

È ORA DI SALTARE

NATIVA

Relazione di interdipendenza
02022



LUGLIO 02023



È ORA DI SALTARE

RELAZIONE DI
INTERDIPENDENZA
02022

INDICE

00	LETTERA DEI FOUNDER	09
01	NATIVA: USARE IL BUSINESS COME FORZA POSITIVA	12
	→ Il nostro <i>purpose</i> e la materialità	14
	→ La materialità di NATIVA	15
	→ XYZ	15
	→ I Nativer	17
	IMPATTO 02022	18
	→ Mercato	19
02	FELICITÀ E BENESSERE DELLE PERSONE	22
	STORIE DI IMPATTO 02022	23
	→ Profilo Nativer: i nostri strumenti per lo sviluppo del pieno potenziale	25
	→ I Convivia: <i>hotspot</i> della rigenerazione	27
	REVIEW OBIETTIVI 02022	28
	IMPEGNI 02023	29
03	SISTEMI ECONOMICI E SOCIALI A PROVA DI FUTURO	30
	→ CO2alizione, insieme verso la neutralità climatica	33
	→ BFGL: lavorando per creare un'economia rigenerativa insieme	34
	→ Urban Model: un dialogo per la creazione di quartieri più sostenibili ed inclusivi	35
	→ Evolvere verso un paradigma più equo e rigenerativo: Un'impresa possibile	38
	REVIEW OBIETTIVI 02022	39
	IMPEGNI 02023	41
04	EVOLUZIONE DI PRATICHE E MODELLI DI BUSINESS	42
	STORIE DI IMPATTO 02022	46
	→ Jova Beach Party: un percorso di evoluzione e ingaggio	46
	→ NATIVA lavora per promuovere la transizione rigenerativa dello sport	49
	→ Misurare gli impatti di un investimento sugli stakeholder chiave: il caso Biotech Chiesi	51
	→ Chiesi Italia e la <i>carbon neutrality</i> : il progetto pilota per un respiro sicuro	53

→L'evoluzione ecosistemica del progetto pilota SMI	54
→Olivetti diventa Società Benefit: la visione di Adriano continua	56
→RE-UP, la collezione immaginata e creata con i designer di OVS	58
→Sustainability-linked Bond: la finanza come leva per la transizione	59
→Accelerare l'innovazione necessaria alla transizione tramite le start-up	59
→NATIVA con B Heroes per valorizzare le migliori startup italiane	61
→IMPACTO 2.0	62
→"The Regenerative BeDo Approach": il processo co-creativo per diventare una forza rigenerativa	64
<i>REVIEW OBIETTIVI 02022</i>	65
<i>IMPEGNI 02023</i>	67
05 SINERGIE	68
STORIE DI IMPATTO 02022	71
→Nascerà B Lab Italia	71
→Il nostro ecosistema di alleanze	71
<i>REVIEW OBIETTIVI 02022</i>	72
<i>IMPEGNI 02023</i>	74
06 NEUTRALITÀ CLIMATICA	76
STORIE DI IMPATTO 02022	80
→Il nostro impegno per il clima	80
<i>REVIEW OBIETTIVI 02022</i>	81
<i>IMPEGNI 02023</i>	81
07 RESPONSABILITÀ, SOSTENIBILITÀ E TRASPARENZA	82
STORIE DI IMPATTO 02022	85
→L'impatto di NATIVA secondo il BIA e l'SDGAM	85
→NATIVA Best FOR the World - Governance & Workers	86
<i>REVIEW OBIETTIVI 02022</i>	87
<i>IMPEGNI 02023</i>	87
08 NOTA METODOLOGICA	88
→Perimetro di rendicontazione e processo di reporting	88

→Uffici	88
→Sede Legale	88
→Date	89
→Review Obiettivi	89
→Corrispondenza BIA-GRI	89

09 TABELLA INDICATORI GRI-BIA	90
DETTAGLIO INDICATORI GRI	97
→Persone	97
→Gestione dei Rischi	103
→Coinvolgimento degli stakeholder	103
→Emissioni	104
GRI CONTENT INDEX	108



00

LETTERA DEI *FOUNDER*

DATE

Le date in NATIVA sono codificate secondo il sistema LongNow, come AAAAAMMGG. Per maggior dettaglio in merito fare riferimento alla Nota Metodologica.

EUROPA, TERRA, MAGGIO 02023

Quando NATIVA nacque, decidemmo di fissare la data di nascita in avanti: "NATIVA, Est.2023", perché immaginavamo di essere guidati da una visione di noi stessi dal futuro. Ora abbiamo raggiunto il 02023 e, dopo 10 anni di pratica, possiamo dire che la tensione rimane la stessa.

Come esseri umani siamo soggetti a un pregiudizio: tendiamo a sovrastimare ciò che può accadere in un anno e sottostimare ciò che può accadere in 10 anni. In realtà un cambiamento radicale può richiedere un solo istante, a volte pochi secondi, ed è il risultato di una scelta che può essere fatta molto rapidamente. Tuttavia, è il tempo necessario a sentirsi pronti a quella scelta che "dilatata" il tempo: potrebbero volerci 10 anni per maturare quel momento in cui prendere la decisione e agire. Il 02022 è stato proprio questo tipo di "anno X": è stato un altro anno record per NATIVA, con il più alto numero di nuovi Nativer, di nuovi *Legacy Leader* e progetti, del *B For Good Leaders Summit* di Roma, del lancio del nuovo *branding*, del libro "Un'impresa possibile", dell'iniziativa CO2alizione e dell'aggiornamento del nostro Statuto: abbiamo ripensato con maggiore consapevolezza la nostra vocazione, che mette al centro il cambio di paradigmi economici e l'evoluzione del 'paradigma umano' con il business al servizio della felicità e del benessere dei Nativer.

Abbiamo anche sviluppato e lanciato nuovi strumenti, partecipato come regenerative designer allo spettacolo più partecipato in Italia del 02022, il Jova Beach Party, per il quale abbiamo progettato e scritto il primo *Legacy Report* della storia. Siamo riusciti a far realizzare un immenso murales "UnlockTheChange" a Napoli, sviluppato gli *Urban model* nei quartieri che ci ospitano a Roma e Milano. Abbiamo ripreso il ritmo con i *convivia* più belli di sempre e avviato XYZ, il nostro modello organizzativo, che ci porterà nel punto dello spazio verso cui NATIVA è destinata nel tempo. È il punto che rappresenta la piena attuazione del nostro *purpose* e che ci attira a sé. Abbiamo poi messo più intenzionalità verso i *Legacy Leader*, stretto il focus sulla Radicalità e sugli Ecosistemi.

E abbiamo deciso di celebrare i nostri risultati di questi 10 anni, tutti insieme, al Jova Beach Party, perché l'evoluzione è anche divertimento e riconoscimento dei traguardi raggiunti. È gratitudine ed energia di NATIVA, dei Nativer e di chiunque faccia parte del nostro ecosistema.

D'altro canto, il 02022 ha segnato l'accelerazione di una serie di estremi, tensioni e contrasti, che andranno amplificandosi negli anni a venire. È stato l'anno più secco e caldo mai registrato negli ultimi 200 anni, privo di neve e di acqua nei fiumi, che ha causato la chiusura di centrali nucleari per surriscaldamento e ha trasformato il Mediterraneo in un potenziale generatore di uragani con la temperatura dell'acqua più alta di 5 gradi. È stato anche l'anno della guerra e del riarsi delle tensioni tra i grandi blocchi Est e Ovest, con trincee e carri armati che hanno sorpreso tutti nell'era dei droni.

È stato l'anno in cui i costi e l'inflazione sono esplosi, mostrando la fragilità delle catene di approvvigionamento globali e mettendo in luce le distorsioni legate agli ESG dopo che la popolarità dell'acronimo finanziario "Environment, Social, Governance" aveva superato quella della forse anziana ma tutto sommato solida "sustainability". L'anno che ha visto la più forte spinta verso le energie rinnovabili, sebbene l'industria petrolifera abbia ottenuto i profitti più alti di sempre.

Il 02022 ha messo in evidenza la sofferenza psicologica dell'umanità, sempre più sconvolta dall'aumento delle disuguaglianze, conseguenza del modello estrattivo, e dall'accelerazione di una tecnologia che facciamo sempre più fatica a capire e governare. L'Edelman Trust Barometer ha misurato che nel 02022 la polarizzazione nella nostra società, alimentata da algoritmi tesi alla massimizzazione dei profitti, è stato il principale trend che mina alle radici la fiducia tra le persone. Questo disequilibrio crescente nei settori economici, ambientali, sociali, culturali e spirituali genera un'energia potenziale straordinaria e indispensabile per realizzare cambiamenti radicali. Come una palla di vetro che si surriscalda, diventa plastica e può assumere qualsiasi forma.

Nei prossimi anni il caos andrà sempre più aumentando, ed è qui che NATIVA può giocare il suo ruolo. Possiamo essere noi a trovare o indicare una strada migliore e contribuire a dare una *migliore forma* al caos, orientandolo verso una direzione rigenerativa. O, forse, dobbiamo.

Per questo abbiamo deciso di liberare tutte le nostre energie e strutturarci per aumentare il nostro impatto. Siamo pronti al salto.



Amsterdam, ottobre 02022, presentazione del lancio di B Lab Italia al Consiglio di B Lab EU

NATIVA: USARE IL BUSINESS COME FORZA POSITIVA



“Esistiamo per accelerare la transizione verso un paradigma economico rigenerativo”, questo è il purpose di NATIVA, ovvero lo scopo e l’ambizione che guida e indirizza tutte le nostre attività.

01

NATIVA: USARE IL BUSINESS COME FORZA POSITIVA

IL NOSTRO PURPOSE E LA MATERIALITÀ

Per noi, è di fondamentale importanza onorare tale *purpose*, e per perseguirlo nel tempo abbiamo definito le finalità di beneficio comune, “protette” all’interno del nostro Statuto, ormai da più di 10 anni. Queste finalità sono strettamente connesse alla nostra vocazione, ma anche ai temi rilevanti per il nostro settore e le grandi sfide che siamo chiamati ad affrontare nel rispetto del ruolo che vogliamo assumere intenzionalmente, quello di “*Designer Rigenerativi*”.

Nel corso dell’ultimo anno, abbiamo sviluppato un nostro modello di **analisi di materialità** che integra tutti questi elementi: il *purpose*, le finalità di beneficio comune e i temi materiali.

Questi elementi sono naturalmente correlati tra loro: il nostro **scopo** è il cuore pulsante, la stella polare verso cui far tendere tutti gli impegni e le attività di NATIVA, le **finalità di beneficio comune** indicano come intendiamo perseguirlo nella pratica, mentre i **temi materiali** rappresentano le sfide e le opportunità che possono influire sul nostro operato e su cui vogliamo intervenire in modo mirato e intenzionale.

Il nostro modello è il risultato di molti anni di lavoro: nel 2021 abbiamo messo maggiormente a fuoco il nostro *purpose* definendolo con il nostro linguaggio attraverso un lavoro che ha visto coinvolte le persone di NATIVA e diversi stakeholder esterni.

Le finalità di beneficio comune sono state riviste nel 2022 con l’obiettivo di rendere ancora più chiaro il loro significato considerando le attuali esigenze di NATIVA e il mutato contesto esterno.

Infine abbiamo coinvolto alcuni dei *Legacy Leader* con cui operiamo attraverso una modalità di ascolto attivo e profondo che chiamiamo “*Human Exploration*”, conversazioni con lo scopo di creare una connessione vera con l’interlocutore, accompagnandolo in un dialogo di esplorazione del suo essere umano e di ciò che è importante per lei o lui. Queste conversazioni sono state

l’occasione per un confronto sul nostro *purpose* e sui principi base quali la **Radicalità**, il concetto di **Legacy Leader** e la costruzione di modelli che favoriscano l’espressione dell’intero **Ecosistema** con il quale operiamo.

LA MATERIALITÀ DI NATIVA

Attraverso la rielaborazione e il consolidamento dei risultati delle attività di *Human exploration*, è stato possibile aggiornare e rivedere i temi materiali di NATIVA e focalizzare l’attenzione su **18 tematiche materiali**, mappate poi in correlazione alle finalità di beneficio comune.

Dall’analisi emerge chiaramente che per NATIVA è di fondamentale importanza dedicare energie, attenzione e risorse all’impatto e alla valorizzazione delle persone che ne fanno parte, i *Nativer*. Inoltre, attraverso queste tematiche, diventa sempre più chiaro il nostro ruolo centrale nel sensibilizzare, ispirare e accelerare la transizione verso paradigmi rigenerativi. Ruolo che emerge sempre più lucido nelle nostre attività quotidiane e coerente con i nostri impegni: nei nostri progetti, nello sviluppo di reti e sinergie tra diversi partner e aziende, nella realizzazione di campagne di comunicazione e sensibilizzazione, nonché nel dialogo con gli attori chiave e le istituzioni, al fine di portare la transizione verso paradigmi rigenerativi al centro del dibattito pubblico. Inoltre da tale analisi di materialità emerge chiaramente che i temi in questione cooperano in modo sinergico alla realizzazione delle finalità e contribuiscono a rafforzare e a celebrare il *purpose* di NATIVA.

18 TEMATICHE MATERIALI

L’elenco delle tematiche materiale e la loro descrizione è rappresentato nel dettaglio nella “Tabella Indicatori GRI-BIA”.

LEGACY LEADER

Un *Legacy Leader* è un essere umano che non solo riconosce l’urgente necessità di un cambiamento, ma si fa carico di tracciare la strada, e mette in contatto le persone intorno allo scopo condiviso di lasciare il mondo migliore di come l’hanno trovato.



XYZ

Alla fine dello scorso anno, per organizzare le fasi successive della vita di NATIVA abbiamo progettato un nuovo modello di Governance a supporto dell'attuazione delle nostre finalità. Abbiamo chiamato questo modello "XYZ": il nome si riferisce alle coordinate cartesiane di un punto nello spazio tridimensionale. È il punto nello spazio verso cui NATIVA è destinata nel tempo. È il punto che rappresenta la piena attuazione del nostro *purpose* e che ci attira a sé. Il **modello XYZ**, nell'immagine che segue è strutturato in "BOX" che, nonostante il nome, sono degli ambiti di organizzazione e lavoro aperti. Ogni Nativer trova il proprio abbinamento a uno specifico BOX.

LIFE		
FLOW	ACTIVISM	BADASS TOOLS
NATIVA FINANCE	LEGACY	INTERNATIONAL
PROBABILITÀ	MARKET	IMPREVISTI
ECOSYSTEM	SCIENCE	BRANDING & POSITIONING

I NATIVER

NATIVA non è altro che una aggregazione, una sinergia tra Nativer. Abbiamo coniato un termine specifico per chiamare noi stessi, perchè non trovavamo altri vocaboli abbastanza significativi per esprimere la nostra identità. Le persone che scelgono di unirsi a questa compagine cercano un luogo dove possano essere ed esprimere tutte sé stesse, senza separazione tra il *purpose*, i valori personali e quelli vissuti nell'ambito lavorativo. Crediamo che dovrebbe essere la normalità, in qualsiasi organizzazione, ma ci rendiamo conto che per il momento rappresentiamo ancora un'eccezione.

Nativer un po' si nasce e un po' si diventa. Man mano che il team si allarga, diventiamo sempre più capaci nell'identificare persone che, per loro stessa natura, si riconoscono nella cultura di NATIVA. Nel contempo, abbiamo sviluppato una specifica attenzione a fare diventare i Nativer sempre più Nativer: ci curiamo di una costante applicazione dei nostri principi progettuali, teniamo bene in vista il nostro *purpose* come stella polare e rinforziamo comportamenti condivisi da tutti che siano coerenti con le aspettative che abbiamo verso noi stessi e che il nostro ecosistema ha verso di noi. In particolare, coltiviamo la comprensione dell'**Interdipendenza**: ciascun Nativer può stare e lavorare bene nella misura in cui contribuisce a fare lavorare e stare bene gli altri. Quando questo meccanismo si innesca, si autoalimenta e crea un ambiente umano e professionale diverso e, speriamo, sostanzialmente migliore. E se non è così, i Nativer sono invitati ad esprimere il proprio pensiero per indicare come correggere la rotta.

Perchè NATIVA possa prosperare ed evolvere perseguendo pienamente il proprio scopo, è fondamentale

NATIVER

44

TASSO DI CRESCITA

29,4%

DONNE - UOMINI

59,1%

40,9%

SOTTO I 30 ANNI

50%

NATIVER

Questo numero non tiene in considerazione la risorsa part-time che si occupa del servizio di pulizie e include i due *co-founder*, tre persone *full time* con partita IVA, trentasei dipendenti a tempo indeterminato e tre in apprendistato.

creare le condizioni affinché ogni Nativer e il team nel suo complesso possano esprimere tutto il loro potenziale professionale, mentre migliorano il proprio benessere e la propria felicità. Ci impegniamo ad accogliere le peculiarità di ciascuno e ne teniamo conto nel progettare un'esperienza che non sia solo professionale, ma anche di vita per ciascuno. Manteniamo la mente aperta perché non c'è solo NATIVA: siamo solo una componente di un movimento di innovazione ampio, planetario, con cui ci impegniamo a restare sempre connessi in una vivace relazione di interdipendenza.

CRESCITA DEI NATIVER



IMPATTO 02022

Questo documento, secondo i termini della legge sulle Società Benefit, dovrebbe intitolarsi "Relazione di Impatto". Anni fa l'abbiamo invece rinominato "Relazione di Interdipendenza", perché crediamo che questa sia una forza fondamentale che rende possibile creare valore condiviso, oltre a quello che si crea per se stessi. Generalmente il termine "impatto" è associato ad una collisione, i cui effetti sono dannosi, tant'è vero che spesso è necessario qualificare gli *outcome* di una data attività aggiungendo l'aggettivo "positivo". Crediamo che sarebbe più appropriato parlare di **valore durevole e condiviso** e quindi non solo valore economico - perché quando si parla di valore a questo si pensa. In questo documento

parliamo del vero valore, quello che deriva dal contribuire alla rigenerazione delle persone e della biosfera.

Fatta questa premessa terminologica, le pagine che seguono riassumono l'essenza dei risultati raggiunti nel perseguire il nostro *purpose*. Non svolgiamo e non abbiamo mai svolto alcuna attività che non sia orientata in questa direzione.

Fino dagli inizi, nel 02012, abbiamo adottato una misura olistica e sistemica del valore che creiamo. Misuriamo costantemente il raggiungimento dei nostri obiettivi di medio e lungo termine e nelle sezioni che seguono raccontiamo, per ciascuna delle nostre finalità di creazione di valore - le finalità di beneficio comune - cosa abbiamo fatto nel corso del 02022, dove siamo arrivati e cosa vogliamo fare nel 02023 per colmare la distanza tra il futuro e il presente.

MERCATO

Nel corso del 02022 siamo stati impegnati in **242 progetti** con **171 Legacy Leader** in cui abbiamo avuto l'opportunità di promuovere una transizione verso un nuovo paradigma economico orientato verso la rigenerazione. Ma la performance di business intesa in senso classico è soltanto una delle dimensioni che misuriamo. La consideriamo strumentale alle altre fondamentali direzioni di creazione di valore che perseguiamo, sia verso l'interno che verso l'esterno.

Nei grafici che seguono presentiamo alcuni dati sui settori che maggiormente hanno contribuito in termini di fatturato.

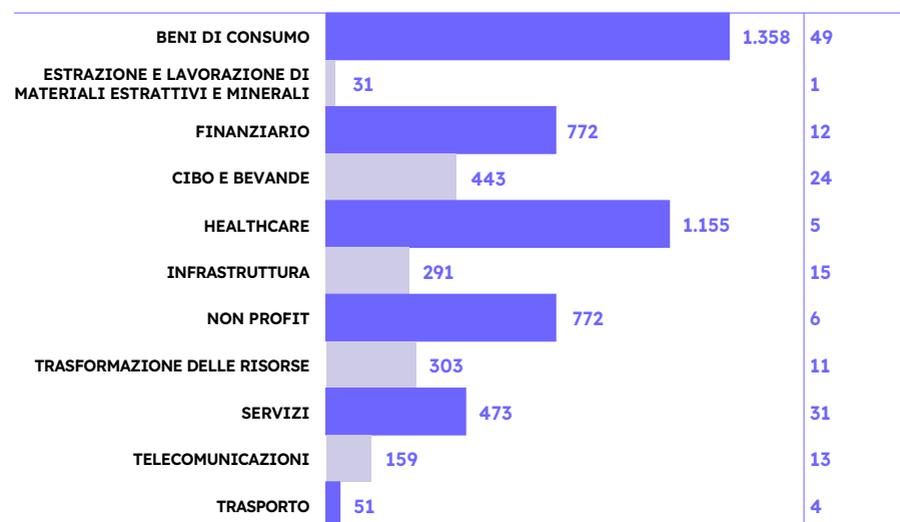
FATTURATO VS LEGACY LEADER (LL) — VALORE IN K€

	VALORE IN K€	NUM. LL
COMUNITÀ	96	5
GRANDI	2413	27
MEDIO	2302	91
MICRO	285	39
NETWORK	712	9

81% (GRANDI + MEDIO) e **69%** (GRANDI + MEDIO + NETWORK)

FATTURATO VS SETTORE — VALORE IN K€

NUM. LL



VALORE FATTURATO 2022

5.808

LL NUMERO 2022

171

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Nelle sezioni seguenti daremo una prospettiva sulle aree di creazione di valore in merito ai seguenti aspetti, le nostre finalità di beneficio comune:

→ **01 FELICITÀ E BENESSERE DELLE PERSONE**

→ **02 SISTEMI ECONOMICI E SOCIALI A PROVA DI FUTURO**

→ **03 EVOLUZIONE E PRATICHE E MODELLI DI BUSINESS**

→ **04 SINERGIE**

→ **05 NEUTRALITÀ CLIMATICA**

→ **06 RESPONSABILITÀ, SOSTENIBILITÀ E TRASPARENZA**



FELICITÀ E BENESSERE DELLE PERSONE



“Lo scopo di NATIVA è di accelerare la transizione verso paradigmi economici rigenerativi per le persone e la biosfera e contribuire alla felicità e al benessere delle persone che animano la Società stessa”.

