatica	Rif. IR24
Scope 1+2	2021 / 10 tCO ₂ eq	2030 / 5,8 tCO ₂ eq (–42%)	tCO ₂ eq	100% copertura	Smart working Sede condivisa Elettrificazione flotta Riduzione consumi Status Climate Positive dal 2022 (-0,23 tCO ₂ eq nel 2024) grazie a compensazione tramite carbon credits certificati Inventario emissivo annuo secondo GHG Protocol tramite ente terzo	Sì – SBTi e CO2alizione Italia, impegno Net Zero 2050 recepito in Statuto	p. 18, 55
Scope 3	2024 / 71 tCO ₂ eq	—	tCO ₂ eq	Parziale – categorie 3 e 4 monitorate	Calcolo emissioni Scope 3 su base LCA (ISO 14064-1) Mappatura cloud e trasporti Estensione al network freelance Inventario emissivo annuo secondo GHG Protocol tramite ente terzo	Sì – SBTi e CO2alizione Italia, impegno Net Zero 2050 recepito in Statuto	p. 18, 55

C4 – RISCHI CLIMATICI

L’azienda non è direttamente soggetta a rischi climatici, sia acuti sia cronici.

C5 – ULTERIORI CARATTERISTICHE DELLA FORZA LAVORO

Pur avendo meno di 50 dipendenti, Way2Global, rende volontariamente disponibili i seguenti dati aggiuntivi sulla composizione di governance e forza lavoro estesa.

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Componenti del CdA	1	1	2
Componenti del Comitato ESG	2	1	3

Freelance/Linguiste attivate nel 2024	79	43	122
---------------------------------------	----	----	-----

Componenti
del CDA

2 

1 donna / 1 uomo

Componenti
Comitato ESG

3 

2 donne / 1 uomo

Freelance/linguiste
attivate nel 2024

122



C6 – POLITICHE E PROCESSI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Way2Global dispone di un Codice Etico, di una Policy sui Diritti Umani e di una Carta dei Valori, tutti accessibili dal sito istituzionale (voce menu “Politiche e documenti ISO-ESG” nel footer in Home Page, <https://www.way2global.com/>). Tali documenti formalizzano un impegno sistemico e strutturato al rispetto dei diritti umani lungo l’intera catena del valore. L’azienda si ispira ai 10 principi UNGC, cui aderisce, alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla norma UNI PdR125 e integra i contenuti nelle proprie procedure ISO. È attivo un canale di whistleblowing (segnalazione illeciti) accessibile sia internamente che esternamente all’azienda, regolamentato da apposita procedura, anch’essa reperibile dal footer in Home Page del sito.

Esiste un codice etico o una policy sui diritti umani per la forza lavoro?	Sì – Codice Etico, Policy Diritti Umani, Carta dei Valori
Include: lavoro minorile?	Sì – esclusione esplicita (Codice Etico p. 4, Policy p. 4)
Include: lavoro forzato?	Sì – contrasto esplicito (Codice Etico p. 6, Policy p. 4)
Include: traffico di esseri umani?	Sì – vietato indirettamente (Codice Etico p. 14, Policy p. 5)
Include: discriminazione?	Sì – contrasto totale e inclusione promossa (Codice Etico p. 4, 6–7; Policy p. 4–5)
Include: prevenzione infortuni?	Sì – cultura sicurezza e salute promossa (Codice Etico p. 7, Policy p. 4)
Include: altro? (specificare)	Sì – parità di genere, welfare, conciliazione vita-lavoro, inclusione, formazione continua, governance partecipativa
Esiste un meccanismo di gestione delle segnalazioni d’illecito?	Sì – Canale whistleblowing accessibile d ainterno ed esterno, regolamentato da procedura “PR 511-2 Anticorruzione e canale whistleblowing”

C7 – INCIDENTI NEGATIVI DIRITTI UMANI

Nel periodo di riferimento non si sono verificati incidenti confermati in materia di diritti umani nella forza lavoro diretta. Non risultano inoltre incidenti segnalati nella catena del valore, tra le comunità coinvolte o tra gli utenti finali. Way2Global monitora questi aspetti attraverso il proprio Codice Etico, la Policy sui Diritti Umani, la Carta dei Valori e il sistema di whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023.

Categoria	sì	NO
Gravi incidenti negativi tra il proprio personale		X
Lavoro minorile		X
Lavoro forzato		X
Tratta di esseri umani		X
Discriminazione		X



C9 – DIVERSITÀ DI GENERE NELLA GOVERNANCE

L’organo di governo di Way2Global (Consiglio di Amministrazione) è composto da due membri, equamente suddivisi per genere. La seguente tabella riporta il rapporto di diversità di genere come richiesto dallo Standard VSME.

Genere	Numero	Percentuale
Donne vs Uomini	1 vs 1	50% vs 50%



NOMINA E SELEZIONE DELLA GOVERNANCE

Il CdA di Way2Global è nominato dall'Assemblea dei Soci secondo quanto previsto dallo Statuto sociale. La nomina avviene a maggioranza dei voti rappresentanti il capitale sociale. Questi i criteri di selezione:

- Competenze manageriali e strategiche complementari
- Esperienza in sostenibilità d’impresa e governance ESG
- Allineamento ai valori Benefit e alla mission aziendale
- Equilibrio di genere (paritetico: 50% donne, 50% uomini)

La durata del mandato è di 3 anni, con possibilità di rinnovo. Le decisioni strategiche vengono assunte collegialmente dal CdA, con particolare attenzione al perseguimento delle finalità di beneficio comune statutarie.

APPENDICE 3

Tabella di compliance a SASB settoriale “Professional & Commercial Services (SV-PS)”



Dichiarazione di conformità: Way2Global Srl SB applica sull'esercizio 2024 le disclosure dello standard SASB (SV-PS) per il settore Professional & Commercial Services nella Versione 12/2023 sviluppata da ISSB | IFRS Foundation. Fedeli al nostro spirito pionieristico nella rendicontazione integrata, quest’anno applichiamo volontariamente anche le disclosure dello Standard settoriale SASB “Professional & Commercial Services (SV-PS)”, anticipando le evoluzioni normative e rafforzando la robustezza della nostra analisi di materialità finanziaria. Questo standard settoriale è stato specificamente sviluppato da IFRS Foundation per identificare i rischi e le opportunità ESG più rilevanti per gli investitori nel nostro settore.

Tabella di Raccordo SASB

Tema	Codice SASB	Metrica	Presidio e performance
SICUREZZA DEI DATI	SV-PS-230a.1	Descrizione dell'approccio per identificare e affrontare i rischi di sicurezza dei dati	-Sistema di gestione ISO-Sostenibilità con policy Cybersecurity/Regolamento IT nell'Employee Handbook -Formazione IT e GDPR -Monitoraggio continuo rischi IT -Backup regolari e protezione avanzata con soluzioni XDR (Extended Detection and Response) SIEM (Security Information and Event Management) Piani di disaster recovery e business continuity Accessi cloud a doppia autenticazione Penetration test Vulnerability assessment
	SV-PS-230a.2	Descrizione delle politiche e pratiche relative a raccolta, utilizzo e conservazione delle informazioni dei clienti	- Compliance GDPR integrale (Privacy Manager, formazione, disciplinare IT e privacy, procedure diritti interessati e data breach, mappatura e registro trattamenti, misure sicurezza IT incl. Crittografia device, audit annuali) - Codice Etico - Gestione dati clienti secondo Norma ISO 9001 - Canale whistleblowing attivo
	SV-PS-230a.3	Numero di violazioni dei dati, percentuale che coinvolge informazioni riservate/personali, clienti/individui interessati	0 violazioni dei dati nel 2024 Sistema di monitoraggio attivo e misure preventive efficaci
DIVERSITÀ E COINVOLGIMENTO DELLA FORZA LAVORO	SV-PS-330a.1	Percentuale di rappresentanza di genere e gruppi di diversità per livello manageriale	Dirigenza esecutiva: 50% donne (CdA) Management non esecutivo: N/A Altri dipendenti: 91,6% donne Certificazione UNI PdR125 Politica DEI et al. Recruitment gender-neutral Flessibilità lavorativa (smart working 100%) Parificazione congedi parentali Accordo integrativo aziendale Welfare personalizzato co-progettato con le persone Monitoraggio KPI DEI
	SV-PS-330a.2	Tasso di turnover volontario e involontario dei dipendenti	- Turnover volontario: 14% - Anzianità media: 6,1 anni (in crescita) - Tasso di retention >90%
	SV-PS-330a.3	Coinvolgimento dei dipendenti in percentuale	89% soddisfazione dipendenti (scala 1-10: 8,9/10) Metodologia: survey annuali + colloqui individuali

	Codice SASB	Metrica	Presidio e performance
INTEGRITÀ PROFESSIONALE	SV-PS-510a.1	Descrizione dell'approccio per garantire l'integrità professionale	Sistema integrato: Codice Etico Policy Anticorruzione Canale whistleblowing Rating Legalità 2 stelle++ Certificazioni ISO 9001/17100/18587, B Corp Processo due diligence fornitori
	SV-PS-510a.2	Importo totale delle perdite monetarie risultanti da procedimenti legali associati all'integrità professionale	€0 - Nessuna perdita monetaria nel 2024 per procedimenti legali legati a integrità professionale

Metriche di Attività

Codice SASB	Metrica di Attività	Performance 2024
SV-PS-000.A	Numero di dipendenti per tipologia contrattuale	- Tempo pieno: 10 - Part-time: 2 - Temporanei: 0 - Contratti (freelance): 122
SV-PS-000.B	Ore lavorate dai dipendenti, percentuale fatturabili	- Ore lavorate: 17.651 - % ore fatturabili: 65%

Note

I dati quantitativi riflettono la nostra natura di piccola azienda con 12 dipendenti.
Le policy e i documenti aziendali citati sono pubblicamente accessibili sul sito istituzionale (sezione Politiche e documenti ISO-ESG nel footer)
Il nostro Sistema di gestione certificato ISO-ESG garantisce tracciabilità e verificabilità dei processi.

