



**RELAZIONE
D'IMPATTO 2023**



CONTENUTI

04	LETTERA AGLI STAKEHOLDER
05	GOVERNO D'IMPRESA
06	Contesto
07	Organigramma
08	Etica e trasparenza
09	Il nostro purpose
10	Il nostro percorso di sostenibilità
12	Siamo una Società Benefit
13	Ingaggio degli stakeholder e matrice di materialità
18	Obiettivi 2022-2023
22	Obiettivi 2022-2023 raggiunti relativi alla governance
24	Obiettivi 2024-2026
26	LAVORATORI
27	Condizioni lavorative
31	Formazione e coinvolgimento
33	Obiettivi 2022-2023 raggiunti relativi ai lavoratori
35	ALLIEVI
36	Introduzione
37	La nostra offerta formativa legata al nostro purpose
39	L'attenzione verso i nostri allievi
41	Iniziative legate alla sostenibilità e al purpose per i nostri allievi
43	Obiettivi 2022-2023 raggiunti relativi agli allievi
44	COMUNITÀ
45	Impegno civico
47	Attività di divulgazione e sensibilizzazione
48	Fornitori
49	AMBIENTE
50	L'attenzione all'ambiente
52	La nostra carbon footprint
54	NOTA METODOLOGICA
55	Standard di riferimento
55	Abbreviazioni e sigle

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

“We are committed to nurturing innovators to shape a better future for all”

È il nostro purpose, il faro che, nell'attuale contesto economico e sociale in continua evoluzione, guida la nostra strategia e le nostre azioni, e che ha reso la sostenibilità e l'impatto due pilastri fondamentali dell'attività della nostra Scuola.

Come parte della School of Management del Politecnico di Milano, che comprende anche il Dipartimento di Ingegneria Gestionale, abbiamo intrapreso da anni molteplici iniziative di impatto, ma alcune tappe importanti ci hanno permesso strutturare in modo più sostanziale il nostro impegno.

Dopo essere diventati la prima Business School in Europa ad aver ottenuto la certificazione B Corp nel 2020, abbiamo avviato cambiamenti interni per continuare a migliorare e per confutare tre “pregiudizi” legati alle Business School: l'idea che la ragion d'essere del management sia la sola ricerca del profitto economico ad ogni costo, l'idea che le società che offrono programmi di alta formazione portino avanti solo azioni di facciata legate alla sostenibilità e l'idea che la forte commistione tra Business School e Università appiattisca la discussione sulla sostenibilità verso la sola componente accademica. Lo abbiamo fatto tramite il nostro primo Piano di Sostenibilità, che abbiamo pubblicato nel 2022, ponendoci obiettivi definiti tramite il coinvolgimento dei nostri stakeholder e utilizzando come riferimento gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Pur essendoci prefissati degli obiettivi internamente, abbiamo continuato a sottoporci a rating e certificazioni esterni, che riteniamo importanti per monitorare in modo costante e imparziale i nostri impegni e i nostri risultati, oltre che per ottenere suggerimenti per il nostro miglioramento continuo: per questo motivo, ad esempio, nel 2023 abbiamo ottenuto la prima scorecard EcoVadis.

Inoltre, nel 2023 abbiamo deciso di ufficializzare anche in modo formale il nostro impegno per la sostenibilità e l'impatto: POLIMI Graduate School of Management, infatti, è diventata Società Benefit, formalizzando nel proprio statuto l'impegno a perseguire il beneficio comune e a continuare a operare in modo responsabile nei confronti della comunità. Questa pietra miliare nel nostro percorso ribadisce il nostro impegno a operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interesse. Più nel dettaglio, ci siamo impegnati ad aumentare ulteriormente, in tutte le nostre attività formative post-laurea e post-esperienza, la componente dedicata ai temi del purpose, dell'impatto, della sostenibilità, dell'inclusione e dell'equità e a facilitare l'evoluzione del nostro modello di business e operativo verso la neutralità climatica.

Essere diventati una Società Benefit ci richiede di impegnarci ad aderire a standard sempre più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza: in quest'ottica nasce la nostra prima Relazione d'Impatto e ci impegniamo a pubblicare i risultati ottenuti ogni anno, con riferimento specifico alle priorità evidenziate dai nostri stakeholder e alle nostre finalità di beneficio comune. Con questo documento vogliamo anche invitare alla riflessione i nostri lettori e le nostre lettrici, confidando che possa essere uno stimolo per il miglioramento professionale e personale di altre realtà e anche un'occasione di scambio con aziende che hanno intrapreso o stanno intraprendendo un percorso ispirato da sostenibilità e impatto.

Vittorio Chiesa
Presidente

Federico Frattini
Dean

Josip Kotlar
*Associate Dean
Sustainability & Impact*

Gianvincenzo Scarpa
*Executive Director People,
Organization & School Excellence
Responsabile di Sostenibilità*



GOVERNO D'IMPRESA

CONTESTO

POLIMI Graduate School of Management (anche POLIMI GSoM), la cui ragione sociale è MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business S.C.p.A., è una società consortile azioni. Al 31 dicembre 2023 POLIMI GSoM era partecipata da 24 soci, oltre al Politecnico di Milano, che detiene una quota di capitale sociale di 32,47%.



La nostra Business School è stata fondata nel 1979 e ha cambiato nome da MIP a POLIMI Graduate School of Management nel 2022. Insieme al Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano (fondato nel 1990), dal 2003 è parte di **Politecnico di Milano School of Management (SoM) →**, per riunire le attività di ricerca e formazione condotte dal Politecnico di Milano nel campo del management.

La nostra Scuola opera principalmente in due sedi a Milano: da settembre 2009 nel campus Bovisa (via Lambruschini 4c, building 26/a), di proprietà del Politecnico di Milano, e da settembre 2022 anche nel campus di Navigli (Ripa di Porta Ticinese 77), di proprietà di POLIMI GSoM. Le attività della Scuola sono fortemente coordinate con quelle del Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano: i membri della Faculty – che comprende professori del Politecnico di Milano, oltre a professionisti esterni – conducono attività di insegnamento sia presso POLIMI GSoM sia presso il Dipartimento di Ingegneria Gestionale, oltre che attività di ricerca. Oltre alle attività svolte in presenza nelle due sedi sopra menzionate, parte delle attività didattiche e amministrative sono svolte da remoto.

Siamo una delle circa cento Scuole al mondo, su un totale di circa 16.000 Higher Education Institutions attive a livello globale, ad essere accreditate come “Triple Crown”, cioè certificate da AACSB, AMBA ed EQUIS, i tre enti di accreditamento più importanti al mondo.



I nostri programmi, inoltre, compaiono nei ranking internazionali più rilevanti, tra cui Financial Times Rankings, QS University Rankings, Bloomberg e CEO Magazine.



