



RELAZIONE DI IMPATTO 2022

Cereal Docks SPA Società Benefit

Redatta ai sensi ex art. 1 c.382 L. 208/2015
Schemi di bilancio e nota integrativa

Esercizio dal 01/09/2021 al 31/08/2022

INDICE

PREMESSA.....	3
IL PUNTO DI PARTENZA.....	3
SOCIETÀ CON SCOPO DUALE: UN CAMBIO DI PARADIGMA	4
DA IMPRESA RESPONSABILE AD IMPRESA ‘CIVILE’	4
<i>I nostri obiettivi di beneficio comune.....</i>	4
<i>I benefici attesi.....</i>	4
LA RELAZIONE D’IMPATTO.....	5
AZIONI DEL 2022	5
<i>Obiettivi del percorso di formazione su sostenibilità e SB.....</i>	5
IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ	5
I 5 PILASTRI DEL PIANO DI SOSTENIBILITÀ	6
<i>Obiettivi individuati nel Piano di Sostenibilità e stato di avanzamento</i>	6
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	12
<i>Modalità di coinvolgimento degli stakeholder</i>	13
<i>Analisi di materialità.....</i>	13
<i>Processo di definizione delle dinamiche materiali.....</i>	13
<i>Matrice di materialità 2022.....</i>	14
<i>Temi materiali in ordine di rilevanza</i>	14
LA VALUTAZIONE D’IMPATTO	15
IL PARADIGMA	16
LA METODOLOGIA.....	16
LE FASI	16
LA MATRICE DELL’ECONOMIA CIVILE	17
IL PROCESSO	17
STATO DELL’ARTE E ANALISI DI DETTAGLIO	17
PONDERAZIONE RISPETTO ALL’ANALISI DI MATERIALITÀ	17
<i>Matrice di materialità: confronto tra indicatori e rilevanza per gli stakeholder.....</i>	18
ANALISI E PRIME INDICAZIONI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO.....	19
<i>Formazione non obbligatoria e centralità della persona</i>	19
<i>Sistema di prevenzione dei rischi con il coinvolgimento degli stakeholder</i>	19
<i>Investimenti in eventi socioculturali offerti dagli stakeholder</i>	19
<i>Utili non distribuiti reinvestiti in ricerca e sviluppo</i>	20
<i>Presenza di figura coinvolte per il bene comune/sviluppo sostenibile</i>	20
<i>Presenza di network collaborativi con gli stakeholder diretti</i>	20
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO	20
VALUTAZIONE CONCLUSIVA.....	21

Premessa

Cereal Docks è un Gruppo industriale italiano attivo nella prima trasformazione agro-alimentare, per la produzione di ingredienti come farine, oli e lecitine, derivati dai semi oleosi (soia, girasole e colza) e cereali (mais, grano, orzo) destinati ad applicazioni nei settori alimentare, farmaceutico, cosmetico, nutrizione animale, tecnico ed energetico.

A tale riguardo, lo scopo ultimo della società (*purpose*) è di **garantire nutrimento e benessere alle persone, agli animali e all'ambiente per mantenere l'ecosistema in perfetto equilibrio**. Per il raggiungimento di questo scopo, la società si basa su un modello sostenibile, fondato su filiere certificate, tecnologie e prodotti innovativi e su una produzione essenziale, senza sprechi, per proteggere, nutrire, rispettare l'ambiente, tutti gli esseri viventi e per un futuro a zero emissioni.

Doverosa premessa a questo documento è un passaggio sull'anno appena trascorso, caratterizzato da una serie di emergenze che hanno reso necessario rimodulare alcuni obiettivi, ma che hanno posto le basi per l'avvio di una riflessione sull'evoluzione del modo di 'fare impresa' di Cereal Docks, soprattutto nei confronti dei suoi stakeholder diretti: fornitori agricoli e industria cliente.

Un percorso *in fieri* che avrà ancora bisogno di tempo per definire il nuovo assetto e potersi consolidare, ma che può trovare nella **dimensione di Società Benefit un modello in cui la creazione di valore, inteso come profitto e beneficio comune, possa diventare anche vantaggio competitivo**.

Come azienda alimentare italiana, in questo 2022 Cereal Docks ha voluto innanzi tutto tenere fede all'impegno di continuare a fornire il servizio ai suoi clienti, per assicurare la continuità della *supply chain* agro-alimentare.

La strategia di gestione dei rischi, basata sulla creazione e il mantenimento di importanti scorte nelle strutture di stoccaggio all'interno della Comunità Europea e sulla diversificazione delle aree di approvvigionamento ha consentito di limitare l'impatto della carenza di materie prime agricole provocata dal conflitto in Ucraina nei primi mesi dell'anno.

Gli impatti dei costi energetici sono stati correttamente gestiti: dato che l'energia è una delle principali voci di costo dell'azienda, per policy interna i prezzi vengono fissati preventivamente e periodicamente.

Per gli stakeholder agricoli, invece, l'aumento dei prezzi dell'energia, dei concimi azotati e dei mezzi tecnici ha provocato notevoli difficoltà, ulteriormente aggravate da una delle annate più siccitose di sempre, non solo in Italia, con ripercussioni molto serie a livello di rese dei raccolti.

Queste complessità hanno richiesto all'azienda di agire con rapidità e decisione, **adattando e aggiornando le priorità strategiche** per trovare subito soluzioni che potessero rispondere agli impegni presi con i partner agricoli e il mercato.

Il punto di partenza

Nel mese di aprile 2021 Cereal Docks S.p.A. ha proceduto alla trasformazione in **Società Benefit (SB)**, attraverso la modifica dello statuto societario e del proprio oggetto sociale. In qualità di SB, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, commi da 376 a 384, legge 28 dicembre 2015 n. 208, la società si impegna a perseguire, insieme allo scopo di generare profitto, una o più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse. Le finalità di beneficio comune possono essere perseguite dalla società in proprio, ovvero per il tramite di società controllate o collegate anche se non qualificate o qualificabili come SB.

Società con scopo duale: un cambio di paradigma

La grande novità è il primo *step* da compiere per passare dal “dichiararsi” SB ad “essere e agire” come SB riguarda un cambio di prospettiva e un allargamento del perimetro d’azione, oltre che una presa di coscienza delle responsabilità connesse a questa scelta. **Una SB, infatti, è a tutti gli effetti una società a scopo di lucro al quale integra nel proprio oggetto sociale obiettivi di beneficio comune.** Essere una società con uno scopo duale implica una presa d’atto, precisi impegni e responsabilità che impegnano gli azionisti, il management e, a cascata, tutta la popolazione aziendale a standard più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza.

Nello specifico:

1) Scopo (Purpose): la sostenibilità è parte integrante del business model per creare condizioni favorevoli alla prosperità sociale e ambientale, oggi e nel futuro.

2) Responsabilità: impegno a considerare l’impatto dell’impresa sulla società e l’ambiente, al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

3) Trasparenza: impegno a comunicare annualmente e riportare secondo standard di terze parti i risultati conseguiti, i progressi e gli impegni futuri verso il raggiungimento di impatti sociali e ambientali positivi, sia verso gli azionisti che verso la collettività.

Da impresa responsabile ad impresa ‘civile’

Essere SB consente di mettere a fuoco e di interpretare il ruolo ‘civile’ del fare impresa. La pandemia, la guerra, gli effetti del cambiamento climatico hanno fatto sorgere una domanda: “che cosa Cereal Docks con le sue BU vogliono essere per la società, le persone, il territorio?”. Una domanda sul senso sulla propria esistenza, inteso come direzione da prendere, ma anche come ricerca del proprio significato più autentico.