APPENDICE 4

Profilazione coi nuovi Standard di certificazione B Corp V7



Ad aprile 2025, nel momento in cui stiamo finalizzando il presente documento, B Lab ha rilasciato la nuova Versione 7 degli Standard di certificazione B Corp, che segna una svolta paradigmatica: dall'approccio basato su punteggio numerico (V6) si passa a un modello di conformità strutturato su sette aree d'impatto con requisiti minimi crescenti nel tempo (anno 0, 3 anni, 5 anni).

La tabella seguente documenta la nostra conformità preliminare a tutti i 51 requisiti applicabili a una piccola azienda del nostro settore – un risultato particolarmente significativo considerando la maggiore rigidità degli Standard V7 e il fatto che la piattaforma digitale è tuttora in fase d’implementazione. L'esito finale, a standard finalizzati, genererà un radar chart dell'impronta sostenibile aziendale, confermando il nostro posizionamento all'avanguardia come early adopter di framework di rendicontazione ESG.

Argomento dell'impatto	Requisito	Sottorequisito	Status
Requisiti di base (FR)	Requisiti di base (FR) 1	L'azienda soddisfa i requisiti necessari per diventare una B Corp.	Fatto
		L'azienda non è coinvolta in modo significativo in settori che minano la teoria del cambiamento di B Lab.	Fatto
		L'azienda rispetta le leggi e le normative locali e nazionali.	Fatto
		L'azienda condivide con B Lab informazioni precise e complete.	Fatto
		L'azienda è trasparente riguardo le sue prestazioni rispetto allo standard B Lab.	Fatto
	Requisiti di base (FR) 2	L'azienda adotta il requisito legale B Corp nella propria struttura aziendale o nei documenti amministrativi.	Fatto
		L'azienda sottoscrive la Dichiarazione di Interdipendenza e si impegna a condividere lo scopo collettivo della comunità B Corp.	Fatto
	Requisiti di base (FR) 3	L'azienda crea un profilo di rischio e soddisfa eventuali sottorequisiti aggiuntivi.	Fatto

Missione e Stakeholder governance (MSG)	Missione e Stakeholder governance (MSG) 1	L'azienda stabilisce un intento pubblico per generare un impatto positivo significativo.	Fatto
	Missione e Stakeholder governance (MSG) 2	L'azienda dispone di un meccanismo per prendere in considerazione o coinvolgere gli stakeholder e rappresentare i loro interessi nel processo decisionale.	Fatto
	Missione e Stakeholder governance (MSG) 3	L'azienda dispone di una procedura di reclamo accessibile al pubblico che consente agli stakeholder di sollevare in modo sicuro le proprie rimostranze e di cercare una soluzione.	Fatto
		L'azienda tiene traccia dei reclami e assegna la responsabilità della loro risoluzione.	Fatto
	Missione e Stakeholder governance (MSG) 4	L'azienda si basa su principi di marketing e di pubbliche relazioni responsabili.	Fatto
	Missione e Stakeholder governance (MSG) 5	Il più alto organo direttivo controlla lo scopo dell'azienda, l'impatto sociale e ambientale e le considerazioni degli stakeholder.	Fatto
Lavoro equo (LE)	Lavoro equo (LE) 1	L'azienda fornisce a tutti i dipendenti un contratto di lavoro o una lettera di assunzione firmati.	Fatto
		L'azienda dispone di termini di cancellazione uguali in caso di orari flessibili.	Fatto
	Lavoro equo (LE) 2	L'azienda dispone di una politica che prevede di non richiedere lo storico dei salari dei candidati al lavoro.	Fatto
		L'azienda condivide con i lavoratori le informazioni su come stabilisce il loro salario e sui benefici cui hanno diritto.	Fatto
	Lavoro equo (LE) 3	L'azienda prende in considerazione il feedback dei lavoratori sulle decisioni che li riguardano.	Fatto
	Lavoro equo (LE) 4	L'azienda misura regolarmente la cultura aziendale.	Fatto
Giustizia, equità, diversità e inclusione (JEDI)	Giustizia, equità, diversità e inclusione (JEDI) 1	L'azienda favorisce una discussione o un sondaggio sui principi JEDI sul posto di lavoro.	Fatto
	Giustizia, equità, diversità e inclusione (JEDI) 2	L'azienda sceglie le azioni JEDI in base ai dati e al feedback degli stakeholder, le include in un piano e procede all'attuazione.	Fatto
		L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i principi JEDI. [Fondazione]	Fatto

Giustizia, equità, diversità e inclusione (JEDI)	Giustizia, equità, diversità e inclusione (JEDI) 2	L'azienda migliora le conoscenze e le capacità JEDI dei leader. [Fondazione]	Fatto
		L'azienda rivede e aggiorna le politiche esistenti utilizzando i principi JEDI. [Fondazione]	Fatto
		Il massimo organo decisionale e l'executive team dell'azienda riflettono la diversità della propria comunità. [Fondazione]	Fatto
		L'azienda effettua un audit di equità. [Fondazione]	Fatto
		L'azienda sostiene almeno due gruppi di risorse o di affinità per i dipendenti. [All'interno del luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda attua pratiche di assunzione inclusive. [All'interno del luogo di lavoro]	Pianificato (non iniziato)
		L'azienda offre ai lavoratori opportunità di sponsorizzazione e mentorship. [All'interno del luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda sviluppa e attua una guida linguistica inclusiva per le comunicazioni interne. [All'interno del luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda aumenta la % di lavoratori appartenenti a gruppi sottorappresentati per riflettere la diversità della sua comunità. [All'interno del luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda offre ulteriori tipi di permessi retribuiti oltre ai minimi di legge. [All'interno del luogo di lavoro]	Fatto
		Gli strumenti di comunicazione interna dell'azienda soddisfano gli standard di accessibilità. [All'interno del luogo di lavoro]	Fatto
		Il sito web dell'azienda soddisfa gli standard di accessibilità. [Oltre il luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda comunica pubblicamente il suo piano d'azione JEDI e i suoi progressi. [Oltre il luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda promuove la diversità tra i suoi fornitori locali. [Oltre il luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda sviluppa e attua una guida alla comunicazione inclusiva e ai contenuti etici per le comunicazioni esterne. [Oltre il luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda valuta quanto un prodotto o un servizio sia inclusivo. [Oltre il luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda riprogetta un prodotto o un servizio per essere più inclusiva. [Oltre il luogo di lavoro]	Fatto
		L'azienda partecipa ad almeno un'azione collettiva per promuovere i principi JEDI. [Oltre il luogo di lavoro]	Fatto

Diritti umani (DU)	Diritti umani (DU) 1	L'azienda si impegna pubblicamente a rispettare i diritti umani.	Fatto
	Diritti umani (DU) 4	L'azienda considera gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani nelle sue decisioni di approvvigionamento.	Fatto
Azione per il clima (AC)	Azione per il clima (AC) 2	L'azienda ha un piano d'azione per il clima disponibile pubblicamente.	Fatto
Circolarità e tutela ambientale (CTA)	Circolarità e tutela ambientale (CTA) 1	L'azienda monitora le condizioni di benessere degli animali nelle sue operazioni.	Non fattibile
	Circolarità e tutela ambientale (CTA) 5	L'azienda considera gli impatti ambientali reali ed effettivi nelle sue decisioni di approvvigionamento.	Fatto
Relazioni istituzionali e azione collettiva (RIAC)	Relazioni istituzionali e azione collettiva (RIAC) 1	L'azienda ha una politica pubblica di lobbying responsabile.	Fatto
	Relazioni istituzionali e azione collettiva (RIAC) 2	L'azienda fa da mentore ad altri soggetti nel suo settore, professione o catena del valore per migliorare il proprio impatto sociale o ambientale.	Fatto
		L'azienda contribuisce alla ricerca esterna per migliorare l'impatto sociale o ambientale.	Fatto
		L'azienda collabora con più stakeholder per promuovere l'impatto sociale o ambientale.	Fatto
		L'azienda promuove politiche pubbliche per migliorare l'impatto sociale o ambientale.	Fatto
		L'azienda si avvale della leadership di pensiero per guidare il cambiamento sistemico verso un'economia equa, inclusiva e rigenerativa.	Fatto
		L'azienda partecipa ad azioni collettive per migliorare l'impatto sociale o ambientale.	Fatto

APPENDICE 5

Indice dei contenuti GRI – Raccordo con VSME, ESRS, SASB settoriale

Dichiarazione di utilizzo – Way2Global Srl SB ha redatto la sua reportistica di sostenibilità per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 in conformità agli Standard GRI.