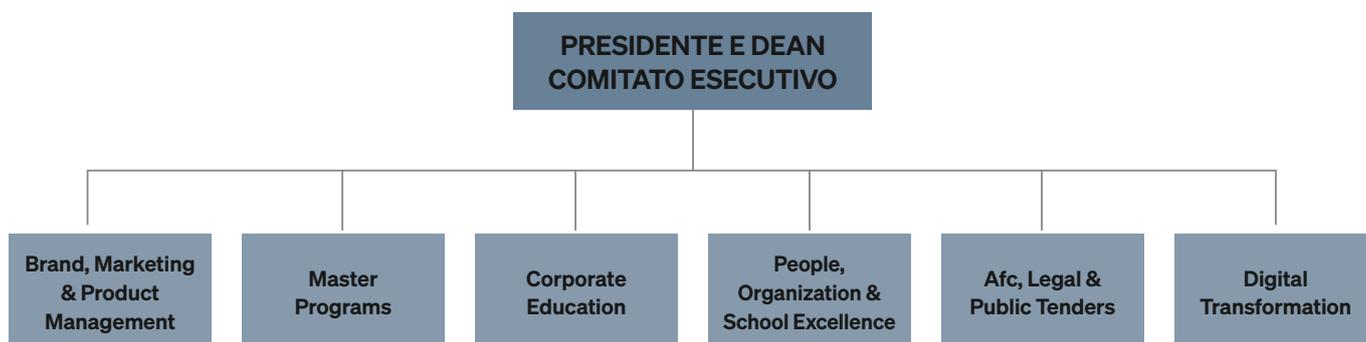
Nel 2023 la Scuola si è sottoposta alla valutazione di **BSIS →** tramite un assessment del proprio impatto sociale ed economico (maggiori dettagli sono riportati nella sezione “Allievi”).

ORGANIGRAMMA

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), presieduto da Vittorio Giuseppe Chiesa, è composto da 11 membri, che si riuniscono regolarmente, ed ha un organo di controllo, un collegio sindacale, composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Le informazioni dettagliate sulla composizione e i ruoli del Consiglio di Amministrazione sono pubblicate nella visura della Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura.

Il Comitato Esecutivo, diretto dal Dean, Federico Frattini, è composto da 13 membri, di cui 7 membri della Faculty (Associate Dean) e 6 Executive Director, a capo di diverse unità funzionali, che sono divise in base allo schema riportato di seguito.



ETICA E TRASPARENZA

POLIMI Graduate School of Management, al fine di assicurare con sempre maggiore efficacia condizioni di correttezza e trasparenza della conduzione degli affari e delle proprie attività, si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi dell'art.6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (Modello 231). Il documento, disponibile sulla pagina dedicata del sito al seguente [link →](#), contiene informazioni di dettaglio relative a:

- la normativa di riferimento (regime di responsabilità amministrativa, legge anticorruzione, normativa sulla trasparenza, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo);
- l'adozione del Modello 231 (struttura organizzativa, analisi della corporate governance, obiettivi perseguiti, rapporto con il Codice Etico, destinatari del Modello 231);
- le aree di rischio (reati contro la Pubblica Amministrazione, reati di manipolazione del mercato e di abuso di informazioni privilegiate, reati societari, reati informativi, reati legati alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute dei lavoratori, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordinamento democratico, reati di procurato ingresso illecito e di favoreggiamento alla permanenza clandestina, reati transnazionale, reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza delittuosa, antiriciclaggio, reati tributari, reati contro il patrimonio culturale e altre tipologie di reato);
- procedure e principi di controllo relativi ai rischi e ai reati di cui al punto precedente;
- l'Organismo di Vigilanza (identificazione e nomina, funzioni e poteri, flussi informativi da POLIMI GSoM, segnalazioni whistleblowing);
- informazione e formazione di personale, collaboratori esterni e partner;
- sistema disciplinare (principi generali, violazioni del Modello 231 e misure nei confronti di dipendenti, Amministratori e membri del CdA, dirigenti, collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi e misure in applicazione della disciplina del Whistleblowing).

Al Modello 231 è allegato il Codice Etico, disponibile per esteso al seguente [link →](#), che contiene informazioni relative a:

- missione e visione etica;
- ambiti di applicazione del Codice;
- principi e norme di riferimento (rispetto della legge, onestà e correttezza, centralità della persona, imparzialità e pari opportunità, trasparenza e completezza dell'informazione, fiducia e collaborazione, tutela del patrimonio culturale, registrazioni contabili, riservatezza delle informazioni, prevenzione dei conflitti di interesse, corporate governance, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione e Autorità garanti, organizzazioni politiche e sindacali e mass media);
- whistleblowing – la procedura di gestione delle segnalazioni è stata aggiornata a novembre 2023, in conformità con le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, e pubblicata sul sito della Scuola;
- disposizioni sanzionatorie.

Su Modello 231, Codice Etico e procedura whistleblowing lo staff è formato e informato ogni volta che questi documenti vengono aggiornati, così come è informato periodicamente sulla performance finanziaria dell'azienda.

Inoltre, POLIMI GSoM dispone di politiche specifiche relative alla privacy e alla sicurezza dei dati e delle informazioni, condivise sul sito alla [pagina dedicata →](#), tramite le informative condivise con clienti, dipendenti e utenti del sito e tramite policy interne, quali il Regolamento Aziendale, la Politica di gestione degli accessi fisici, la Politica di gestione degli accessi logici, la Politica di utilizzo accettabile degli asset e la Politica per la classificazione delle informazioni, per garantire che i dati siano gestiti in conformità con il Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

I dati finanziari sono pubblicati nel Bilancio d'Esercizio, verificato annualmente da revisori indipendenti e approvato dal Consiglio di Amministrazione. Una sintesi dei dati di bilancio degli ultimi tre anni è riportata nella [pagina dedicata del sito →](#).

IL NOSTRO PURPOSE

Il nostro purpose, come anticipato nella lettera introduttiva, è

“WE ARE COMMITTED TO NURTURING INNOVATORS TO SHAPE A BETTER FUTURE FOR ALL”.

In una società in perpetua evoluzione che deve affrontare continue nuove sfide, siamo guidati dalla convinzione che abbiamo e possiamo svolgere un ruolo importante nel plasmare un mondo migliore per tutti. Crediamo che l'istruzione abbia e avrà un ruolo chiave nel preparare i leader e i manager ad affrontare le sfide più pressanti con cui la nostra società deve confrontarsi ed è per questo che siamo impegnati come agenti di cambiamento nel mondo del business: vogliamo essere riconosciuti a livello globale come la Business School più innovativa e impegnata nella costruzione di una società

responsabile, una posizione riflessa chiaramente nelle nostre strategia e visione.

Ci sforziamo di pensare fuori dagli schemi, per raggiungere i nostri obiettivi e creare ambienti innovativi in cui lavoriamo insieme, rispettando gli altri e sviluppando relazioni basate sulla fiducia. In POLIMI GSoM lavoriamo continuamente per realizzare nei fatti un modello operativo alimentato da uno scopo superiore, dalla riflessione e dalla centralità dell'essere umano, che pone le persone e la creazione di un futuro migliore per tutti e per tutte al centro delle nostre azioni.

Il nostro purpose definisce la Scuola che vogliamo essere in relazione anche ai programmi e ai servizi che eroghiamo, insieme alla nostra traiettoria basata su tre pilastri:

MAKE

per far accadere le cose con coraggio, disegnare il futuro, proprio e quello delle organizzazioni in cui si opera.