I nostri obiettivi di beneficio comune

1. La valorizzazione del capitale umano interno ed esterno al Gruppo
2. La collaborazione con il mondo agricolo
3. Il miglioramento delle performance ambientali
4. Lo studio di nuovi sistemi e tecnologie in ottica di economia circolare
5. Lo studio, la creazione e l’applicazione di nuovi modelli di logistica a ridotto impatto ambientale
6. L’applicazione di nuove tecnologie per aumentare la sicurezza, l’efficienza e la sostenibilità dei processi industriali
7. Lo studio e l’applicazione di tecnologie e sistemi per il miglioramento dell’efficienza energetica e l’utilizzo di energie rinnovabili
8. La promozione dei giovani talenti e la ricerca di prodotti innovativi attraverso partnership con un approccio *open innovation*
9. Lo sviluppo di relazioni solide ed inclusive con i territori in cui il Gruppo è presente e con le comunità

I benefici attesi

Le finalità di beneficio comune saranno perseguite mediante la produzione dei seguenti effetti positivi:

- Diffusione e sviluppo delle competenze, del know how, delle soft skills e della cultura manageriale del capitale umano interno ed esterno alla società
- Valorizzazione dei talenti interni e attrazione di nuovi talenti
- Presenza di un *corporate welfare*, destinato a tutti i dipendenti
- Rafforzamento del legame con i produttori agricoli per la diffusione di tecniche agronomiche innovative e sostenibili
- Eliminazione degli sprechi e riduzione dei rifiuti in ottica di riuso e riciclo, riduzione progressiva degli scarti e valorizzazione economica dei sottoprodotti
- Riduzione degli impatti ambientali della logistica

- Rafforzamento dell'interazione scuola-lavoro e università-azienda per migliorare la formazione dei giovani
- Lo sviluppo della ricerca applicata e dell'innovazione di processo e di prodotto
- Il contributo alla transizione energetica e alla lotta al cambiamento climatico, grazie all'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili
- La creazione di un contesto sociale inclusivo e partecipativo, in cui le persone e le comunità possano trovare occasioni di incontro, di dialogo e di arricchimento in termini culturali, relazionali, ricreativi e di benessere psico-fisico.

La Relazione d'Impatto

In sede di presentazione annuale del Bilancio di esercizio, dovrà essere presentata la **Relazione d'impatto** sul perseguimento del beneficio comune, che include:

- 1) descrizione di obiettivi specifici, modalità e azioni attuate dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- 2) valutazione dell'impatto generato (assessment) utilizzando uno standard di valutazione esterno;
- 3) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo

Azioni del 2022

Diventare SB è stato solo un punto di partenza del processo, che implica una riflessione profonda sul modello di business di un'organizzazione e sul suo cambiamento in tale direzione, in relazione ai propri valori e all'impatto che intende esplicitare attraverso il beneficio comune.

Questa visione deve essere condivisa con l'intera organizzazione, prima o almeno successivamente alla trasformazione. Per queste ragioni, nell'autunno 2022 ha preso avvio un **percorso di formazione su sostenibilità e SB a cura dei docenti della Scuola di Economia Civile (SEC)** che ha coinvolto oltre agli Azionisti, il Comitato di Direzione e i principali responsabili di funzione a livello corporate.

Obiettivi del percorso di formazione su sostenibilità e SB

Pianificare e sviluppare una strategia di sostenibilità che bilanci le diverse dimensioni che caratterizzano il Sistema Impresa

- **Allineare la società, i manager, i collaboratori e possibilmente gli altri stakeholder** sulla propria cultura organizzativa, visione, missione e strategia di sostenibilità per proteggerle nei cambiamenti (esterni ma anche interni: di governance, di leadership, passaggi generazionale, etc.)
- **Dare attuazione** alla strategia di sostenibilità deliberata e puntare al miglioramento continuo grazie agli indicatori utilizzati per la Valutazione d'impatto
- **Creare relazioni fiduciarie** che generino una collaborazione utile allo sviluppo dell'azienda in questa direzione, anche in chiave commerciale

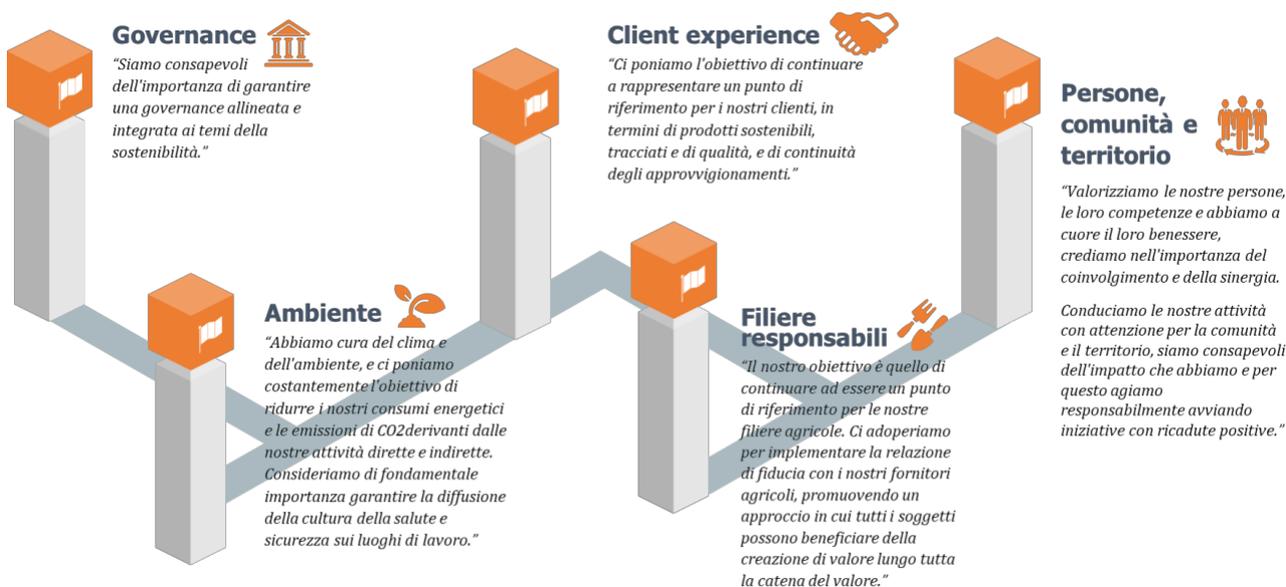
Il Piano di Sostenibilità

Nel 2021, a supporto dell'implementazione della strategia di sostenibilità, Cereal Docks ha integrato la Funzione di Corporate Sustainability fino ad allora composta da un team di 5 persone dedicato allo sviluppo di un sistema di filiere agricole sostenibili, con l'inserimento di una Sustainability manager e di un gruppo di lavoro caratterizzato da un background professionale multidisciplinare. Inoltre, ha elaborato il primo **Piano di sostenibilità 2022-2025**, identificando e formalizzando i **propri impegni per uno sviluppo sostenibile e per il processo di creazione di valore**.

Il Piano rappresenta lo strumento gestionale di pianificazione e controllo con cui l'azienda comunica pubblicamente i propri impegni per il futuro volti a migliorare le performance economico-sociali e ambientali,

al fine di rispondere in modo efficace alle crescenti aspettative degli stakeholder ed alle richieste di una maggiore rendicontazione di dati e informazioni non finanziarie (*non-financial disclosure*). Per il processo di definizione di obiettivi e target del Piano di Sostenibilità, le funzioni interessate sono periodicamente coinvolte in attività di monitoraggio e misurazione delle performance in relazione agli obiettivi definiti all'interno del presente Piano di Sostenibilità. Per la messa a punto del Piano, sono stati definiti **5 pilastri strategici, analizzati attraverso specifici tavoli di lavoro, che hanno portato alla definizione di un ventaglio di 49 KPI, di cui 28 quantitativi e 21 qualitativi, che sono stati opportunamente collegati gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs).**

I 5 pilastri del Piano di Sostenibilità



Obiettivi individuati nel Piano di Sostenibilità e stato di avanzamento



Obiettivi	Baseline	Target	Target Year	Stato di avanzamento	SDGs
 Governance					
Raggiungere il 100% della popolazione aziendale formata sui contenuti del Codice Etico	-	Copertura 100% nel biennio 2021-2022; a seguire richiamo quinquennale	2022	 Riprogrammato al 2023 Codici etici delle società del Gruppo aggiornati con diffusione contenuti a tutti i collaboratori tramite il Portale del dipendente Individuata attività di formazione da svolgere nel 2023 (al momento della redazione del bilancio in fase di strutturazione e calendarizzazione)	
Raggiungere la percentuale minima del 30% riservata a ciascun genere per le nomine dei consiglieri indipendenti (ove nominati) in CDA	0% (2020)	> = 30%	2025		