GRI 1 utilizzato – Principi Fondamentali – versione 2021

Standard di settore GRI pertinenti – Nessuno standard di settore applicato

I temi **in grassetto** nella colonna “Temi materiali Way2Global” indicano mappature trasversali di temi *entity-specific* su disclosure GRI correlate.
In ottica di pensiero integrato, abbiamo esplicitato nel sinottico anche le relazioni d’interoperabilità con gli altri standard con cui ci siamo misurate quest’anno: VSME, ESRS, SASB settoriale.



Standard GRI	#	Informativa	Tema materiale Way2Global (in grassetto quelli trasversali)	N. pag. Report Integrato	Informativa VSME nel Report di Sostenibilità	Informativa ESRS	Informativa SASB settoriale Servizi Professionali	Omissione	Motivo omissione
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1	Dettagli sull'organizzazione	Governance Benefit	3, 7, retro di copertina	B1	ESRS 2 BP-1, ESRS 2 BP-2			
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		5	B1	ESRS 2 BP-1			
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		5	B1	ESRS 2 BP-1			
	2-4	Revisione delle informazioni		9	B1	ESRS 2 BP-1			
	2-5	Assurance esterna		N/A	N/A	ESRS 2 BP-1		x	Non applicabile, piccola impresa che rendiconta a titolo volontario
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	Governance Benefit Retention clienti strategici Sviluppo commerciale e acquisizione clienti Deglobalizzazione e calo dell'export Partecipazione a tender di gara	7, 22-26	B1	ESRS 2 BP-1, ESRS 2 BP-2			
	2-7	Dipendenti	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	21, 51-52	B8	ESRS S1-6, ESRS S1-7	SV-PS-000.A, SV-PS-000.B		
	2-8	Lavoratori non dipendenti	Supply chain sostenibile	22, 51-52	C5	ESRS S1-6, ESRS S1-7			
	2-9	Struttura e composizione della governance	Governance Benefit	11	C9	ESRS S1-8			
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Governance Benefit	11, A2-13	C9	ESRS 2 GOV-1			
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	Governance Benefit	11-12	N/A	ESRS 2 GOV-1			
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Governance Benefit	12-13	N/A	ESRS 2 GOV-1, ESRS 2 GOV-2			
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Governance Benefit	12-13	N/A	ESRS 2 GOV-1, ESRS 2 GOV-2			
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Integrazione strategica della DNF	13, 27	N/A	ESRS 2 GOV-2, ESRS 2 GOV-5			
	2-15	Conflitti d'interesse	N/A	N/A	N/A	ESRS 2 GOV-1		x	Omessa per dimensioni aziendali ridotte e assenza di conflitti nell'esercizio 2024
	2-16	Comunicazione delle criticità	Governance Benefit	11, 21, 25, 52	N/A	ESRS 2 GOV-2, ESRS 2 MDR-P			
	2-17	Competenze collettive del massimo organo di governo	Governance Benefit	11-12, 47, 50	N/A	ESRS 2 GOV-1			
	2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Governance Benefit	47-50	N/A	ESRS 2 GOV-1, ESRS 2 GOV-3			
	2-19	Politiche retributive	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	11-12, 51, A2-8	B10	ESRS 2 GOV-3			
	2-20	Processo di determinazione della retribuzione	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	11-12, 52	N/A	ESRS 2 GOV-3			
	2-21	Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	11, 51, A2-8	B10	ESRS S1-12			
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Governance Benefit Innovability e adozione della genAI Contrazione del mercato e resilienza del business Retention clienti strategici Sviluppo commerciale e acquisizione clienti Partecipazione a tender di gara	4	C1	ESRS 2 SBM-1, ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 SBM-3			
	2-23	Impegni assunti tramite policy	Governance Benefit	13, 36, A2-12	B2, C2	ESRS 2 SBM-1, ESRS 2 SBM-3			
	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Governance Benefit	12-13, 22, 47-50-52, A2-8, A2-10	B2, C2	ESRS 2 SBM-1, ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 MDR-P			
	2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Governance Benefit	13, 20, 21-22, 25, 52, 56, A2-12, A2-13	B2, C2	ESRS 2 SBM-1, ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 MDR-A			
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Governance Benefit	12, 13, 21, 22, 25, 52, A2-12, A2-13	C6	ESRS 2 MDR-P, ESRS S1-3			
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Governance Benefit Cybersecurity e protezione dati	11, 13, 44, 50, A2-13, A3-1, A3-2	B11	ESRS 2 SBM-3	SV-PS-230a.1 SV-PS-230a.2 SV-PS-230a.3 SV-PS-510a.1 SV-PS-510a.2		
	2-28	Adesione ad associazioni	Strategia "Traduciamo la sostenibilità"	10, 13, 18, 23, 24, 45, 50, 53, 55	N/A	ESRS 2 SBM-2			
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Governance Benefit	20, 21, 22, 23, 24, 25, 27	N/A	ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 IRO-1			
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	12, 21, 25, 51, 52, A2-8, A2-10	B10	ESRS S1-9, ESRS S1-11, ESRS S1-12, ESRS S1-13			

Standard GRI	#	Informativa	Tema materiale Way2Global (in grassetto quelli trasversali)	N. pag. Report Integrato	Informativa VSME nel Report di Sostenibilità	Informativa ESRS	Informativa SASB settoriale Servizi Professionali	Omissione	Motivo omissione
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Integrazione strategica della DNF	20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 35	B1, B2	ESRS 2 BP-1			
	3-2	Elenco di temi materiali	Integrazione strategica della DNF	28, 29, 30, 35	B1, B2	ESRS 2 BP-1			
	3-3	Gestione dei temi materiali	Integrazione strategica della DNF Innovability e adozione della genAI	13, 17-25, 28-34, 36-38, 47-59, A2-3, A2-10, A2-12	B1, B2, C1	ESRS 2 SBM-1, ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 SBM-3			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Resilienza economico-finanziaria Contrazione del mercato e resilienza del business Crisi del primo cliente storico	44, A1-1, A1-3, A1-4, A1-5	N/A	SRS 2 BP-1, ESRS 2 BP-2, ESRS 2 SBM-1			
	201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	Decarbonizzazione e Green Translations	13, 18, 30, 32, 38, 55, A2-11	C4	ESRS E1-1, ESRS E1-2, ESRS E1-3			
	201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Accesso a finanza agevolata	11, 32, 34, 39, 52, A1-3	N/A	ESRS 2 SBM-1			
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	11, 22, 51, A2-2, A2-8, retro copertina	N/A	ESRS S1-12			
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Supply chain sostenibile	53, A2-2, A2-3, retro copertina	N/A	ESRS S2-1			
GRI 302: Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Decarbonizzazione e Green Translations	18, 55, A2-4	B3	ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7			
	302-2	Energia consumata al di fuori dell'organizzazione		22, 51, 55, A2-4, A2-11	B3	ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7			
	302-4	Riduzione del consumo di energia		18, 55, A2-4, A2-11	B3	ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		55, A2-4, A2-11	B3, C3	ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7			
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		55, A2-4, A2-11	B3, C3	ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7			
	305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)		22, 51, 55, A2-4, A2-11	B3, C3	ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7			
	305-4	Intensità delle emissioni di GHG		44, 55, A2-4, A2-11	B3, C3	ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7			
	305-5	Riduzione delle emissioni di GHG		18, 44, 55, A1-3, A2-4, A2-11	B3, C3	ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Nuove assunzioni e turnover	Benessere e crescita delle persone (Anywhere Office)	21, 51, 52, A2-6	B8	ESRS S1-6, ESRS S1-7	SV-PS-330a.2		
	401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato		11, 12, 21, 51, 52, A2-2, A2-6, A2-8, A2-10, retro copertina	B10	ESRS S1-9, ESRS S1-11, ESRS S1-12, ESRS S1-13			
	401-3	Congedo parentale		21, 51, 52, A2-6, A2-10	B10	ESRS S1-9, ESRS S1-11, ESRS S1-12, ESRS S1-13			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		12, 13, 18, 21, 22, 51, A2-3, A2-7, A2-10, A2-12	B9	ESRS S1-14, ESRS S1-15			
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		12, 13, 18, 21, 22, 25, 52, A2-12	B9	ESRS S1-14, ESRS S1-15			
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		13, 18, 51, 52, A2-3, A2-7, A2-8	B9	ESRS S1-14, ESRS S1-15			
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori		18, 21, 51, 52, A2-10	B9	ESRS S1-14, ESRS S1-15			
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		12, 13, 18, 21, 22, 51, A2-2, A2-3, A2-6, A2-7	B9	ESRS S1-14, ESRS S1-15			
	403-9	Infortuni sul lavoro		22, 51, 52, A2-7, A2-10	B9	ESRS S1-14, ESRS S1-15			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Empowerment femminile	49, 52, A2-6, A2-8	B10	ESRS S1-9, ESRS S1-11, ESRS S1-12, ESRS S1-13			
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione		12, 17, 18, 23, 39, 47, 50, 51, 52, A2-8, A2-10	B10	ESRS S1-9, ESRS S1-11, ESRS S1-12, ESRS S1-13			
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo		12, 45, 51, 52, A2-6	B10	ESRS S1-9, ESRS S1-11, ESRS S1-12, ESRS S1-13	SV-PS-330a.3		
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		11, 12, 21, 50, A2-2, A2-6, A2-13	C5	ESRS S1-6, ESRS S1-7	SV-PS-330a.1		
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		11, 12, 21, A2-2, A2-6, A2-8, retro copertina	B10	ESRS S1-9, ESRS S1-11, ESRS S1-12, ESRS S1-13			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Supply chain sostenibili	50, 52, 53, 54, 55, 58, A2-2, A2-8, A2-11, A2-12, 30, 35	N/A	ESRS S3-1, ESRS S3-2			
	413-2	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali		36, 37, 38, 44, 53, 54, 55, A2-2, A2-4, A2-5, A2-11, A2-12, A2-13, A3-2, retro copertina	N/A	ESRS S3-1, ESRS S3-3			