Comunichiamo pubblicamente – a partire dalla nostra presentazione istituzionale – il nostro purpose, la nostra mission e gli elementi chiave della nostra traiettoria evolutiva, che sono la base della formazione che eroghiamo, in primis, al nostro interno (verso il nostro staff), ma anche e soprattutto nei nostri programmi formativi: quelli offerti al target più junior, che hanno un approccio maggiormente specializzato, permettono di acquisire conoscenze specifiche e necessarie per operare in determinate aree o settori specifici ed entrare nei contesti lavorativi pronti a crescere come leader del futuro; i programmi per i professionisti con maggiore esperienza, i manager

CONNECT

per creare connessioni di valore, per sviluppare un capitale umano e relazionale.

e gli imprenditori che, attraverso percorsi flessibili e personalizzati, ottengono le competenze necessarie a essere essi stessi motori di innovazione e agenti del cambiamento delle aziende e del mercato studiando e lavorando di modo che le loro azioni non siano solo efficaci ma riflettano il loro purpose e le loro aspirazioni professionali, i loro valori e le loro convinzioni. Infine, i programmi per le aziende che, attraverso percorsi ad hoc, raggiungono obiettivi strategici, sviluppano l'attitudine al cambiamento e accrescono le competenze delle proprie risorse in ottica purposeful e senza dimenticare l'impatto che va al di là della massimizzazione dei risultati economici.

IGNITE

per accendere la scintilla e illuminare il futuro, facendo la differenza.

IL NOSTRO PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ

Come Politecnico di Milano School of Management dal 2014 aderiamo formalmente ai **Principles for Responsible Management Education** →, un’iniziativa supportata dalle Nazioni Unite creata nel 2007 con l’obiettivo di elevare il profilo di sostenibilità nella formazione aziendale e manageriale attraverso principi incentrati sul servizio alla società e sulla salvaguardia del nostro pianeta.

Il nostro percorso per la sostenibilità è iniziato, quindi, anche prima della nostra certificazione B Corp, ottenuta da POLIMI GSoM nel 2020 con un punteggio di 92.7 su 200 a seguito del completamento del Benefit Impact Assessment (BIA) e della relativa valutazione da parte dell’ente certificatore B Lab, organizzazione non profit che ha sviluppato lo standard B Corp per misurare la performance delle aziende in termini di sostenibilità, trasparenza e responsabilità.

Un risultato che nel 2020 ci ha permesso di superare o eguagliare il 65% delle imprese certificate B Corp nel mondo, considerato che il punteggio medio di 1270 aziende di medie dimensioni con 50-249 dipendenti che hanno completato il BIA è di 50.9 (dato aggiornato al 27 febbraio 2023) e che la soglia per qualificarsi è 80.

La nostra Business School è stata la prima Business School in Europa e fra le prime al mondo a ottenere la certificazione B Corp. La certificazione ha una validità di 3 anni, motivo per cui nel 2023 ci siamo sottoposti

al processo di ricertificazione, ancora in corso al momento della redazione della nostra Relazione d’Impatto 2023.

Il BIA, che abbiamo utilizzato come standard di riferimento principale per la nostra Relazione, prevede una valutazione da parte di valutatori terzi dell’ente B Lab su criteri qualitativi e quantitativi di sostenibilità e impatto relativamente a cinque settori, riportati di seguito con i relativi punteggi di dettaglio ottenuti nel 2020.

CATEGORIA	PUNTEGGIO OTTENUTO DA POLIMI GSOM	PUNTEGGIO MASSIMO
Governance	7,7	20
Lavoratori	26,9	50
Comunità	31,2	70
Ambiente	3,7	20
Clienti	22,9	40
Totale	92,7	200

La prospettiva esterna del BIA ci ha permesso di monitorare i risultati ottenuti in ambito sostenibilità dalla nostra Scuola e di porci nuovi obiettivi di miglioramento continuo. Per questo motivo, nel 2022 abbiamo creato l’unità amministrativa Strategic Projects, con un team dedicato al coordinamento e al monitoraggio delle attività legate alla sostenibilità e nel 2023 abbiamo nominato il nostro Responsabile di Sostenibilità di Scuola.

Nel 2022 abbiamo anche pubblicato il nostro primo Piano di Sostenibilità, che includeva, oltre a una lista di obiettivi e impegni per il futuro, un riepilogo delle iniziative avviate in ambito sostenibilità tra il 2020 e il 2022, quali: borse di studio per un valore di €1,35 milioni (di cui €65.000 dedicati ad allievi proveniente da Paesi economicamente svantaggiati); 400 ore di progetti pro bono per il mondo del non profit (attraverso l'iniziativa Leave Your Mark); il lancio di master specialistici dedicati nello specifico alla sostenibilità; il coinvolgimento di 200 allievi nell'esperienza dei TED Circles e TED COUNTDOWN in collaborazione con TEDxMilano; la collaborazione con altre B Corp per il progetto #UnlockEducation per formare 4 milioni di giovani tra i 14 e i 25 anni; il potenziamento dello smartworking per lo staff; il lancio della challenge

INNOVA Europe; l'avvio della collaborazione con 3 Business School ucraine.

Il nostro percorso ci ha portato anche ad ampliare le occasioni di valutazione, in ottica sempre di crescita e miglioramento, da parte di enti terzi: ad esempio, nel 2023 ci siamo sottoposti all'analisi di **EcoVadis** →, un business sustainability rating internazionale che ha valutato oltre 90.000 aziende in 175 Paesi e 200 settori (dato aggiornato al 2022), ottenendo la prima nostra prima Scorecard.

Con un punteggio totale di 53 su 100, la nostra Business School si è posizionata nel 58° percentile rispetto a tutte le aziende valutate nel nostro settore, considerato che la media di punteggio per tali aziende è di 46 su 100: un punteggio positivo che ci ha dato nuovi spunti di miglioramento.

CATEGORIA	PUNTEGGIO OTTENUTO DA POLIMI GSOM	MEDIA DI AZIENDE NEL NOSTRO SETTORE	PUNTEGGIO MASSIMO
Ambiente	50	42	100
Lavoro & diritti umani	60	59	100
Etica	50	46	100
Fornitori	30	33	100
Media Totale	53	46	100

Nel 2023 la Scuola si è sottoposta anche all'assessment BSIS (ottenuto formalmente a inizio 2024), che ha misurato l'impatto della Scuola su diverse dimensioni: finanziaria, educativa, sociale, reputazionale, sul business development, sulla ricerca e sull'ecosistema locale.



SIAMO UNA SOCIETÀ BENEFIT

La formalizzazione del nostro impegno per la sostenibilità è avvenuta con la trasformazione in Società Benefit a maggio 2023 tramite la modifica dello statuto di POLIMI GSoM, ai sensi dell'articolo 1, commi da 376 a 384 della Legge n.208/2015. Nell'esercizio delle attività, la nostra Scuola persegue 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 ed altri portatori di interesse.