Raggiungere la percentuale minima del 30% riservata a ciascun genere per le nomine dei sindaci effettivi e dei sindaci supplenti nei Collegi Sindacali	0% (2020)	> = 30%	2025		
Raggiungere la percentuale minima del 30% riservata a ciascun genere per le nomine dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	33% (2020)	> = 30%	2025		
Impegnarsi annualmente a livello di Comitato di Direzione a monitorare il rispetto delle norme del Codice Etico in merito agli omaggi ricevuti	-	Proseguire nel rispetto del meccanismo di informativa previsto dal Codice Etico da parte di ciascun componente del CDD (per sé e per l'area di cui è responsabile)	2022		Individuata nel 2022 attività di formazione rivolta al Comitato di Direzione da svolgersi nel 2023 (al momento della redazione del bilancio in fase di strutturazione e calendarizzazione)
Impegnarsi annualmente a livello di Comitato di Direzione a documentare i rapporti con le Pubbliche Amministrazioni	-	Obbligo da parte di ciascun componente del CDD di mantenere un elenco (per sé e per l'area di cui è responsabile) degli eventuali incontri intercorsi con funzionari pubblici (dove, quando, chi, riferimento pratica) per motivi d'ufficio	2022		Ciascun componente del Comitato di Direzione (per sé e per l'area di cui è responsabile) prepara un elenco degli eventuali incontri con i funzionari pubblici (dove, quando, chi, rif. pratica) per motivi d'ufficio
Introdurre obiettivi di sostenibilità ESG nei premi di risultato	-	Introduzione di un indice composito nei premi di risultato, legato al raggiungimento di tre diversi target ESG: ambientale, sociale e di governance	2022		Introdotta un target ambientale: mantenimento delle emissioni di CO2 per tonnellata lavorata sotto la media dell'ultimo triennio fiscale
					
Incrementare del 50% rispetto al 2022 l'energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico entro il 2024 ¹	6.784.350 kWh (2022)	+50% vs 2022	2024		 
Incrementare del 15% il payload factor medio (tonnellate metriche medie per treno) in entrata rispetto al 2018	1.123 tm/treno (2018)	+15% vs. 2018	2025		

¹ L'energia elettrica autoprodotta dal Gruppo tramite fotovoltaico comprende sia la quota parte autoconsumata, sia la quota parte venduta

Incrementare del 30% il payload factor medio (tonnellate metriche medie per treno) in uscita rispetto al 2018	869tm/treno (2018)	+30% vs. 2018	2025		
Mantenere ogni anno l'indice di frequenza infortuni inferiore a 1,57 ²	1,57	< = 1,57	2025		
Mantenere ogni anno l'indice di gravità infortuni inferiore a 0,17 ³	0,17	< = 0,17	2025		
Raggiungere almeno il 65% di automezzi Euro 6 sul totale automezzi che servono il Gruppo	50% (2021)	>65%	2025		
Raddoppiare entro il 2025 il numero dei controlli e delle analisi sugli scarichi idrici rispetto agli obblighi di legge	16 (2020)	32	2025		
Strutturare entro il 2022 un programma di sensibilizzazione ed efficientamento dell'uso della carta con avvio entro il 2023	-	Strutturazione ed avvio programma	2022/ 2023		
Ridurre almeno del 20% rispetto al 2021, il consumo di carta ad uso ufficio entro il 2023 grazie ai processi di digitalizzazione implementati	626.461 (2021)	-20% vs. 2021	2023		
Client experience					
Incrementare del 38%, rispetto al 2020, gli acquisti dall'estero di semi di soia sostenibili con provenienza da aree non deforestare garantita da certificazione RTRS o SSAP o altri certificati	8 (2020)	+38% vs. 2020	2025		
Incrementare del 25% rispetto al 2021 ⁴ , il budget dedicato agli investimenti in R&D di Gruppo, entro il 2025	939mila € (2021)	+25% vs. 2021	2025		

² L'indice di frequenza infortuni è calcolato come: (n. infortuni/n. di ore lavorate) * 200.000

³ L'indice di gravità infortuni è calcolato come: (giorni di assenza / ore lavorate) *1.000

⁴ Tale obiettivo non contempla la società Grey Silo Venture Srl. Tale, in quanto costituita il 03.02.2022, ovvero dopo la formalizzazione del Piano di Sostenibilità

Raggiungere entro il 2023 il 6% del rapporto tra il personale dedicato a R&D (FTE) sul totale personale (FTE)	4,63% (2020)	> = 6%	2023		 
Implementare per AetheraBiotech, entro il 2022, uno strumento di misurazione degli impatti (es. LCA, EPD) derivanti dalla coltura in vitro	-	Implementazione strumento	2022	 Avviato studio Life Cycle Assessment ed a novembre 2022 verrà implementato lo strumento di misurazione degli impatti derivanti dalla coltura in vitro.	
Definire un Codice di Condotta per i fornitori per ciascuna società del Gruppo	-	Definizione del Codice di Condotta per i fornitori	2022	 Definiti Codici di Condotta per i fornitori per tutte le società del Gruppo	
Raggiungere entro il 2023, almeno l'80% dei fornitori ad aver sottoscritto il nuovo Codice di Condotta ⁵	-	> = 80%	2023		
Mantenere almeno il 90% del totale dei volumi acquistati da clienti fidelizzati negli ultimi 3 anni	91% (2020)	> = 90%	2025		
Open innovation: ingaggiare/continuare a collaborare almeno con 2 start-up all'anno	4 (2020)	> = 2	2025		
Sviluppare/mantenere almeno 3 iniziative all'anno di ingaggio della comunità scientifica e delle università, per ricercare idee e soluzioni innovative per il Gruppo	2 (2020)	> = 3	2025		
Estendere i questionari di customer satisfaction a tutte le società del Gruppo (che hanno relazioni con clienti)	-	Estensione del perimetro	2022	 Questionari e modalità di invio definite, con invio programmato successivamente al termine del FY 2022 (settembre-ottobre 2022)	
Estendere l'utilizzo dei questionari ECOVADIS / SEDEX per valutare la sostenibilità della catena di fornitura	-	Estensione dei questionari a Cereal Docks Spa entro il 2021 (anno solare) e più	2022	 Rimandato al FY2023	

⁵ A valle della definizione del Codice di Condotta per i fornitori, si valuterà se sarà necessario aggiornare tale obiettivo.

		avanti da valutare a livello Gruppo				
Sviluppare un'iniziativa all'anno dedicata al tema della cultura della qualità e tutela della sicurezza alimentare	-	Definizione e sviluppo dell'iniziativa	2025	 Prima edizione del FOOD SAFETY DAY (giugno 2022)		
Sviluppare una volta all'anno un programma di open innovation che preveda il coinvolgimento attivo della popolazione aziendale	-	Definizione e sviluppo dell'iniziativa entro il 2022	2022	 Iniziativa Mantegna Accelerator		 
 Filiere responsabili						
Mantenere la collaborazione con almeno il 70% dei fornitori italiani di materie prime già in filiera con Cereal Docks	-	> = 70%	2025			
Individuare un'azienda pilota per ogni area di competenza	-	Individuazione delle possibili aziende e inizio delle collaborazioni	2023			 
Generare un tool/app per lo sviluppo e la fornitura di servizi digitali alle aziende agricole entro il 2022 con diffusione entro il 2023	-	Sviluppo dell'app e diffusione	2022/ 2023	 L'app è stata sviluppata e resa disponibile alle aziende agricole che conferiscono direttamente a Cereal Docks		
Generare delle Linee Guida / Standard da utilizzare per originare una filiera Low Carbon / Carbon Neutral(es. Agricoltura Rigenerativa)	-	Definizione delle Linee Guida	2023			
Implementare una rassegna annuale targata Mantegna Academy per l'agricoltura, per la formazione dei fornitori	-	Implementazione della rassegna annuale	2022	 Rassegna 2022 “verso l'agricoltura rigenerativa: tecniche a confronto per la sperimentazione di nuovi modelli agricoli”		
Ridurre entro il giorno stesso del campionamento le tempistiche per le analisi per GE, 3-MCPD su oli vegetali raffinati	-	0	2025			
Ridurre a 48 ore le tempistiche per le analisi in HPLC (Accreditate ISO17025) per Afla-Don-Zea-Ocra su Cereali	120 h (2020)	48 h	2025			