APPENDICE 6

Sitografia

1.<https://www.integratedreporting.org/>

2.<https://accountancyeurope.eu/publications/core-more-smarter-corporate-reporting/>

3.<https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/VSME%20Standard.pdf>

4.<https://www.efrag.org/en>

5.<https://www.globalreporting.org/>

6.<https://xbrl.efrag.org/e-esrs/esrs-set1-2023.html>

7.<https://www.societabenefit.net/ricerca-nazionale-sulle-societa-benefit/>

8.<https://www.bcorporation.net/en-us/standards/performance-requirements/>

9.<https://sasb.ifrs.org/>

10. <https://bimpactassessment.net/>

11.<https://unglobalcompact.org/take-action/sdg-action-manager>

12.<https://labuonaimpresa.it/>

13.<https://www.accountability.org/>

14.<https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-bes/il-rapporto-istat-sul-bes/>

15.<https://www.coso.org/>

16.<https://ecovadis.com/>

17.<https://ghgprotocol.org/>

18.<https://www.cartapariopportunita.it/wp-content/uploads/2021/10/Sodalitas-DI-Self-Assessment.pdf>

19.<https://slator.com/>

20.<https://www.plimsoll.co.uk/>

21.<https://assobenefit.org/>

22.<https://www.bcorporation.net/en-us/>

23.<https://sdgs.un.org/>

24.<https://www.multilingual.com/>

25.<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n17/147/92/pdf/n1714792.pdf>

26.<https://www.way2global.com/policy-e-documenti-iso-esg/>

27.<https://www.unglobalcompact.org/>

28.<https://co2alizione.eco/>

29.<https://sciencebasedtargets.org/>

30.<https://smeclimatehub.org/>

31.<https://asvis.it/>

32.<https://www.unioncamere.gov.it/>

33.<https://www.assolombarda.it/>

34.<https://www.confindustria.it/>

35.<https://www.confcommercio.it/>

36.<https://www.unilingue.it/>

37.<https://www.federlingue.it/>

38.<https://www.ebitermilano.it/>

39.<https://www.afolmet.it/>

40.<https://oibr.eu/>

41.<https://www.ifrs.org/>

42.<https://www.agsg.it/Lombardia/>

43.<https://translatorswithoutborders.org/>

APPENDICE 7

Glossario

Le parole sono il nostro mestiere: per questo mettiamo ordine negli acronimi e nei termini tecnici che punteggiano queste pagine.

#

#TiVoglioBenefit = Campagna di comunicazione Way2Global atta ad aumentare il numero di fornitori Benefit e collaborazioni Purpose-driven

A

AI generativa (genAI) = Tecnologia di intelligenza artificiale che crea contenuti nuovi e originali attraverso modelli di machine learning addestrati su vasti set di dati.
Anywhere Office = Modello organizzativo del lavoro basato sulla dematerializzazione degli asset e un ricorso massivo al lavoro agile e remoto.

Antifragilità = Caratteristica di un sistema che non solo resiste agli shock ma migliora in risposta a essi, traendo beneficio dall'incertezza.

Assobenefit = Associazione Nazionale per le Società Benefit italiane.

AA1000SES = Framework sviluppato da AccountAbility per guidare le organizzazioni nel coinvolgimento degli stakeholder. Fornisce principi e processi per una partecipazione efficace e inclusiva, migliorando la qualità delle relazioni e la responsabilità aziendale.

AGCM = Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato
Agenda 2030 = Programma di azione e quadro di riferimento globale per trovare soluzioni comuni alle grandi sfide dell'umanità, redatto dall'ONU e approvato dai Paesi membri nel 2015

AI (Artificial Intelligence) = Intelligenza Artificiale
AsVis = Rete di organizzazioni italiane nata per promuovere l'Agenda 2030 dell'ONU e i suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), coordinando iniziative e attività per sensibilizzare e mobilitare istituzioni, imprese e cittadini

B

B Corp = Azienda che ha conseguito la Certificazione B Corp superando la soglia minima di 80 punti nel B Impact Assessment attraverso un audit di parte terza condotto da B Lab. A partire da aprile 2024, B Lab ha lanciato i nuovi Standard certificativi V7 che innalzano l'asticella richiedendo compliance minima su sette aree d'impatto (Governance, Lavoro equo, Diritti umani, Azione per il clima, Giustizia-Equità-Diversità-Inclusione, Gestione ambientale e circolarità, Affari pubblici) in sostituzione del precedente sistema basato su punteggio.

BIA (B Impact Assessment) = Strumento di valutazione gratuito sviluppato da B Lab che misura l'impatto sociale e ambientale di un'azienda in cinque aree: governance, lavoratori, comunità, ambiente e clienti.

B Women Italy = Associazione di donne d'impresa in orbita B Corp impegnate nella promozione degli SDG 5, 13 e 17.
BANI (Brittleness, Anxiety, Non-linearity, Incomprehensibility) = Evoluzione del concetto VUCA che descrive un mondo caratterizzato da fragilità, ansia, non-linearità e incomprensibilità.

BMC (Business Model Canvas) = Strumento strategico che visualizza il modello di business attraverso nove componenti essenziali per descrivere come un'organizzazione genera, distribuisce e cattura valore.

C

CAGR (Compound Annual Growth Rate) = Tasso di crescita annuo composto che misura il tasso di crescita medio di un investimento o mercato su un periodo pluriennale.

Carbon Footprint = Impronta carbonica, parametro per stimare le emissioni di gas serra generate da un'organizzazione, espressa in tonnellate di CO2 equivalente.

Climate Positive = Condizione in cui un'entità rimuove dall'atmosfera più emissioni di gas serra di quante ne emetta, contribuendo positivamente alla lotta climatica.

CO2alizione Italia = Iniziativa di aziende e B Corp italiane per l'impegno verso la neutralità climatica, recepito in Statuto.

Core&More = Approccio metodologico che integra la rendicontazione obbligatoria (Core) con informazioni aggiuntive volontarie (More) per fornire una visione più completa delle performance aziendali.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) = Direttiva europea sulla reportistica di sostenibilità delle imprese che estende gli obblighi di rendicontazione non finanziaria.

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) = Direttiva europea sulla reportistica di sostenibilità delle imprese che estende gli obblighi di rendicontazione non finanziaria.

CVO (Chief Value Officer) = Figura manageriale che integra le responsabilità della CFO con focus sulla creazione di valore a lungo termine per tutte le stakeholder, supervisionando performance finanziarie e impatto ESG.

D

DEI (Diversity, Equity & Inclusion) = Approccio che promuove diversità, equità e inclusione nell'ambiente di lavoro.

DEI (Diversity, Equity & Inclusion) = Approccio che promuove diversità, equità e inclusione nell'ambiente di lavoro attraverso politiche e pratiche specifiche.

DMA (Double Materiality Assessment) = Analisi di doppia materialità che considera sia l'impatto delle attività aziendali sui temi ESG sia l'impatto delle tematiche ESG sull'azienda.

DNSH (Do Not Significantly Harm) = Principio della tassonomia europea che richiede che le attività economiche non arrechino danno significativo agli obiettivi ambientali dell'UE.

Doppia materialità = Approccio che considera sia l'impatto delle attività aziendali sui temi ESG sia l'impatto delle tematiche ESG sull'azienda.

E

EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) = Indicatore economico che misura l'utile operativo prima degli oneri finanziari e delle imposte.

EcoVadis = Piattaforma globale di valutazione della sostenibilità aziendale che utilizza standard internazionali per rating ESG.

ERM (Enterprise Risk Management) = Sistema integrato di gestione dei rischi aziendali che identifica, valuta e gestisce tutti i rischi che possono influire sul raggiungimento degli obiettivi strategici.

Environmental, Social & Governance (ESG) = Acronimo riferito ai criteri utilizzati per valutare l'impatto ambientale, la responsabilità sociale e la governance aziendale nelle decisioni di investimento e nella gestione aziendale sostenibile.

ESG (Environmental, Social & Governance) = Criteri utilizzati per valutare l'impatto ambientale, la responsabilità sociale e la governance aziendale nelle decisioni di investimento e gestione.

ESRS (European Sustainability Reporting Standards)= Standard europei di rendicontazione di sostenibilità sviluppati da EFRAG per l'implementazione della CSRD.