02

FELICITÀ E BENESSERE DELLE PERSONE

La vita in NATIVA è regolata da un "termostato umano": un approccio che ci permette di ricercare il benessere collettivo in azienda, attraverso un ascolto attivo e una discussione trasparente su ciò che si può migliorare, sia come individui, sia come team che come azienda. Per questo motivo, abbiamo condotto un sondaggio nel corso del 02022, per mappare i bisogni dei Nativer e assicurare che le priorità del BOX LIFE siano allineate con le aspettative di ciascuno.

Sono i Nativer a dirci quali sono i temi materiali che contribuiscono alla loro felicità e al loro benessere, in modo che NATIVA possa contribuire a migliorarli.

INDICE DI FELICITÀ

L'indicatore "Indice di felicità" è calcolato come la media degli indici di felicità di ciascun Nativer, riportati nei moduli utilizzati per il processo di feedback o *selfie*.

In particolare, è emerso che raggiungere il proprio pieno potenziale, lavorare in un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, e impegnarsi costantemente nella crescita e valorizzazione professionale e personale di ciascuno sono temi fondamentali per i Nativer. Inoltre, le *Human Exploration* condotte per l'analisi di materialità con i nostri principali stakeholder hanno fatto emergere che anche la diversità e l'inclusione, uniti a una cultura forte e a un impegno costante, sono aspetti rilevanti per perseguire il nostro *purpose* e contribuire al benessere e alla felicità di tutti i Nativer.

KPI SU FELICITÀ E BENESSERE DEL 02022

100% dei Nativer hanno ricevuto bonus a fine anno.	8,2/10 Indice Felicità medio dei Nativer.	100% dei Nativer hanno ricevuto feedback strutturati durante l'anno.	37,4 le ore di training pro-capite a cui i Nativer hanno preso parte.	2 Convivia da 3 giorni ciascuno, oltre 140 ore per ogni Nativer.
---	--	---	--	--

IL PROFILO NATIVER — I NOSTRI STRUMENTI PER LO SVILUPPO DEL PIENO POTENZIALE

Lo strumento, sviluppato da NATIVA, che aiuta le persone a raggiungere il loro pieno potenziale, tenendo conto delle inclinazioni individuali e delle diverse esperienze, contribuendo a creare un nuovo modello di crescita all'interno dell'azienda.

Per ogni persona è fondamentale conoscere se stessa e imparare a sviluppare le proprie capacità, la propria cultura, le proprie competenze, mantenendo la propria unicità.

Per supportare questa crescita e permettere ai Nativer di sviluppare il proprio pieno potenziale, in NATIVA abbiamo progettato un *framework* specifico: **il Profilo Nativer**.

Il *framework* si basa sulla definizione di un Profilo e di un *Master Plan* di miglioramento, due strumenti a noi molto familiari, poiché li utilizziamo per sviluppare il pieno

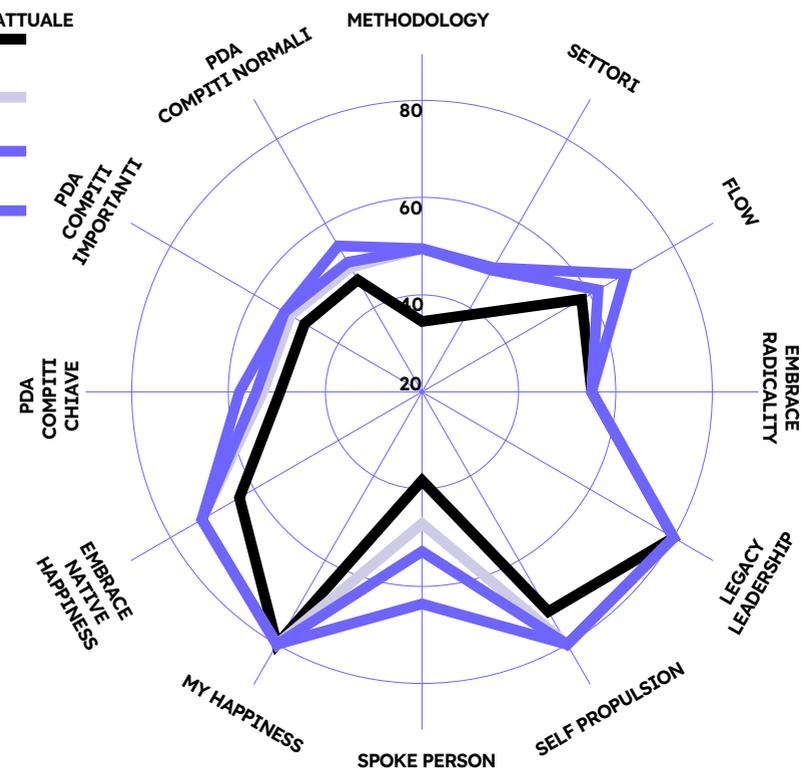
IL PROFILO NATIVER

PROFILO ATTUALE

WAVE 01

WAVE 02

WAVE 03



potenziale delle aziende con cui lavoriamo.

Il Profilo è composto da 12 assi, su cui ogni Nativer può misurarsi e su cui identificare degli obiettivi di crescita. L'individuazione degli assi è stata il risultato di un lavoro di sintesi di tutti i principi in cui NATIVA crede, che riassumono sia il potenziale personale che quello lavorativo. In questo *framework* non è previsto un *target* al quale tendere e ciascuno è invitato a orientare il proprio sviluppo in base alle proprie inclinazioni e interessi. Lo strumento è stato pensato per essere replicabile e adattabile a diversi contesti, con l'intenzione di renderlo disponibile a tutte quelle aziende in cui lo sviluppo delle persone è al centro.

“Grazie alla compilazione guidata dello strumento, mi è stato più chiaro che miglioramenti personali voglio raggiungere all'interno di NATIVA e che aspettative ho verso me stesso”.

— MARCO GIAMBONE
Evolution Guide, NATIVA

Il 02022 ha rappresentato un *pilot* per il Profilo, per il quale è previsto un continuo aggiornamento così da semplificarne l'utilizzo e integrarlo con tutti gli altri nostri strumenti interni.

Riteniamo che nel corso del tempo, il Profilo contribuirà a creare le condizioni perché tutti i Nativer possano individuare chiaramente il proprio **pieno potenziale** e le modalità per realizzarlo, generando un contesto in cui tutti possano prosperare.

“NATIVA è una realtà più unica che rara. Ho conosciuto NATIVA nel settembre del 2020, in occasione di un team building organizzato all'interno del loro Convivium. Già da quel momento erano chiari i valori di etica, innovazione e autenticità. Con l'ingresso di Claudia Mormino in NATIVA la collaborazione è continuata ed oggi è uno dei casi di successo che porto come esempio nei miei incontri formativi e commerciali per l'attenzione verso il benessere e lo sviluppo dei propri collaboratori”.

— CAROLINA BUSSADORI
idExpansive, PDA HRTech IT

“Moltissime attività *open air* svolte in maniera informale, divertente e fuori dagli schemi ma con un filo comune, accrescere lo spirito di squadra e la fiducia. Hanno addirittura giocato a rugby per approfondire alcuni aspetti fondamentali del gioco di squadra. Il gioco e la condivisione sono emersi come fili conduttori per abbattere le barriere, incoraggiare la collaborazione e motivare alla coesione”.

— PIERLUIGI SCORDARI
*Sustainability Manager & Business Development
N&B srl Società Benefit*

I CONVIVIA — HOTSPOT DELLA RIGENERAZIONE

Ritrovarci e rigenerarci attraverso i Convivia è la linfa di cui ci nutriamo, almeno due volte l'anno. Condividere lo spazio fisico insieme, come diversa dimensione nella quale esprimere il nostro pieno potenziale di persone e di azienda.

I Convivia sono momenti ricorrenti nel corso dell'anno, dedicati alla crescita personale di tutti i Nativer e di NATIVA stessa. Durante il 02022 siamo riusciti a ritrovarci in due Convivia, in primavera e in autunno, per un totale di 6 giorni trascorsi con tutta NATIVA insieme.

Nell'incredibile cornice di Martano, in primavera, abbiamo avuto l'opportunità di fermarci a riflettere sul **significato di squadra** e su che cosa significhi portare la “**maglia NATIVA**” in un momento così cruciale di grande crescita della nostra organizzazione. È stata l'occasione di esplorare temi per noi fondamentali come la Radicalità, ragionando sulle potenzialità e sulle sue possibili applicazioni. Il Convivium autunnale, tra i calanchi delle colline viterbesi, è stata l'occasione per riprendere alcuni concetti come la **Radicalità** e la **prospettiva ecosistemica** partendo dalla *Believer's Pyramid* di NATIVA, di cui abbiamo parlato nella Relazione 02021, per capirne le possibili declinazioni.

Grazie al contesto in cui ci siamo trovati, abbiamo avuto l'opportunità di fermarci e riflettere sulla crescita della nostra realtà e sui nuovi obiettivi che ci siamo posti, sempre più stimolanti, ma anche di come affrontare alcuni aspetti che ne conseguono, come ad esempio essere in grado di trasmettere i nostri valori e lo sviluppo della prospettiva dell'ecosistema aziendale verso l'esterno.

“I convivia sono momenti magici, difficili da spiegare se non li vivi. Momenti intensi dove riflettiamo sulla strada che vogliamo che NATIVA intraprenda negli anni futuri spingendoci oltre l'immaginabile e alle volte anche oltre l'impossibile per creare insieme la NATIVA del futuro. Una NATIVA che nei convivia successivi ha già cambiato forma, si è trasformata e la NATIVA che audacemente avevamo immaginato prende vita. I convivium sono soprattutto momenti di energia e gioia, condivise con le persone con cui stai intraprendendo questo viaggio”.

—ANNA IANTOSCA
Evolution Guide, NATIVA

Martano, Puglia,
convivium di maggio 02022



REVIEW OBIETTIVI 02022

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Formalizzare e applicare il modello di sviluppo del pieno potenziale dei Nativer.	100%	<p>A supporto dello sviluppo del pieno potenziale dei Nativer è stato creato la metodologia del “Profilo Nativer”: un <i>framework</i> di auto-valutazione del profilo che consente l'individuazione di linee di sviluppo su un arco triennale e la programmazione di azioni mirate al garantire l'effettiva crescita sugli obiettivi fissati.</p> <p>→ Per approfondire, si veda la storia di impatto dedicata al tema.</p>

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Continuare lo sforzo per tendere verso una valutazione 10 nella misurazione della felicità per tutto il team, curando meglio il Work Life Balance e azioni mirate e intenzionali di crescita.	90%	<p>Lo sforzo di NATIVA verso la cura della felicità dei Nativer ha previsto molteplici azioni:</p> <p>→ Abbiamo moltiplicato i momenti di ascolto (<i>one-to-one</i>, in gruppo e attraverso <i>survey</i> dedicate), abbiamo implementato i suggerimenti raccolti, abbiamo potenziato l'espressione del “pieno potenziale” come strumento cardine per la felicità in NATIVA. Abbiamo anche continuato a misurarci: il valore medio della felicità (raccolto tramite la valutazione <i>selfie</i> di fine anno) per il 02022, con scala 0-10 è 8,20 (-3,3% rispetto al 2021).</p> <p>→ Per migliorare il <i>work life balance</i>, che resta un aspetto con margini di miglioramento, abbiamo creato le “No fly zone”, ovvero momenti della giornata nei quali non vengono fissate riunioni (prima delle 9, tra le 13 e le 14.30, dopo le 18).</p>

IMPEGNI 02023

01	→ Attivare un programma, per tutti i Nativer, per lo sviluppo e la diffusione di una cultura <i>double purpose</i> in NATIVA. L'obiettivo di lungo termine è assicurare che ogni Nativer sia in grado di prendere decisioni tali da massimizzare l'impatto economico, insieme a quello ambientale e sociale, e bilanciare gli interessi degli shareholder con quelli degli stakeholder.
02	→ Identificare e adottare un nuovo modello di misura olistica della felicità e del benessere.

SISTEMI ECONOMICI E SOCIALI A PROVA DI FUTURO



“La promozione e diffusione di modelli e sistemi economici e sociali a prova di futuro, in particolare il modello e gli standard B Corp, la forma giuridica di Società Benefit e altri modelli inclusivi dei portatori di interessi e delle generazioni future”.

03

SISTEMI ECONOMICI E SOCIALI A PROVA DI FUTURO

NATIVA si è impegnata fin dalla sua nascita ad accelerare la transizione verso modelli di business rigenerativi, in grado di generare un *output* economico, sociale e ambientale maggiore dell'*input* (economico, sociale e ambientale) necessario per operare. Questo lavoro mira a contribuire alla creazione di un capitalismo che favorisce gli stakeholder, basato sulla nozione di valore condiviso.

Per rafforzare e massimizzare il nostro impatto in tale direzione, intendiamo aumentare il nostro impegno a favore del **dialogo e della collaborazione con i policy maker** nazionali e comunitari, così come con altri stakeholder istituzionali, con l'obiettivo di contribuire alla promozione e allo sviluppo di politiche volte a migliorare la società e la biosfera.

Intendiamo inoltre esprimere con puntualità e forza la nostra opinione su temi controversi e impegnarci in progetti che mirano alla rigenerazione delle comunità in cui viviamo, al cambiamento radicale di abitudini e al coinvolgimento e alla diffusione di una cultura della rigenerazione, alimentando concretamente la nostra tensione **attivista**.

Questi sono i temi, confermati anche dai nostri stakeholder nei confronti di *Human Exploration*, che vogliamo portare avanti per onorare la nostra vocazione. Allo stesso tempo vogliamo continuare a stimolare un numero crescente di aziende nell'abbracciare nuovi modelli operativi come quelli delle B Corp e delle Società Benefit.

CO2ALIZIONE — INSIEME VERSO LA NEUTRALITÀ CLIMATICA

CO2alizione, l'iniziativa delle aziende italiane che hanno deciso di inserire a statuto la finalità di neutralità climatica, evolve per diventare il movimento dove le cose accadono. Dopo il lancio del 15 giugno 2022, CO2alizione continua a crescere e conta ad oggi **85 aziende aderenti**, che cumulativamente rappresentano **35 mila dipendenti** e **20 miliardi di fatturato**.

Per la prima volta in Italia e nel mondo, più di 80 aziende si uniscono per far fronte alla sfida della neutralità climatica attraverso una modalità di lavoro condivisa, dando nuova vita e vitalità agli statuti e quindi un mandato chiaro al management nel perseguire tale finalità.

La nuova fase di CO2alizione nasce dall'avvio della *partnership* con Fondazione per lo Sviluppo Sostenibile (SusDeF), partner scientifico-istituzionale, con cui NATIVA ha unito le forze da ottobre 2022 per lanciare il programma di attività 02023. Il programma nasce come risposta all'esigenza delle aziende di condividere strumenti, conoscenza e soluzioni per far fronte alla più grande sfida a cui il mondo del business e tutti noi siamo chiamati a rispondere. Per questo abbiamo disegnato un percorso che possa rispondere alle esigenze delle aziende, che include *webinar*, tavoli di lavoro, *position paper* e linee guida tecniche che guideranno le aziende nell'implementazione delle soluzioni proposte, per aiutarle così a passare dalla conoscenza all'implementazione. Ci sarà anche un tavolo dedicato al *policy-making* così da portare all'attenzione del legislatore questi temi e promuovere così a un livello più profondo e istituzionale gli interessi delle aziende impegnate verso la neutralità. Il lavoro delle aziende sarà coordinato insieme a SusDeF e ispirato ai principi di condivisione e collaborazione, da sempre alla base del movimento e l'unica modalità di azione possibile per raggiungere i risultati che ci siamo prefissati.

Avanti, insieme!

I PRINCIPALI KPI DEL 02022

9	227	16	61
Ore medie di impegno di attivismo per ciascun Nativer.	Aziende certificate B Corp in Italia (+79 dal 2021).	Aziende supportate nella conversione in Società Benefit.	Studenti universitari supportati in progetti di ricerca e tesi sull'argomento B Corp e Società Benefit.



BFGL — LAVORANDO PER CREARE UN'ECONOMIA RIGENERATIVA INSIEME

Il B For Good Leaders Summit, evento che ha riunito a Roma i massimi rappresentanti di imprese B Corp, Società Benefit e altre aziende di tutto il mondo che vogliono utilizzare il business come forza positiva, ritorna per una seconda edizione per dare un nuovo significato alla parola leadership.

Nel giugno 02022, NATIVA è stata co-organizzatrice della prima edizione del *B For Good Leaders Summit* a Roma. L'evento ha riunito investitori, accademici, *policy maker* e i massimi rappresentanti di aziende B Corp, Società Benefit e altre organizzazioni di tutto il mondo per perseguire un unico obiettivo: **creare insieme un'economia rigenerativa.**

Due giornate intense in cui sono state condivise idee, generata energia e tracciato la strada in favore di un futuro rigenerativo. In particolare, NATIVA ha contribuito nel processo di *harvesting*, ovvero di raccolta di contenuti chiave, emersi all'interno dei tavoli di lavoro che si sono focalizzati su 5 temi principali:

- B CORP
- L'ATTIVISMO IN AZIENDA
- LA LEADERSHIP
- L'ECONOMIA RIGENERATIVA
- LA FINANZA SOSTENIBILE

Roma, Auditorium Parco
delle Musica, giugno 02022,
sessione di apertura del B For
Good Leader Summit di Roma

Questo lavoro è culminato con la stesura della "*B For Good Leaders Declaration*" che riassume i principi fondanti della Leadership Rigenerativa. La *Declaration* è diventata la stella polare che guiderà la definizione di azioni e obiettivi sfidanti da portare avanti come *network*.

Il focus della seconda edizione sarà proprio questo: passare dagli impegni presi nel 02022 ad azioni concrete da definire insieme ai leader che si ritroveranno nel 02023 ad Amsterdam, con l'obiettivo di far fronte alle sfide che ci troviamo ad affrontare come umani, dando un significato del tutto nuovo alla parola *leadership*.



URBAN MODEL — UN DIALOGO PER LA CREAZIONE DI QUARTIERI PIÙ SOSTENIBILI ED INCLUSIVI

Crediamo che il primo passo per connettersi al territorio sia incontrarsi con chi ne fa parte e lo vive quotidianamente, mettendo a disposizione uno spazio e riempiendolo con il dialogo. Abbiamo avviato un percorso per metterci al fianco della comunità che ci ospita con rispetto e gentilezza, con l'obiettivo di creare quartieri più sostenibili ed inclusivi.

Come NATIVA ci impegniamo per avere un ruolo attivo nei quartieri che ci ospitano: San Lorenzo a Roma, e Porta Venezia a Milano. **Su questa promessa, nasce l'*Urban Model*.**

L'Urban Model è un format di dialogo sulla sostenibilità nel quartiere, strutturato come un ciclo di incontri tra persone e associazioni che lo vivono e che vogliono migliorarlo in un'ottica di sostenibilità.

Abbiamo realizzato quattro incontri, ospitati all'interno degli spazi degli uffici di NATIVA di Roma e Milano, in ciascuno abbiamo proiettato un episodio di #UnlockEducation - la serie web sulla sostenibilità realizzata dalla community delle B Corp italiane, condotta da Adrian Fartade - seguito da una discussione aperta, in cui alcuni degli attori coinvolti e attivi sul tema proposto dall'episodio sono stati invitati a presentarsi, a condividere aspirazioni, sfide e opportunità per il futuro.

Pensate al tema dell'inquinamento dell'aria causato principalmente dal traffico e dai riscaldamenti; chi meglio di *Cittadini per l'Aria* per raccontare la stimolante sfida di trasformare le nostre città?

Sulla scia di questa iniziativa, a Roma, abbiamo iniziato a collaborare con *Happy Coaching and Counselling*, una bellissima realtà che realizza gli "Alberi delle Identità", progetti di arte collaborativa per valorizzare il ruolo di ciascun individuo all'interno della comunità attraverso la lavorazione della creta, e con cui abbiamo costruito un Albero delle Identità per il nostro quartiere.

"Penso che NATIVA con questa iniziativa abbia creato una preziosa opportunità, aprendo un confronto diretto e stimolante per tutte le persone e realtà che vi hanno partecipato. Occasioni per analizzare le problematiche di una città complessa come Milano, discutendo con realtà diverse delle possibilità di crescita e di miglioramento, permette sempre ai cittadini e alle organizzazioni locali di sentirsi parte di un cambiamento che può nascere da loro".