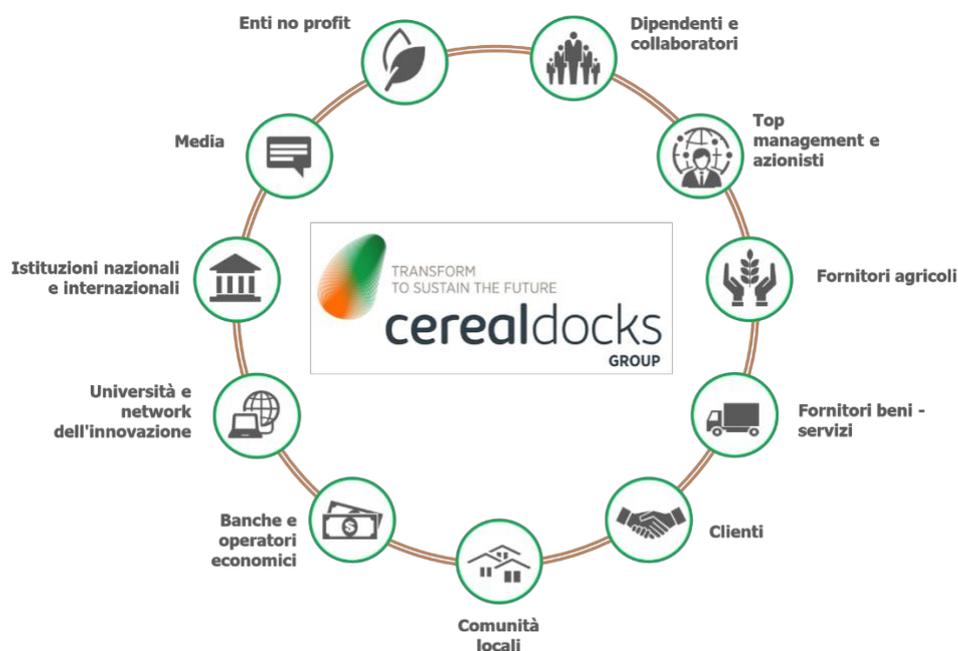
Ridurre a 24 ore le tempistiche per le analisi per OGM (Accreditate ISO17025) su seme di soia e farina di estrazione	96 h (2020)	24 h	2025		
Ridurre a 36 ore le tempistiche per le analisi per OGM su lecitina di soia	-	36h	2025		
Persone, comunità e territorio					
Sviluppare uno strumento di ascolto (survey) per la soddisfazione dei dipendenti	-	Introduzione della prima survey	2023		
Strutturare un sistema di iniziative di sensibilizzazione sulla cultura della salute e sicurezza (es. safety-day, ma anche webinar, pillole informative, ecc.)	-	Definizione di un progetto di sensibilizzazione in cui coinvolgere tutta la popolazione aziendale	2023		
Raggiungere almeno il 50% del rapporto tra il numero di near miss segnalati all'anno sul numero di near miss stimati all'anno ⁶	20% (2020)	> = 50%	2025		
Investire almeno 250.000 euro annui in welfare e benefit per i dipendenti	233mila € (2020)	> = 250mila €	2025		
					FY 2022: > 350mila €
Raggiungere almeno il 95% dei dipendenti totali che utilizzano gli strumenti di welfare e benefit messi a disposizione	92% (2020)	> = 95%	2025		
					FY 2021: 95% Il sistema di welfare segue l'anno solare, quindi il dato è relativo al periodo 01/01/2021-31/12/2021, ultimo dato disponibile al momento della redazione del bilancio
Definire un processo volto a migliorare la gestione delle attività formative (Introduzione LMS)	-	Introduzione LMS	2022		
					Rimandato al FY 2023
					La valutazione del fornitore ha richiesto una precedente analisi del processo più approfondita del previsto, che ha portato alla necessità di individuare un fornitore in grado di fornire una soluzione con un alto grado di customizzazione
Investire almeno 150.000 euro annui in progetti per la comunità e il territorio	876mila €	> = 150mila €	2025		

⁶ La stima del numero di near miss all'anno si basa sul seguente calcolo: 1 potenziale near miss alla settimana, moltiplicato per il n. di settimane in un anno (52). Di conseguenza il numero di near miss stimate in un anno risulta essere 52.

Continuare a prevedere degli incontri "A tu per Tu" tra Top Management/Presidenza e dipendenti	65 (2020)	Mantenere costante il dialogo tra la Presidenza e dipendenti	2025			
Definire un'iniziativa di sensibilizzazione e promozione del benessere dei dipendenti in azienda durante l'orario lavorativo	-	Definizione e sviluppo dell'iniziativa in azienda (es. durante pause caffè/pause pranzo)	2025			
Istituire una giornata all'anno di volontariato aziendale, benessere delle persone e della comunità	-	Istituzione di una giornata all'anno di volontariato aziendale, benessere delle persone e della comunità	2025			Definita la composizione del kit con materiali in corso di realizzazione al momento della chiusura del FY 2022
Realizzare un Onboarding Kit per tutti i neoassunti	-	Realizzazione di un Onboarding Kit per tutti i neoassunti	2025			Definite le questioni assicurative e le modalità di svolgimento; individuate le realtà presso cui svolgere le attività a partire dal FY 2023

Stakeholder engagement

Gli stakeholder rappresentano tutti i soggetti nell'interesse dei quali viene svolta l'attività d'impresa e che guidano Cereal Docks nel suo percorso di miglioramento continuo, sia in termini economici che in termini sociali ed ambientali.



Modalità di coinvolgimento degli stakeholder



Analisi di materialità

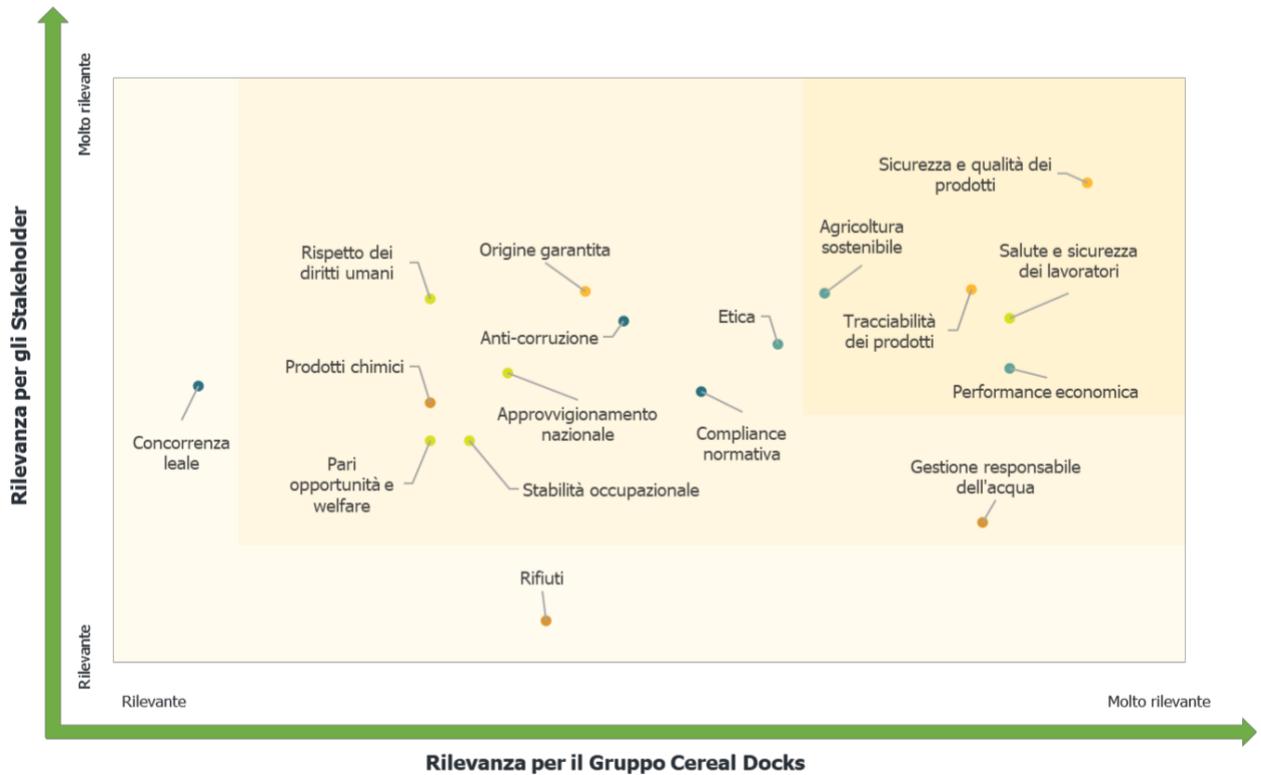
Per l'elaborazione del Bilancio di Sostenibilità 2022 è stata aggiornata l'analisi di materialità, in coerenza con quanto richiesto dai **GRI Standards Sustainability Reporting Guidelines**, al fine di rispecchiare gli aspetti rilevanti (**materiali**) sia per il Gruppo che per i propri *stakeholder*.