IN PARTICOLARE, PERSEGUIAMO LE SEGUENTI FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE:

1. Dedicare parte delle attività formative post-laurea e post-esperienza ai temi della sostenibilità, dell'inclusione e dell'equità, anche sulla base della classificazione adottata dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) individuati dall'Organizzazione delle Nazioni Unite all'interno dell'Agenda 2030;

2. Attuare un'evoluzione progressiva del 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.

L'inserimento di tali finalità del nostro statuto, in linea con quanto riportato nel nostro purpose e nella nostra mission, è il riflesso del nostro impegno per creare impatto positivo: consideriamo gli aspetti legati all'impatto sociale e ambientale come una priorità e come fondamentali per il successo della nostra organizzazione.

INGAGGIO DEGLI STAKEHOLDER E MATRICE DI MATERIALITÀ

Nel Piano di Sostenibilità 2022 è stata presentata la prima analisi di materialità, i cui risultati sono stati impiegati anche nella nostra Relazione d’Impatto 2023.

Per tale analisi è stato avviato un dialogo aperto e strutturato con i nostri stakeholder per individuare le priorità di sostenibilità per POLIMI GSoM.

Il processo, avviato nel 2021, è stato suddiviso in quattro fasi:

1. la definizione di una prima shortlist di SDGs da parte di un comitato dedicato;
2. la valutazione degli SDGs in termini di rilevanza per la Scuola da parte di una selezione di stakeholder interni ed esterni;
3. la costruzione di una matrice di materialità;
4. la selezione dei temi materiali espressi in termini di SDGs.

Nella prima fase, il comitato dedicato, composto da cinque membri della Faculty caratterizzati da esperienza e interessi concreti nella loro ricerca accademica legati ai temi della sostenibilità, partendo dalla lista dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite con i relativi 169 sotto-obiettivi a essi associati hanno effettuato una prima selezione di 38 sotto-obiettivi da sottoporre alla valutazione degli stakeholder della Scuola.

Nella seconda fase, i 38 sotto-obiettivi sopra definiti sono stati valutati in termini di rilevanza per POLIMI GSoM in una scala predefinita da 1 (poco

rilevante, marginale) a 5 (assolutamente rilevante, fondamentale). Nella valutazione sono stati coinvolti due gruppi di stakeholder:

1. interni a POLIMI GSoM, e un gruppo composto da parte dello staff e parte del Comitato Esecutivo;
2. altri stakeholder di POLIMI GSoM, nello specifico i Soci, i principali clienti corporate, una selezione di allievi in corso e di Alumni, una selezione dei membri della nostra Faculty.

La survey anonima con la quale si è raccolta la valutazione ha coinvolto complessivamente oltre 80 stakeholder interni e oltre 120 esterni, per un totale di 209 questionari compilati.

Nella terza fase, i dati ottenuti sono stati incrociati nella matrice di materialità per confrontare la rilevanza percepita all’interno con la prospettiva degli stakeholder. La matrice di materialità risultante è stata costruita considerando, sull’asse verticale, il punteggio attribuito dagli interni a ognuno dei 38 sotto-obiettivi e, sull’asse orizzontale, il punteggio medio attribuito dagli stakeholders. Tenendo conto dei punteggi medi ottenuti, si sono individuate cinque fasce sufficientemente omogenee:

1. punteggio medio inferiore a 3,40 (rilevanza bassa, in rosso);
2. punteggio compreso tra 3,40 e 3,70 (rilevanza medio-bassa, in arancione)
3. punteggio compreso tra 3,71 e 3,99 (rilevanza media, in giallo);
4. punteggio compreso tra 4,00 e 4,12 (rilevanza medio-alta, in blu);
5. punteggio superiore a 4,12 (rilevanza alta, in verde).



Nella rappresentazione di seguito riportata, il primo numero riguarda l'SDG ed il secondo il sotto-obiettivo (così, ad esempio, 10.2 è il sotto-obiettivo 2 dell'SDG 10), secondo la dicitura alfanumerica ufficiale.

STAKEHOLDERS

		ESTERNI				
PUNTEGGIO MEDIO		< 3,40	3,40-3,70	3,71-3,99	4-4,12	> 4,12
INTERNI	> 4,12			12.8; 13.3	10.2	4.4; 4.7; 8.2
	4-4,12			4.b	4.3; 4.5; 5.1; 8.4; 12.6	5.5; 5.b; 7.2
	3,71-3,99	12.a; 12.1; 17.16	1.4; 9.a; 10.4; 11.4; 17.3	5.c; 8.6; 9.2; 9.4; 16.5; 16.7; 11.6	7.3	
	3,40-3,70	8.9; 11.a	4.c; 12.3; 12.4	12.5		
	< 3,40	5.2				

RILEVANZA: ■ BASSA ■ MEDIO-BASSA ■ MEDIA ■ MEDIO-ALTA ■ ALTA

Nella quarta e ultima fase, sulla base della matrice di materialità, abbiamo indicato le priorità nell'identificazione degli obiettivi. A partire da quelli in alto a destra, sono stati selezionati complessivamente 16 sotto-obiettivi afferenti a 7 SDGs, corrispondenti a quelli indicati nelle fasce verde e azzurra della matrice (rispettivamente rilevanza medio-alta e alta).

I 7 SDGs identificati come rilevanti sono:

- **SDG 4**, associato all'**istruzione di qualità**;
- **SDG 5**, relativo alla **parità di genere**;
- **SDG 7**, associato all'**energia pulita ed accessibile**;
- **SDG 8**, relativo al **lavoro dignitoso e alla crescita economica**;
- **SDG 10**, associato alla **riduzione delle disuguaglianze**;
- **SDG 12**, relativo al **consumo e alla produzione responsabile**;
- **SDG 13**, associato alla **lotta al cambiamento climatico**.



Tali obiettivi sono in linea con il nostro purpose, richiamato in precedenza e che ha il suo cuore nell'espressione

SHAPE A BETTER FUTURE FOR ALL

È infatti attraverso il nostro agire (SHAPE), ossia garantendo una formazione di qualità che permetta lavoro dignitoso e crescita economica, e pur tuttavia imperniata su quei contenuti di sostenibilità (BETTER FUTURE) che riguardano il consumo e la produzione responsabili, la lotta al cambiamento climatico e l'energia pulita ed accessibile, che siamo in grado di generare l'impatto più ampio possibile (FOR ALL), impegnandoci nella riduzione delle disuguaglianze e per la parità di genere.



Nella tabella di seguito riportiamo il dettaglio del 16 sotto-obiettivi selezionati.

# SOTTO OBIETTIVO	DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE
4.3	ISTRUZIONE DI QUALITÀ Istruzione di qualità per tutti e accessibile	Entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad un'istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.
4.4	ISTRUZIONE DI QUALITÀ Competenze per un lavoro dignitoso	Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.
4.5	ISTRUZIONE DI QUALITÀ Istruzione inclusiva	Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili.
4.7	ISTRUZIONE DI QUALITÀ Istruzione per vita e sviluppo sostenibili	Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.
4.b	ISTRUZIONE DI QUALITÀ Borse di studio per lo sviluppo	Entro il 2030, espandere sostanzialmente a livello globale il numero di borse di studio, in particolare quelle a disposizione dei Paesi in via di sviluppo, dei piccoli Stati insulari e dei Paesi africani, per l'iscrizione all'istruzione superiore, comprendendo programmi per la formazione professionale e della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, tecnici, ingegneristici e scientifici.
5.1	PARITÀ DI GENERE Nessuna discriminazione	Porre fine ad ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo.
5.5	PARITÀ DI GENERE Leadership al femminile	Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.
5.b	PARITÀ DI GENERE Tecnologia per il lavoro femminile	Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne.
7.2	ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE Energie rinnovabili	Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale.
7.3	ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE Efficienza energetica	Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.