—EMMA TARGETTI
volontaria, Ciclochard

L'Urban Model è un invito rivolto a cittadine e cittadini di tutte le età, commercianti della zona, istituzioni e associazioni attivi sul territorio, a condividere le proprie idee su come poter **migliorare la vita nel quartiere e svilupparlo in ottica sostenibile**. La parola chiave che regola la relazione tra tutti questi attori è "complessità", il cui specchio però è l'enorme ricchezza di prospettive e idee.

Milano Uffici di NATIVA
di Via Vittorio Veneto,
proiezione
di #UnlockEducation

Ringraziamo per la partecipazione: *Happy Coaching and Counseling, ZeroCO2, Comitato del Quartiere di San Lorenzo, Associazione Selene, Up2You, Cittadini per l'Aria Milano, Milano in Bicicletta, Ciclochard.*



"Vogliamo toccare con mano l'interesse della comunità a migliorare i quartieri di San Lorenzo a Roma e Porta Venezia a Milano, scambiando idee, sensazioni, paure e speranze. Vogliamo creare una connessione con il luogo che frequentiamo ogni giorno e che ospita i nostri uffici per creare legami e dare vita ad iniziative per un quartiere più sostenibile e partecipato".

— LETIZIA RIGAZZI E VALENTINA
CIURLANTE
Evolution Guide, NATIVA

EVOLVERE VERSO UN PARADIGMA PIÙ EQUO E RIGENERATIVO — UN'IMPRESA POSSIBILE

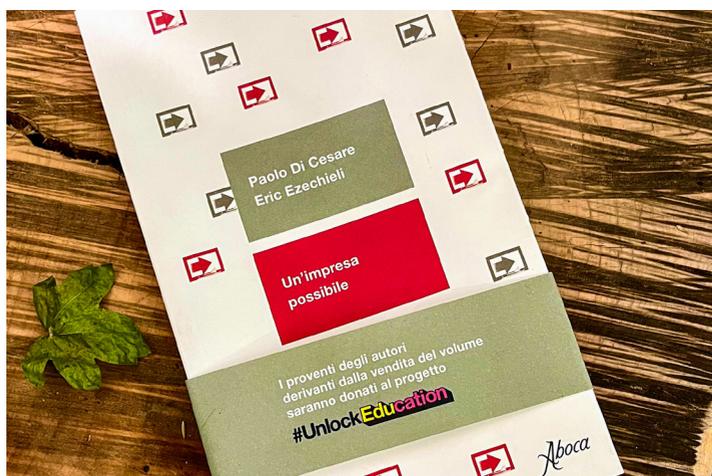
Evolvere in maniera sostenibile non è semplice, ma oggi sempre più imprenditrici e imprenditori scelgono di compiere questa "impresa possibile" al fine di creare un futuro più inclusivo, equo e rigenerativo.

Considerando i limiti di un paradigma economico estrattivo, che si stanno mostrando con forza attraverso crisi ambientali e sociali, come potranno prosperare le aziende nei prossimi anni?

I nostri *founder*, Paolo Di Cesare ed Eric Ezechieli, hanno cercato di dare una risposta nel libro "Un'impresa possibile", analizzando le dinamiche, le problematiche e le tensioni che riguardano la transizione delle imprese verso la sostenibilità.

Un'evoluzione che può essere affrontata attraverso azioni pianificate e intenzionali, dall'identificazione della vocazione dell'impresa, alla sua ufficializzazione all'interno dello Statuto. Ma anche attraverso una misura e il successivo miglioramento degli impatti economici, sociali e ambientali di tutta l'azienda, grazie a solidi strumenti testati nel tempo, che permettano un'accelerazione fino a poco tempo fa impossibile. Senza dimenticare l'importanza di modificare progressivamente il modello di business dell'azienda, orientandolo in modo che possa funzionare generando un impatto positivo.

"Un'impresa possibile" di Paolo Di Cesare e Eric Ezechieli



Può infatti un'azienda che per funzionare genera un impatto negativo sulle persone e sul pianeta, continuare a esistere?

Per gli autori no, e questa domanda, insieme a tante altre, ha animato gli eventi di presentazione del libro organizzati in diverse città italiane: a Milano nello store di Patagonia in corso Garibaldi, a Roma nella bellissima location di Vivi Bistrot, a Città di Castello e anche Padova, che hanno coinvolto imprenditrici e imprenditori, manager, responsabili di sostenibilità, media e persone interessate e appassionate, in momenti di confronto, dibattito e diffusione di questi concetti verso un pubblico più ampio.

"La vera sfida per l'umanità è uscire dal paradigma economico estrattivo sviluppando un modello rigenerativo che si pone al servizio degli esseri umani e si impegna a creare una prosperità durevole e condivisa".

— PAOLO DI CESARE ED ERIC EZECHIELI
Co-founder, NATIVA

REVIEW OBIETTIVI 02022

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Promozione continua di modelli di business rigenerativi e supporto alle aziende per facilitare l'ingresso di 3 nuovi <i>brand</i> iconici italiani nel network B Corp.	100%	Diversi <i>brand</i> italiani hanno raggiunto l'obiettivo di certificazione B Corp. Tra questi: Renovit, Cortilia, Feudi di San Gregorio, Andriani, Eolo, Civibank.
Progettazione di corsi per la diffusione di professionalità nella gestione e promozione del tema modelli economici e sociali a prova di futuro:	100%	Abbiamo progettato il corso con PoliMI GSOM "The B Corp Model: Leadership for Regenerative Business" che ha avuto 25 iscritti, di cui 5 nuovi Nativer.
→ Almeno 3 <i>webinar</i> su modelli di business rigenerativi (es. SDG		→ Abbiamo erogato 2 <i>webinar</i> per il lancio di CO2alizione: "Come aderire a CO2alizione" e "Come integrare la finalità climatica nello Statuto"

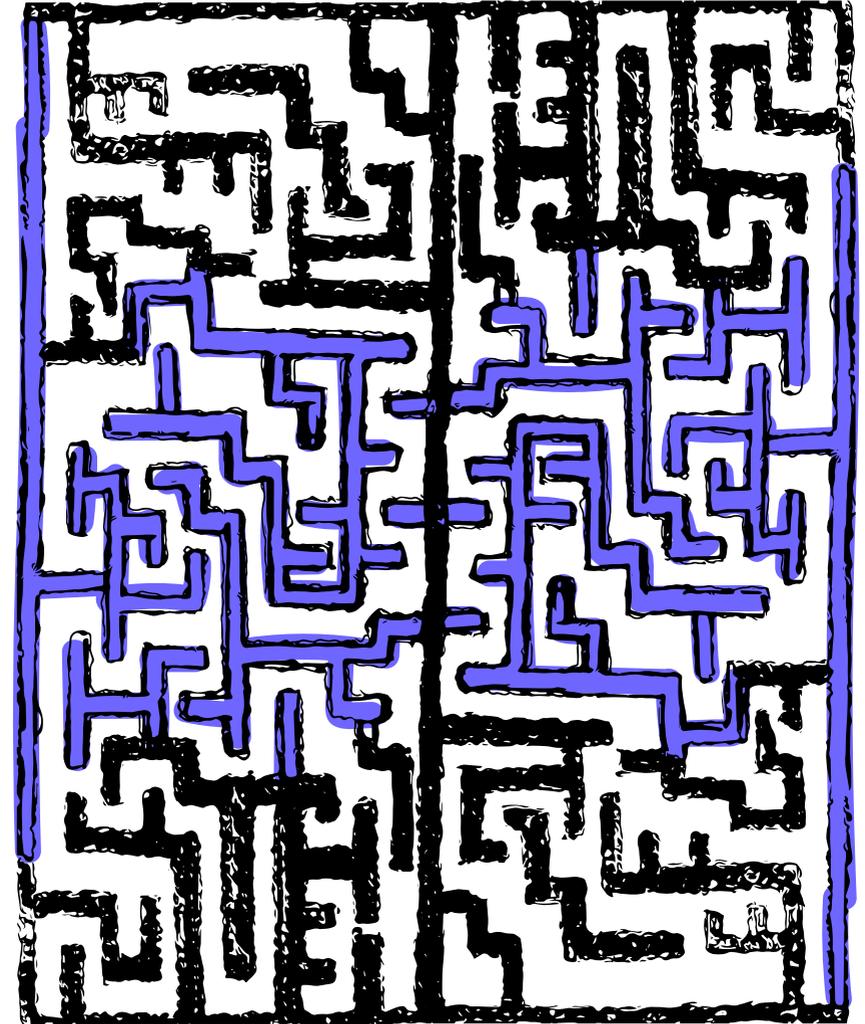
OBIETTIVO	STATO	NOTE
<p>Action Manager, B Corp, SB, altri <i>framework</i> designed by NATIVA)</p> <p>→ Erogazione di <i>training</i> ai nuovi B Expert che si uniranno al team NATIVA come consulenti esterni.</p>		<p>secondo il modello delle Società Benefit"</p> <p>→ Per approfondire, si veda la storia di impatto dedicata al tema.</p> <p>→ Abbiamo realizzato 4 incontri tra persone e associazioni dei quartieri di San Lorenzo a Roma e Porta Venezia a Milano, ospitati all'interno dei nostri uffici. In ciascuno abbiamo proiettato un episodio di #UnlockEducation e stimolato il dialogo per la creazione di quartieri più sostenibili e inclusivi.->Per approfondire, si veda la storia di impatto dedicata al tema.</p> <p>→ Il <i>training on-the-job</i> ai nuovi B Expert è stato erogato.</p>
<p>Programmazione e realizzazione di momenti di aggregazione e <i>networking</i> tra i leader nazionali e internazionali impegnati nella transizione verso nuovi modelli di business e condivisione di <i>best practice</i>.</p> <p>In particolare, supporto alla progettazione, co-creazione e realizzazione di eventi/gruppi di lavoro per promuovere un approccio ecosistemico al cambiamento.</p>	100%	<p>Nel giugno 02022, siamo stati co-organizzatori della prima edizione del B For Good Leaders Summit a Roma.</p> <p>L'evento ha riunito investitori, accademici, <i>policy maker</i> e i massimi rappresentanti di aziende B Corp, Società Benefit e altre organizzazioni di tutto il mondo per perseguire un unico obiettivo: creare insieme un'economia rigenerativa.</p> <p>→ Per approfondire, si veda la storia di impatto dedicata al tema.</p>
<p>Promozione e diffusione dei <i>tool</i> di B Lab e di NATIVA per la misura e il miglioramento dell'impatto anche di grandi aziende.</p>	100%	<p>Abbiamo partecipato a 32 iniziative di <i>thought leadership</i> con diverse università e associazioni italiane e i Nativer hanno partecipato a più di 60 conferenze, speech ed eventi.</p>

IMPEGNI 02023

- 01** → Lanciare il programma 02023 di CO2alizione in *partnership* con SusDeF su tre linee operative: condivisione di contenuti, creazione di gruppi di lavoro e LAB di R&D e promozione di azioni di *policy-making*.
- 02** → Contribuire all'organizzazione della seconda edizione del B For Good Leaders Summit previsto ad Amsterdam nel Maggio del 02023 e alla progettazione e lancio del network di B for Good leaders.
- 03** → Progettare un polo di apprendimento sui temi della rigenerazione rivolta ai nostri stakeholder.
- 04** → Accompagnare B Lab Italia alla piena operatività, supporto all'organizzazione del Summit delle B Corp italiane e alla crescita del movimento.
- 05** → Proseguire con le attività del *Framework* "Attivismo" in continuità con l'anno 02022, con focus sia sui quartieri sia sull'ingaggio di persone e territori.

EVOLUZIONE DI PRATICHE E MODELLI DI BUSINESS

“Il design e l'introduzione di pratiche e modelli di innovazione sostenibile nelle imprese e nelle istituzioni per accelerare una trasformazione positiva dei paradigmi economici, di produzione, consumo e culturali, in modo che tendano verso la sistematica rigenerazione dei sistemi naturali e sociali”.



04 EVOLUZIONE DI PRATICHE E MODELLI DI BUSINESS

Attraverso lo sviluppo di pratiche e modelli di innovazione declinati in *framework* e *badass tools*, promuoviamo l'evoluzione dei *Legacy Leader* con cui lavoriamo.

NATIVA è in continua evoluzione e non è mai uguale a se stessa. Proprio grazie a questa dinamicità e inventiva, sviluppiamo di continuo nuovi strumenti che cambiano dalle fondamenta il DNA delle aziende, garantendone l'impatto positivo. La nostra offerta è in continua evoluzione e ha incluso **6 nuovi strumenti** nel 02022. Riconoscendo l'importanza di promuovere un'evoluzione sistemica in settori strategici, ci stiamo focalizzando sempre più su progetti che possano promuovere paradigmi basati su una cultura rigenerativa in interi settori e che siano supportati da solide basi scientifiche. Incoraggiando sempre di più lo sviluppo delle conoscenze scientifiche dei *Nativer* e il dialogo con *partner esperti*.

Allo stesso modo, abbiamo sviluppato un'offerta diversificata che include aziende più piccole tramite la piattaforma **SPACESHIP**, e attraverso la creazione di strumenti come **IMPACTO**, *tool* per la redazione della relazione di impatto delle Società Benefit, favoriamo la diffusione di un approccio integrato alla rendicontazione. La nostra internazionalizzazione continua a rafforzarsi con un numero sempre maggiore di progetti internazionali, 6 attivi nel 02022, con l'obiettivo di offrire soluzioni a livello globale, ed esportare i modelli NATIVA all'estero.

Attraverso lo sviluppo di pratiche e modelli di innovazione che abbiamo ridisegnato in applicazioni e strumenti solidi, siamo pronti a stimolare un cambiamento positivo nei *leader* con cui collaboriamo. Per noi è di fondamentale importanza anche ascoltare le persone con cui lavoriamo, i *Legacy Leader*, conoscere le loro aspettative ed esigenze, traducendole in azioni concrete, accompagnandoli in piani evolutivi di crescita del loro business. Ispirare quelle persone che vogliono lasciare il segno a realizzare una radicale evoluzione del business, attraverso la creazione di rapporti, veri e propri legami duraturi nel tempo.

Sempre più importante nella nostra strategia, in linea con le tendenze globali in materia di ESG, è il sostegno delle istituzioni finanziarie, garantendo che la performance ESG sia al centro di ogni investimento.

Negli ultimi anni ci siamo impegnati in numerosi progetti di innovazione, in collaborazione con i principali istituti finanziari italiani, con cui collaboriamo per supportarli nella transizione verso modelli di business rigenerativi.

PRINCIPALI KPI DEL 02022

9 Nuovi prodotti analizzati con la metodologia SLCA (Sustainability Life Cycle Assessment).	6 Nuovi strumenti, <i>framework</i> sviluppati da NATIVA.	282 Aziende coinvolte attraverso il <i>framework</i> di coevoluzione fornitori.	9% Quota del fatturato derivante da progetti internazionali.	4,4% sul totale dei <i>Legacy Leader</i> con cui abbiamo collaborato nell'anno.
92 Conferenze su nuovi paradigmi a cui abbiamo atteso nel corso dell'anno	2,2 Miliardi di euro di finanziamenti erogati tramite prodotti di finanza sostenibile da noi progettati (Sustainability-linked Loan).	334 Milioni di euro raccolti tramite prodotti di finanza sostenibile sviluppati con il supporto di NATIVA (Social Bond e Sustainability-linked Bond).	3.729 Persone formate nei nostri programmi di <i>training</i> nel corso dell'anno.	403 Numero di articoli pubblicati con il contributo di NATIVA.

JOVA BEACH PARTY — UN PERCORSO DI EVOLUZIONE E INGAGGIO

Il mondo dei grandi eventi può generare un impatto (positivo o negativo) enorme, non solo per le risorse umane e materiali mobilitate, ma anche per la capacità di coinvolgere e ispirare milioni di persone. Con Jova Beach Party abbiamo lavorato alla mappatura degli impatti ambientali e sociali dell'intero tour, progettando un piano di miglioramento che includa sia azioni implementabili nell'immediato che nel futuro.

Per delineare come l'evento possa diventare una forza in grado di rigenerare le persone, le comunità e l'ambiente, Jova Beach Party e Trident, produttore del Jova Beach e che produce gli spettacoli di Lorenzo da oltre trent'anni, hanno scelto il supporto di NATIVA. Nel corso del 02022 abbiamo affiancato il tour di Jovanotti nel primo passo di un percorso che ha previsto:

→ Il supporto all'organizzazione nel definire la *Regenerative Ambition* del Jova Beach Party, come obiettivo che guidi tutte le scelte ed azioni;

→ **La mappatura degli impatti sociali e ambientali**, a 360 gradi, di tutto il tour, inclusa l'identificazione delle informazioni ad oggi non disponibili, per impostarne il monitoraggio nel tempo;

→ L'identificazione delle **aree di forza, direzioni di miglioramento e criticità comuni** dell'intero settore.

→ Sulla base di questi elementi, la co-progettazione di un **piano di miglioramento**.

Copertina Jova Beach Party
Legacy Report 02022



I risultati del progetto sono stati raccolti nel "Jova Beach Party Legacy Report", il cui obiettivo è di orientare le scelte future dell'organizzazione e ispirare il settore della musica e dei grandi eventi come leva per attivare le migliori energie delle persone, indirizzandole verso modelli rigenerativi.

Le domande che hanno guidato il nostro lavoro sono:

→ *Può un evento, che coinvolge mezzo milione di persone, contribuire ad accelerare la transizione verso un modello economico sostenibile e rigenerativo?*

→ *E generare un impatto positivo sull'ambiente e su tutte le persone che coinvolge, dai lavoratori al pubblico fino alle comunità locali?*

→ *Può evolvere negli anni fino a diventare fonte di rigenerazione?*

Perché il mondo degli eventi ovviamente, come qualsiasi attività umana, genera un impatto sull'ambiente e consuma risorse, ma allo stesso tempo crea un'energia rigeneratrice per l'essere umano.

In un'epoca di "**crisi di immaginazione**", la musica, l'arte, lo sport e l'attivazione fisica, emotiva e cognitiva delle persone possono aiutarci a immaginare un futuro migliore e diventare "buoni antenati" nel contesto di estrema complessità che stiamo vivendo.

L'approccio adottato per il monitoraggio degli impatti e per la pianificazione del miglioramento dell'evento si è basato sull'esperienza di anni di innovazione sostenibile e su una prospettiva sistemica, di tutti gli impatti generati, che ha portato all'ingaggio di tutte le aree e le funzioni chiave dell'organizzazione del Jova Beach Party – Fornitori, Organizzazione Interna, Stakeholder Locali, Partner e molti altri.

L'analisi ha portato alla creazione del **Profilo di Rigenerazione**, che considera gli impatti in cinque aree chiave:

→ **Circolarità**: adozione di modelli circolari di uso delle risorse (materiali, rifiuti, ...), in tutte le fasi di progettazione e svolgimento delle feste.

→ **Capitale Naturale**: impatti sugli ecosistemi e sulla biodiversità.

→ **Resilienza climatica:** gestione e misurazione delle emissioni di gas clima-alteranti.

→ **Educazione e Coinvolgimento:** promozione di comportamenti sostenibili, sensibilizzazione e attivazione dell'impegno individuale.

→ **Benessere, felicità e salute:** generazione di benessere per tutte le persone coinvolte, in particolare i partecipanti, i lavoratori e le comunità locali.

Una grande occasione per Jovanotti e per l'intero settore, che ora non possono far altro che chiedersi: che ruolo vogliamo avere in tutto ciò? Qual è la *Legacy*, l'eredità, che il nostro evento lascia? Quali obiettivi di miglioramento ci poniamo, come e quando li raggiungeremo? Con la mia arte, come intendo contribuire all'evoluzione della società di cui sono parte?

Raccontando tutto ciò. Coinvolgendo il proprio straordinario e variegato ecosistema. Ed evolvendo in maniera sempre più profonda, accurata e trasparente.

“Questo documento nasce per capire e raccontare l'impatto del Jova Beach Party, i suoi successi e i suoi limiti, ma non solo. Ci piacerebbe che la nostra esperienza potesse diventare punto di partenza per altri, per fare ancora meglio di quanto non siamo riusciti a fare noi”.

— JOVA BEACH PARTY TEAM

“In questo Legacy Report ci siamo proiettati nel futuro, con la consapevolezza che potrebbero servire molti anni, o decenni, per rendere un evento come JBP completamente sostenibile o ancora oltre, rigenerativo. Da questo futuro abbiamo guardato al presente per capire come evolvere e iniziare a farlo concretamente”.

— JOVA BEACH PARTY TEAM

NATIVA LAVORA PER PROMUOVERE LA TRANSIZIONE RIGENERATIVA DELLO SPORT

NATIVA sta lavorando per accelerare la transizione sostenibile dello sport, collaborando con diversi attori della filiera, utilizzando lo sport come forza positiva per affrontare le grandi sfide sociali ed ambientali del XXI secolo.

Lo Sport riveste un ruolo centrale nella nostra società, sia come elemento costituente che come forma di espressione diretta della società stessa.