Una tematica, per essere considerata materiale, deve avere un impatto significativo sulle performance economiche, sociali e ambientali della Società, tale da poter influenzare in modo significativo le valutazioni e le decisioni degli *stakeholder*.

Processo di definizione delle dinamiche materiali



Matrice di materialità 2022



Temi materiali in ordine di rilevanza

#	Tema materiale	Descrizione
I	Sicurezza e qualità dei prodotti	Il presidio costante della qualità e della sicurezza dei prodotti lungo tutta la filiera
II	Salute e sicurezza dei lavoratori	La promozione ed il consolidamento delle buone pratiche di prevenzione e gestione dei rischi per la salute e la sicurezza in tutti gli ambienti lavorativi
III	Tracciabilità dei prodotti	Il monitoraggio della tracciabilità delle informazioni lungo tutta la filiera, dal campo alle fasi produttive che si svolgono all'interno di ogni stabilimento
IV	Performance economica	L'impegno per il raggiungimento di performance economico-finanziarie in grado di garantire la stabilità finanziaria e la redditività e affinché il valore economico generato contribuisca al miglioramento sociale e ambientale
V	Agricoltura sostenibile	La promozione di pratiche agricole che assicurano sia la produttività che la protezione degli ecosistemi e il miglioramento della qualità del suolo, dell'acqua e dell'aria, e che influenzano la capacità di adattamento ai cambiamenti climatici
VI	Gestione responsabile dell'acqua	La promozione di pratiche agricole che assicurano sia la produttività che la protezione degli ecosistemi e il miglioramento della qualità del suolo, dell'acqua e dell'aria, e che influenzano la capacità di adattamento ai cambiamenti climatici
VII	Etica	La gestione delle attività aziendali ispirandosi ai principi in materia di etica ed integrità

VIII	Compliance normativa	La gestione e il monitoraggio della conformità a leggi e regolamenti, e a politiche e procedure interne al Gruppo
IX	Anticorruzione	La lotta alla corruzione attiva e passiva attraverso l'applicazione di politiche e procedure per la prevenzione e la segnalazione di potenziali irregolarità
X	Origine garantita	La garanzia di prodotti frutto di filiere tracciate, con origine certa e garantita
XI	Approvvigionamento nazionale	L'adozione di pratiche e politiche di approvvigionamento per favorire l'indotto e l'occupazione nel territorio in cui il Gruppo opera, attraverso la promozione di un sistema di filiere agroalimentari italiane, certificate, tracciate e sostenibili
XII	Rispetto dei diritti umani	L'impegno nel condurre l'attività nel rispetto dei diritti umani dei collaboratori e lungo la catena di fornitura
XIII	Stabilità occupazionale	L'impegno nella creazione e nella tutela di un'occupazione stabile nel tempo per i collaboratori
XIV	Prodotti chimici	L'ottimizzazione dell'uso di additivi e prodotti chimici nei processi produttivi, in modo da ridurre gli eventuali impatti sull'ambiente
XV	Pari opportunità e welfare	L'adozione di programmi e progetti volti al miglioramento del benessere e della qualità della vita dei collaboratori, all'assicurazione delle pari opportunità e alla promozione della diversità
XVI	Rifiuti	Lo sviluppo dell'attività aziendale seguendo i principi dell'economia circolare finalizzati alla riduzione, al riuso ed al riciclo dei rifiuti
XVII	Concorrenza leale	La conduzione delle attività aziendali adottando un comportamento rispettoso delle regole di tutela della libera concorrenza nei confronti dei competitor, dei clienti e dei fornitori

La valutazione d'impatto

La metrica di valutazione non dev'essere considerata solo come uno strumento e la scelta non è neutra perché:

- la valutazione deve indicare la strada che l'organizzazione vuole imboccare, rivelare la **strategia di lungo periodo legata al beneficio comune** che si intende perseguire
- per misurare il cambiamento bisogna andare oltre il mero dato e la sua aggregazione (informazione) e scegliere indicatori che possano **rispettare l'identità di un'organizzazione e i suoi valori**

I valori su cui Cereal Docks SB basa il proprio agire, che appartengono al paradigma dell'Economia civile, la stimolano a **non limitarsi a realizzare gli obiettivi preposti nel rispetto delle normative** e cercando di non generare esternalità negative, ma a chiedersi soprattutto come li realizza, per orientare la propria strategia verso la creazione di valore per l'intera gamma dei propri Stakeholder, generando cambiamenti positivi nell'ambiente in cui è inserita.

La natura trasformativa, olistica ed ecosistemica, tipica del processo della valutazione di impatto socio-ambientale e la sua correlazione con quello economico, lo rende naturale strumento per **migliorare la strategia poiché evidenzia la capacità specifica di Cereal Docks di operare una trasformazione all'interno dei contesti in cui opera**, a tre livelli, micro, meso e macro, in maniera diretta o indiretta.

Il processo di valutazione, infatti, non si conclude con la rendicontazione né con l'integrazione della misurazione con la valorizzazione, ma richiede la ri-generazione del valore prodotto, traducendo gli obiettivi strategici descritti negli impegni statutari in obiettivi specifici e azioni correlate e confrontandole nel tempo, grazie alla scelta oculata degli indicatori e dal loro utilizzo come "cruscotto aziendale", ossia delle possibili leve di controllo per il miglioramento continuo di una serie di azioni orientate al bene comune.

Il paradigma

Con il termine economia civile, si intende un modo tipicamente italiano di proporre un sistema economico e finanziario basato su alcuni assunti, antropologico, economico e sociale, che ruotano intorno alla relazione positiva tra persone, al mutuo vantaggio, al bene comune (non a quello totale); esso si fonda inoltre su principi come la **fiducia, la reciprocità, la gratuità e la fraternità, la sussidiarietà circolare, la generatività**, che superano la supremazia del profitto o del mero scambio strumentale con il concetto di benessere e di responsabilità per una felicità pubblica.

L'economia civile si basa infatti sulla convinzione che una buona società è frutto sia di un mercato che funziona sia di processi che attivano la solidarietà da parte di tutti i soggetti ed è un modello di sviluppo inclusivo, partecipato e collaborativo che propone un umanesimo del mercato, un modo nuovo e sistemico di guardare all'impresa, al lavoro, all'ambiente e alla società. È una proposta di ricerca, una prospettiva sull'oggi, un criterio di valutazione delle concrete esperienze economiche, essa ma anche una rivelazione, che sta di fronte all'economia di tutti i giorni con lungimiranza, come un dover-essere, e che ricorda gli obiettivi più alti ai quali la convivenza civile e in particolare l'economia, può giungere, nel rispetto e nella valorizzazione della biodiversità dei soggetti che la compongono, dalle persone alle imprese e alle istituzioni in generale.

In altre parole, l'economia reale diventa economia civile ogniqualvolta un'impresa, un'organizzazione, un consumatore, una scelta individuale riesce a fare il "salto della gratuità e del miglioramento continuo" suscitando rapporti di reciprocità per tutelare e accrescere il bene comune e la felicità di tutti i suoi membri. Poiché i valori di Cereal Docks risultano in linea con tale paradigma e la sua natura di SB prevede che, **nel realizzare la propria sostenibilità economica, sia proattiva nei confronti di ambiente e comunità in base alla propria cultura organizzativa, si è ritenuto che applicare tale metodologia fosse il modo migliore per valorizzare il suo impatto, ossia il cambiamento che col proprio agire genera in tale direzione.**

La metodologia

La SEC (www.scuoladieconomiciacivile.it) nasce dall'incontro di studiosi, esperti d'impresa, professionisti, operatori economici ed istituzioni, sensibili all'idea di un'economia al servizio della persona e attenta all'ambiente e al territorio.

Ispirandosi e attualizzando i principi proposti da Antonio Genovesi, gli studiosi della SEC hanno elaborato la matrice dell'Economia Civile: un **processo metodologico che valuta la capacità dell'impresa di generare e sviluppare valore secondo un paradigma che comprende sei domini di valore**: beni comuni, beni relazionali e felicità, democrazia partecipativa, dono e gratuità, inclusione e assume valenza strategica.