8.2	LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA Incrementare la produttività	Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.
8.4	LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA Maggiore efficienza nell'utilizzo di risorse	Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i paesi sviluppati che prendono l'iniziativa.
10.2	RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE Più inclusione sociale economica e politica	Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.
12.6	CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI Grandi imprese più sostenibili	Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche.
12.8	CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI Accesso alle informazioni e consapevolezza	Entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.
13.3	LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO Fronteggiare i cambiamenti climatici	Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.



Il processo descritto in questa sezione è solo un esempio di ingaggio dei nostri stakeholder (altri sono presentati nelle sezioni successive della relazione): nel corso dei prossimi anni riproporremo un'analisi strutturata di materialità, coinvolgendo nuovamente diversi portatori di interesse. In attesa di riavviare questo processo, invitiamo i lettori di questa Relazione d'Impatto a riportarci i propri feedback, indicarci suggerimenti e spunti di miglioramento o a proporci un momento di confronto al seguente [link](#) →.

OBIETTIVI 2022-2023

Come anticipato nell'introduzione, all'interno del nostro Piano di Sostenibilità 2022 e in base all'analisi di materialità, la nostra Scuola si è posta obiettivi specifici legati alla sostenibilità rispetto a tre target (allievi, collaboratori e governance), che per trasparenza riportiamo in questo documento,

indicando lo stato di aggiornamento dei risultati.

Le attività relative ad alcuni obiettivi sono ancora "in corso", altre sono "completate e in evoluzione", perché consideriamo che sia necessario continuare a lavorare su tutti i temi che sono stati individuati come prioritari, sempre in ottica di miglioramento continuo.

LEGENDA:



IN CORSO



COMPLETATO
E IN EVOLUZIONE

CODICE

TARGET

DESCRIZIONE

G1

Governance & Stakeholder

Intraprendere iniziative colte alla riduzione del nostro impatto ambientale promuovendo la consapevolezza e la partecipazione, anche attraverso un coinvolgimento attivo, di tutti gli stakeholder.

SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ

7.2; 7.3; 12.6; 12.8; 13.3

STATUS



RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE

Sezioni "Governance d'Impresa" e "Ambiente"

CODICE

TARGET

DESCRIZIONE

G2

Governance & Stakeholder

Rappresentare per tutti gli stakeholder un punto di riferimento sui temi della sostenibilità sociale e ambientale, attraverso un processo strutturato di coinvolgimento e la promozione di iniziative volte al miglioramento del proprio impatto sulla comunità.

SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ

8.4

STATUS



RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE

Sezioni "Governance", "Lavoratori", "Allievi", "Comunità" e "Ambiente"

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
G3	Governance & Stakeholder	Prepararci alla trasformazione in Società Benefit attraverso l'identificazione di obiettivi e KPI che stimolino il perseguimento di un positivo impatto ambientale e sociale e che indichino un percorso per il miglioramento continuo.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
4.4; 4.5; 5.1; 7.2; 7.3; 8.2; 10.2; 12.6; 13.3		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezione "Governano d'impresa"

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
G4	Governance & Stakeholder	Assicurare trasparenza, competenza, indipendenza e partecipazione negli organi di governo e amministrazione della Scuola.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
4.4; 4.5; 10.2		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezione "Governano d'impresa"

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
G5	Governance & Stakeholder	Garantire esplicitamente, nei rapporti con i fornitori, che siano rispettati i requisiti di sostenibilità sociale, ambientale ed equità lavorativa che noi perseguiamo per noi stessi, favorendo in particolare coloro che garantiscono le maggiori ricadute nelle comunità in cui operiamo, oltre le mere logiche reddituali.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
12.6; 13.3		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezione "Comunità"

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
01	Collaboratori	Promuovere ed estendere la cultura del feedback, favorendo la crescita sia individuale che di team e stimolando il processo di ascolto dei collaboratori come parte integrante del processo decisionale e come supporto al perseguimento di obiettivi sociali e ambientali.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
5.1; 5.5; 8.4		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezione "Lavoratori"

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
02	Collaboratori	Adottare strumenti e meccanismi che rendano più sicuro e flessibile il worklife balance dei collaboratori di POLIMI Graduate School of Management e promuoverne la consapevolezza con l'obiettivo di migliorare il benessere personale e aziendale.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
5.b.; 8.2; 8.4		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezione "Lavoratori"

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
03	Collaboratori	Promuovere attivamente, con l'esempio e attraverso la formazione, la consapevolezza tra i collaboratori di POLIMI Graduate School of Management dell'importanza dei temi sociali e ambientali, dell'inclusione e della lotta contro ogni forma di ingiustizia e discriminazione, e favorirne ed incentivarne, con il coinvolgimento delle comunità locali, il contributo fattivo.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
4.4; 4.7; 5.1; 5.b; 10.2; 12.8		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezione "Lavoratori"

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
C4	Collaboratori	Verificare che sia concesso a tutti i collaboratori un trattamento economico congruo e rispettoso, combattendo qualsiasi forma di discriminazione e promuovendo esplicitamente politiche di inclusione e di equità salariale.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
5.1; 5.5; 8.2; 10.2		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezione “Lavoratori”

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
A1	Allievi	Contribuire al miglioramento e allo sviluppo dei propri allievi, come persone e come professionisti che vogliono “lasciare il segno” per una comunità e una società migliore, attraverso la promozione di iniziative sociali, attività formative mirate e servizi di supporto.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
4.3; 4.4; 4.5; 4.7; 4.b; 8.2; 10.2; 12.8		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezioni “Allievi” e “Comunità”

CODICE	TARGET	DESCRIZIONE
A2	Allievi	Aumentare la consapevolezza degli allievi sulle policy della Scuola e sull’offerta formativa, in un’ottica di piena trasparenza sul rispetto delle disposizioni di legge e degli obiettivi della Scuola e sugli impegni assunti in favore dell’ambiente e delle comunità in cui opera.
SDG DI RIFERIMENTO IDENTIFICATI COME PRIORITARI IN BASE AD ANALISI DI MATERIALITÀ		STATUS
4.3; 4.5; 4.b		
		RIFERIMENTI NELLA RELAZIONE
		Sezioni “Governance”, “Allievi” e “Comunità”

Nelle sezioni successive della Relazione presenteremo i dettagli relativi ai progressi rispetto ai singoli obiettivi (in un paragrafo dedicato per ciascun ambito identificato nel 2022 – governance, collaboratori, allievi).