Ne racconta da sempre l'evoluzione e spesso ne accelera il cambiamento. Oggi, davanti alle grandi sfide, sociali e ambientali, che la società del XXI secolo è chiamata ad affrontare, lo **Sport** grazie alla sua capacità di coinvolgere ed ispirare milioni di persone e appassionati, può giocare un **ruolo chiave nell'accelerare il cambiamento**. In NATIVA, consapevoli dell'enorme impatto positivo che può essere generato con e per lo Sport, nel corso del 02022 abbiamo deciso di avere un **impatto intenzionale sul settore sportivo**. Siamo felici e orgogliosi di aver dato il benvenuto nel nostro team a Leonardo Ghiraldini, ex atleta professionista di rugby con all'attivo 107 cap in Azzurro di cui 17 da capitano. In breve tempo Leonardo è diventato per tutti noi “Leo”, un punto di riferimento che ha aiutato a sviluppare ad un livello più profondo il nostro modo di intendere la *Legacy* e ci ha avvicinato a tante realtà protagoniste della transizione sostenibile dello Sport.



Per accelerare tale transizione, abbiamo scelto un approccio “multi-trigger”, lavorando al fianco di diversi attori rilevanti lungo la filiera del valore dello Sport. Dal 02021 lavoriamo infatti all’evoluzione dell’Istituto per il Credito Sportivo, la Banca sociale per lo sviluppo dello Sport e della Cultura, nel 02022 abbiamo messo a disposizione del settore tessile tecnico outdoor e degli sport acquatici, i modelli sviluppati da NATIVA e già testati da centinaia di organizzazioni internazionali e nazionali, lavorando con aziende leader come Scarpa, Montura e Arena.

Nel 02023 vogliamo spingere a un livello più evoluto il nostro contributo all’evoluzione sostenibile dello Sport e stiamo contribuendo alla misurazione di eventi fondamentali come la Maratona di Milano e il Giro D’Italia di cui parleremo nella prossima relazione di impatto. È una grande occasione per l’intero settore: usare lo Sport come forza positiva. Che ruolo vogliamo avere? Qual è la Legacy, l’eredità, che vogliamo lasciare?

“Ogni persona e ogni atleta, così come l’intero ecosistema di cui fa parte, lascia un segno sul mondo, ma sono le sue azioni a determinare se questo segno sarà positivo o negativo. Il mondo dello sport ha un ruolo da attore, accelerando la transizione con la sua capacità di coinvolgere, emozionare ed ispirare milioni di persone. Contribuire ad aumentare la consapevolezza e ad avviare percorsi di evoluzione anche nel mondo dello sport è per tutti noi di NATIVA un motivo di orgoglio. Perché lo sport ha il potere di cambiare il mondo. In meglio”.

— **LEONARDO GHIRALDINI**
Evolution Guide, NATIVA



MISURARE GLI IMPATTI DI UN INVESTIMENTO SUGLI STAKEHOLDER CHIAVE — **IL CASO BIOTECH CHIESI**

Abbiamo lavorato con Chiesi Farmaceutici al co-design di un nuovo strumento che permette di partire da modelli e strumenti riconosciuti, per la misurazione a 360 gradi degli impatti di un progetto sui suoi stakeholder chiave, identificandone i punti di forza, i rischi e le relative azioni di mitigazione ed opportunità di miglioramento, ispirato agli orientamenti ESG, la CSRD e gli standard di rendicontazione di riferimento.

“Vogliamo sempre più agire come una forza positiva, promuovere un modo consapevole e diverso di fare business, per contribuire a uno sviluppo veramente sostenibile”

Nel 02018, in occasione della trasformazione di Chiesi Farmaceutici in Società Benefit, commentava così Alberto Chiesi, Presidente del Gruppo, indicando che da allora in avanti in ogni decisione di investimento sarebbe stato considerato l’impatto che le decisioni aziendali generano sulle persone, la società e la biosfera, implementando di fatto il concetto di **shared value**.

Per contribuire a onorare questo impegno nel corso del 02022, Chiesi si è interrogata su come includere la valutazione degli impatti di un investimento su tutti i suoi stakeholder. Il risultato è stato il co-design della prima versione di uno strumento utile a valutare gli impatti dei propri asset a 360 gradi, ispirato e non solo alle normative e agli standard legati agli investimenti ESG, quali la “Corporate sustainability due diligence” emanata dalla Commissione Europea e i GRI Standards (GRI 203: “Impatti economici indiretti”).

“Lo sviluppo di questo strumento ci consente di soddisfare ancora meglio la nostra vocazione, misurando gli impatti sistemici di un investimento e applicando a qualsiasi nuovo progetto, permettendo a un’azienda di valutare gli impatti ambientali e sociali nelle diverse fasi di progettazione ed esecuzione”.

— **MATILDE BREDI**
Evolution Guide, NATIVA

Chiesi Farmaceutici si avvale già sia di standard di valutazione dell'impatto internazionalmente riconosciuti come LEED, B Corp e GRI, sia di *framework* creati appositamente per monitorare e migliorare l'impatto specifico delle proprie attività aziendali e tendere verso gli obiettivi posti. Grazie allo strumento creato, tali standard e *framework*, nonché le richieste normative sopra citate, sono stati il punto di partenza per la creazione di un



unico strumento in grado di misurare a 360 gradi gli impatti del progetto.

Lo strumento è stato applicato al caso **pilota Biotech**, nuovo centro di eccellenza di sviluppo e produzione di prodotti biotecnologici di Parma, e ha permesso di identificare i punti di forza, gli impatti positivi, i rischi, le aree in cui l'impatto non è noto o è inaccettabile, e le relative azioni di mitigazione ed opportunità di miglioramento. Il primo passo del progetto è stato identificare, insieme a figure strategiche di Chiesi, gli stakeholder chiave per i quali valutare l'impatto, così da definire le principali macroaree di analisi, risultanti nelle seguenti: *Environment, People, Community, Patients e Caregivers*. Tramite la collaborazione con responsabili Chiesi, sono state individuate quindi le tematiche materiali, per un complessivo di circa 80, che ne definiscono gli impatti, a cui sono state legate domande qualitative e metriche, partendo dai dati già monitorati ed integrando eventuali gap.

I risultati sono stati riassunti in un *report*, che include un profilo di impatto del Biotech e la sintesi delle aree di forza e gli ambiti di potenziale miglioramento che saranno monitorate nel tempo da Chiesi Farmaceutici.

CHIESI ITALIA E LA CARBON NEUTRALITY — IL PROGETTO PILOTA PER UN RESPIRO SICURO

Acquistare elettricità preferibilmente da fonti rinnovabili, limitare i consumi energetici, preferire carta riciclata e materiali ecosostenibili come camici in cotone certificato, utilizzare prodotti per la pulizia a basso impatto ambientale, ma anche ottimizzare le consegne settimanali dei farmaci: sono alcune delle azioni che la farmacia può porre in essere per contribuire alla lotta alla crisi climatica, arrivando a ridurre significativamente le proprie emissioni di CO2.

Il progetto "**Farmacia sostenibile**" traccia le coordinate per la farmacia del futuro a impatto sociale e ambientale positivo. Chiesi Italia, filiale italiana del Gruppo Chiesi Farmaceutici e azienda certificata B Corp, insieme a CEF, la prima cooperativa di farmacisti in Italia, e con il supporto di NATIVA, si sono impegnati nello sviluppo di un **modello di farmacia carbon neutral**.

Il progetto, che ha coinvolto un gruppo di farmacie pilota sul territorio nazionale, ha l'obiettivo di **misurare le principali fonti di emissione climalteranti** di una farmacia (i cosiddetti *hotspot*, identificati per magnitudo, grado di controllo e accessibilità a soluzioni di miglioramento) e **individuare soluzioni per ridurre le emissioni**, lavorando per sviluppare una cultura sul tema della neutralità carbonica.

“Questo progetto, unico in Italia, è il risultato di un impegno che portiamo avanti da tempo con le farmacie italiane per promuovere i temi della salute del respiro e della sostenibilità, in linea con i nostri valori di Società Benefit e azienda B Corp e nell'ambito dell'impegno del Gruppo Chiesi al raggiungimento della neutralità carbonica entro il 2035, azzerando il proprio bilancio di emissioni di gas serra”.

— **GIANLUIGI PERTUSI**

Direttore Business Unit Consumer Healthcare -
Chiesi Italia

Dall'analisi condotta nelle farmacie pilota è emerso che le fonti di emissioni climalteranti più significative riguardano

“energia elettrica e gas”, “beni acquistati” (principalmente carta, plastica e tessuti), “servizi” (soprattutto manutenzione e pulizie) e “logistica” per la consegna dei prodotti. Per ciascun *hotspot*, è stato individuato un set di azioni implementabili dalla farmacia al fine di diminuire in maniera diretta le emissioni di CO₂ prodotte. A questo si aggiunge la possibilità di individuare modelli di adesione a progetti certificati per bilanciare le emissioni non eliminabili alla fonte, che prevedono l’acquisto di crediti di carbonio (dove 1 credito di carbonio corrisponde a 1 tonnellata di CO₂ assorbita), oppure il finanziamento di iniziative specifiche di compensazione sul territorio.

L’EVOLUZIONE ECOSISTEMICA DEL PROGETTO PILOTA SMI

La risposta alla domanda: “Che cosa accadrebbe se tutte le aziende del settore tessile italiano agissero “come B Corp”? ha portato all’attivazione di una convenzione con Sistema Moda Italia per permettere a sempre più aziende del tessile di misurarsi rispetto ad alti standard di sostenibilità a livello globale.

COMMISSIONE EUROPEA
Impatto della produzione e dei rifiuti tessili sull’ambiente in Europa, Parlamento Europ ([europa.eu/news/it/headlines/society/20201208STO93327/it-impatto-della-produzione-e-dei-rifiuti-tessili-sull-ambiente-infografica](https://europa.eu/european-council/society/20201208STO93327/it-impatto-della-produzione-e-dei-rifiuti-tessili-sull-ambiente-infografica))

Secondo i dati della Commissione Europea, il settore tessile è responsabile da solo di più del 10% delle emissioni di carbonio a livello globale, più del totale di tutti i voli internazionali e del trasporto marittimo messi insieme. Che cosa accadrebbe se tutte le aziende del settore tessile italiano agissero “come delle B Corp”? E adottandone i principi guida:

→ **Misura dell’impatto sociale e ambientale** con la stessa attenzione che riservano all’impatto economico;

→ **Protezione della vocazione**, con l’integrazione della finalità di impatto a quella di profitto?

La risposta a queste domande è stata la definizione di una *partnership* con Sistema Moda Italia (SMI), una delle più grandi organizzazioni mondiali di rappresentanza delle aziende tessili e della moda, che ha il compito di preservare e alimentare l’eccellenza del *Made in Italy* e della tradizione tessile, avviata nel corso del 02021 e consolidata nel corso del 02022.

Il progetto pilota, svolto tra la fine del 02021 e la prima metà del 02022 con **sei aziende di SMI**, ha consentito di sviluppare strumenti di misurazione della performance

di sostenibilità costruiti appositamente per le aziende tessili, sviluppando un *repository* di best practice e un *handbook* dedicato. Sulla base dei risultati di questo primo progetto abbiamo co-sviluppato un percorso snello e scalabile che permette di conoscere e adottare gli strumenti del modello Benefit e i principi di rigenerazione ad un numero sempre più alto di aziende di SMI, andando ad arricchire il *repository* di pratiche positive e creando nuove opportunità di collaborazione per far fronte a problematiche condivise del settore.



Il percorso prevede la partecipazione in modalità “cohort” delle aziende associate cioè in gruppi di 6 aziende del sistema moda che affrontano le stesse sfide verso la transizione sostenibile, in un percorso della durata di quattro mesi. Per il gruppo successivo il percorso verrà facilitato attraverso l’uso della **piattaforma SPACESHIP**, la nuova piattaforma digitale creata da NATIVA per accelerare il percorso verso la sostenibilità delle imprese italiane e non.

“Non ci siamo fermati al calcolo dell’impatto. Abbiamo ragionato su come ogni azienda tessile italiana possa migliorare rispettando le proprie caratteristiche e la propria vocazione”.

— **PAOLO DI CESARE**
Co-Founder NATIVA

“Oggi è fondamentale per ogni azienda imparare a misurare le proprie performance non solo a livello economico, ma anche sociale e ambientale, perché solo misurandosi si può capire dove si può migliorare. Il progetto con SMI e NATIVA ha permesso di far emergere i valori e le pratiche già consolidate delle imprese, così come le loro lacune e di capire come implementare pratiche che saranno un must per il mercato di domani, che è già oggi”.

— ANDREA CRESPI

Consigliere Delegato per la Sostenibilità, Sistema Moda Italia

OLIVETTI DIVENTA SOCIETÀ BENEFIT: LA VISIONE DI ADRIANO CONTINUA

La società del Gruppo TIM, in linea con la filosofia olivettiana, evolve la propria governance e ufficializza il proprio impegno in favore delle persone e dell’ambiente.

“Può l’industria darsi dei fini? Si trovano questi semplicemente nell’indice dei profitti? Non vi è al di là del ritmo apparente qualcosa di più affascinante, una destinazione, una vocazione anche nella vita di una fabbrica?”

Sono queste le parole con cui Adriano Olivetti inaugurò la fabbrica di Pozzuoli nel 1955. Un discorso iconico e che riassume bene il pensiero dell’uomo che nel 1932 prese la guida dell’azienda di macchine da scrivere e prodotti per ufficio fondata dal padre Camillo, portandola al successo internazionale e rendendo il suo nome sinonimo globale di eccellenza e innovazione.



Un successo generato non solo grazie alle abilità imprenditoriali di Adriano, ma anche da una visione filosofica che modellava ogni aspetto della sua impresa, secondo cui l’economia potesse tendere verso un fine più alto dell’indice del profitto e aprire invece la strada a un cammino di civiltà e di elevazione per tutte e tutti. Un **radicale cambiamento** di mentalità dunque rispetto al mito del progresso e del profitto a tutti i costi, che ha portato la fabbrica olivettiana a essere uno strumento di crescita del territorio e di miglioramento delle condizioni di vita e di riscatto per tutte le persone che ci lavoravano.

Insomma, **non solo una fabbrica di beni, ma anche una fabbrica di bene.**

Oggi, a quasi 120 anni dalla nascita, Olivetti è un’azienda specializzata in soluzioni IoT e Big Data che opera nell’ambito di TIM Enterprise. E ha scelto di ampliare il proprio oggetto sociale e **diventare Società Benefit**, ovvero impresa innovativa che si impegna a operare in modo sostenibile e trasparente nell’interesse della collettività.

Le Società Benefit, che come NATIVA abbiamo contribuito a introdurre in Italia nel 2016, scelgono infatti di perseguire, in aggiunta al profitto, specifiche finalità di beneficio comune, con l’obiettivo di generare valore per i cittadini, le imprese e le realtà produttive del Paese. L’impegno che Olivetti ufficializza con questo passaggio è quello di **contribuire a creare una società digitalizzata sostenibile dove tutti sono responsabili della tutela degli ecosistemi**. Un’evoluzione naturale, che fa emergere l’impegno a ottimizzare l’impatto positivo verso i dipendenti, le comunità di riferimento e l’ambiente, che erano propri della visione olivettiana e che costituiscono il DNA dell’impresa.

Un ritorno alle origini che si inserisce in un mutamento in atto più ampio. Sono sempre di più le imprenditrici e gli

“Le Società Benefit costituiscono una *community* di aziende orientata all’affermazione e diffusione di un paradigma di business più evoluto e sostenibile, in termini di impatto sia sociale sia ambientale. Olivetti ha deciso di intraprendere questo percorso, in cui tutti i dipendenti saranno coinvolti”.

— QUANG NGO DINH

Amministratore Delegato, Olivetti

imprenditori nel mondo che in questi anni, ispirati anche dalla cultura olivettiana, scelgono di saper rispondere alla domanda "Perché la mia azienda esiste?". Trovando nell'evoluzione in Società Benefit uno strumento utile per ufficializzare questa vocazione, proteggerla nel lungo periodo e partire per un viaggio di evoluzione verso nuovi modelli sostenibili e rigenerativi con le fondamenta solide e una direzione condivisa con gli stakeholder.

RE-UP — LA COLLEZIONE IMMAGINATA E CREATA CON I DESIGNER DI OVS

Un momento di condivisione e di co-creazione con i designer di OVS che ha portato all'ideazione e realizzazione finale di una collezione, RE-UP, creata tenendo in considerazione i principi di sostenibilità, ambientali e sociali.

Dal 02015, NATIVA supporta OVS, *brand* operante in Italia nel mercato dell'abbigliamento, nella propria strategia di sostenibilità e nel percorso di evoluzione dei propri impatti.

ECODESIGN YOUR FUTURE
How ecodesign can help the environment by making products smarter, Publications Office of the European Union.

Dopo diversi anni di lavoro, incentrati anche sulla selezione di materiali e processi produttivi a minor impatto, OVS ha deciso di tenere in considerazione i principi di sostenibilità in una fase ancora precedente, ovvero quella di ideazione delle collezioni.

Nel maggio del 02022 abbiamo quindi realizzato un **Workshop creativo** che ha coinvolto la Direzione stile di OVS, con l'obiettivo di generare maggiore consapevolezza sui principi di green design applicati al *fashion* e sugli impatti del settore della moda che, come in altri settori, si generano proprio in fase di *design* (fino all'80%).

Il *Workshop* si è concluso con un contest durante il quale i *designer*, suddivisi in 4 gruppi di lavoro, hanno dovuto immaginare e disegnare una collezione OVS, tenendo in considerazione i principi di sostenibilità, in particolare durabilità, riciclabilità, riparabilità e riduzione della *Carbon Footprint*. La migliore idea, valutata anche secondo fattibilità, creatività e comunicabilità, sarebbe stata realizzata nella stagione successiva.

Da questo momento di condivisione è nata così la **collezione RE-UP**, una collezione di *up-cycling* che recupera capi invenduti e ricondizionati evitando così la produzione di nuovi. La collezione è composta da pezzi unici,

T-shirt e *denim*, realizzati con tecniche di stampa serigrafica, pittura manuale e *Pollock Painting*.

Il tema centrale della collezione è sicuramente la **circolarità**, ma anche l'inclusione: i processi creativi sono stati realizzati infatti in collaborazione con i ragazzi di Valemour, un generatore di impresa che nasce per favorire l'inserimento lavorativo di giovani con disabilità intellettiva, coinvolgendoli in attività di produzione e personalizzazione degli oggetti.

"L'80% degli impatti dei prodotti si determina in fase di design. Per questo abbiamo scelto di coinvolgere direttamente i designer di OVS che, grazie alla loro creatività, sono riusciti a ideare e realizzare una collezione che incarna i principi di sostenibilità lungo tutto il ciclo di vita".

— VALENTINA ZANINI
Evolution Guide, NATIVA

"RE-UP è stato un bel progetto di co-creazione, in cui per la prima volta sono state coinvolte le figure creative, figure fondamentali in ottica di eco-design e di circolarità".

— SIMONE COLOMBO
Head of Sustainability, OVS

SUSTAINABILITY-LINKED BOND — LA FINANZA COME LEVA PER LA TRANSIZIONE

Il mondo finanziario ha la possibilità come nessun'altra entità esistente di guidare l'evoluzione sostenibile delle imprese. NATIVA intende supportare la creazione di prodotti innovativi di finanza sostenibile per accelerare la transizione.

Nel 02022 NATIVA ha proseguito nel supportare istituzioni finanziarie (istituti di credito, società di gestione del risparmio, etc.) nell'arricchimento della propria offerta di prodotti innovativi che integrano aspetti ambientali e sociali al loro interno e ha affiancato le aziende benefi-



ciarie nell'accesso a questo tipo di prodotti.

Già nel 02021 NATIVA aveva creato un **framework** per supportare, in qualità di *Sustainability Advisor*, organizzazioni che intendono emettere titoli obbligazionari nella definizione di indicatori ESG. Il *framework* sviluppato è allineato ai principi internazionali redatti dall'International Capital Market Association e impiega il B Impact Assessment a garanzia della robustezza dell'analisi dell'azienda e della rilevanza degli indicatori individuati per il settore e per le specificità del beneficiario.

Numerosi sono stati i **Sustainability-linked Bond** su cui NATIVA ha supportato le emittenti nel 02022 (in tutto emissioni oltre i 334 Mln€), aiutandole nell'individuazione degli obiettivi di sostenibilità che regolano i costi della

“Lavorare con la finanza ci permette di conferire robustezza ai prodotti generati nell'ambito della *sustainability-linked finance* e di applicare i modelli di evoluzione di NATIVA sui beneficiari dei prodotti”.

— GUIDO FERRARI BRAVO
Evolution Guide, NATIVA

cedola obbligazionaria. Le aziende hanno così avviato programmi di misura e miglioramento delle proprie performance; molte tra queste hanno deciso di trasformarsi in Società Benefit e stanno completando l'assessment per la certificazione B Corp.

ACCELERARE L'INNOVAZIONE NECESSARIA ALLA TRANSIZIONE TRAMITE LE START-UP

Le start-up sono essenziali per affrontare le sfide sociali e ambientali del nostro tempo. NATIVA vuole supportare queste imprese fin dal loro inizio, aiutandole a integrare i principi della sostenibilità nei loro modelli di business e nelle loro operazioni grazie alla collaborazione con UniCredit StartLab.

Le start-up svolgono un ruolo cruciale nel promuovere il cambiamento necessario per accelerare la transizione climatica e sociale. Infatti, rappresentano una fonte di innovazione, ingrediente fondamentale per affrontare le sfide del nostro secolo. Come ben diceva Albert Einstein: *"Non possiamo risolvere i problemi con lo stesso tipo di pensiero che abbiamo usato quando li abbiamo creati"*. Con l'ambizione di realizzare il nostro *purpose* di accelerare la transizione verso paradigmi rigenerativi, NATIVA intende sostenere le start-up affinché integrino i principi di sostenibilità sin dalla loro nascita, sia nei loro modelli di business che nelle loro *operation*. In questo modo, vogliamo accompagnarle nel percorso verso un futuro più sostenibile.