F

FBC (Finalità di Beneficio Comune) = Obiettivi di impatto positivo specificati nello Statuto delle Società Benefit italiane, che vanno perseguiti insieme agli scopi di lucro.

Forward-thinking = Approccio strategico che anticipa tendenze future influenzando le decisioni attuali per creare valore sostenibile.

FTE (Full Time Equivalent) = Modalità di computo dipendenti basata sul rapporto tra ore effettivamente lavorate e ore teoriche di una persona full-time.

G

Generativo (cfr. Rigenerativo) = riferito a modelli d'impresa, corporate governance e in senso lato all'economia, "economia generativa" punta a creare valore condiviso e relazioni che durano nel tempo. Fonte: Luigino Bruni e Giuseppe Argiolas

GenAI (Generative Artificial Intelligence) = Tecnologia di intelligenza artificiale che crea contenuti originali attraverso modelli di machine learning addestrati su vasti dataset.

Gender procurement = Strategia di acquisto che privilegia fornitrici e collaboratrici di genere femminile per promuovere l'empowerment delle donne.

GenZ (Generazione Z) = Generazione dei nati tra il 1997 e il 2012, caratterizzata da natività digitale e forte sensibilità verso temi sociali e ambientali.

GHG Protocol = Standard internazionale per la misurazione e gestione delle emissioni di gas a effetto serra, suddivise in Scope 1, 2 e 3.

GRI (Global Reporting Initiative) = Standard globali per la rendicontazione di sostenibilità sviluppati da Global Reporting Initiative, che forniscono un quadro comune per comunicare gli impatti economici, ambientali e sociali.

Governance duale = Modello di gestione aziendale che integra obiettivi economici e di impatto sociale/ambientale, bilanciando gli interessi degli azionisti con quelli di tutti gli stakeholder.

Green Translations = Primo servizio di traduzioni completamente decarbonizzato al mondo, progetto identitario Way2Global per la sostenibilità ambientale.

I

IGC (Indice di Generatività del Capitale) = Metrica proprietaria Way2Global, sviluppata con strumenti di AI, che misura l'efficacia comparativa nella gestione di ciascuno dei sei capitali del reporting integrato (finanziario, produttivo, intellettuale, umano, relazionale e naturale), in funzione delle risorse investite vs. rispettivo contributo in termini di creazione di valore complessivo.

Innovability = Crasi di Innovation & Sustainability, approccio che fonde innovazione tecnologica e responsabilità sociale per creare valore condiviso.

<IR> Framework = Framework internazionale di integrated reporting sviluppato da IIRC (International Integrated Reporting Council) per guidare le organizzazioni nella redazione di report integrati.

IRO (Impacts, Risks & Opportunities) = Framework per l'identificazione e gestione di impatti, rischi e opportunità di sostenibilità.

L

Language Industry = Settore dei servizi linguistici che comprende traduzione, localizzazione, interpretariato e servizi correlati.

LCA (Life Cycle Assessment) = Metodologia di valutazione ambientale che analizza l'impatto di un prodotto o servizio durante il suo intero ciclo di vita.

M

Made in B Italy = Progetto editoriale Way2Global per promuovere globalmente il modello delle Società Benefit italiane.

N

NetZero = Obiettivo di azzeramento delle emissioni nette di gas serra, bilanciando le emissioni prodotte con quelle rimosse dall'atmosfera entro una data specifica.

Network = Community di traduttrici e linguiste freelance storicamente legate a Way2Global come partner strategiche.

O

Omnibus = Pacchetto di semplificazioni normative dell'UE che riduce gli obblighi di rendicontazione per le imprese rispetto alle ben più ambiziose normative pregresse (CSRD, CSDD, ...).

Olocratico = Sistema di gestione organizzativa che distribuisce equamente il potere e l'autorità tra tutti i membri, promuovendo autonomia e decisioni collettive senza una gerarchia tradizionale

Open Education = Percorsi, materiali e contenuti didattici aperti, realizzati prevalentemente in formato digitale, resi disponibili e liberamente fruibili con licenze che ne permettono il riutilizzo, la modifica e la distribuzione

Open-Es = Iniziativa di sistema promossa da ENI per coinvolgere tutte le imprese in un percorso comune di miglioramento e crescita sulle performance di sostenibilità

Ops (Operations) = Insieme delle attività aziendali intese come struttura dell'operatività

P

PEMT (Post-Editing Machine Translation) = Processo che combina traduzione automatica e revisione umana per ottimizzare qualità ed efficienza.

Pensiero integrato = Capacità di considerare olisticamente le relazioni tra i fattori che influenzano la creazione di valore nel tempo.

PM (Project Manager) = Figura professionale responsabile della pianificazione, esecuzione e controllo di progetti e commesse.

PA = Pubbliche Amministrazioni

Parità di genere = Condizione in cui tutti i generi godono degli stessi diritti, opportunità e trattamento in ogni ambito della vita. Implica l'assenza di discriminazioni basate sul genere e un'uguale partecipazione nella società, nell'economia e nei processi decisionali

PM = Project Manager

PMI = Piccole e Medie Imprese

Proofreader / Proofer = Linguista preposta alla correzioni di bozze

R

Rating di legalità = Strumento introdotto da AGCM per valutare il comportamento etico delle imprese e prevenire infiltrazioni criminali.

Relazione d'impatto = Documento obbligatorio per le Società Benefit che rendiconta annualmente il perseguimento delle finalità di beneficio comune e l'impatto generato verso la società e l'ambiente.

Report Integrato (IR) = Documento che comunica in modo chiaro e conciso come la strategia, la governance, le performance e le prospettive di un'organizzazione, nel contesto del suo ambiente esterno, portano alla creazione di valore nel breve, medio e lungo termine. Si basa su requisiti di: sinteticità, connettività delle informazioni, focus strategico e orientamento al futuro, coerenza e comparabilità.

Rigenerativo (cfr. Generativo) = Riferito a economia. L'*economia rigenerativa* punta a ripristinare e rafforzare i sistemi naturali e sociali ispirandosi ai principi dei sistemi viventi. (Fonte: John Fullerton, Regenerative Capitalism, 2015)

ROE (Return on Equity) = Indicatore economico che misura il ritorno sul patrimonio netto come rapporto tra utile netto e capitale proprio.

ROI (Return on Investment) = Indicatore economico che definisce il ritorno sull'investimento come rapporto tra risultato operativo e capitale investito.

ROS (Return on Sales) = Indicatore economico che misura la redditività delle vendite come rapporto tra reddito operativo e valore della produzione.

S

SASB+ = Adattamento dello standard internazionale SASB (Sustainability Accounting Standards Board) esteso con tre categorie emergenti per riflettere meglio la natura e la vocazione delle Società Benefit italiane. Sviluppato dal Centro Ricerche Intesa Sanpaolo, Nativa e Assobenefit nell'ambito della ricerca nazionale "L'impatto delle Società Benefit in Italia", il framework amplia la tassonomia tradizionale SASB per mappare in modo più accurato gli impatti specifici del modello Benefit.

SBTi (Science-Based Targets Initiative) = Iniziativa globale che aiuta le aziende a stabilire obiettivi di riduzione delle emissioni basati sulla scienza climatica.

SB (Società Benefit) = Forma giuridica d'impresa italiana che integra nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente.

SDG (Sustainable Development Goals) = I 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per affrontare le sfide globali.

Stakeholder engagement = Processo strutturato di dialogo e coinvolgimento delle stakeholder secondo lo standard AA1000SES.

South Working = Forma di organizzazione del lavoro che grazie alla digitalizzazione consente di formare e assumere a distanza valorizzando territori svantaggiati

STEAMiamoci = Iniziativa promossa da Assolombarda per incentivare la partecipazione delle donne nei settori STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) integrandoli con le Arti (STEAM), attraverso progetti di sensibilizzazione, educazione e mentorship, favorendo la diversità e l'inclusione nel mondo del lavoro

STEM = Acronimo che raggruppa quattro discipline tecnico-scientifiche fondamentali (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) essenziali per il progresso tecnologico e l'innovazione, che registrano per tradizione un significativo divario di genere, con le donne spesso sottorappresentate

Synesgy = Piattaforma di valutazione della sostenibilità aziendale, sviluppata da CRIF Ratings, che segue gli standard internazionali come GRI e SDG per monitorare le performance ambientali, sociali e di governance.

T

Technology Transfer = Attività finalizzate a trasferire le conoscenze dalla ricerca scientifica al mercato, rendendo la tecnologia accessibile ai consumatori

Term4Neural = Progetto Way2Global di costruzione di un DB terminologico realizzato con logiche tassonomiche per ottimizzare i risultati dei processi traduttivi.

TWB (Translators Without Borders) = Organizzazione non-profit che fornisce servizi linguistici gratuiti per cause umanitarie a livello globale. Si impegna a superare le barriere linguistiche che ostacolano l'accesso critico a informazioni e servizi in settori come la salute, l'istruzione e la risposta alle crisi.

U

UNGC (United Nations Global Compact) = Iniziativa delle Nazioni Unite per promuovere principi universali su diritti umani, lavoro, ambiente e anti-corruzione.

UNI PdR125 = Prassi di riferimento italiana per la certificazione della parità di genere nelle organizzazioni.