Il percorso intrapreso nel 2022 da Cereal Docks è indirizzato a valutare l'applicabilità della matrice dell'Economia Civile come metodologia da utilizzare per la valutazione del proprio impatto, alla luce di una serie di affinità, a partire dall'utilizzo di alcune parole chiave dell'Economia Civile, anche a livello di *statement* dell'identità aziendale:

- Purpose: **"generare valore e garantire nutrimento e benessere alle persone, agli animali e all'ambiente per mantenere l'ecosistema in perfetto equilibrio"**.
- Mission: **"Abbiamo fiducia nelle persone, e loro in noi. Per questo, insieme ai nostri partner, costruiamo un modello sostenibile che passa attraverso una filiera certificata e una produzione essenziale, senza sprechi, per proteggere, nutrire e rispettare l'ambiente e tutti gli esseri viventi che lo abitano"**.
- Vision: **"lavorare con passione e umiltà per un bene comune, costruendo un mondo dove tutti possano nutrirsi e stare bene"**

Le fasi

1. Focus sui fondamentali del passaggio a Società Benefit (ad es. cos'è, cosa significa, differenze con B-Corp..) secondo il paradigma dell'Economia civile, sui modelli strategico-operativi che ne determinano le peculiarità, sulla condivisione dei valori e le finalità.

2. Mappatura delle attività delle diverse funzioni aziendali in linea con lo scopo duale (profitto e beneficio comune) e i fondamentali della triplice sostenibilità secondo il paradigma dell'Economia civile, riflessione sui modelli strategico-operativi in linea con i valori e le finalità della SB.
3. La valutazione d'impatto come strumento che supera la logica di rendicontazione e porta a quella strategica per la triplice sostenibilità, economica, sociale e ambientale. Guida alla stesura di un documento di misurazione di impatto: dal reperimento delle informazioni, all'analisi quali e quantitativa di dati relativi a governance, dimensione ambientale, sociale ed economico-finanziaria (con riferimento all'azienda, alla concorrenza e ai leader di settore) basate su un metodo che nasce da standard internazionali ma è "tagliato su misura" per cogliere ciò che crea valore.

La matrice dell'Economia Civile

La matrice è uno strumento di assessment, misurazione e valutazione dell'impatto generato dal proprio agire secondo il paradigma dell'Economia civile e guarda al miglioramento continuo delle organizzazioni verso obiettivi di tutela, contribuzione e implementazione del Bene Comune e della felicità pubblica.

La matrice prende in considerazione sei **domini di valore**, denominati secondo le parole dell'Economia Civile, che raggruppano gli indicatori che misurano le loro declinazioni nelle diverse attività organizzative; nello specifico sono: la democrazia partecipativa e sussidiarietà circolare; la comunità; i beni comuni; i beni relazionali e la felicità; il dono, la gratuità e la meritorietà; l'inclusione e la parità di genere.

Le **macro-funzioni aziendali**, da cui sono tali valori sono rendicontati, sono la *Governance*, l'amministrazione e la finanza, la ricerca e sviluppo, le risorse umane, il marketing, la comunicazione e ICT, gli acquisti (forniture), la produzione e la distribuzione dei servizi.

Il processo

1. Analisi preliminare dell'organizzazione e del cambiamento positivo che si intende generare
2. Selezione del set di indicatori, raccolta e analisi dei dati
3. Coinvolgimento degli stakeholder e ponderazione
4. Calcolo dell'impatto (valutazione assoluta e comparativa)
5. Analisi critica dei dati e fissazione degli obiettivi futuri di miglioramento
6. Comunicazione dei risultati (interna/esterna)

Stato dell'arte e analisi di dettaglio

Il processo della valutazione d'impatto, per sua natura, è esso stesso sottoposto alla logica del miglioramento continuo. Poichè la formazione interna è stata realizzata nella seconda metà dell'anno, possiamo considerare Cereal Docks all'inizio del percorso di maturità; considerando i sei domini di valore e gli indicatori proposti (40) dalla matrice per valutare l'impatto sociale e ambientale ci sarebbe stato bisogno di **avere un tempo maggiore per approfondirne la conoscenza e applicarli in maniera strategica**; per questa ragione si è pensato di iniziare comunque con una prima valutazione.

Dopo aver svolto l'analisi preliminare nei tre incontri del corso, la selezione è stata effettuata tenendo conto solo di 6 indicatori e rimandando al prossimo anno un processo di analisi e condivisione, con il coinvolgimento degli Azionisti e del Management, per applicare la matrice nella sua completezza (fase 2 del processo) finalizzato alla definizione di quelli concretamente ed efficacemente applicabili alla realtà aziendale.

Tutti i 6 indicatori attengono ai domini di valore "Beni relazionali e felicità" e "Comunità e sussidiarietà circolare" e sono stati definiti in base alle preferenze espresse dal gruppo manageriale coinvolto nell'attività di formazione sulla base di una scala di preferenze da 1 a 5.

Ponderazione rispetto all'analisi di materialità

Per quanto riguarda l'attività di stakeholder engagement, si è fatto riferimento alle risultanze dell'analisi di materialità realizzata per il Bilancio di Sostenibilità del 2022.

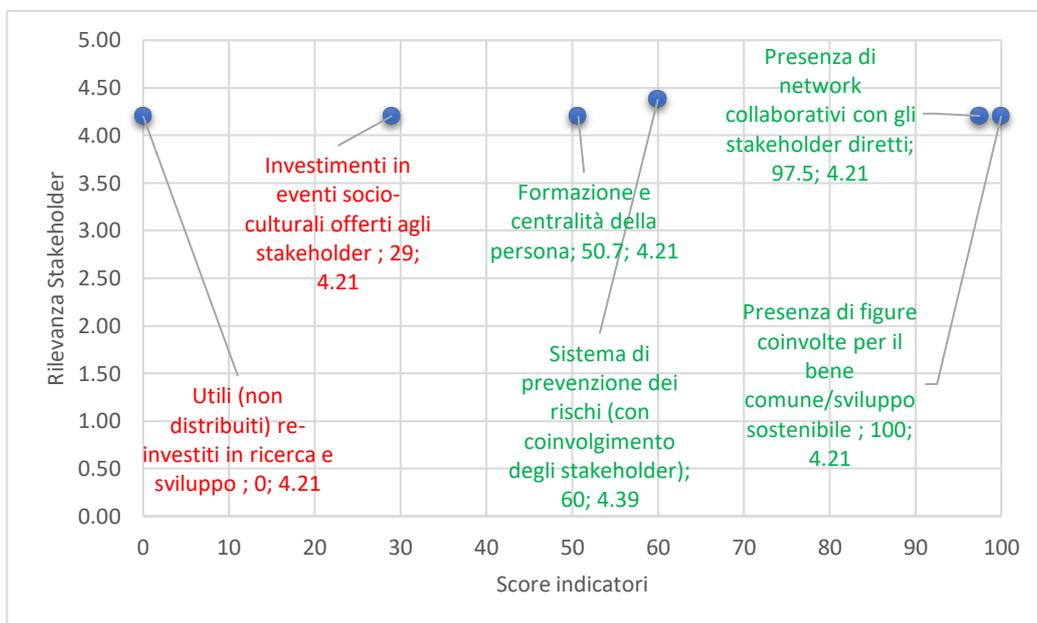
Va ricordato che una tematica, per essere considerata materiale, deve avere un impatto significativo sulle performance economiche, sociali e ambientali della Società, tale da poter influenzare in modo significativo le valutazioni e le decisioni degli *stakeholder*.