In questo contesto, NATIVA lavora da oltre 2 anni con UniCredit StartLab su tre fronti principali:

→ **Training a tutte le start-up** che entrano ogni anno nel programma (circa 70 aziende) sui trend sociali e ambientali e in merito agli strumenti a loro disponibili per misurare e progettare la gestione dei loro impatti;

→ **Coaching one-to-one** di 2/3 startup all'anno;

→ **Programmi di accelerazione** che seguono un percorso evolutivo e prevedono l'accompagnamento di un gruppo selezionato di start-up da parte di UniCredit StartLab. Durante il programma, le start-up beneficiano di formazione collettiva, pianificazione e misurazione del miglioramento dell'impatto sociale e ambientale, nonché la possibilità di trasformarsi in Società Benefit o di ottenere la certificazione B Corp.

Nel 02023, NATIVA continuerà questo percorso insieme a UniCredit con l'obiettivo di ampliare l'accesso delle startup parte di quel *network* alla **piattaforma SPACE-SHIP** in modo da assicurare maggiore pragmaticità nel supporto a percorsi di rigenerazione.

IMPACTO 2.0

La nuova release dello strumento che aiuta le aziende in semplicità, autonomia e in conformità ai requisiti di legge a redigere le loro Relazione di Impatto.

In NATIVA promuoviamo e diffondiamo modelli e sistemi economici e sociali a prova di futuro. Nel 02022 abbiamo voluto rilanciare il nostro impegno puntando sul miglioramento di uno strumento semplice ed immediato per la gestione del benefit aziendale già progettato e lanciato nel 02021: IMPACTO.

IMPACTO è lo strumento completo creato da NATIVA per gestire l'attività benefit delle aziende, offrendo una modalità strutturata e centralizzata di raccolta e monitoraggio durante l'anno degli obiettivi e delle azioni da porsi per perseguire le proprie finalità. Tale monitoraggio permette inoltre di scrivere in semplicità, autonomia e in conformità ai requisiti di legge la Relazione di Impatto. Un documento che tutte le Società Benefit devono redigere annualmente per rendicontare le azioni intraprese per rispettare gli impegni presi all'interno dello Statuto.

L'obiettivo è quello di supportare le Società Benefit nel perseguire le proprie finalità agevolando la scrittura della Relazione di Impatto attraverso una piattaforma che aiuti l'azienda a rispettare tutti i requisiti di legge. Attraverso IMPACTO, il 50% del ricavato contribuirà a sostenere progetti che promuovono la **diffusione di modelli benefit**.

Nel 02022, abbiamo scelto *#UnlockEducation*, la campagna di educazione sulla sostenibilità rivolta agli studenti e promossa dalle B Corp Italiane con il coinvolgimento del Ministero dell'Istruzione, per formare la prima generazione in grado di soddisfare i propri bisogni senza compromettere quelli delle generazioni future.

NATIVA CON B HEROES PER VALORIZZARE LE MIGLIORI STARTUP ITALIANE

Come partner di B Heroes, realtà impegnata ad aiutare le startup a integrare la sostenibilità nel loro modello di business, quest'anno NATIVA ha premiato NEU-Sykell con la menzione speciale "Best for Impact" per il loro innovativo packaging monouso per prodotti alimentari, con l'obiettivo di continuare a supportare l'azienda nella loro innovazione sostenibile.

Si è da poco conclusa la **quinta edizione di B Heroes**, il programma per l'innovazione e la promozione di nuovi business lanciato nel 2018 e che fino ad ora ha accompagnato decine di startup in percorsi di crescita e sviluppo.

Il 20 giugno a Milano, presso la sede di McKinsey & Company, uno dei partner B Heroes, si è svolta la finale dell'edizione 02022, l'evento conclusivo di un percorso iniziato lo scorso autunno con l'*application* di 1.100 aziende, le 10 tappe del *roadshow*, la selezione di 120 nuove realtà imprenditoriali, fino ad arrivare alla premiazione di 14 startup.

NATIVA è **partner di B Heroes** per aiutare le aziende di successo di domani a integrare la sostenibilità nel loro modello di business: attraverso l'erogazione di *webinar*, *workshop* e attività di *mentoring one to one*, forniamo gli strumenti e i modelli di riferimento per la creazione di business rigenerativi alle startup che affianchiamo nel percorso di accelerazione.



Anche quest'anno abbiamo concluso questo bellissimo percorso con il conferimento della nostra **menzione speciale "Best for Impact"** a *NEU - Sykell*, riconoscendo il loro modello di business centrato per contribuire a generare un grande impatto ambientale attraverso soluzioni innovative al packaging monouso per i prodotti *food&beverage*.

Nei prossimi mesi continueremo a supportare l'azienda nel suo percorso di innovazione sostenibile per accompagnarla verso nuovi modelli di business che permettano di affrontare le sfide ambientali e sociali del XXI secolo.

THE REGENERATIVE BEDO APPROACH — IL PROCESSO CO-CREATIVO PER DIVENTARE UNA FORZA RIGENERATIVA

Il modello co-creato insieme ad Innate Motion per definire chi si desidera essere e cosa si vuole fare per evolvere il proprio business con una forza rigenerativa.

Chi vogliamo essere e cosa vogliamo fare sono le domande fondamentali alle quali il modello "BeDo", creato insieme ad Innate Motion, vuole dare una risposta. "BeDo" unisce due elementi chiave - il **purpose** ("Be") e l'**impatto** ("Do") - che sono leve importanti per guidare l'evoluzione del business verso un modello rigenerativo.

Tale modello, che combina **l'empatia e la scienza**, mira a creare un valore per tutti gli stakeholder coinvolti e impattati dal mondo del business, onorando la nostra Mission. La Mission condivisa di NATIVA e Innate Motion è infatti che le imprese possano essere una forza positiva per una società più equa, inclusiva e rigenerativa.

Unendo le nostre competenze e anni di esperienza sui temi del *purpose* e della misurazione dell'impatto delle aziende, abbiamo definito un processo che è in grado di rispondere alle grandi esigenze delle imprese. Nessuna azienda può guidare il cambiamento o coinvolgere i suoi stakeholder in questo viaggio se la direzione non è chiara. Definire un *purpose* non basta: deve essere credibile, realizzabile e connesso a ciò che l'azienda e il gruppo di esseri umani che la guidano stanno facendo. Questo *purpose* può diventare la bussola per prendere le decisioni aziendali e assicurarsi che tutti i settori dell'azienda servano lo stesso obiettivo. L'impatto, invece, serve a valutare quanto siamo bravi a raggiungere tale *purpose*.

NATIVA e Innate Motion hanno unito le forze per creare il "Regenerative Be Do Approach" con la visione condivisa di plasmare un futuro migliore. Come B Corp certificate abbiamo collaborato per diffondere il messaggio delle imprese quali forza positiva per il cambiamento".

— **MARCELLA NIGRO**
Business Humanizer & Cultural Decoder, Innate Motion

"BeDo" vuole contribuire a queste grandi sfide, offrendo un processo ben definito, frutto di una collaborazione che unisce i nostri valori, gli scopi che ci siamo prefissati e le metodologie che abbiamo sviluppato nel corso degli anni.

REVIEW OBIETTIVI 02022

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Creazione nuova piattaforma SPACESHIP con almeno 15 nuovi clienti che aderiscono alla nuova piattaforma.	80%	Abbiamo raggiunto 12 nuovi clienti SPACESHIP nel 02022.
Promozione del Climate Neutrality Program di NATIVA verso i nostri clienti, attivando progetti con almeno 8 nuovi clienti.	65%	Abbiamo attivato 5 nuovi Climate Neutrality Program.
Misurazione, realizzazione di <i>gap analysis</i> di almeno 30 siti e piani di miglioramento delle performance ambientali per almeno 20 siti internazionali. Promozione dei protocolli LEED e WELL su almeno 10 progetti su territorio nazionale ed internazionale e definizione di KPI specifici per misurare il contributo di NATIVA al tema di Sustainable Communities, vista come area materiale per il lavoro futuro e attuale di NATIVA.	80%	<p>→ Abbiamo misurato le performance ambientali e proposto piani di miglioramento in ottica di green building a 28 siti nazionali ed internazionali.</p> <p>→ Abbiamo promosso i protocolli LEED e WELL a 6 siti di cui 3 hanno raggiunto anche la certificazione LEED.</p> <p>→ Abbiamo realizzato due <i>framework</i>, uno per la definizione dei KPI in ambito sviluppo immobiliare sostenibile e l'altro uno strumento di <i>due diligence</i> per valutare investimenti sul piano dei futuri impatti ambientali e sociali derivanti dall'investimento.</p>
Sviluppo di relazioni con fondi (almeno 2) e istituti di credito (almeno 3) per la misurazione e il miglioramento degli impatti (<i>evolution</i>) e per	70%	→ Nel 02022 abbiamo supportato due Istituti di Credito nella definizione del loro <i>Purpose</i> , abbiamo sviluppato relazioni e progettato <i>framework</i> per il supporto all'evoluzione del portafoglio di due SGR e di tre Istituti

la realizzazione di prodotti finanziari o supporto allo svolgimento di attività di due diligence e di supporto all'evoluzione del portafoglio; supporto in termini di Sustainability Advisory all'emissione di Green, Social o Sustainability Bond e all'emissione di almeno 10 Sustainability-linked minibond; partecipazione attiva a tavoli di lavoro nazionali e internazionali sui temi di finanza sostenibile e ridefinizione del *purpose* di almeno 3 realtà del mondo *finance*.

di Credito e abbiamo svolto attività di advisory per 6 *minibond* erogati nel 02022.

→ Per approfondire, si veda la storia di impatto dedicata al tema.

→ A livello internazionale il B For Good Leaders Summit è stata l'occasione per avviare una conversazione sulla finanza sostenibile con alcune realtà attive al di fuori dell'Italia.

→ Per approfondire, si veda la storia di impatto dedicata al tema.

→ CiviBank è diventata con il nostro supporto la prima banca ad ottenere la certificazione B Corp in Italia.

Creazione ed implementazione di *framework* e strumenti che permettano la scalabilità dell'impatto generato *by design*, con un focus sulla finanza sostenibile.

75%

Nel 02022 abbiamo supportato un'importante realtà italiana di Venture Capital nella creazione del suo primo fondo classificato come art. 8 secondo il Regolamento EU SFDR, dotando lo stesso di strumenti basati sui modelli delle Benefit Corporation.

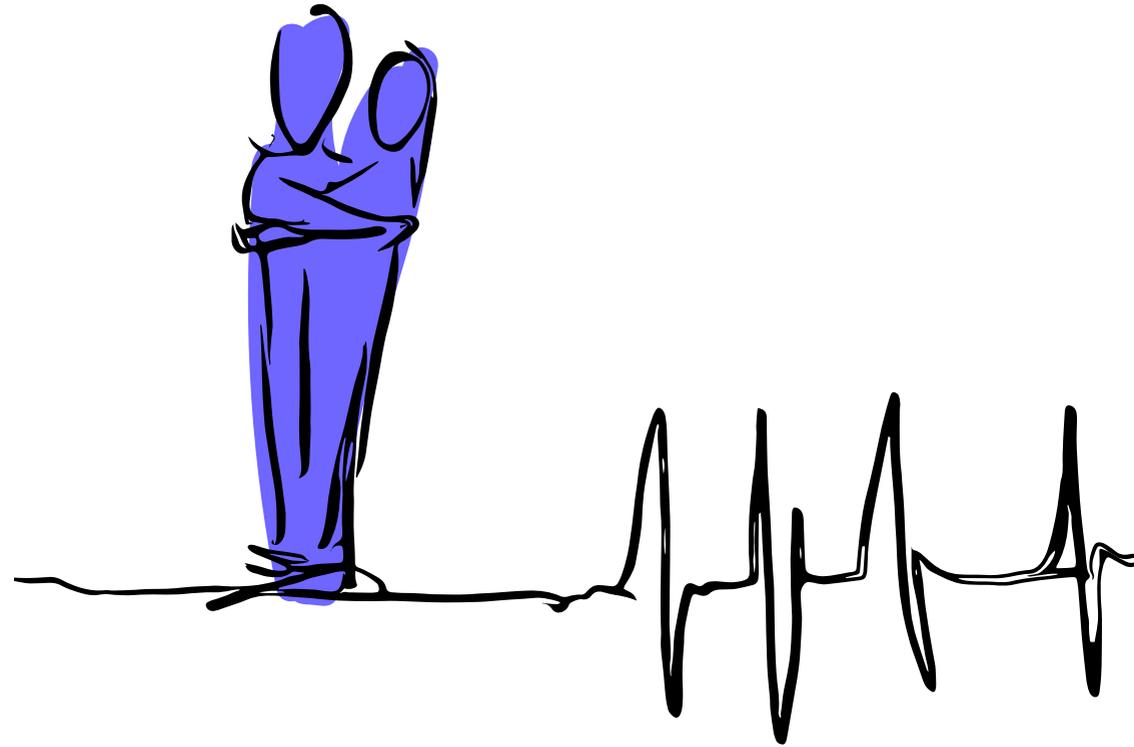
Per una SGR italiana di Private Equity abbiamo avviato un supporto delle società nel portafoglio di un suo fondo, misurando il Profilo di Sostenibilità della prima acquisizione. Abbiamo dotato il fondo di una metodologia che può essere estesa all'intero portafoglio per supportarne l'evoluzione.

Nel corso dell'anno abbiamo progettato un *framework* per strutturare un *basket bond ESG-linked* per un'importante realtà finanziaria italiana, con attenzione a supportare processi di evoluzione dei beneficiari dei capitali erogati, toccando tematiche materiali per gli stessi sulla base del settore industriale.

IMPEGNI 02023

- 01** → Stimolare l'adozione della proposizione del modello di *Regeneration Partnership* da parte dei *Legacy Leader*, come strumento di affiancamento alla implementazione dei loro piani di sostenibilità.
- 02** → Applicare il *Regenerative Events Framework & Legacy Report* a nuovi eventi del mondo dello sport e oltre.
- 03** → Applicare il *Community Multistakeholder Engagement Model* su almeno una nuova istituzione territoriale o associazione private con focus su uno specifico territorio, integrando iniziative volte a diffondere il modello delle Società Benefit.
- 04** → Supportare le istituzioni finanziarie per assicurare la centralità della performance ESG in ogni investimento, attraverso l'istituzione di ulteriori prodotti innovativi che favoriscano l'adozione di pratiche sostenibili da parte dei beneficiari.
- 05** → Progettazione di una piattaforma di investimenti (dedicata all'acquisizione di *equity* di aziende interessate a evolvere in una direzione di sostenibilità) per favorire lo sviluppo di un nuovo modello di finanza rigenerativa, a supporto dell'espressione del pieno potenziale delle aziende, secondo cui NATIVA realizza una piattaforma d'investimento.
- 06** → Definire e attivare il modello per l'espansione internazionale di NATIVA
 - Operatività in 3 mercati aggiuntivi;
 - Lavorare insieme a 12 *Legacy Leader* internazionali;
 - Assicurare che il 15% del fatturato derivi da progetti internazionali.
- 07** → Sviluppare modelli di implementazione e adozione di SPACESHIP che consentano lo scale up rapido della sua adozione (es: modelli white label per *network* di aziende) anche attraverso l'evoluzione del modello di ingaggio e dell'ampliamento del numero dei *flow* di contenuto (es: *flow* a supporto dei processi di decarbonizzazione delle imprese).
- 08** → Ampliare il numero degli utenti delle piattaforme di NATIVA OURO, SPACESHIP e IMPACTO.

SINERGIE



“L’azione guidata dal principio di interdipendenza con altre organizzazioni il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della Società, per amplificare l’impatto positivo congiunto”.

05

SINERGIE

Costruire un ecosistema di alleanze che promuova l'interdipendenza e crei un percorso condiviso orientato alla diffusione di modelli di business rigenerativi: è questo l'obiettivo che definisce il nostro **approccio ecosistemico**. Come il cuore non può funzionare senza il cervello, riconosciamo che non potremmo esistere senza il nostro ecosistema, con cui interagiamo sulla base del principio di interdipendenza, riconoscendo la nostra responsabilità condivisa.

L'*Ecosystem Framework* per lo sviluppo intenzionale delle alleanze di NATIVA valuta ogni *partnership* in base al suo potenziale di rigenerazione e di amplificazione dell'impatto. Quando selezioniamo i nostri partner, diamo la priorità a quelli che possono contribuire a creare un ecosistema fiorente che amplifichi l'impatto positivo sia di NATIVA che del partner stesso. I partner devono essere allineati ai nostri valori, e insieme definiamo un punto di forza della collaborazione - uno *sweetspot* - che porta dei benefici alle organizzazioni coinvolte. L'alleanza vuole essere coinvolgente, collaborativa e progettata per avere un impatto più ampio del contesto in cui nasce, in applicazione del principio di interdipendenza.

PRINCIPALI KPI DEL 02022

11

Numero di *partnership* strategiche per cui si definisce una collaborazione per la promozione di modelli di business rigenerativo.

NASCERÀ B LAB ITALIA

Sono passati 8 anni da quando NATIVA è diventata Country Partner di B Lab per l'Italia. È arrivato il momento di passare la palla: nasce B Lab Italia

Dopo **8 anni** agendo come Country Partner di B Lab per l'Italia, si sono create le condizioni per un cambio di configurazione. È stato un lungo percorso, che è partito da zero B Corp in Italia e che nel tempo ha condotto ad avere una vivace *Community* di oltre 200 B Corp in Italia, parte delle oltre 1000 in Europa.

Nel 02022 abbiamo avviato i lavori con B Lab Europe per creare **B Lab Italia**, una nuova organizzazione che nascerà ufficialmente a maggio 02023 e sarà parte del *Global Network di B Lab e Sistema B*, che opera in sei continenti in favore di un'economia più inclusiva, equa e rigenerativa.

B Lab Italia è stata progettata come **Fondazione di Partecipazione**. Scelta intenzionale per permettere una migliore espressione e il coinvolgimento della *Community* delle B Corp Italiane. Questa forma giuridica unisce gli elementi di rappresentanza e robustezza di governance di una Fondazione con quelli di partecipazione attiva tipici dell'Associazione. Le B Corp italiane entreranno a far parte dell'Assemblea di Partecipazione che eleggerà parte dei membri del Consiglio di Amministrazione della Fondazione e parteciperà attivamente alle decisioni relative alla vita della Fondazione.

L'organizzazione crescerà con il supporto di B Lab Europa e di tutta la *Community* di B Corp italiane. Come NATIVA assicureremo un passaggio di consegne graduale che terminerà entro la fine del 02024. Continueremo a esserci come B Corp per continuare a promuovere il cambiamento insieme alla *community*.

IL NOSTRO ECOSISTEMA DI ALLEANZE

Come NATIVA, siamo impegnati per **costruire un ecosistema di alleanze** che sia coerente con la nostra identità e cultura e che ci permetta di amplificare il nostro impatto e definire così la nostra *legacy*. In particolare, puntiamo a lavorare in maniera intenzionale con i *Legacy Leader*, che possono aiutarci a perseguire le nostre finalità di beneficio comune. Tra le *partnership* di maggior rilievo avviate nel corso del 02022 ci sono quella con **Sistema Moda Italia** per l'attivazione di una convenzione specifica

e con **Fondazione Sviluppo Sostenibile** nel contesto dell'iniziativa **CO2alizione** che ci vede impegnati con 85 aziende per perseguire la neutralità climatica e la transizione oltre al fossile dei modelli energetici. Il 02022 è stato poi un anno di svolta per la ridefinizione del rapporto tra NATIVA e B Lab che porterà alla nascita della **Fondazione B Lab Italia nel 02023**.

Tra le sinergie attivate nel tempo ci sono quelle con **B Lab Europe, Fondazione per lo Sviluppo Sostenibile, B For Good Leaders, Polimi GSoM, Regenerative Society Foundation, Intesa Sanpaolo, B Heroes, Innate Motion, United Nations Global Compact, Sistema Moda Italia, Assobenefit**.