V

VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs) = Standard volontario di sostenibilità per PMI nell'UE, versione semplificata degli ESRS per piccole e medie imprese.

VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) = Acronimo che descrive un contesto caratterizzato da volatilità, incertezza, complessità e ambiguità tipico del mondo moderno.

W

Way2Academy = Progetto di Open Education Way2Global per percorsi di upskilling e reskilling digitale a beneficio di donne e giovani.

WEP (Women Empowerment Principles) = Principi per l'empowerment femminile sviluppati da UN Women e UNGC.

Welfare Index PMI = Indice di valutazione del welfare aziendale, iniziativa di Generali Italia rivolta alle PMI per promuovere la cultura del welfare aziendale, con il supporto delle principali confederazioni di rappresentanza.

WEP Gender Gap Analysis Tool = Strumento online gratuito di autovalutazione che aiuta le aziende a valutare le proprie performance in materia di parità di genere. Sviluppato da UN Global Compact, UN Women e IDB, è basato sui Women's Empowerment Principles e comprende 18 domande su workplace, marketplace e community.

Whistleblowing = Sistema di segnalazione anonima di illeciti o irregolarità da parte di dipendenti o stakeholder esterni.



Way2Global Srl SB

Global Headquarters:

Milano - Italy

P.le L. Cadorna 10 - 20123

+39 02 66 66 13 66

info@way2global.com

Correspondent Offices:

USA - Los Angeles

750 N San Vicente Blvd.

Ste. RW 800,

West Hollywood

CA 90069

+1 323 375 1181

california@way2global.com

USA - New York City

745 Fifth Avenue,

Suite 500

New York,

NY 10151

+1 646 7410113

nyc@way2global.com

Bruxelles - BE

Avenue Louise

65/11,

Brussels,

1050,

Belgium

bruxelles@way2global.com

CHINA - Shenzhen

Room 7B2,

Block 201

East Wing,

Tairan Industrial Park, Shenzhen

518040

shenzhen@way2global.com

Laura Gori

Founder&CEO, Impact Manager, CVO

laura.gori@way2global.com

CONTATTI
WWW.WAY2GLOBAL.COM

Relazione integrata sulla gestione

Bilancio di esercizio al 31/12/2024

Way2Global Srl SB
Sede legale: P.le Cadorna, 10 Milano (MI)
Iscritta al Registro Imprese della CCIAA di MILANO MONZA BRIANZA LODI
C.F. e numero iscrizione: 10013290969
Iscritta al R.E.A. di MILANO n. 2127953
Capitale Sociale sottoscritto €13.000,00 Interamente versato
Partita IVA: 10013290969

Gentili Socie e Gentili Soci,

Nella nota integrativa vi sono state fornite le notizie attinenti all'illustrazione del bilancio al 31/12/2024. Nel presente documento, conformemente a quanto previsto dall'art. 2428 del codice civile, Vi forniamo le notizie attinenti la situazione della vostra società e le informazioni sull'andamento della gestione.

La presente Relazione, redatta con valori espressi in unità di Euro, viene presentata a corredo del Bilancio di esercizio, e incorpora il Report Integrato 2024 conforme al Framework <IR> di IIRC, inclusivo di Relazione d'impatto cogente per le Società Benefit in formato Core&More, e di Report di Sostenibilità conforme allo Standard VSME di EFRAG (versione semplificata e ridotta degli Standard ESRS previsti dalla CSRD per uso delle PMI che rendicontano la sostenibilità a titolo volontario), oltre che, per la prima volta, di matrice di compliance allo Standard settoriale SASB "Professional & Commercial Services" (ISSB | IFRS Foundation) e di profilazione coi nuovi Standard di Certificazione B Corp Versione 7, di recente rilascio, al fine di fornire informazioni reddituali, patrimoniali, finanziarie, gestionali e ESG della società, corredate ove possibile di elementi storici e valutazioni prospettiche.

Informativa sulla società

L'esercizio 2024 ha rappresentato un anno di consolidamento strategico per Way2Global Srl Società Benefit, caratterizzato dalla capacità di trasformare le sfide settoriali in opportunità di crescita qualitativa. Nonostante il perdurare della contrazione del mercato globale della Language Industry e l'impatto dirompente dell'intelligenza artificiale generativa (GenAI), la società ha dimostrato eccezionale antifragilità, chiudendo l'esercizio col miglior risultato economico della propria storia in termini di marginalità e redditività, mantenendo stabili diversi indicatori chiave e registrando miglioramenti in alcune aree strategiche, nonostante una lieve contrazione dei ricavi rispetto all'esercizio precedente.

La strategia di trasformazione digitale, fondata sul principio dell'innovability (fusione tra innovazione e sostenibilità), ha consentito di anticipare e guidare proattivamente il cambiamento settoriale. L'integrazione etica dell'AI generativa nei processi produttivi, sviluppata attraverso il progetto Language Industry 4.0 e l'iniziativa di formazione Way2Academy, ha trasformato quella che inizialmente appariva come una minaccia esistenziale in una leva di differenziazione competitiva ed empowerment della filiera femminile del settore.

Il modello di governance Benefit si è confermato strategicamente vincente, anticipando le evoluzioni normative europee in materia ESG e posizionando l'azienda all'avanguardia nella rendicontazione di sostenibilità. La partecipazione attiva ai tavoli di standard-setting internazionali (EFRAG, OIBR, IFRS Foundation) per lo sviluppo degli Standard VSME e il conseguimento del doppio podio agli Oscar di Bilancio testimoniano la leadership riconosciuta nella reportistica integrata per le PMI italiane.

L'Organo Amministrativo conferma l'adeguatezza dell'assetto amministrativo e contabile della Società, anche rispetto alla natura e alle dimensioni dell'impresa, ribadendo come l'approccio ESG-driven rappresenti un acceleratore strategico di crescita sostenibile e resilienza competitiva.

Risultati economici e finanziari

Il bilancio dell'esercizio 2024 ha chiuso con un utile di esercizio di euro 219.614 dopo aver accantonato euro 46.187 per ammortamenti ed euro 111.080 per imposte, evidenziando una crescita della redditività +203% rispetto all'esercizio precedente. Gli indicatori di performance mostrano anch'essi un significativo miglioramento: ROE al 29,21% (+114% vs 2023), ROI al 20,80% (+35% vs 2023) e ROS all'11,60% (+146% vs 2023), confermando l'efficacia delle strategie implementate nonostante le sfide di un mercato incerto e l'esplosione della GenAI nel nostro settore.

La rigorosa gestione finanziaria ha prodotto una trasformazione qualitativa della struttura economica, con l'ottimizzazione del portafoglio bancario e la diversificazione verso strumenti di Impact Financing ESG-compliant che hanno generato proventi finanziari per circa 7.000 euro, in luogo dei costi bancari per un ammontare pressoché doppio dell'esercizio precedente. Questa riorganizzazione dell'area Finance, comprensiva di nuove partnership strategiche con una banca di investimenti specializzata in Impact Financing e un istituto di credito cooperativo, entrambi allineati ai valori Benefit per governance e orientamento al bene comune, ha rafforzato la coerenza strategica tra gestione finanziaria e identità aziendale.

La solidità patrimoniale risulta ulteriormente consolidata, con un incremento del capitale proprio del 41,27% e il mantenimento di una posizione di liquidità robusta investita in strumenti ESG, consentendo l'operatività in assenza di linee di fido e classificando l'azienda tra le prime agenzie di traduzione italiane per stabilità finanziaria e valore di mercato (fonte Plimsoll).

Operazioni straordinarie societarie

Nel corso dell'esercizio non sono state poste in essere operazioni straordinarie.

Sviluppi strategici e innovazione

Il 2024 ha registrato uno scatto di crescita evolutiva nella strategia di trasformazione digitale attraverso l'implementazione sistematica dell'AI generativa nei processi produttivi, sviluppata tramite alleanze preziose con fornitori di tecnologie emergenti e progetti di ricerca ambiziosi, con oltre il 60% della produzione gestita tramite metodologie PEMT (Post-Editing Machine Translation) integrate con soluzioni proprietarie di intelligenza artificiale. I progetti di ricerca e sviluppo aggiudicatari di contributi pubblici a fondo perduto per la transizione digitale ci hanno consentito di proseguire nella strategia di democratizzazione dell'accesso alle tecnologie emergenti a beneficio della comunità linguistica femminile del settore.

L'evoluzione del modello organizzativo Anywhere Office ha raggiunto piena maturità operativa, generando significativi benefici in termini di work-life balance, riduzione dell'impatto ambientale e accesso a talenti geograficamente distribuiti. L'investimento in formazione intensiva ha raggiunto 156 ore pro capite (10% del monte ore lavorato) con un budget di 58.477 euro, focalizzandosi sullo sviluppo di competenze digitali avanzate e soft skill per la gestione del lavoro remoto.

Sostenibilità e impatto sociale

Il nostro Purpose di Società Benefit e la nostra corporate governance sostenibile hanno continuato a trovare espressione, in misura ancor più radicale, nelle nostre attività e strategia di business attraverso iniziative e misure volte a promuovere sostenibilità ambientale e sociale declinate sotto il cappello dei nostri progetti identitari: Made in B Italy, Green Translations, Language Industry 4.0, Way2Academy, Anywhere Office. sociale. L'impegno verso una transizione ecologica e una gestione etica della catena di fornitura ha rafforzato la nostra reputazione e il nostro impegno nei confronti degli stakeholder.