Obiettivi di beneficio comune	Indicatore	Domini di Valore	Funzione	SDGs	GRI	Analisi di materialità: Temi rilevanti	PESO stk	Score indicatore
Valorizzazione del capitale umano Promozione dei talenti e ricerca di prodotti innovativi attraverso open innovation Sviluppo di relazioni solide ed inclusive con i territori	Formazione e centralità della persona	beni relazionali e felicità	Risorse umane	3 salute, 4 istruzione, 8 lavoro decente	GRI 404: Educazione e formazione 2016 Paragrafo: 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 402-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	RILEVANTE: Pari opportunità e welfare	4,21	50,7
Valorizzazione del capitale umano	Sistema di prevenzione dei rischi (con coinvolgimento degli stakeholder)	beni relazionali e felicità	Tutte	3 salute, 8 lavoro decente	GRI 403: Salute e sicurezza 2018 Paragrafo 403	RILEVANTE: Salute e sicurezza dei lavoratori	4,39	60
Valorizzazione del capitale umano Sviluppo di relazioni solide ed inclusive con i territori	Investimenti in eventi socio-culturali offerti agli stakeholder	beni relazionali e felicità	Governance, amministrazione.	3 salute, 4 istruzione	GRI 413: Comunità locali 2016 Paragrafo: 413 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo.	NON RILEVANTE PER GLI STAKEHOLDER	4,21	29
Miglioramento delle performance ambientali Nuovi sistemi/tecnologie di economia circolare Nuove tecnologie per sicurezza, efficienza e sostenibilità Tecnologie/sistemi per migliorare efficienza energetica e l'utilizzo di energie rinnovabili Promozione dei talenti e ricerca di prodotti innovativi attraverso open innovation	Utili (non distribuiti) re-investiti in ricerca e sviluppo	comunità e sussidiarietà circolare	Ricerca e sviluppo e ICT, amministrazione	9 industria, innovazione, 12 consumo responsabile	GRI 203: Impatti economici indiretti Paragrafo: 203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziari	RILEVANTE: Sicurezza e qualità dei prodotti	4,21	0
Valorizzazione del capitale umano Miglioramento delle performance ambientali Nuovi sistemi/tecnologie di economia circolare Sviluppo di relazioni solide ed inclusive con i territori	Presenza di figure coinvolte per il bene comune/sviluppo sostenibile	comunità e sussidiarietà circolare	Risorse umane e amministrazione	8 lavoro decente, 12 consumo responsabile		RILEVANTE: Agricoltura sostenibile - Tracciabilità del prodotto	4,21	100
Promozione dei talenti e ricerca di prodotti innovativi attraverso open innovation Sviluppo di relazioni solide ed inclusive con i territori	Presenza di network collaborativi con gli stakeholder diretti	comunità e sussidiarietà circolare	Fornitura, Supply chain, Logistica; Marketing, comunicazione, distribuzione e clienti	9 industria, innovazione, 12 consumo responsabile, 17 partnership	GRI 203: Impatti economici indiretti Paragrafo: 203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziari GRI 413: Comunità locali 2016 Paragrafo: 413 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo.	NON RILEVANTE PER GLI STAKEHOLDER	4,21	97,5

In questa tabella viene riportato per ciascun indicatore il peso dato dagli stakeholder. Quando nella matrice di materialità non sono rilevati i punteggi dati dagli stakeholder è stata utilizzata la media dei pesi dati dagli stakeholder a tutti gli altri indicatori disponibili.

Matrice di materialità: confronto tra indicatori e rilevanza per gli stakeholder



INDICATORE	DOMINIO DI VALORE	FUNZIONE	MISURAZIONE	RISULTATO
Formazione non obbligatoria e centralità della persona	Beni relazionali e felicità	Risorse umane	Ore lavorate dirigenti: 15.999	50,7%
			Ore formazione dirigenti: 161	
			Ore lavorate quadri: 31.658	
			Ore formazione quadri: 420	
			Ore lavorate impiegati: 221.385	
			Ore formazione impiegati: 1.671	
			Ore lavorate operai: 176.628	
			Ore formazione operai: 636	
Sistema di prevenzione dei rischi (con coinvolgimento degli stakeholder)	Beni relazionali e felicità	Tutte	Presenza organismo di vigilanza; Software trasparente; Credit policy; Edging Policy; Mappatura rischi; Sistema qualità; Business Intelligence per gestione credito (QLik); Risk management ICE framework;	60%
Investimenti in eventi socioculturali offerti agli stakeholder	Beni relazionali e felicità	Governance; Amministrazione	Investimenti omogenei: su investimenti socioculturali:	29%
Utili (non distribuiti) re-investiti in ricerca e sviluppo	Comunità e sussidiarietà circolare	Ricerca & Sviluppo; ICT; Amministrazione	EBITDA su Investimenti in ricerca e sviluppo	0%
Presenza di figure coinvolte per il bene comune/sviluppo sostenibile	Comunità e sussidiarietà circolare	Risorse umane; Amministrazione	22 figure	100%
Presenza di network collaborativi con gli stakeholder diretti	Comunità e sussidiarietà circolare	Ricerca & Sviluppo; Logistica; Marketing; Supply Chain	2 network collaborativi 11 Università ed enti di ricerca	97,5%

Analisi e prime indicazioni di valutazione dell'impatto

Nel processo specifico degli indicatori valutati quest'anno, per determinare il contributo al bene comune sono stati presi in considerazione alcuni benchmark a livello nazionale, mettendoli a confronto con la performance aziendale: questo con l'obiettivo **di far emergere il potenziale di miglioramento rispetto alla realtà esterna.**

Formazione non obbligatoria e centralità della persona

Il punteggio raggiunto 50,7 su 100 tiene conto del benchmark rispetto alla media italiana rilevata dall'Istat che indica mediamente 21 ore di formazione l'anno. Dal confronto con le ore del 2022 risulta che non tutte le categorie professionali hanno raggiunto la media nazionale di ore di formazione. In questo senso, il risultato del 2022 va interpretato come un obiettivo di miglioramento sul quale impegnarsi.

Sistema di prevenzione dei rischi con il coinvolgimento degli stakeholder

Il punteggio ottenuto, 60 su 100 testimonia l'impegno aziendale nella definizione e strutturazione di un modello di analisi e gestione del rischio, dotandosi di strumenti e supporti tecnologici a supporto delle attività di monitoraggio. Va rilevata inoltre l'adozione del Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del DLgs 231/2001 che regola e definisce la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili, con l'obiettivo di ridurre il rischio di commissione di illeciti penali. In questo ambito, una funzione di ulteriore garanzia viene assicurata dall'Organismo di Vigilanza. L'azienda potrebbe porsi come obiettivo di miglioramento l'individuazione di modalità e strumenti per un maggior coinvolgimento degli stakeholder nel processo di prevenzione dei rischi.

Investimenti in eventi socioculturali offerti dagli stakeholder

La valorizzazione del capitale umano e la creazione di relazioni inclusive con i territori dove l'azienda è presente certamente rappresentano un'area dove è possibile creare nuove opportunità di relazione e coinvolgimento. Fino ad oggi, le attività si sono prevalentemente concentrate nell'area di presenza storica dell'azienda: Camisano Vicentino e la città di Vicenza. Il punteggio di 29 su 100 conferma l'importanza di allargare l'ambito delle azioni, coinvolgendo in maniera più strutturata anche gli altri territori dove sono presenti i vari stabilimenti.

Utili non distribuiti reinvestiti in ricerca e sviluppo

È opportuno ricordare che la Valutazione dell'impatto va considerata come uno strumento che non solo fa emergere il valore, ma anche indica gli obiettivi di miglioramento da perseguire. In questo caso, **il risultato pari a zero non deve essere equivocado: l'investimento del 2% degli utili reinvestiti in ricerca e sviluppo è un buon dato di partenza, ma se confrontato con la media nazionale del 3%, evidentemente rappresenta un obiettivo da perseguire in maniera maggiore.** Un impegno in questa direzione è stato formalizzato anche nel Piano di Sostenibilità che prevede un incremento degli investimenti in R&D di Gruppo entro il 2025.

Presenza di figura coinvolte per il bene comune/sviluppo sostenibile

Il risultato di questo indicatore 100 su 100 conferma la strategia aziendale che vede nella gestione della sostenibilità uno dei suoi fondamentali. La presenza di ventidue figure professionali che a vario titolo presidiano i temi della sostenibilità sia a livello della supply chain agricola che a livello corporate rende tangibile la valenza strategica di questi aspetti.

Presenza di network collaborativi con gli stakeholder diretti

L'approccio di apertura all'esterno e la volontà di essere presente e attiva come azienda soprattutto negli ambiti legati all'istruzione scolastica, alla formazione universitaria e a quella post-universitaria e specialistica emergono in questo indicatore (97,5 su 100). In particolare, con la creazione del Dipartimento R&I queste attività hanno avuto un'ulteriore accelerazione. Va ricordato inoltre che la società del Gruppo Aethera Biotech vede nella collaborazione con il mondo scientifico uno dei principali ambiti di sviluppo del business nel settore delle scienze della vita.

Obiettivi di miglioramento

Il primo obiettivo di miglioramento è metodologico e riguarda la applicazione della matrice della Scuola di Economia Civile per la valutazione dell'impatto, nella sua definizione completa, nonché lo svolgimento dell'intero processo di valutazione.

A tale scopo, ci si propone in primis di rivedere, unitamente al gruppo che ha partecipato alla formazione, i diversi indicatori per adeguarli agli obiettivi di beneficio comune proposti nello statuto, rendendoli funzionali alla miglior valorizzazione del cambiamento realizzato in tale direzione.