REVIEW OBIETTIVI 02022

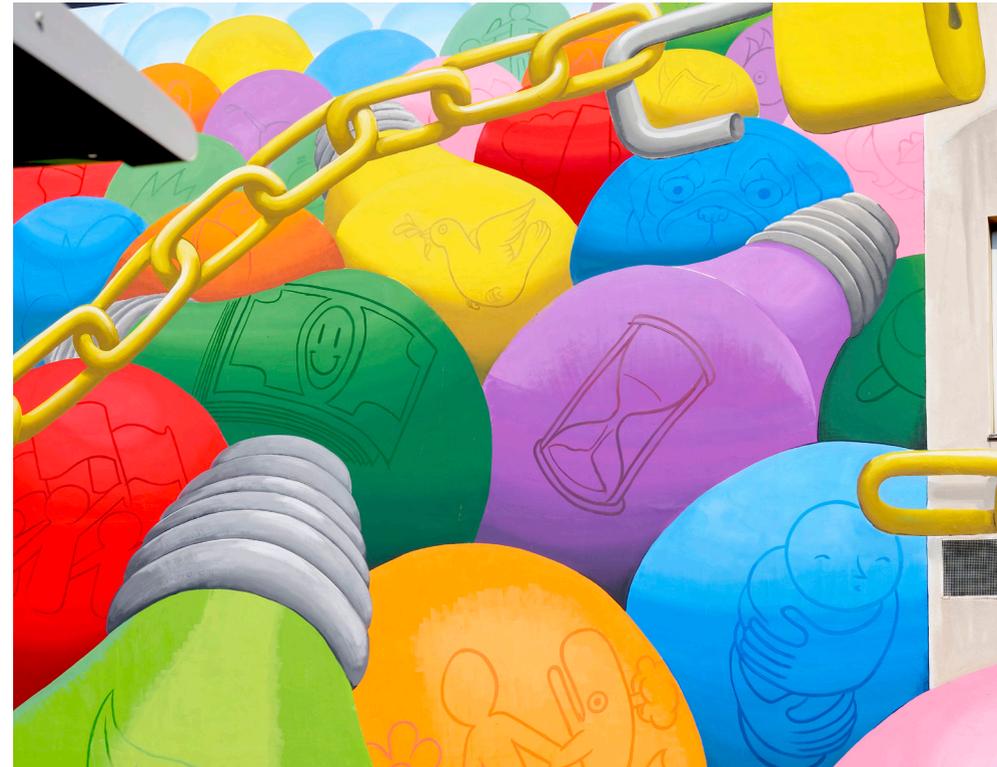
OBIETTIVO	STATO	NOTE
Proseguire il dialogo con realtà e stakeholder a livello europeo, nazionale e locale per promuovere l'iniziativa CO2alizione e attivare sinergie volte alla moltiplicazione dell'impatto.	80%	<ul style="list-style-type: none"> → Abbiamo lanciato la seconda fase di sviluppo del movimento CO2alizione con l'ingresso di SusDeF come partner dell'iniziativa. → Abbiamo lavorato alla strutturazione del programma 02023 lanciato a livello italiano che ha attratto l'attenzione di organizzazioni europee ed altre aziende a livello internazionale. → Abbiamo co-creato il programma sulla base di un calendario di attività che include <i>webinar</i>, tavoli di lavoro, linee guida e attività di <i>policy-making</i>, individuando i temi che più potessero rispondere alle esigenze raccolte dalle aziende partecipanti alla <i>community</i>. → Pur non avendo ancora ufficialmente lanciato CO2alizione al di fuori dell'Italia, il 02022 è stato l'anno in cui abbiamo definito e creato le condizioni per cui questo lancio avvenga con successo. → <i>Per approfondire, si veda la storia di impatto dedicata al tema.</i>

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Rafforzare e sviluppare ulteriormente il <i>Framework</i> Attivista di NATIVA attraverso l'inclusione delle seguenti attività nel Piano di Azione 02022:		
→ Applicazione di Urban Model con estensione dell'ingaggio degli stakeholder locali realizzando almeno 2 eventi con ingaggio.	100%	→ Abbiamo organizzato quattro incontri, ospitati all'interno degli spazi degli uffici di NATIVA di Roma e Milano. → <i>Per approfondire, si veda le storie di impatto dedicate al tema.</i>
→ Lancio e diffusione massiva di #UnlockEducation con più di 500 scuole raggiunte.	40%	→ La campagna #UnlockEducation è stata lanciata a marzo 02022 con la realizzazione di eventi in decine di scuole. Sono in corso le valutazioni per l'estensione della diffusione nel 02023 e 02024.
→ Lancio di CO2alizione a livello nazionale e Europeo.	70%	→ CO2alizione è stata lanciata solo a livello nazionale.
→ Ampliamento delle azioni relative a NATIVA takes a stand .	60%	→ Abbiamo ampliato e strutturato il calendario 02022 che comprende le storie del sito NATIVA e le pagine <i>social</i> .
→ <i>Sharing & Implementation of radical habits.</i>	10%	→ Siamo rimasti nella fase ideativa, da programmare l'implementazione.
Realizzare un <i>framework</i> per la definizione ed ingaggio dell'ecosistema NATIVA, ponendosi l'obiettivo di definire almeno 3 <i>partnership</i> strategiche durante l'anno per cui si arrivi ad un accordo sull'oggetto della collaborazione implementando un piano d'azione condiviso per il raggiungimento di obiettivi concreti. Focus specifico e prioritario sul futuro della <i>partnership</i> con B Lab.	80%	Abbiamo impostato un <i>framework</i> per attivare il pieno potenziale dell'ecosistema di NATIVA. Questo è stato la base che ha portato alla definizione di due <i>partnership</i> strategiche nel 02022, quella che ci vede collaborare con B Lab nella transizione verso B Lab Italia e quella con SusDeF per portare avanti il programma 02023 di CO2alizione. → <i>Per approfondire, si veda le storie di impatto dedicate al tema.</i>

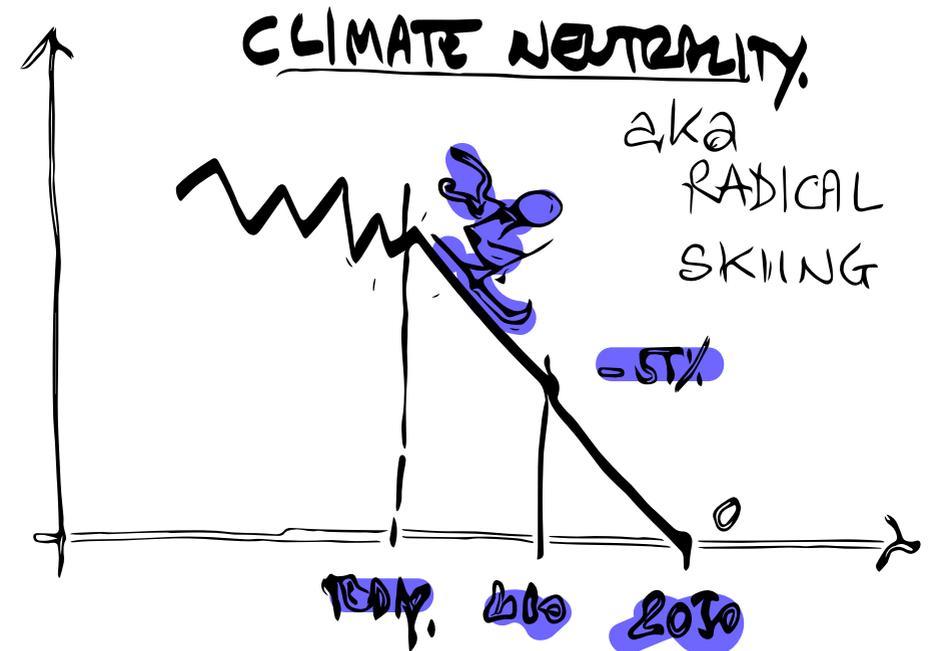
IMPEGNI 02023

- 01** → Terminare il processo di costituzione della Fondazione B Lab Italia e realizzare un'efficace ed efficiente transizione del ruolo di Country Partner di B Lab Europa per l'Italia da NATIVA alla nuova Fondazione B Lab Italia.
- 02** → Applicare il modello di governance delle Società Benefit "Act as a Benefit Corporation" alle *partnership* attive.
- 03** → Identificare e attivare alleanze nuove, valutare la reale efficacia delle alleanze attive e deciderne il mantenimento, lo sviluppo o la terminazione. Esplorazione di possibili sinergie con le istituzioni, *Policy Maker* e la Pubblica Amministrazione sia a livello nazionale che europeo.
- 04** → Partecipare attivamente al board di Assobenefit.
- 05** → Sviluppare un *framework* di misurazione del profilo di rigenerazione di determinati progetti con il gruppo di lavoro dedicato di Regenerative Society Foundation e applicazione ad almeno due progetti pilota.
- 06** → Disegnare e realizzare uno studio osservazionale sulle Società Benefit in Italia in collaborazione con importanti istituzioni di rappresentanza e ricerca con l'obiettivo di promuovere il valore del modello e la corretta interpretazione dello spirito della legge.

Il 25 marzo 2022 è stato inaugurato il primo eco-murales promosso da tutte le B Corp italiane nell'ambito della campagna #UnlockTheChange, firmato da Zed1



NEUTRALITÀ CLIMATICA



“L’evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo verso un’economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica”.

06

NEUTRALITÀ CLIMATICA

Nel corso degli anni, la crisi climatica si è affermata sempre più nella coscienza collettiva. Gli scioperi dei "Friday for future", le iniziative come Extinction Rebellion e altre organizzazioni dimostrano che questo argomento si sta diffondendo tra la società civile, le imprese e le istituzioni.

NATIVA è consapevole della gravità della crisi climatica e usa volutamente la parola "emergenza" perché implica che sia necessario uno stato di allerta, decisioni rapide e l'attuazione immediata di azioni volte a risolvere la situazione nel più breve tempo possibile.

L'impegno di NATIVA in questo senso è essenzialmente strutturato in tre direzioni: interna, esterna verso i *Legacy Leader* con cui collaboriamo, e verso le istituzioni. Internamente, ci impegniamo a monitorare le nostre emissioni, a comunicarle in modo trasparente a tutti i nostri stakeholder e a valutare costantemente soluzioni per ridurre al minimo le emissioni alla fonte. Esternamente, ci impegniamo a sviluppare soluzioni e *framework* per le aziende che desiderano intraprendere un percorso di decarbonizzazione solido e basato sulla scienza, e con le istituzioni, promuovendo sforzi collettivi per far evolvere il sistema verso una società a emissioni nette zero. Un esempio di questo è CO2alizione, un'iniziativa italiana di cui siamo promotori, per perseguire la neutralità climatica.

Vogliamo essere il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo, quindi diamo l'esempio attraverso il nostro impegno come azienda e come singoli esseri umani.

Una delle sfide più grandi riguardanti la decarbonizzazione è quella di agire sulla riduzione delle emissioni relative a tutta la catena del valore. Per questo motivo, nel 02022 ci siamo focalizzati sull'affinare il calcolo delle emissioni di Scope 3 al fine di avere un quadro più dettagliato delle fonti emissive più rilevanti che ci permetteranno di definire un piano di azioni più efficace.

Abbiamo quindi raccolto dati più precisi relativi a diversi ambiti, quali l'acquisto di beni e servizi e lo smaltimento dei rifiuti attraverso questionari interni che hanno visto coinvolti tutti i Nativer nel calcolo dei nostri impatti ambientali.

Questa fase di misurazione è fondamentale per il nostro percorso di decarbonizzazione, in quanto per NATIVA la riduzione delle emissioni di Scope 3 rappresenta la più grande sfida per raggiungere net-zero al 02030.

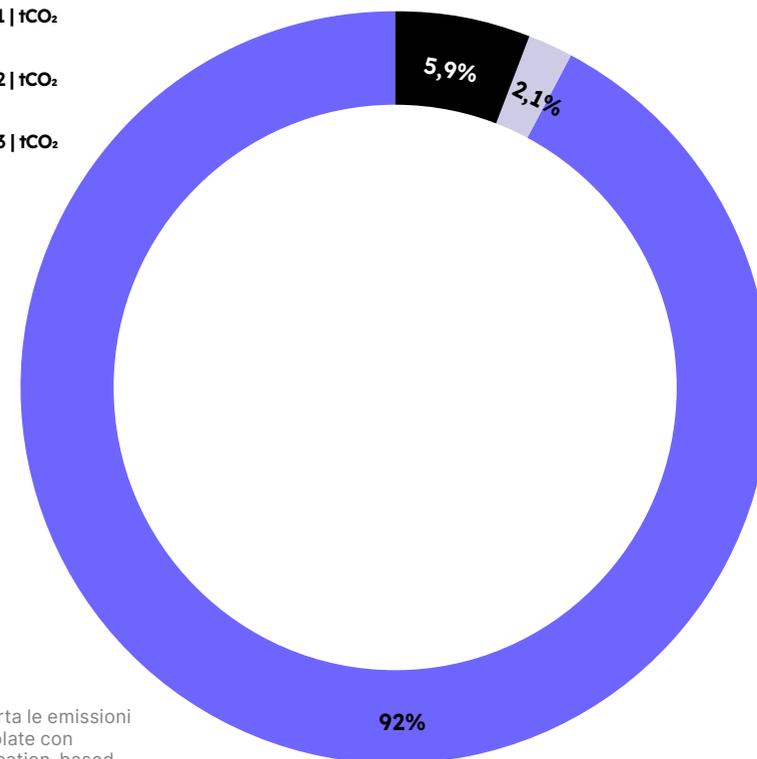
In parallelo a queste attività, NATIVA ha deciso di compensare il 125% delle emissioni climalteranti del 02022 investendo nella protezione di foreste tropicali, altrimenti soggetti a rischio di deforestazione e che rappresentano uno stock di 142 tonnellate di carbonio. Il progetto finanziato tutela la riserva Tapichalaca in Ecuador: prima riserva creata da Fundación Jocotoco, Tapichalaca si trova nella depressione di Huancabamba. Questa zona è una delle più importanti barriere biogeografiche delle Ande per distribuzione delle specie, ospitando più di 800 piante e 343 uccelli e rappresentando così un *hotspot* di biodiversità. Il progetto contribuisce all'espansione della riserva per fermare la deforestazione e creare una zona cuscinetto per le specie minacciate.

EMISSIONI SCOPE 2

Totale Scope 1 | tCO₂

Totale Scope 2 | tCO₂

Totale Scope 3 | tCO₂



Il grafico riporta le emissioni scope 2 calcolate con approccio Location-based.

IL NOSTRO IMPEGNO PER IL CLIMA

Nel 02022 NATIVA ha formalizzato un *near-term target* di riduzione delle emissioni secondo il *framework* della Science Based Target initiative, per unirsi ad altre aziende leader della decarbonizzazione e dare sostanza all'impegno per la neutralità climatica formalizzato a statuto.

Come *Regenerative Design Company*, tutte le nostre attività sono orientate verso un impatto sociale e ambientale positivo. Riconosciamo che ogni nostra azione, anche se svolta con questo obiettivo, ha un impatto sul sistema che non possiamo ignorare.

Mentre ci impegniamo a rendere sempre più preciso il **calcolo dell'impatto climatico** delle nostre attività, ampliando sempre più il perimetro di analisi, intendiamo avere una chiara visione di come possiamo minimizzare questo impatto giorno dopo giorno.

Per questo nel 02022 NATIVA ha formalizzato il suo *near-term science based target*, impegnandosi a **ridurre del 46% le emissioni Scope 1 e 2 entro il 02030** rispetto al 02019 e a **monitorare e ridurre il più possibile le emissioni Scope 3**.

Il *target* è stato validato da *Science Based Target initiative*.

Disporre di una guida chiara come quella fornita da *Science Based Target initiative* ci aiuta a dare credibilità al nostro impegno sulla decarbonizzazione e a procedere con il giusto passo verso l'**obiettivo della neutralità climatica** come anche sancito dalla finalità inserita all'interno del nostro statuto.

"Fissare un obiettivo di riduzione delle emissioni *science-based* significa passare dal chiedersi cosa la propria azienda può permettersi di fare rispetto all'emergenza climatica a cosa invece è necessario che faccia. Si tratta di un'assunzione di responsabilità e di un allineamento alle evidenze fornite dalla comunità scientifica internazionale, che implica un ripensamento del proprio modo di lavorare e del business model dell'azienda".

— **NICOLA PICCOLO**
Evolution Guide, NATIVA

REVIEW OBIETTIVI 02022

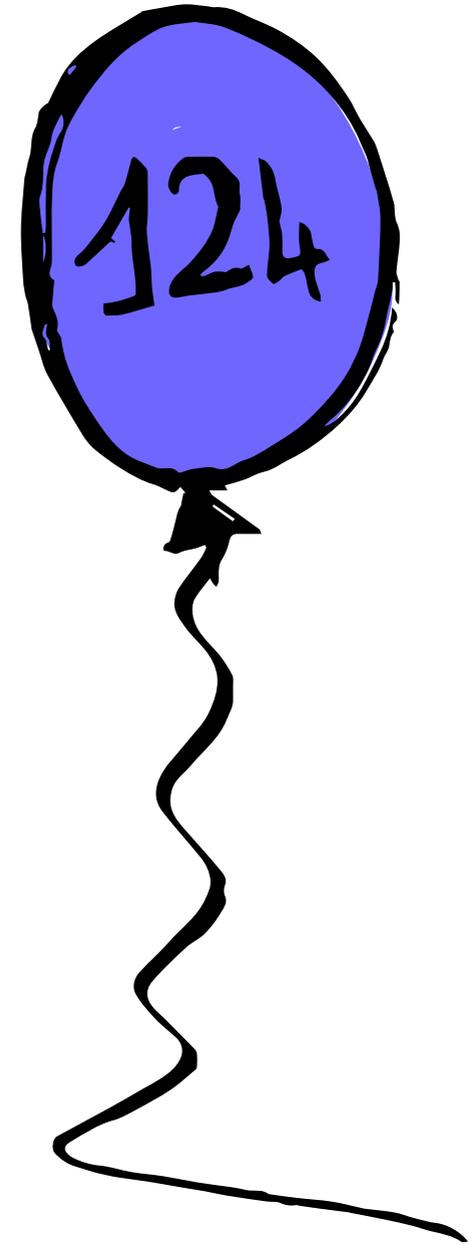
OBIETTIVO	STATO	NOTE
Fissare obiettivo SBT net zero di NATIVA.	100%	Abbiamo fissato il near term Science Based Target, in linea con l'obiettivo di contenimento dell'aumento della temperatura al di sotto di 1,5° C. → Per approfondire, si veda la storia di impatto dedicata al tema.
Diminuire del 10% le emissioni totali rispetto al 02021.	0%	La diminuzione delle emissioni totali rispetto al 02021 non è stata raggiunta, principalmente a causa dell'espansione delle attività di NATIVA e del conseguente aumento del numero di Nativer e dei viaggi di lavoro. In totale abbiamo ridotto dell'8% le emissioni di Scope 1 e 2, mentre sono aumentate le emissioni di Scope 3. → Per approfondire, si veda le Tabelle 11

IMPEGNI 02023

- 01** → Sviluppare un piano di decarbonizzazione con azioni finalizzate a raggiungere i *target* SBTi relativi alle emissioni di scope 1 e 2 al 02030 (-46% rispetto a *Baseline* 02019) e definizione di un *target* di riduzione di Scope 3.
- 02** → Definire una *policy* di *business travel* finalizzata alla diminuzione delle emissioni.
- 03** → Supportare con continuità la strutturazione del programma di CO2alizione.

RESPONSABILITÀ SOSTENIBILITÀ E TRASPARENZA

“In qualità di Società Benefit, la Società persegue una o più finalità di beneficio comune e opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni, altri portatori di interesse e generazioni future”.



07

RESPONSABILITÀ SOSTENIBILITÀ E TRASPARENZA

Vogliamo agire come *Legacy Leader*, migliorando costantemente le nostre performance di sostenibilità e il nostro impatto sociale e ambientale.

Lo facciamo operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente e confrontandoci in maniera diretta con il nostro ecosistema di stakeholder. Proteggiamo la *privacy* e i dati dei nostri clienti, consci del fatto che la condivisione di conoscenze sia alla base del modello collaborativo di evoluzione che perseguiamo. Abbiamo impostato un percorso di miglioramento della nostra performance, misurata tramite standard internazionali quali il BIA, rendicontando in conformità con lo standard GRI: opzione *core* e impegnandoci in modo trasparente e continuo per ridurre il nostro impatto ambientale.

PRINCIPALI KPI DEL 02022

124

Punteggio BIA

L'IMPATTO DI NATIVA SECONDO IL BIA E L'SDGAM

Il risultato positivo di crescita dell'impatto rispetto all'ultimo punteggio certificato da B Lab nel 02021 di 123.2 punti (ultimo *report* certificato da B Lab visionabile qui: bcorporation.net/en-us/find-a-b-corp/company/nativa-srl-sb) è frutto delle azioni benefit perseguite per il raggiungimento delle finalità specifiche di beneficio comune come descritte nei capitoli precedenti. Queste azioni si sono focalizzate sul benessere delle persone in NATIVA e ci hanno portato a ricevere da B Lab l'award Best for the World nell'area Workers e Governance.

Punteggio non verificato da
B Lab

VALUTAZIONE DI SINTESI OTTENUTA UTILIZZANDO IL BIA A FINE 02022

AREA D'IMPATTO	PUNTEGGIO OTTENUTO
GOVERNANCE	20
LAVORATORI	39
COMUNITÀ	21
AMBIENTE	11
CLIENTI	33

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL
Sviluppato da B Lab e dal Global Compact delle Nazioni Unite, l'SDG Action Manager è uno strumento dinamico di autovalutazione che aiuta tutte le aziende ad agire per gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite: bcorporation.net/en-us/programs-and-tools/sdg-action-manager

Allo stesso tempo, NATIVA, per sua stessa natura, agisce per perseguire tutti i 17 *Sustainable Development Goal* dell'agenda 2030 dell'Onu, impegnandosi attivamente a creare un'economia, una società, un ecosistema più floridi nei quali altre aziende possono prosperare ed avere a loro volta un impatto positivo.

Tuttavia, sulla base della nostra analisi interna, abbiamo identificato gli SDG 5, 8, 10, 12, 13 e 17 come i più rilevanti per la nostra realtà.