OBIETTIVI 2022-2023 RAGGIUNTI RELATIVI ALLA GOVERNANCE

LEGENDA:



IN CORSO



COMPLETATO
E IN EVOLUZIONE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE	STATUS
G1	Intraprendere iniziative colte alla riduzione del nostro impatto ambientale promuovendo la consapevolezza e la partecipazione, anche attraverso un coinvolgimento attivo, di tutti gli stakeholder	
G2	Rappresentare per tutti gli stakeholder un punto di riferimento sui temi della sostenibilità sociale e ambientale, attraverso un processo strutturato di coinvolgimento e la promozione di iniziative volte al miglioramento del proprio impatto sulla comunità	
G3	Prepararci alla trasformazione in Società Benefit attraverso l'identificazione di obiettivi e KPI che stimolino il perseguimento di un positivo impatto ambientale e sociale e che indichino un percorso per il miglioramento continuo	
G4	Assicurare trasparenza, competenza, indipendenza e partecipazione negli organi di governo e amministrazione della Scuola	
G5	Garantire esplicitamente, nei rapporti con i fornitori, che siano rispettati i requisiti di sostenibilità sociale, ambientale ed equità lavorativa che noi perseguiamo per noi stessi, favorendo in particolare coloro che garantiscono le maggiori ricadute nelle comunità in cui operiamo, oltre le mere logiche reddituali	

L'obiettivo G1 è in corso, in quanto nel 2022 abbiamo aderito a CO2alizione per l'Europa (nel 2023 si è trasformata in CO2alizione per l'Italia, a cui abbiamo aderito nuovamente), impegnandoci a contribuire al raggiungimento degli obiettivi di neutralità climatica dell'Unione Europea (maggiori dettagli sono riportati nella sezione "Ambiente").

Nel 2022 abbiamo esplicitato anche alcuni impegni relativi alla sostenibilità dei nostri fornitori – formalizzati internamente nel 2023 con una sezione dedicata all'interno della Policy ESG – e al monitoraggio dei consumi energetici, di acqua e relativi alla produzione dei rifiuti che abbiamo avviato e che proseguiremo nel periodo 2024-2026.

L'obiettivo G2 è completato, in quanto:

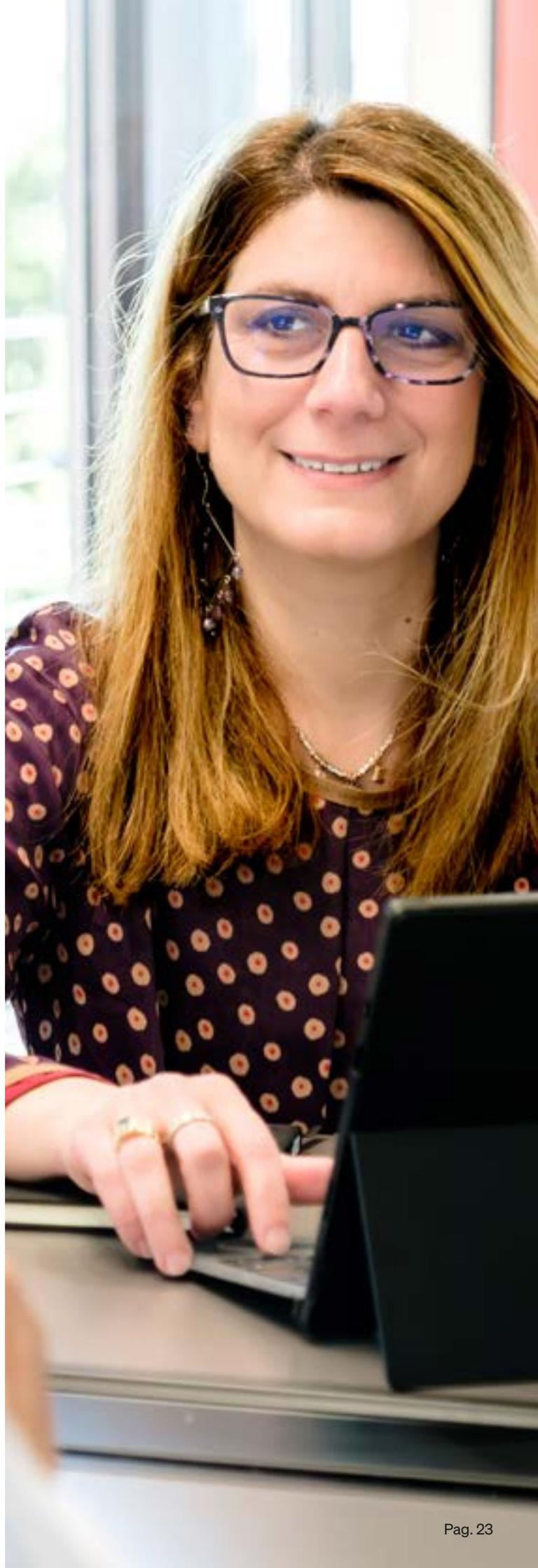
- nel 2022 abbiamo realizzato la prima analisi di materialità con i nostri stakeholder e, in linea con la prassi di altre organizzazioni, prevediamo di ripeterla ogni 3 anni, tenendo conto anche di aggiornamenti dei relativi standard nazionali e internazionali;
- offriamo contributi allo studio per diverse categorie di studenti meno rappresentati, ad esempio in base al genere e alla provenienza geografica.

L'obiettivo G3 è completato, in quanto nel 2023 POLIMI Graduate School of Management ha predisposto e sottoposto ad approvazione formale del CdA la modifica del proprio Statuto per la trasformazione in Società Benefit.

L'obiettivo G4 è stato completato, inizialmente con la pubblicazione del primo Piano di Sostenibilità nel 2022 ed evoluto con la nostra trasformazione in Società Benefit, che implica un nostro impegno a pubblicare annualmente una Relazione d'Impatto.

L'obiettivo G5 è in corso: la Policy ESG sopra menzionata e condivisa internamente con il nostro staff, sottolinea l'importanza di garantire che i nostri fornitori siano allineati con i principi di sostenibilità e di impatto positivo della nostra Business School.

Rispetto agli obiettivi 2022 relativi a collaboratori e allievi verranno presentati i risultati in paragrafi dedicati alla fine di ciascun capitolo dedicato.



OBIETTIVI 2024-2026

Partendo dagli obiettivi posti nel 2022 e dai risultati raggiunti e sempre tenendo conto delle priorità indicate dall'analisi degli stakeholder, ci siamo posti nuovi obiettivi triennali, inclusi nella Strategia

della nostra Scuola relativa al periodo 2024-2026, attualmente in fase di discussione interna e di validazione.

Tali obiettivi continuano a tenere in considerazione gli SDGs identificati come prioritari dalla nostra prima analisi e sono basati su tre pilastri:

- l'impegno a offrire opportunità di apprendimento e formazione per sviluppare le competenze legate al purpose e alla sostenibilità a un numero crescente di studenti e professionisti;
- la volontà di dare ispirazione e opportunità di networking per generare e far crescere la consapevolezza all'interno della nostra Community sui temi legati al purpose e alla sostenibilità;
- la determinazione nel mobilitare maggiori risorse economiche per generare impatto positivo sulla società tramite la formazione.