Ci si propone anche di **migliorare la selezione e il coinvolgimento degli stakeholder con la selezione ad hoc**, indipendente dal report di sostenibilità, benchè sinergica con l'attività richiesta dallo stesso, e la conduzione di uno o più focus group.

Condividere il processo di rendicontazione civile con un campione di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, infatti, ha il duplice fine di attuare un processo di co-partecipazione democratica delle scelte e delle azioni dell'organizzazione e di **raccogliere le preferenze (ossia i "pesi") che ciascuno stakeholder attribuisce alle azioni di responsabilità civile dell'organizzazione** e che determinano quali sono i domini di valore e, di conseguenza, le azioni delle diverse funzioni su cui Cereal Docks dovrà intervenire per migliorare il proprio impatto (perché importanti per loro ma non impattanti), quelle da mantenere (per la coerenza tra l'impegno aziendale e le preferenze degli stakeholder), quelle in cui è importante migliorare le azioni comunicative poiché, nonostante l'impegno profuso dall'azienda, non sono percepite come rilevanti dagli stakeholder e quelle residuali, solo da monitorare, garantendo l'oggettività della valutazione.

È importante ribadire che la valutazione dell'impatto presuppone un cambio di prospettiva da prodotto (fotografia istantanea dell'organizzazione e momento puntuale nella vita aziendale) a PROCESSO vale a dire fase di un lavoro continuo finalizzato a identificare il cambiamento che interviene tra il PRIMA e il DOPO l'agire di un'organizzazione.

Rispetto ai singoli indicatori già misurati quest'anno, gli obiettivi di miglioramento, partendo dalla **valorizzazione dei risultati migliori da mantenere, come è nella logica dell'Economia civile**, per affrontare poi gli elementi di maggior criticità, si possono sintetizzare come segue:

- il massimo punteggio realizzato nella presenza di figure coinvolte per il bene comune/sviluppo sostenibili conferma l'importanza del tema nella strategia aziendale che deve essere preservato
- anche la presenza di network collaborativi con gli stakeholder diretti, che testimonia un approccio di apertura quasi totale all'esterno, in particolare con il mondo dell'università, si colloca ad un livello molto alto

Questi due indicatori, abbastanza trasversali ma **legati in particolare agli obiettivi 1, 4, 8 e 9 indicati nello Statuto**, mostrano come l'impatto legato alla tutela dell'ambiente nelle attività dei vari ambiti aziendali, il rafforzamento dell'interazione scuola-lavoro e università-azienda per migliorare la formazione dei giovani, allo sviluppo della ricerca applicata e dell'innovazione di processo e di prodotto e alla diffusione della conoscenza dentro e fuori l'azienda siano in realtà molto presenti. È importante non perdere nel tempo queste abilità già quasi completamente realizzate.

Anche il sistema di prevenzione dei rischi **testimonia l'impegno aziendale verso gli obiettivi di beneficio comune 3 e 6 inseriti nel proprio Statuto** e potrà essere migliorato individuando strumenti e modi che coinvolgano coinvolgimento gli stakeholder sempre di più.

È opportuno ricordare nuovamente che la **Valutazione dell'impatto va considerata come uno strumento che non solo fa emergere il valore, ma anche indica gli obiettivi di miglioramento da perseguire**. Per quanto riguarda la formazione, poichè non tutte le categorie professionali hanno raggiunto la media nazionale di ore dedicate, si propone all'area delle Risorse Umane di valutare come incrementare i percorsi formativi per migliorare l'impatto relativo al primo ambito di beneficio comune indicato nelle Statuto grazie alla diffusione e sviluppo delle competenze e del *know how*, soprattutto nelle *soft skill* e nella cultura manageriale, sia per la valorizzazione dei talenti interni che per l'attrazione dei nuovi.

Per quanto concerne gli investimenti in eventi socioculturali a vantaggio degli stakeholder, poichè le attività si sono prevalentemente concentrate nell'area di Camisano Vicentino e Vicenza, sarà importante provare ad allargare l'ambito delle attività agli altri territori dove sono presenti i vari stabilimenti; anche in questo caso, si potrà contribuire alla creazione di valore che impatterà **sui benefici 1 e 9** inseriti nello Statuto sia generando un miglior corporate welfare che incrementando l'inclusione e la partecipazione del contesto sociale, in cui le persone e le comunità possano trovare occasioni di incontro, di dialogo e di arricchimento in termini culturali, relazionali, ricreativi e di benessere psico-fisico.

Infine, rispetto agli utili da reinvestire in ricerca e sviluppo, il risultato pari a zero, che deriva dal fatto che la **metodologia dell'Economia civile considera il rispetto delle regole e dei livelli minimi nazionali come base di partenza**, rappresenta solo un obiettivo da perseguire in maniera maggiore e, poichè è stato formalizzato anche nel Piano di Sostenibilità, l'impegno dell'azienda per i prossimi anni sarà sicuramente maggiore, sia per realizzare tecniche agronomiche innovative e sostenibili e in generale ricerca applicata da diffondere, sia per migliorare l'economia circolare e ridurre gli impatti ambientali che si è proposta per contribuire alla transizione energetica e alla lotta al cambiamento climatico.

Valutazione conclusiva

Agire, oltre che dichiararsi, come SB richiede consapevolezza rispetto agli impegni assunti, condivisione di un sistema valoriale comune, volontà di perseguirlo nel concreto. In tal senso, il percorso formativo svolto con l'intero team dei primi riporti è stato un grande passo per Cereal Docks che ha testimoniato il desiderio di attuare quanto dichiara con autenticità.

Un passaggio culturale che deve essere trasversale, necessario per identificare la propria cultura organizzativa, adottare comportamenti coerenti, valorizzarli, ossia individuarli, misurarli e comprenderne l'impatto, ma soprattutto gestirli con un **nuovo modello di leadership**, sulla cui definizione è opportuno riflettere.

La valutazione dell'impatto, intesa come misurazione del cambiamento che l'organizzazione genera sull'ambiente circostante, deve tener conto non solo degli aspetti quantitativi ma anche di quelli qualitativi, con attenzione **ai capitali intangibili** che hanno una forte incidenza sul valore sociale e sul capitale complessivo dell'impresa e un ruolo sempre maggiore per il suo futuro. In questo ambito si rende necessaria un'analisi più approfondita.

È opportuno inoltre cominciare da subito **un percorso partecipato finalizzato alla definizione del framework di riferimento per la valutazione dell'impatto**, con focus sulla Matrice dell'Economia Civile, per meglio definirne opportunità (e vincoli) applicativi. Sarà necessario, il prossimo anno, cercare così di ottenere una valutazione completa di tutte le aree rispetto ai domini di valore predefiniti.

È fondamentale attivare azioni di **formazione/sensibilizzazione sui temi della Società Benefit rivolti alla popolazione aziendale a tutti i livelli**, per aumentare la conoscenza e la consapevolezza su questi temi e conseguentemente la cultura organizzativa necessaria per rendere realmente possibile questo cambio di paradigma.

Va sottolineata con forza **l'importanza di attivare azioni di stakeholder engagement**, fondamentali ai fini di una partecipazione più attiva e consapevole, nella logica del valore condiviso e della attivazione di *feedback* (o *feedforward*) adeguati.

La forma giuridica di Società Benefit ha dato origine ad un nuovo ruolo: il Responsabile dell'impatto è la persona a cui è affidato, di concerto con il management, il compito di assicurare che la società, nello svolgere le proprie attività, punti anche ad avere un impatto positivo sulle persone, sulla società e sull'ambiente, e persegua gli scopi di beneficio comune dichiarati nel proprio Statuto.

Per far sì che questo ruolo possa essere svolto con cognizione di causa, visibilità sulle azioni e sul raggiungimento degli obiettivi è **auspicabile una maggior integrazione tra obiettivi di beneficio comune inseriti nello Statuto, sviluppi della strategia aziendale e del Piano di Sostenibilità**.

Infine, è auspicabile definire **le modalità di comunicazione** con cui dare avvio alla narrazione di tale percorso, che sarà tanto più distintivo e di valore quanto più Cereal Docks e le aziende del Gruppo sapranno costruire un percorso solido e verificato sotto l'aspetto metodologico, ma autentico, originale e 'unico' dal punto di vista dei valori in cui si identificano le persone, dentro e fuori il perimetro aziendale, che ogni giorno contribuiscono al futuro di questa realtà.