Sulla base dell'autovalutazione condotta con lo strumento SDG Action Manager, abbiamo comparato la nostra performance rispetto ad un benchmark di settore internazionale che comprende aziende da tutto il mondo ed abbiamo ottenuto un punteggio di circa:

- 16% superiore alla media sull'SDG 5 *Gender Equality*
- 26% superiore alla media sull'SDG 8 *Decent Work and Economic Growth*
- 4% superiore alla media sull'SDG 10 *Reduced Inequalities*
- 52% superiore alla media sull'SDG 12 *Responsible Production and Consumption*
- 38% superiore alla media sull'SDG 13 *Climate Action*

Il nostro contributo al SDG 17 si misura invece attraverso le diverse azioni di *advocacy* e collaborazione con diversi stakeholder a cui prendiamo parte per contribuire ad una moltiplicazione del nostro impatto positivo.

NATIVA BEST FOR THE WORLD — GOVERNANCE & WORKERS

Un riconoscimento da parte di B Lab del nostro impegno a migliorare costantemente le pratiche di governance e l'impatto positivo verso tutte le nostre persone.

Siamo orgogliosi di annunciare di essere una delle B Corp "*Best for the World*" del 02022. La responsabilità, la trasparenza, l'impegno nei confronti degli stakeholder e l'integrazione della sostenibilità nelle decisioni aziendali sono elementi fondamentali del nostro DNA sin dal 02013, anno in cui NATIVA è diventata una B Corp certificata.

Inoltre da sempre, il nostro scopo è quello di promuovere la felicità di tutti coloro che fanno parte dell'azienda, finalità inserita all'interno del nostro Statuto.

I principi radicali ai quali ci atteniamo sono il rispetto dei nostri valori e l'adozione di un approccio incentrato sui Nativer, dal momento che NATIVA è felice quando anche i Nativer lo sono. Se portiamo questi principi alla loro massima espressione, crediamo nella frase "**Nativer prima di NATIVA**".

Tali valori ci hanno portato a questo straordinario riconoscimento da parte di B Lab, ente non-profit promotore della certificazione B Corp, un risultato che ci rende ancora più orgogliosi di far parte della *Community* delle B Corp e di rappresentare un'eccellenza nelle aree della governance e dei lavoratori.

REVIEW OBIETTIVI 02022

OBIETTIVO	STATO	NOTE
Definire un sistema e <i>ownership</i> per la raccolta e il monitoraggio dei dati necessari per la relazione di interdipendenza e realizzare un assessment di materialità completo per il prossimo anno che miri ad identificare i temi materiali per NATIVA andando oltre il processo di stakeholder <i>engagement</i> utilizzato per il 02021.	100%	<p>→ Nel 02022 abbiamo identificato i nuovi responsabili dell'impatto: Eric Ezechieli, Claudia Mormino e Martina Grossi attribuendo loro le funzioni e i compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune.</p> <p>→ Abbiamo completato l'analisi di materialità identificando 18 temi materiali.</p> <p>→ <i>Per approfondire, si veda la sezione "La materialità di NATIVA".</i></p>

IMPEGNI 02023

01	→ Aggiornare il profilo <i>target</i> di NATIVA.
02	→ Ideare una matrice per declinare gli impegni che NATIVA assume in termini di Responsabilità, Sostenibilità e Trasparenza verso i suoi stakeholder.
03	→ Raggiungere la certificazione Ecovadis Platinum.

08

NOTA METODOLOGICA

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE E PROCESSO DI REPORTING

La relazione di interdipendenza è pubblicata con cadenza annuale e i dati si riferiscono, salvo diversa indicazione, al periodo che intercorre dal 1° gennaio 02022 al 31 dicembre 02022 e, quando esistenti, questi sono comparati con lo stesso perimetro dell'anno fiscale precedente. Il perimetro delle informazioni e dei dati economici, ambientali e sociali è lo stesso del Bilancio ed include una sola realtà, NATIVA Srl SB con due amministratori, Paolo Di Cesare e Eric Ezechieli. I responsabili dell'impatto nell'anno 02022 sono: Eric Ezechieli, Claudia Mormino e Martina Grossi.

Ove non fosse stato possibile reperire i dati quantitativi, è stato fatto ricorso a stime che, se presenti, sono fondate su metodologie condivise e garantiscono una rappresentanza attendibile della performance e dei dati. La relazione di interdipendenza contiene informazioni relative ad aspetti sociali, ambientali e di governance che sono emersi dal processo di stakeholder *engagement*, e tiene conto del contesto e di specifici trend a livello nazionale e internazionale. Il presente documento è stato redatto in conformità ai GRI standard: opzione *core*.

Il presente documento include la relazione allegata al bilancio d'esercizio la quale è stata depositata presso la camera di commercio.

In appendice al documento, si presenta il *GRI Content Index* con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità ai GRI Standards e in linea con i temi materiali emersi per NATIVA.

UFFICI

- Via degli Ausoni 1, 00185 - Roma
- Viale Vittorio Veneto, 28, 20124 - Milano

SEDE LEGALE

→ Piazzale Clodio, 22 - 00195 - Roma

DATE

Le date in NATIVA sono codificate secondo il sistema LongNow, come AAAAAMMGG. Le cinque cifre per l'anno ci ricordano che rispetto ad una scala di decine di migliaia di anni siamo nell'anno 02019 su 99999 anni. NATIVA agisce ora e pensa al lungo termine.

REVIEW OBIETTIVI

Per la relazione di quest'anno abbiamo deciso di utilizzare un sistema OKR per la rendicontazione degli obiettivi raggiunti (in termini percentuali):

- 0% - 30% → non abbiamo fatto progressi reali
- 40% - 60% → abbiamo fatto progressi, ma non siamo riusciti a completare il lavoro
- 70% - 100% → abbiamo consegnato

CORRISPONDENZA BIA-GRI

La corrispondenza BIA-GRI indica la presenza o meno di un match tra indicatori GRI e domande del BIA. Questa corrispondenza può essere:

- *Exact* quando esiste una domanda del BIA che è direttamente comparabile con un indicatore GRI
- *Partial* quando esiste una domanda del BIA che è parzialmente comparabile con un indicatore GRI
- *Conceptual o Impact* quando esiste una domanda del BIA che è genericamente comparabile con un indicatore GRI (a livello di impatto o concetto)
- *No Match* quando non esiste una domanda del BIA comparabile con l'indicatore GRI

09

TABELLA INDICATORI GRI-BIA

La seguente tabella è stata riformulata e aggiornata rispetto a quella proposta nella scorsa Relazione di impatto in linea con l'aggiornamento dell'analisi di materialità.

La tabella seguente riporta l'elenco dei temi materiali, la loro descrizione, la correlazione con KPI sviluppati e misurati internamente in NATIVA, la correlazione con gli indicatori GRI Standards e il livello di corrispondenza tra il GRI e il BIA, entrambi standard impiegati nella misurazione delle performance ESG di NATIVA.

AREA 1 — FELICITÀ DELLE PERSONE

“Lo scopo di NATIVA è di accelerare la transizione verso paradigmi economici rigenerativi per le persone e la biosfera e contribuire alla felicità e al benessere delle persone che animano la Società stessa”.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE TEMA	KPI NATIVA	CORRISPONDENZA GRI (oltre al GRI 3)	CORRISPONDENZA BIA GRI
Cultura e Ingaggio	Creare una cultura distintiva e condivisa, dove la filosofia di NATIVA e il <i>mindset</i> dei Nativer siano allineati e sovrapposti. Le nostre persone sono fiere di rappresentare e portare la maglia NATIVA.	Numero di Retreat nell'anno e numero di giorni totali spesi per i Retreat nell'anno	NA	No Match
Flessibilità e benessere delle persone	Offrire un ambiente di lavoro dinamico e flessibile che incoraggi il benessere personale e sia rispettoso delle esigenze di vita personale e lavorativa del team, mantenendo un ascolto attento ed empatico.	Indice di felicità: valore medio della misura della felicità (da 1 a 10) dei Nativer nell'anno	NA	No Match

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE TEMA	KPI NATIVA	CORRISPONDENZA GRI (oltre al GRI 3)	CORRISPONDENZA BIA GRI
Pieno potenziale delle persone	Contribuire alla formazione e trasformazione delle persone di NATIVA affinché diventino dei <i>Legacy Leader</i> pronti a lasciare il segno e a dare il loro contributo positivo alla rigenerazione della biosfera e della comunità.	-	404-1 Ore medie di formazione annua per i dipendenti 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Conceptual Match Workers: Career Development (Hourly) Impact Match Workers: Career Development Conceptual Match Community: New Jobs added and attrition rate
Diversità e inclusione	Valorizzare la diversità e l'inclusione, onorando le peculiarità e il talento di ognuno e cercando di nutrire noi stesse da punti di vista e <i>background</i> diversi.	-	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Partial Match Community: Diversity & Inclusion
Crescita professionale e benefit	Gestione responsabile del business finalizzata a creare valore nel breve, medio e lungo periodo verso tutti gli stakeholder, in particolare sviluppando piani di crescita salariale delle persone in NATIVA in linea con le necessità delle persone e la redditività dell'azienda, offrendo retribuzioni adeguate e premi in base alle performance, garantendo la trasparenza finanziaria.	% di Nativer che hanno ricevuto bonus/premi durante l'anno	NA	No Match 401-1 Nuove assunzioni e turnover Conceptual Match Community: New Jobs added and attrition rate

AREA 2 — SISTEMI ECONOMICI E SOCIALI A PROVA DI FUTURO

“La promozione e diffusione di modelli e sistemi economici e sociali a prova di futuro, in particolare il modello e gli standard B Corp, la forma giuridica di Società Benefit e altri modelli inclusivi dei portatori di interessi e delle generazioni future”.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE TEMA	KPI NATIVA	CORRISPONDENZA GRI (oltre al GRI 3)	CORRISPONDENZA BIA GRI
Attivismo & cambiamento culturale	Agire con intenzionalità per promuovere i valori e i principi in cui crediamo, esprimendo la nostra opinione su temi controversi e impegnandoci in progetti che mirano alla rigenerazione urbana, al cambiamento radicale di abitudini e al coinvolgimento e la diffusione di una cultura della rigenerazione.	Numero di ore medie di attivismo per dipendente per anno	NA	No Match
		Numero di aziende certificate B Corp in Italia nell'anno	NA	No Match
		Numero di aziende supportate nel passaggio a SB	NA	No Match
		Numero di studenti universitari supportati in progetti di ricerca e tesi sull' argomento B Corp, Società Benefit	NA	No Match
Dialogo con le istituzioni	Promuovere il dialogo e la collaborazione con i <i>policy maker</i> nazionali, locali e con altri stakeholder istituzionali per contribuire allo promozione e allo sviluppo di politiche volte al miglioramento della società in cui operiamo e della biosfera.	Tema trattato qualitativamente, non misurato attraverso specifici KPI		

AREA 3 — EVOLUZIONE DI PRATICHE E MODELLI DI BUSINESS

“Il design e l'introduzione di pratiche e modelli di innovazione sostenibile nelle imprese e nelle istituzioni per accelerare una trasformazione positiva dei paradigmi economici, di produzione, consumo e culturali, in modo che tendano verso la sistematica rigenerazione dei sistemi naturali e sociali”.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE TEMA	KPI NATIVA	CORRISPONDENZA GRI (oltre al GRI 3)	CORRISPONDENZA BIA GRI
Approcci scientifici	Supportare la transizione verso paradigmi rigenerativi attraverso solide basi scientifiche, incoraggiando il dialogo con esperti e condividendo modelli e metodologie basati sulla scienza.	→ Numero di nuovi Prodotti analizzati con la metodologia SLCA (Sustainability LifeCycle Assessment) durante l'anno → Numero di Prodotti analizzati con la metodologia SLCA (Sustainability LifeCycle Assessment) totali	NA	No Match
Framework e strumenti innovativi e tecnologici	Sviluppare e condividere specifici <i>framework</i> e strumenti tecnologici innovativi e creativi capaci di accelerare esponenzialmente l'impatto delle nostre attività e l'evoluzione dei nostri clienti. Analizzare e applicare le nuove tecnologie disponibili, ad esempio l'intelligenza artificiale per aumentare l'efficacia del nostro lavoro.	Numero di nuovi strumenti e <i>framework</i> sviluppati da NATIVA durante l'anno	NA	No Match
Ascolto ed evoluzione dei clienti	Ascoltare i clienti, conoscere le loro aspettative ed esigenze, traducendole in azioni concrete, accompagnandoli in piani evolutivi di crescita del loro business.	“Numero di progetti strategici di sostenibilità che ci hanno impegnato nel corso dell'anno	NA	No Match
		Numero di aziende coinvolte attraverso il <i>framework</i> di coevoluzione fornitori	NA	No Match

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE TEMA	KPI NATIVA	CORRISPONDENZA GRI (oltre al GRI 3)	CORRISPONDENZA BIA GRI
Internazionalizzazione	Accelerazione dell'impatto dell'azienda ampliando l'ambito geografico e offrendo soluzioni a livello globale.	→ % fatturato derivante da progetti internazionali	NA	No Match
		→ Numero di <i>Legacy Leader</i> internazionali supportati nel corso dell'anno		
		→ % di <i>Legacy Leader</i> Internazionali supportati sul totale di clienti supportati nel corso dell'anno		
Mondo Finanziario	Porre al centro dell'attività finanziaria la performance ESG, supportando le istituzioni finanziarie e assicurando la centralità della performance ESG in ogni investimento.	Ammontare in euro dei finanziamenti erogati tramite prodotti di finanza sostenibile da noi progettati (Sustainability-linked Loan)	NA	No Match
		Ammontare in euro raccolto tramite prodotti di finanza sostenibile sviluppati con il supporto di NATIVA (Social Bond e Sustainability-linked Bond)	NA	No Match
Ispirazione i <i>Legacy Leader</i>	Ispirare i <i>leader</i> e le persone che vogliono lasciare il segno a realizzare una radicale evoluzione del business, attraverso la creazione di rapporti, veri e propri legami duraturi nel tempo basati sulla " <i>human inspiration</i> "	Numero di persone formate nei nostri programmi di <i>training</i> nel corso dell'anno	NA	No Match
		Numero di articoli pubblicati con contributo diretto di NATIVA	NA	No Match
		Numero di conferenze su nuovi paradigmi a cui abbiamo atteso nel corso dell'anno	NA	No Match

AREA 4 — SINERGIE

“L'azione guidata dal principio di interdipendenza con altre organizzazioni il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della Società, per amplificare l'impatto positivo congiunto”.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE TEMA	KPI NATIVA	CORRISPONDENZA GRI (oltre al GRI 3)	CORRISPONDENZA BIA GRI
Co coinvolgimento e attivazione dell'ecosistema	Creare un'ecosistema di <i>partnership</i> che promuova il valore dell'interdipendenza e crei un percorso condiviso volto alla diffusione di paradigmi di business rigenerativi.	Numero di <i>partnership</i> strategiche per cui si definisce una collaborazione chiara per la promozione di modelli di business rigenerativo	NA	No Match

AREA 5 — NEUTRALITÀ CLIMATICA

“L'evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo verso un'economia a zero emissioni di gas climalteranti, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica”.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE TEMA	KPI NATIVA	CORRISPONDENZA GRI (oltre al GRI 3)	CORRISPONDENZA BIA GRI
Lotta al cambiamento climatico	Agire in modo responsabile per ridurre la propria impronta di carbonio e quella delle aziende con cui collaboriamo, sviluppando soluzioni sistemiche per fare fronte alla sfida del cambiamento climatico.	—	305 - 1 Scope 1 305 - 2 Scope 2 305 - 3 Scope 3	Exact Match Environment: Air & Climate Exact Match Environment: Air & Climate Exact Match Environment: Air & Climate

AREA 6 — RESPONSABILITÀ, SOSTENIBILITÀ, TRASPARENZA

“L’azione guidata dal principio di interdipendenza con altre organizzazioni il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della Società, per amplificare l’impatto positivo congiunto”.

TEMA MATERIALE	DESCRIZIONE TEMA	KPI NATIVA	CORRISPONDENZA GRI (oltre al GRI 3)	CORRISPONDENZA BIA GRI
Valutazione e trasparenza dell’impatto	Misurare l’impatto sociale, ambientale ed economico di NATIVA, garantendo la trasparenza verso tutti gli stakeholder.	Punteggio del Benefict Impact Assessment (BIA) (0-200)	NA	No Match
Brand Identity	Assicurare che il nostro PURPOSE e la nostra identità non solo siano soltanto compresi, ma diventino anche la forza trainante e l’espressione della nostra strategia e sviluppo globale a lungo termine.	Tema trattato qualitativamente, non misurato attraverso specifici KPI		
Privacy dei Clienti	Proteggere i dati e la privacy delle informazioni condivise dai clienti in linea con le normative europee.	-	418 - 1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Impact and/or Conceptual Match Customers: Customer stewardship

DETTAGLIO INDICATORI GRI

PERSONE

TABELLA 1 — RIPARTIZIONE PERSONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE IN ITALIA

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	AL 31 DICEMBRE 02022			AL 31 DICEMBRE 02021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
A tempo indeterminato	16	23	39	15	16	31
A tempo determinato	1	2	3	1	0	1
TOTALE	17	25	42	16	16	32
Contratti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	2	0	2

TABELLA 2 — RIPARTIZIONE PERSONE PER GENERE, AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA CONTRATTUALE IN ITALIA

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	AL 31 DICEMBRE 02022			AL 31 DICEMBRE 02021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
MILANO	9	12	21	7	8	14
A tempo indeterminato	8	10	18	6	8	13
A tempo determinato	1	2	3	1	0	1
ROMA	8	13	21	9	8	16
A tempo indeterminato	8	13	21	9	8	16
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	AL 31 DICEMBRE 02022			AL 31 DICEMBRE 02021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
ESTERO	0	0	0	0	0	0
A tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0
A tempo determinato	0	0	0	0	0	0
TOTALE	17	25	42	16	16	32

TABELLA 3 — RIPARTIZIONE PERSONE PER GENERE E PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO

FULL-TIME / PART-TIME	AL 31 DICEMBRE 02022			AL 31 DICEMBRE 02021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Full-time	16	25	41	14	16	30
Part-time	1	0	1	2	0	2
TOTALE	17	25	42	16	16	32

TABELLA 4 — RIPARTIZIONE LAVORATORI ESTERNI PER CATEGORIA

LAVORATORI ESTERNI	AL 31 DICEMBRE 02022			AL 31 DICEMBRE 02021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Lavoratori a partita IVA con contratto continuativo	2	1	3	2	2	4
Lavoratori a partita IVA con contratto ad obiettivi	6	1	7	7	1	8
Altro (specificare) - Prestazione occasionale	0	0	0	0	0	0

LAVORATORI ESTERNI	AL 31 DICEMBRE 02022			AL 31 DICEMBRE 02021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Stage	0	0	0	0	0	0
TOTALE	8	2	10	9	3	12

TABELLE 5 — NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER

NUMERO DI PERSONE	DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 002022		DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 02021	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Dipendenti assunti	2	10	7	8
Dipendenti che hanno lasciato il Gruppo	1	1	0	1
TOTALE ASSUNTI	12		15	
TOTALE CESSATI	2		1	
Turnover in entrata (%)	28,6%		50%	
Turnover in uscita (%)	5%		3%	

NUMERO DI PERSONE	DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 002022			DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 02021		
	≤30 ANNI	31-50 ANNI	>50 ANNI	≤30 ANNI	31-50 ANNI	>50 ANNI
Dipendenti assunti	9	2	1	12	2	1
Dipendenti che hanno lasciato il Gruppo	0	2	0	0	1	0
TOTALE ASSUNTI	12			15		
TOTALE CESSATI	2			1		

NUMERO DI PERSONE	DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 002022	DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 02021
DIPENDENTI ASSUNTI	12	15
Milano	8	7
Roma	4	8
Esterni	0	0
DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'AZIENDA	2	1
Milano	1	1
Roma	1	0
Esterni	0	0

A livello organizzativo siamo un'organizzazione priva di gerarchie, in cui la *leadership* è collaborativa, empatica e condivisa. Tuttavia, si presenta di seguito la scomposizione rispetto ai diversi livelli di inquadramento del CCNL di riferimento.