La rendicontazione volontaria secondo gli Standard VSME (Versione 12/2024) e la sperimentazione anticipatoria degli Standard di certificazione B Corp V7 confermano la volontà di continuare a guidare da pionieri l'evoluzione della reportistica ESG per le PMI. Mentre il conseguimento della Medaglia di Platino nella piattaforma delle supply chain sostenibili EcoVadis (top 1% delle migliaia di aziende analizzate) e il riconoscimento tra i 142 Welfare Champion italiani di Welfare Index PMI attestano un livello di eccellenza nelle nostre performance di sostenibilità.

Il progetto Green Translations ha consolidato lo status Climate Positive dell'azienda, con una riduzione delle emissioni del 24% rispetto al 2023 e l'intensità carbonica ridotta a 0,27 (tCO₂/mln EUR di fatturato). L'adesione a Science-Based Targets Initiative e l'impegno statutario verso NetZero 2050 attraverso CO2alizione Italia dimostrano la concretezza della nostra strategia di transizione ecologica.

L'empowerment femminile, cardine dell'identità aziendale con il 92% di presenza femminile nell'organico, si è espresso attraverso la seconda ricertificazione UNI PdR125 per la parità di genere e il consolidamento della leadership nella governance di B Women Italy, associazione delle donne d'impresa del movimento B Corp.

Governance e Risorse Umane

La struttura di governance ha visto il consolidamento dell'attività del Comitato ESG e l'aggiornamento dell'impianto documentale del Sistema di Gestione Integrato Qualità & Sostenibilità con politiche, procedure e piani di transizione sostenibile volti a promuovere una cultura del lavoro e di sviluppo economico più equa, trasparente e inclusiva.

Il conseguimento del Rating di Legalità a 2 stelle++ dall'AGCM e l'adesione al Protocollo Quadro per la Legalità delle Imprese hanno rafforzato i presidi di trasparenza e integrità aziendale.

Il modello di governance partecipata si è concretizzato attraverso la co-progettazione delle strategie di sviluppo strategico, a partire dal rinnovo dell'accordo integrativo di secondo livello con l'implementazione di sistemi MBO basati su criteri ESG personalizzati, l'estensione del welfare aziendale con misure innovative di conciliazione vita-lavoro e supporto al reddito. La soddisfazione del personale, attestata a 8,9/10 nelle survey interne, conferma l'efficacia dell'approccio human-centered alla gestione delle risorse umane.

Attività di direzione e coordinamento

Ai sensi dell'art. 2497-bis, comma 5 del codice civile si attesta che la società non è soggetta all'altrui attività di direzione e coordinamento.

Situazione patrimoniale e finanziaria

Al fine di una migliore comprensione della situazione patrimoniale e finanziaria della società, si fornisce di seguito un prospetto di riclassificazione dello Stato Patrimoniale e del Conto Economico.

Stato Patrimoniale Attivo

Voce	Esercizio 2024	%	Esercizio 2023	%	Variaz. assoluta	Variaz. %
CAPITALE CIRCOLANTE	1.138.881	79,72%	1.102.329	93,18%	36.552	3,32%
Liquidità immediate	433.571	30,35%	417.920	35,33%	15.651	3,74%
Disponibilità liquide	433.571	30,35%	417.920	35,33%	15.651	3,74%
Liquidità differite	705.310	49,37%	684.409	57,85%	20.901	3,05%
Crediti dell'Attivo Circolante a breve termine	690.023	48,30%	673.060	56,89%	16.963	2,52%
Ratei e risconti attivi	15.287	1,07%	11.349	0,96%	3.938	34,70%
Rimanenze						
IMMOBILIZZAZIONI	289.669	20,28%	80.726	6,82%	208.943	258,83%
Immobilizzazioni immateriali	18.361	1,29%	57.598	4,87%	(39.237)	(68,12) %
Immobilizzazioni materiali	5.565	0,39%	7.015	0,59%	(1.450)	(20,67) %
Immobilizzazioni finanziarie	260.409	18,23%	396	0,03%	260.013	65.659,85%
Crediti dell'Attivo Circolante a m/l termine	5.334	0,37%	15.717	1,33%	(10.383)	(66,06) %
TOTALE IMPIEGHI	1.428.550	100,00%	1.183.055	100,00%	245.495	20,75%

Stato Patrimoniale Passivo

Voce	Esercizio 2024	%	Esercizio 2023	%	Variaz. assolute	Variaz. %
CAPITALE DI TERZI	676.824	47,38%	650.941	55,02%	25.883	3,98%
Passività correnti	587.678	41,14%	551.300	46,60%	36.378	6,60%
Debiti a breve termine	587.678	41,14%	551.300	46,60%	36.378	6,60%
Passività consolidate	89.146	6,24%	99.641	8,42%	(10.495)	(10,53) %
Debiti a m/l termine	4.445	0,31%	12.023	1,02%	(7.578)	(63,03) %
TFR	84.701	5,93%	87.618	7,41%	(2.917)	(3,33) %
CAPITALE PROPRIO	751.726	52,62%	532.114	44,98%	219.612	41,27%
Capitale sociale	13.000	0,91%	13.000	1,10%		
Riserve	98.599	6,90%	98.601	8,33%	(2)	
Utili (perdite) portati a nuovo	420.513	29,44%	348.106	29,42%	72.407	20,80%
Utile (perdita) dell'esercizio	219.614	15,37%	72.407	6,12%	147.207	203,30%
TOTALE FONTI	1.428.550	100,00%	1.183.055	100,00%	245.495	20,75%

Conto Economico

Voce	Esercizio 2024	%	Esercizio 2023	%	Variaz. assolute	Variaz. %
VALORE DELLA PRODUZIONE	2.867.786	100,00%	2.885.154	100,00%	(17.368)	(0,60) %
- Consumi di materie prime	460	0,02%	6.981	0,24%	(6.521)	(93,41) %
- Spese generali	1.951.097	68,03%	2.046.611	70,94%	(95.514)	(4,67) %
VALORE AGGIUNTO	916.229	31,95%	831.562	28,82%	84.667	10,18%
- Altri ricavi	66.118	2,31%	25.304	0,88%	40.814	161,29%
- Costo del personale	503.645	17,56%	566.058	19,62%	(62.413)	(11,03) %
MARGINE OPERATIVO LORDO	346.466	12,08%	240.200	8,33%	106.266	44,24%
- Ammortamenti e svalutazioni	49.287	1,72%	58.259	2,02%	(8.972)	(15,40) %
RISULTATO OPERATIVO CARATTERISTICO (Margine Operativo Netto)	297.179	10,36%	181.941	6,31%	115.238	63,34%
+ Altri ricavi	66.118	2,31%	25.304	0,88%	40.814	161,29%
- Oneri diversi di gestione	38.171	1,33%	72.173	2,50%	(34.002)	(47,11) %

Voce	Esercizio 2024	%	Esercizio 2023	%	Variaz. assolute	Variaz. %
REDDITO ANTE GESTIONE FINANZIARIA	325.126	11,34%	135.072	4,68%	190.054	140,71%
+ Proventi finanziari	6.884	0,24%	1.993	0,07%	4.891	245,41%
+ Utili e perdite su cambi	(82)		(358)	(0,01) %	276	77,09%
RISULTATO OPERATIVO (Margine Corrente ante oneri finanziari)	331.928	11,57%	136.707	4,74%	195.221	142,80%
+ Oneri finanziari	(1.234)	(0,04) %	(2.563)	(0,09) %	1.329	51,85%
REDDITO ANTE RETTIFICHE DI ATTIVITA' E PASSIVITA' FINANZIARIE	330.694	11,53%	134.144	4,65%	196.550	146,52%
REDDITO ANTE IMPOSTE	330.694	11,53%	134.144	4,65%	196.550	146,52%
- Imposte sul reddito dell'esercizio	111.080	3,87%	61.737	2,14%	49.343	79,92%
REDDITO NETTO	219.614	7,66%	72.407	2,51%	147.207	203,30%

Principali indicatori della situazione economica

INDICE	Esercizio 2024	Esercizio 2023	Variazioni %
R.O.E.	29,21%	13,61%	114,62%
R.O.I.	20,80%	15,38%	35,24%
R.O.S.	11,60%	4,72%	145,76%
E.B.I.T. INTEGRALE	331.928,00	136.707,00	142,80%

Informazioni ex art 2428 C.C.

Qui di seguito si vanno ad analizzare in maggiore dettaglio le informazioni così come specificatamente richieste dal disposto dell'art. 2428 del Codice Civile.

Principali rischi e incertezze a cui è esposta la società

Ai sensi e per gli effetti del primo comma dell'art. 2428 del Codice civile si fornisce, di seguito, una descrizione dei principali rischi e incertezze a cui la società risulta esposta, con una premessa importante.

Il contesto globale caratterizzato da significativa volatilità e rapidi cambiamenti richiede un approccio prudentiale e proattivo alla gestione dei rischi, finalizzato a rafforzare prevenzione, resilienza e capacità di adattamento dell'organizzazione.