Di seguito riportiamo gli obiettivi per il 2024-2026 e i relativi indicatori chiave di prestazione (KPIs), qualitativi e quantitativi, per l'anno 2024. Gli obiettivi si collegano anche a quelli del 2022 e agli SDG identificati come prioritari per la Scuola.

OBIETTIVO	TARGET 2024
Mappare e aumentare i contenuti legati agli SDGs in tutti i nostri programmi educativi	<ul style="list-style-type: none">• 50% corsi mappati• 80% Project Works mappati
Aumentare il coinvolgimento dei nostri studenti e Alumni in challenge e premi sulla sostenibilità	<ul style="list-style-type: none">• 15 Project Works partecipanti a SoM Prize for SDGs• 165 studenti partecipanti a challenge sulla sostenibilità• 4 challenge proposte
Sviluppare ulteriormente l'iniziativa Coffee Talk with Impact, introdotta in via sperimentale nel 2023, per incoraggiare il coinvolgimento dei nostri stakeholder sui temi del purpose e della sostenibilità	<ul style="list-style-type: none">• 40 partecipanti l'anno
Sviluppare ulteriormente il progetto Leave Your Mark	<ul style="list-style-type: none">• 15 progetti di consulenza con enti del terzo settore• 45 Alumni coinvolti in progetti di consulenza• 40 persone (staff o studenti) coinvolte in attività di volontariato• 320 ore di volontariato
Offrire programmi educativi gratuitamente per organizzazioni non profit per supportarli nello sviluppo delle loro competenze e dei loro processi	30 ore formative 2 enti non profit coinvolti
Garantire che i fornitori rispettino i criteri ESG definiti dalle policy della Scuola	<ul style="list-style-type: none">• 40% dei fornitori monitorati tramite survey• 40% dei fornitori informati di nostra Policy ESG

Continuare il processo di monitoraggio e miglioramento utilizzando il rating EcoVadis	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del punteggio 53/100
Introdurre un Impact Committee composto da diversi stakeholder che supportino la Scuola sui temi di impatto e sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione del processo
Favorire attività di raccolta e riutilizzo all'interno della nostra Scuola	<ul style="list-style-type: none"> • 2 raccolte
Introdurre un sistema per monitorare e ridurre il consumo di acqua	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione del processo e attivazione del monitoraggio dati
Introdurre un sistema per monitorare e ridurre la produzione di rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> • Impostazione del progetto di misurazione • Rimozione dei cestini nei singoli uffici • 25% catering aderenti all'iniziativa zero food waste
Introdurre un sistema per monitorare e ridurre i consumi di energia e le emissioni CO ₂ (Scope 1-2-3) della Scuola	<ul style="list-style-type: none"> • Per Scope 1-2 attivazione del monitoraggio dati e compensazione del 100% delle emissioni • Per Scope 3 definizione del piano di analisi dell'impronta carbonica
Offrire nuove opportunità ai nostri Alumni esperienze legate a purpose e sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> • 50 partecipanti alla Social Impact League
Sviluppare una serie di iniziative per promuovere la diversità e l'inclusione del nostro Staff e la consapevolezza sulla sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> • 70% staff coinvolto
Introdurre esperienze sul tema "Managing with Purpose" durante gli study tour organizzativi dalla nostra Scuola	<ul style="list-style-type: none"> • 100 studenti esposti a esperienze sul tema "Managing with Purpose"
Sviluppare l'iniziativa INNOVA Europe Challenge	<ul style="list-style-type: none"> • 8 Business School partner internazionali coinvolte • 100 studenti e/o Alumni partecipanti
Supportare le Business School in paesi emergenti tramite attività pro bono	<ul style="list-style-type: none"> • 1 attività pro bono realizzata • €50.000 investiti dalla Scuola per l'attività
Rivedere i processi amministrativi per ridurre ulteriormente l'utilizzo di carta tramite sistemi digitali	<ul style="list-style-type: none"> • 7 su 12 documenti amministrativi gestiti in modalità paperless



LAVORATORI

CONDIZIONI LAVORATIVE

La Scuola, al 31 dicembre 2023, contava 164 lavoratori (di cui 158 a tempo pieno e 6 part-time) mentre al 31 dicembre 2022 la Scuola contava 162 lavoratori (di cui 155 a tempo pieno e 7 part-time). Nel 2023, 21 dipendenti hanno cessato il rapporto

di lavoro con POLIMI GSoM (equivalenti all'11% del totale dei dipendenti), mentre 34 dipendenti hanno ottenuto una promozione interna nel 2023 (equivalenti al 18% del totale dei dipendenti).

164 lavoratori 75% donne

Di seguito si riportano alcuni dati legati ad aspetti di sostenibilità e diversità:

- si identifica come donna il 75% dei dipendenti, il 57% dei dipendenti con ruoli manageriali e il 27% dei membri del CdA;
- la media d'età anagrafica dei dipendenti è di 37 anni, quella dei manager è di 44 anni (7% dei dipendenti ha un'età anagrafica inferiore a 24 anni o superiore a 50 anni)
- il 95% dei dipendenti lavora nelle sedi di Milano;
- il 2% circa dei lavoratori ha una disabilità dichiarata (e come tale appartiene a categorie protette, come definite in base all'art.11 della legge n.68/99);
- 2 manager hanno un ruolo esplicitamente dedicato alla sostenibilità, nello specifico il Responsabile di Sostenibilità della Scuola (che nel 2023 coincide con l'Executive Director People, Organization & School Excellence) e la Talent Development, Wellbeing & D&I Manager.

A ottobre 2023 POLIMI Graduate School of Management ha ottenuto la certificazione **Great Place To Work®**, riconoscimento conseguito sulla base di un questionario compilato dallo staff per misurare la fiducia dei collaboratori e le politiche HR. Dai riscontri ottenuti durante l'iter di valutazione è emerso quanto sia fortemente radicato un senso di squadra all'interno della Community della nostra Scuola. Le persone percepiscono l'ambiente di lavoro come amichevole e ospitale, mentre al management viene riconosciuto il suo ruolo di promotore per il comportamento inclusivo che è connaturato all'interno della nostra realtà.



Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore Commercio, il Modello 231, il Codice Etico e il Regolamento Aziendale del Rapporto di Lavoro (di seguito anche "Regolamento Aziendale"), condivisi con lo staff, riportano informazioni dettagliate riguardo alle condizioni di lavoro e alla gestione dei dipendenti. Tramite questi documenti, POLIMI GSoM garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti sicuri e sottolinea che i rapporti di ogni genere, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di lealtà, onestà,

collaborazione e reciproco rispetto attraverso un dialogo costante e trasparente.

POLIMI Graduate School of Management, come indicato nel Modello 231, nel Regolamento Aziendale e nel Codice Etico, mette al centro l'integrità fisica e cultura della persona. Ciò implica, in primis, il rispetto di tutti gli adempimenti legati alla sicurezza, previsti dal Decreto Legislativo 81/08, come confermato dall'ultimo Report sulla sicurezza nei luoghi di lavoro relativo all'anno

2023 redatto da un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno e dal Documento sulla Valutazione dei rischi pubblicati nel 2020. Tali documenti includono meccanismi preventivi messi in atto riguardo alla salute e alla sicurezza dei dipendenti quali misure preventive per i disturbi muscolo-scheletrici (legati ad attività che prevedono l'utilizzo di videoterminali, la movimentazione manuale di carichi minimi e fattori ergonomici) e altri rischi

trasversali, quali fattori psicologici e potenziali rischi da stress lavoro-correlato.