TABELLA 6 — RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE, ETÀ E CATEGORIE

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 02022					AL 31 DICEMBRE 02021				
	U	%	D	%	TOT	U	%	D	%	TOT
Dirigenti	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2
Quadri	4	44%	5	56%	9	3	43%	4	57%	7
Impiegati	10	33%	20	67%	30	9	43%	12	57%	21
Operai	1	100%	0	0%	1	2	100%	0	0%	2
TOTALE	17	40,5%	25	60%	42	16	50%	16	50%	32

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 02022						AL 31 DICEMBRE 02021							
	≤30	%	31-50	%	>50	T	≤30	%	31-50	%	>50	T		
Dirigenti	0	0%	0	0%	2	100%	2	0	0%	0	0%	2	100%	2
Quadri	0	0%	7	78%	2	22%	9	0	0%	7	100%	0	0%	7
Impiegati	22	73%	8	27%	0	0%	30	17	81%	4	19%	0	0%	21
Operai	0	0%	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	50%	1	50%	2
TOTALE	22	52%	15	36%	5	12%	42	17	53%	12	38%	3	9%	32

TABELLA 7 — RIPARTIZIONE PERSONALE APPARTENENTE A CATEGORIE PROTETTE PER FASCIA D'ETÀ E GENERE

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 02022					AL 31 DICEMBRE 02021				
	U	%	D	%	TOT	U	%	D	%	TOT
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
Quadri	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
Impiegati	0	0%	1	100%	1	0	0%	0	0%	0
Operai	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
TOTALE	0	0%	1	100%	1	0	0%	0	0%	0

TABELLA 8 — COMPONENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER FASCIA D'ETÀ E GENERE

NUMERO DI COMPONENTI	AL 31 DICEMBRE 02022					AL 31 DICEMBRE 02021				
	U	%	D	%	TOT	U	%	D	%	TOT
>50 anni	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%	2
TOTALE	2	100%	0	0%	2	2	10%	0	0%	2

TABELLA 9 — ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA E GENERE

ORE DI FORMAZIONE	DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 02022			DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 02021		
	N. ORE UOMINI	N. ORE DONNE	N. ORE TOTALE	N. ORE UOMINI	N. ORE DONNE	N. ORE TOTALE
Dirigenti	-	-	0	n.d.	n.d.	0
Quadri	39,8	168	207,8	n.d.	n.d.	0
Impiegati	357,6	631,6	989,2	n.d.	n.d.	0
Operai	0	-	0	n.d.	n.d.	0
TOTALE	397,4	799,6	1.197	0	0	0

TABELLA 10 — PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 02022			AL 31 DICEMBRE 02021		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	n.a	-	n.a	n.a	-	n.a
Quadri	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Impiegati	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Operai	n.a	-	n.a	n.a	-	n.a
TOTALE	100%	100%	100%	100%	100%	100%

GESTIONE DEI RISCHI

I soci di NATIVA hanno deciso di individuare e mappare in via preventiva i principali rischi, adottando strumenti idonei per governarli e ridurne l'impatto. Di seguito presentiamo un breve riassunto dei rischi non finanziari a cui l'organizzazione è esposta e come si è deciso di gestirli:

1 — Mancanza di diversificazione della clientela e rischio legato al fatto di dipendere da un numero concentrato di clienti: con l'aumento del numero di clienti sperimentato nell'ultimo anno, si cerca di differenziarli sempre di più sia come numero che come settore;

2 — Rischio di un alto turnover data la giovane età dei Nativer e il trend noto come "Great Resignation" che ha caratterizzato l'ultimo anno: crescente impegno di NATIVA per la felicità dei Nativer con processi di *feedback* strutturati e creazione della componente Life nel *framework* XYZ con l'assunzione di una persona dedicata;

3 — Rapida espansione e possibile mancanza di una strutturazione delle attività: creazione di un'organizzazione interna definita tramite l'XYZ e avvio di un sistema di monitoraggio interno;

4 — Esposizione a rischi ambientali e sociali: continua misurazione e gestione/miglioramento della performance attraverso misurazione con standard internazionali quali il *B Impact Assessment*;

5 — L'espansione e l'accesso universale all'Intelligenza Artificiale presenta rischi connessi alla perdita di creatività umana, alla privacy e alla manipolazione dei dati: monitoraggio delle evoluzioni normative, selezione degli strumenti di IA più appropriati da integrare nei nostri processi ed *framework*, in modo da garantire la protezione dei dati e delle informazioni dei nostri clienti, il nostro modo di lavorare e ciò che ci contraddistingue in termini di creatività, innovazione e *human touch*, in linea con i nostri valori.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

I nostri stakeholder principali includono: i *legacy leader* che sono i nostri clienti, le persone o Nativer, i giovani, i nostri partner principali inclusi B Lab, Regenerative Society Foundation, Fondazione Sviluppo Sostenibile, UN Global Compact, WLA, le istituzioni e *policy maker* nazionali ed internazionali, i nostri fornitori, le università

e tutti gli altri membri dell'ecosistema NATIVA con cui collaboriamo per portare avanti l'evoluzione di modelli di business rigenerativi. Le attività di stakeholder *engagement* svolte nel 02022 e il relativo risultato in termini di aggiornamento dei temi materiali sono raccontati nel paragrafo "La Materialità di NATIVA".

EMISSIONI

TABELLA 11 — EMISSIONI DI NATIVA

EMISSIONI	02022	02021
	tCO ₂ eq.	tCO ₂ eq.
Scope 1	6,73	7,73
Scope 2 (market based)	0	0,47
Scope 2 (location based)	2,35	2,18
Scope 3	104,26	32,34
TOTALE (MARKET BASED)	110,99	40,54
TOTALE (LOCATION BASED)	113,34	42,25

L'incremento di emissioni di Scope 3 rispetto al 02021 è dovuto da un lato dall'affinamento metodologico per il calcolo delle categorie "Business travel", "Purchased goods and services", "Employee commuting", "Waste generated in operations" e dall'altro dall'aumento del commuting e dei business travel come conseguenza della migliore situazione sanitaria nell'anno 02022.

Nel corso del 02022 NATIVA ha acquistato certificati di Garanzia di Origine (GO) pari al 100% di energia elettrica acquistata da rete azzerando le emissioni di Scope 2 calcolate secondo la metodologia *market-based*.

TABELLA 11.1 — GRI 305-1

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1) IN LORDE TONNELLATE DI CO ₂ EQUIVALENTI	6,73
GAS INCLUSI NEL CALCOLO	CO ₂ , NH ₄ , N ₂ O
EMISSIONI DI CO ₂ DI ORIGINE BIOGENICA IN TONNELLATE DI CO ₂ EQUIVALENTI	0

ANNO DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO	NA
FONTI DEI FATTORI DI EMISSIONE E POTENZIALE DI RISCALDAMENTO GLOBALE	UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy (DEFRA) - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 02022 full set for advanced user https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-02022
APPROCCIO DI CONSOLIDAMENTO IN MATERIA DI EMISSIONI	Equity share
STANDARD, METODOLOGIE, IPOTESI E/O STRUMENTI DI CALCOLO UTILIZZATI	GHG Protocol: a corporate accounting and reporting standard https://ghgprotocol.org/corporate-standard ISO 14064-1:2018 https://www.iso.org/standard/66453.html

TABELLA 11.2 — GRI 305-2

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 2) DA CONSUMI ENERGETICI IN TONNELLATE DI CO ₂ EQUIVALENTI	2,35
EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2) LORDE MARKET-BASED IN TONNELLATE DI CO ₂ EQUIVALENTI	0
GAS INCLUSI NEL CALCOLO	NA
ANNO DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO	NA
FONTI DEI FATTORI DI EMISSIONE E POTENZIALE DI RISCALDAMENTO GLOBALE	Location-based emission factor ISPRA https://www.isprambiente.gov.it/files02022/publicazioni/rapporti/r363-02022.pdf TERNA https://download.terna.it/terna/7-INTERNAZIONALI_8d9ced060a052ed.pdf Market-based emission factor Association of Issuing Bodies https://www.aib-net.org/sites/default/files/assets/facts/residual-mix/2021/AIB_2021_Residual_Mix_Results_1.1.pdf#page=6
APPROCCIO DI CONSOLIDAMENTO IN MATERIA DI EMISSIONI	Equity share
STANDARD, METODOLOGIE, IPOTESI E/O STRUMENTI DI CALCOLO UTILIZZATI	ISO 14064-1:2018 https://www.iso.org/standard/66453.html

TABELLA 11.3 — GRI 305-3

ALTRE EMISSIONI INDIRETTE LORDE DI GHG (SCOPE 3) IN TONNELLATE DI CO2 EQUIVALENTI	104,26
GAS INCLUSI NEL CALCOLO	CO ₂ , NH ₄ , N ₂ O
EMISSIONI DI CO2 DI ORIGINE BIOGENICA IN TONNELLATE DI CO2 EQUIVALENTI	0
ALTRE CATEGORIE DI EMISSIONI INDIRETTE DI GHG (SCOPE 3)	Purchased goods and services; Capital goods; Fuel- and energy-related activities (not included in scope 1 or scope 2); Waste generated in operations; Business travel; Employee commuting; Processing of sold products.
ANNO DI RIFERIMENTO PER IL CALCOLO	NA
FONTE DEI FATTORI DI EMISSIONE E POTENZIALE DI RISCALDAMENTO GLOBALE	UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy (DEFRA) - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, 02022 full set for advanced user https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-02022 Database Agence de la transition ecologique (ADEME) https://bilans-ges.ademe.fr/en/accueil/authentication Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) https://www.isprambiente.gov.it/files02022/pubblicazioni/rapporti/r363-02022.pdf
STANDARD, METODOLOGIE, IPOTESI E/O STRUMENTI DI CALCOLO UTILIZZATI	GHG Protocol: a corporate accounting and reporting standard https://ghgprotocol.org/corporate-standard GHG Protocol: corporate value chain (scope 3) accounting and reporting standard https://ghgprotocol.org/standards/scope-3-standard ISO 14064-1:2018 https://www.iso.org/standard/66453.html

Di seguito sono riportate le categorie di emissioni che sono state considerate nel 02022 per la contabilizzazione, in linea con il GHG Protocol, standard di riferimento per il *corporate accounting* ed il loro relativo peso indicato in tCO₂e.

TABELLA 11.4 — DETTAGLIO EMISSIONI SCOPE1, SCOPE2, SCOPE 3

SCOPE	VOCE DI EMISSIONE	EMISSIONI 02022 (tCO ₂ e)	% SU TOTALE
SCOPE 1	Emissioni dirette da fonti stazionarie	2,94	2,60%
	Emissioni dirette da fonti mobili	3,78	3,34%
	Emissioni/rimozioni dirette da processi industriali	0,00	0,00%
	Emissioni fuggitive dirette in sistemi antropogenici	0,00	0,00%
	Emissioni/rimozioni dirette da utilizzo del suolo	0,00	0,00%
	Emissioni dirette da utilizzo di biomasse	0,00	0,00%
SCOPE 2	Emissioni indirette da elettricità importata	2,35	2,07%
	Emissioni indirette da energia importata	0,00	0,00%
SCOPE 3	Purchased goods and services	23,36	20,61%
	Capital goods	7,06	6,23%
	Fuel- and energy-related activities (not included in scope 1 or scope 2)	2,94	2,60%
	Upstream transportation and distribution	0,00	0,00%
	Waste generated in operations	0,33	0,29%
	Business travel	64,69	57,08%
	Employee commuting	5,88	5,19%
	Upstream leased assets	0,00	0,00%
	Downstream transportation and distribution	0,00	0,00%
	Processing of sold products	0,00	0,00%

SCOPE	VOCE DI EMISSIONE	EMISSIONI 02022 (tCO ₂ e)	% SU TOTALE
SCOPE 3	Use of sold products	0,00	0,00%
	End-of-life treatment of sold products	0,00	0,00%
	Downstream leased assets	0,00	0,00%
	Franchises	0,00	0,00%
	Investments	0,00	0,00%
TOTALE EMISSIONI 02022 (tCO₂e)		113,34	

GRI CONTENT INDEX

L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		PARAGRAFO, NOTE
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	NATIVA Srl Società Benefit NATIVA: Usare il business come forza positiva
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica Frequenza di rendicontazione annuale e depositata con il bilancio d'esercizio info@nativallab.com
GRI 2-4	Revisione delle informazioni	Non ci sono state revisioni delle informazioni fornite nei <i>report</i> degli anni precedenti
GRI 2-5	Assurance esterna	Non è presente alcuna attestazione esterna
ATTIVITÀ E LAVORATORI		PARAGRAFO, NOTE
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Essendo una società di servizi, i nostri fornitori principali includono i fornitori di apparecchiature elettroniche, di materiale per uffici, di energia elettrica, mobility e altri consulenti (servizi legali, di comunicazione e marketing e di servizi amministrativi). Impatto 02022 Evoluzione di pratiche e di modelli di business
GRI 2-7	Dipendenti	Tabella 1, Tabella 2, Tabella 3

GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	Tabella 4
GOVERNANCE		PARAGRAFO, NOTE
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	Tabella 8
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Due amministratori: Paolo Di Cesare, Eric Ezechieli
GRI 2-11	Presidente del massimo organo di governo	Due amministratori e soci: Paolo Di Cesare, Eric Ezechieli
GRI 2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Assemblea dei due soci o amministratori con competenza su temi economici, sociali e/o ambientali
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	NATIVA ha individuato i soggetti responsabili a cui affidare le funzioni e i compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune di cui all'art. 2 della Legge 28-12-2015 n. 208 XYZ
GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Assemblea dei due soci o amministratori con competenza su temi economici, sociali e/o ambientali
GRI 2-15	Conflitti di interesse	Gestione dei rischi
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità	Gestione dei rischi
GRI 2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	XYZ Il massimo OdG di NATIVA, XYZ, e NATIVA stessa è costituito da persone completamente dedicate alle tematiche di sviluppo sostenibile. Attraverso <i>partnership</i> con organizzazioni <i>leader</i> , attività di docenza e formazione universitaria, conferenze, scrittura di articoli e libri, attività di <i>policy making</i> e attivismo, l'organismo promuove la diffusione delle conoscenze e si impegna a sensibilizzare il pubblico su temi di sostenibilità fondamentali.
GRI 2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	XYZ La performance di XYZ avviene internamente, ed ogni mese ogni coordinatore del box riporta lo stato avanzamento degli obiettivi dell'anno in linea con il perseguimento delle finalità di beneficio comune di NATIVA. Inoltre ogni coordinatore annualmente riceve una valutazione della propria performance in cui sono legate anche le attività di coordinamento all'interno di XYZ.
GRI 2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	NATIVA adempie alle prescrizioni in materia di accordi di contrattazione collettiva applicando il CCNL di riferimento

GRI 2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Felicità e benessere
GRI 2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	Il rapporto tra la retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione in NATIVA e la retribuzione media dei Nativer (esclusa la persona con la massima retribuzione) è pari a 2,52 nel 02022. Tale rapporto è stato calcolato considerando la retribuzione fissa e variabile annua lorda che è rappresentata dallo stipendio e dal bonus erogato nel 02022. Poiché il compenso della persona con la massima retribuzione in NATIVA non ha subito variazioni nell'ultimo anno, il rapporto dell'aumento percentuale è pari a 0.
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		PARAGRAFO, NOTE
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Impatto 02022 Impegni 02023
GRI 2-23	Impegno in termini di <i>policy</i>	Le politiche che NATIVA adotta sono specificate in corrispondenza della <i>review</i> obiettivi di ciascuna finalità, se applicabile. Tutte le pratiche di NATIVA sono formalizzate all'interno del NATIVA Living System
GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di <i>policy</i>	XYZ
GRI 2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Gestione dei rischi
GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	NATIVA nel 02023 ha l'impegno di redigere una <i>policy</i> di <i>whistleblowing</i> interna
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Nel 02022 e nel 02021 non si sono registrate casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	Adesione al UN Global Compact e gli UN Principles on Business and Human Rights e alla Declaration of Interdependence di B Lab. Dal 02015 siamo Country Partner di B Lab in Italia. Siamo partner del UN Global Compact Network con cui contribuiamo a diffondere strumenti robusti per la gestione dell'impatto basata sugli SDGs. Abbiamo co-fondato la Regenerative Society Foundation e siamo soci fondatori di Fondazione per lo Sviluppo Sostenibile. Uno dei nostri co-founder è membro del Consiglio Direttivo di Assobenefit, associazione di cui siamo soci e che riunisce le Società Benefit in Italia.
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		PARAGRAFO, NOTE
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Il nostro <i>purpose</i> e la materialità La materialità di NATIVA Coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-30	Contratti collettivi	IL 100% dei Nativer è coperto da CCNL
ASPETTO MATERIALE - PIENO POTENZIALE DELLE PERSONE		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	Felicità delle persone Tabella indicatori GRI - BIA
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per i dipendenti	Tabella 9
GRI 404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Tabella 10 Tutti i Nativer ricevono una valutazione periodica almeno annuale delle proprie performance con indicazioni sullo sviluppo professionale attraverso il processo del <i>selfie</i> . Il <i>selfie</i> è un processo continuo per dare e ricevere <i>feedback</i> composto da moduli da compilare, scambi di pareri e altri momenti di interazione.
ASPETTO MATERIALE - DIVERSITÀ E INCLUSIONE		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Felicità delle persone Tabella indicatori GRI - BIA
GRI 405-1	Composizione degli organi di governo e ripartizione del personale per genere, età, appartenenza alle categorie protette e altri indicatori di diversità	Tabella 6, Tabella 7, Tabella 8
ASPETTO MATERIALE - FLESSIBILITÀ E BENESSERE DELLE PERSONE		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Felicità delle persone Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - CULTURA E INGAGGIO		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Felicità delle persone Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - CRESCITA PROFESSIONALE E BENEFIT		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Felicità delle persone Tabella indicatori GRI - BIA
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	Tabelle 5

ASPETTO MATERIALE - DIALOGO CON LE ISTITUZIONI		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Sistemi economici e sociali a prova di futuro Sinergie Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - ATTIVISMO E CAMBIAMENTO CULTURALE		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Sistemi economici e sociali a prova di futuro Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - APPROCCI SCIENTIFICI		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Evoluzione di pratiche e modelli di business Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - FRAMEWORK E STRUMENTI INNOVATIVI E TECNOLOGICI		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Evoluzione di pratiche e modelli di business Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - ASCOLTO ED EVOLUZIONE DEI CLIENTI		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Evoluzione di pratiche e modelli di business Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - INTERNAZIONALIZZAZIONE		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Evoluzione di pratiche e modelli di business Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - MONDO FINANZIARIO		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Evoluzione di pratiche e modelli di business Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - ISPIRARE I LEGACY LEADER		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Evoluzione di pratiche e modelli di business Tabella indicatori GRI - BIA

ASPETTO MATERIALE - COINVOLGIMENTO E ATTIVAZIONE DELL'ECOSISTEMA		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Sinergie Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELL'IMPATTO		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Responsabilità, Sostenibilità, Trasparenza Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - BRAND IDENTITY		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Responsabilità, Sostenibilità, Trasparenza Tabella indicatori GRI - BIA
ASPETTO MATERIALE - LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Decarbonizzazione Tabella indicatori GRI - BIA
GRI 305-1	Totale emissioni scope 1	Tabelle 11
GRI 305-2	Totale emissioni scope 2	Tabelle 11
GRI 305-3	Totale emissioni Scope 3	Tabelle 11
ASPETTO MATERIALE - PRIVACY DEI CLIENTI		PARAGRAFO, NOTE
GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3;	Indicazioni su come determinare i temi materiali; Informativa su temi materiali	La materialità di NATIVA Responsabilità, Sostenibilità, Trasparenza Tabella indicatori GRI - BIA
GRI 418 - 1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della <i>privacy</i> dei clienti e perdita di dati dei clienti	Nel 02022 e nel 02021 non si sono registrate denunce comprovate ricevute riguardanti violazioni della <i>privacy</i> dei clienti e/o fughe, furti o perdite di dati dei clienti.

HANNO CO-CREATO QUESTO REPORT:

Agnese Peyron	Letizia Rigazzi
Alessandra De Santi	Lorenzo Fioramonti
Alessia Decicco	Luca Guarneri
Alice Zannini	Marco Giambone
Anna Buchi	Marco Valerio Ceccotti
Bénédicte Peillon	Martina Grossi
Camilla Borghi	Matilde Breda
Chiara Caimi	Matteo Caprioli
Chiara Tufarelli	Matteo Ghedini
Claudia Mormino	Miriam Damiano
Elena Basile	Nicola Piccolo
Elisa Saturno	Nicolas Schilder
Eric Ezechieli	Paolo Di Cesare
Federica Bombacci	Pierfrancesco Paradiso
Federica Travaglini	Pierpaolo Laurito
Francesco Carra	Qi Shao
Francesco Serventi	Samira Tasso
Giada Cianfarini	Silvia Zanazzi
Gianandrea Spadoni	Stefano Pieretti
Giulia Belpoliti	Susanna Potestio
Giulia Garello	Tommaso Bulgarelli
Guido Ferrari Bravo	Valentina Ciurlante
Irene Lo Vecchio	Valentina Zanini
Joao Bernardo Casali	Valeria Venditti
Juan Diego Mujica Filippi	Veronica Tominic
Leonardo Ghiraldini	Yasemin Ottaviani

Ringraziamenti alle persone e alle rispettive aziende che hanno condiviso con noi le loro prospettive e storie: Maurizio Salvadori, il Team del Jova Beach Party, Alessandro e Maria Paola Chiesi, Sergio Tamborini, Andrea Crespi, Quang Ngo Dinh, Simone Colombo, Femke van Loon, Edo Ronchi, Rosario e Alessandra Caputo, Fabrizio Basso, Assunta Picone, Carmelo e Giulia Giuffrè, Clara Cavalieri, Marco De Matteis e Gian Luca Maggitti, Carlo Robiglio e Nicola Caramaschi, Andrea Scotti Calderini, Stefano Tartaglia e Marco Valerio Vergari, Gloria Pellone.

Illustrazioni di Paolo Di Cesare;
Grafica del documento a cura di WLA B Corp e SB

Pensiamo che un sistema privo di *feedback* sia stupido per definizione, per questo confidiamo nel tuo aiuto. Se vuoi manda i tuoi *feedback* a Federica Bombacci e Martina Grossi responsabili della Relazione di Interdipendenza 02022.

Mail: info@natalab.com



NATIVA