La società ha quindi implementato un sistema integrato di risk management che combina l'analisi di doppia materialità prevista dalla Direttiva CSRD, i criteri di reportistica ESRS/VSME adottati volontariamente e il Framework Enterprise Risk Management (ERM) del Committee of Sponsoring Organizations (CoSO), integrato con l'analisi di contesto del sistema ISO 9001, come dettagliatamente illustrato nel Report Integrato incorporato nel presente documento.

Nel corso del 2024, i principali rischi e incertezze che hanno influenzato il panorama operativo e strategico di Way2Global sono i seguenti:

Rischi strategici e operativi principali – L'evoluzione dell'intelligenza artificiale generativa nel settore linguistico rappresenta il principale fattore di trasformazione del mercato di riferimento. La società ha trasformato questa sfida in opportunità attraverso investimenti mirati in ricerca e sviluppo, sviluppando soluzioni proprietarie che integrano AI e competenze umane specialistiche. Il modello di business si è evoluto verso servizi ad alto valore aggiunto, riducendo l'esposizione alla commoditization del settore. La contrazione strutturale del mercato globale della Language Industry, con tassi di crescita ridotti dal 7% al 5% annuo, viene mitigata attraverso strategie di diversificazione settoriale e geografica, focalizzazione su segmenti premium e sviluppo di competenze verticali specialistiche. La concentrazione della clientela, pur rappresentando un fattore di attenzione, è gestita attraverso piani di retention strutturati e diversificazione del portafoglio.

Rischi normativi e di compliance – L'evoluzione del quadro normativo europeo in materia ESG, inclusa la recente Direttiva Omnibus che riduce significativamente la platea delle organizzazioni soggette agli obblighi CSRD, potrebbe contrarre il mercato potenziale per i servizi specialistici di traduzione della reportistica di sostenibilità. La società monitora proattivamente questi sviluppi adattando tempestivamente l'offerta commerciale. I presidi di cybersecurity e protezione dati assumono crescente rilevanza strategica, considerata la natura dei servizi erogati e la clientela di riferimento. La società implementa protocolli multilivello di sicurezza informatica, formazione continua del personale e sistemi di backup ridondanti per garantire la continuità operativa.

Rischi finanziari – La società mantiene una posizione finanziaria solida con liquidità significativa e accesso facilitato al credito bancario. Il rischio di cambio risulta limitato data la prevalente operatività in Euro. Il rischio di credito è gestito attraverso procedure strutturate di valutazione della clientela e fondi di svalutazione prudenziali.

Le tendenze geopolitiche di deglobalizzazione influenzano marginalmente il business data la focalizzazione sul mercato domestico e europeo. La società adatta l'approccio commerciale privilegiando canali digitali e mercati locali resilienti.

Principali indicatori non finanziari

Benché l'art. 2428, comma 2 del codice civile non prescriva l'esposizione di indicatori non finanziari per la nostra attività specifica, La società adotta volontariamente un sistema esteso di KPI non finanziari per il monitoraggio delle performance ESG.

L'architettura integrata del presente documento, che unisce informazioni economico-finanziarie, relazione d'impatto statutaria e reportistica di sostenibilità secondo il Framework <IR> di IIRC, e gli Standard GRI, VSME (EFRAG) e SASB settoriale (ISSB | IFRS Foundation), esprime concretamente l'orientamento della società verso modelli di gestione che coniugano performance economiche e responsabilità sociale, anticipando l'evoluzione del ruolo d'impresa nel sistema economico contemporaneo.

Il Rating BIA (B Impact Assessment) ha raggiunto 195,1 punti in autovalutazione, posizionando l'azienda nell'eccellenza delle B Corp certificate. L'intensità carbonica è scesa a 0,27 tCO₂/mIn EUR di ricavi, confermando lo status Climate Positive dell'organizzazione. Gli indicatori di capitale umano evidenziano una soddisfazione del personale di 8,9/10, un tasso di assenteismo dello 0,38% e un investimento in formazione pari al 10% del monte ore lavorato, mentre la componente femminile rappresenta il 92% dell'organico, attestando l'efficacia delle politiche di gender equity.

Informativa sull'ambiente

La società ha integrato nella propria governance statutaria l'impegno verso la decarbonizzazione, la neutralità climatica e gli obiettivi degli Accordi di Parigi attraverso l'adesione a iniziative come CO2alizione Italia, Science-Based Targets Initiative, SME Climate Hub e Race to Zero dell'ONU.

L'approccio alla gestione ambientale si basa sulla dematerializzazione integrale delle operations, il monitoraggio sistematico delle emissioni GHG tramite ente terzo accreditato e la compensazione delle emissioni residue attraverso l'investimento in crediti di carbonio certificati.

Il progetto Green Translations, primo servizio di traduzioni completamente decarbonizzato al mondo, attesta la nostra determinazione nel continuare a guidare la stewardship della tutela ambientale nel settore, coniugando leadership climatica e differenziazione competitiva.

Informazioni sulla gestione del personale

L'organico al 31 dicembre 2024 comprende 12 dipendenti (11 FTE considerando due contratti part-time al 50%), con un'età media di 34 anni e un'anzianità di servizio media di 6 anni.

La sofferta riorganizzazione operativa ha comportato nel 2024 la dismissione del reparto DTP e il ridimensionamento delle Operation, compensati da un massiccio programma di reskilling digitale per la formazione dell'avveniristica figura professionale dell'AI Language Specialist.

Il modello organizzativo Anywhere Office garantisce flessibilità operativa e work-life balance ottimali, supportato da un sistema di welfare aziendale strutturato e da un accordo integrativo di secondo livello co-progettato con le nostre persone.

Per la composizione dell'organico si rimanda alle sezioni “La struttura organizzativa” e “Dipendenti” rispettivamente alle pagg. 12 e 51-52 del Report Integrato, oltre che alle informative B8, B9, B10 e C5-C7 del Report di sostenibilità VSME (Appendice A2 del Report Integrato).

Rapporti con imprese controllate, collegate, controllanti e imprese sottoposte al controllo delle controllanti

Per quanto riguarda il disposto di cui all'art. 2428, comma 3, punto 2 del codice civile si sottolinea che la società non detiene alcun tipo di rapporto di cui alla presente fattispecie, in quanto non presenti.

Azioni proprie

Trattandosi di una società a responsabilità limitata (S.r.l.), il capitale sociale non è rappresentato da azioni.

Azioni/quote della società controllante

Si attesta che la società non è soggetta al vincolo di controllo da parte di alcuna società o gruppo societario.

Uso di strumenti finanziari rilevanti per la valutazione della situazione patrimoniale e finanziaria e del risultato economico dell'esercizio

Ai sensi e per gli effetti di quanto indicato dall'art. 2428, comma 3, punto 6-bis del codice civile, si attesta che la società non ha intrapreso particolari politiche di gestione del rischio finanziario in quanto ritenuto non rilevante nella sua manifestazione in riferimento alla nostra realtà aziendale.

Conclusioni e Prospettive

Ai sensi e per gli effetti di quanto indicato dall’art. 2428, comma 3, punto 6 del codice civile, i risultati conseguiti nel 2024 confermano la validità del modello di business Benefit e la capacità della società di trasformare le discontinuità settoriali in opportunità di crescita qualitativa. La solidità economico-finanziaria, unita alla leadership riconosciuta nelle competenze ESG e nell'innovazione tecnologica responsabile, posiziona Way2Global per cogliere le opportunità di un mercato in evoluzione. L'approccio anticipatorio alle normative europee sulla sostenibilità, la differenziazione attraverso servizi ad alto valore aggiunto e l'investimento continuo nell'empowerment femminile e nella formazione digitale costituiscono i pilastri strategici per la crescita futura.

Signore Socie e Signori Soci, alla luce delle considerazioni svolte nei punti precedenti e di quanto esposto nella nota integrativa, Vi invitiamo:

- a condividere questo percorso di crescita e sviluppo, sostenendo le strategie proposte e partecipando attivamente alla vita aziendale di Way2Global;
- ad approvare il Bilancio dell’esercizio chiuso al 31/12/2024 unitamente alla Nota integrativa e alla presente Relazione inclusiva di Report Integrato 2024 con Relazione d’Impatto incorporata, e relative Appendici con Report di Sostenibilità VSME-compliant e Tabella di raccordo SASB settoriale per Servizi Professionali che lo accompagnano;
- a destinare il risultato di esercizio in conformità con la proposta formulata nella nota integrativa.

Milano, 31/05/2025

Per il Consiglio di Amministrazione

Laura Anna Gori, Presidente

Io sottoscritta LAURA ANNA GORI – C.F.: GROLNN65H57F205N, Legale Rappresentante della Società WAY2GLOBAL S.R.L. S.B. – C.F.: 10013290969
consapevole delle responsabilità penali previste in caso di falsa dichiarazione,
ATTESTO
ai sensi dell’art. 47 del DPR 445/2000, la corrispondenza delle copie dei documenti allegati alla presente pratica ai documenti conservati agli atti
della Società.

“Imposta di bollo assolta in modo virtuale tramite la Camera di Commercio, di MI: aut. n. 108375 del 28.07.2017 A.E. Dir. Reg. Lombardia”