POLIMI GSoM prevede anche per tutti i dipendenti attività di formazione legate alla sicurezza (attività di formazione sul tema per tutti e attività formative specifiche per addetti antincendio e per addetti primo soccorso) e la sorveglianza sanitaria obbligatoria, secondo quanto previsto dal piano sanitario redatto dal medico esterno competente.

La Scuola offre anche la possibilità ai dipendenti full-time e part-time di accedere a prestazioni sanitarie tramite assicurazioni sanitarie integrative e centri convenzionati quali:

- **Visite convenzionate tramite Fondo Est e UniSalute,**
per tutti gli impiegati, in base a quanto previsto dal CCNL e tramite il fondo QUAS per i quadri e il fondo FASDAC per i dirigenti;
- **Piani di assistenza sanitaria integrativa con Willis Towers Watson,**
possibilità data nel 2023, in continuità con quanto avviato già dal 2014, ai dipendenti che ne fanno richiesta;
- **Visite convenzionate disponibili nel piano welfare**
mediante la piattaforma del nostro partner Edenred;
- **Visite di prevenzione**
in collaborazione con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori (LILT).



Nel 2023, inoltre, è stata attivata una collaborazione per promuovere uno stile di vita più attivo con l'associazione **PlayMore!**, un'organizzazione non profit che promuove attività sportive e sociali inclusive, per dare la possibilità ai dipendenti di partecipare, su base volontaria e in orario lavorativo, ad allenamenti settimanali di corsa.

La collaborazione con **Edenred** non si limita alla salute: POLIMI GSoM offre anche ai dipendenti un piano welfare onnicomprensivo di servizi, che permette di utilizzare un credito welfare disponibile per servizi e rimborsi legati a trasporti, assistenza ai familiari, previdenza complementare, buoni acquisto, istruzione e formazione, sanità, cultura e tempo libero, sport e benessere e viaggi.





Altro strumento legato al benessere dei dipendenti è la possibilità di lavorare in modalità agile. Il Regolamento Lavoro Agile, introdotto nella sua ultima versione a decorrere dal 2022, permette su base volontaria e reversibile, previa sottoscrizione di un accordo individuale di lavoro agile, a tutti i dipendenti full-time e part-time a tempo indeterminato e determinato e in apprendistato, purché le mansioni siano compatibili con l'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile e la cui attività non debba necessariamente svolgersi in costante interconnessione fisica con

gli altri colleghi di lavoro, di svolgere il lavoro in maniera flessibile in un luogo diverso dalla sede di lavoro abituale fino ad un massimo di tre giornate alla settimana. Il Regolamento esplicita le modalità di lavoro agile (quali la fascia oraria e i requisiti di connessione) e prevede il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro durante le pause e al termine della prestazione lavorativa.

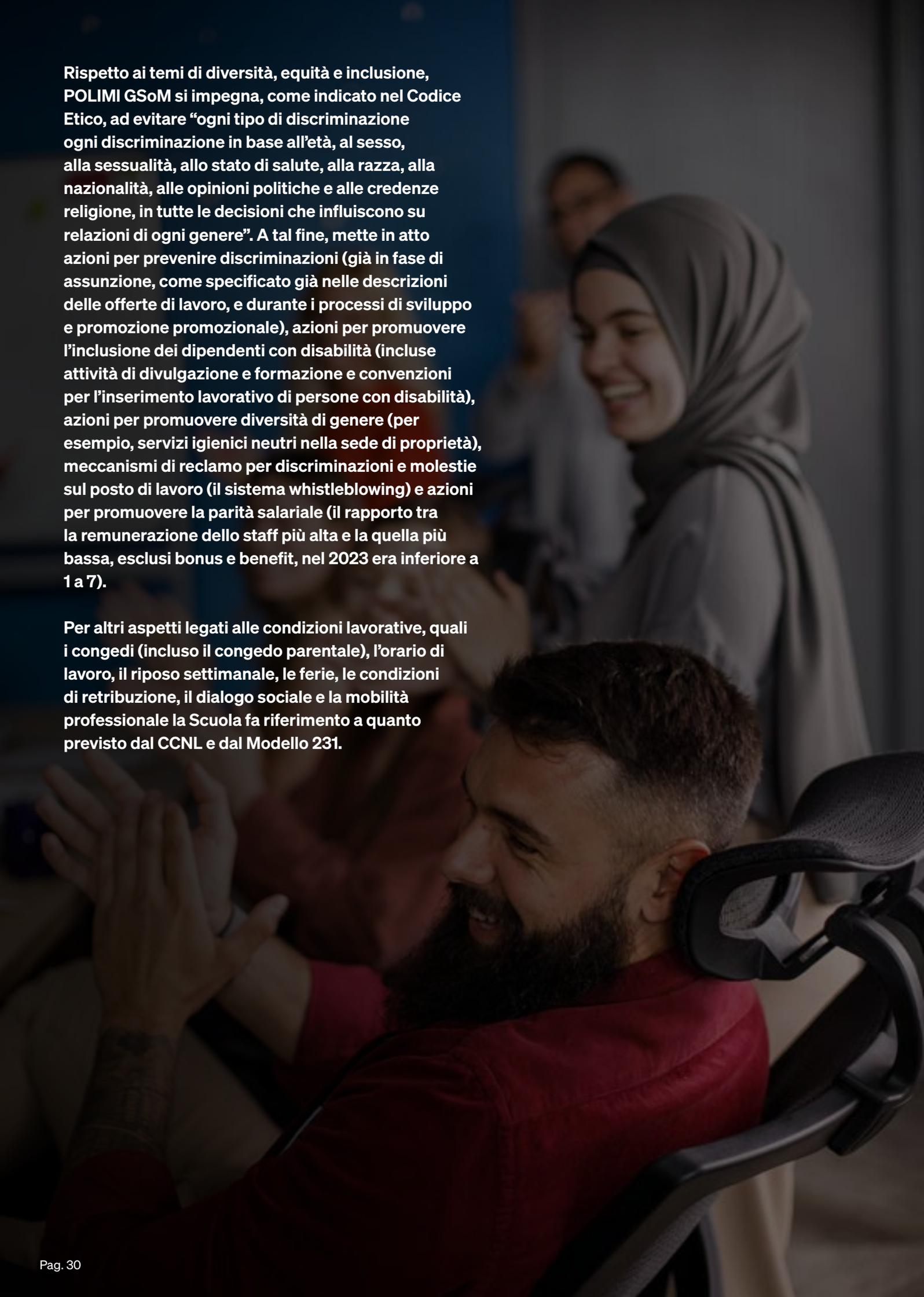
Nel 2023 è stata estesa, limitatamente al periodo estivo (luglio e agosto), la possibilità di lavorare in modalità agile fino a cinque giorni a settimana.

Altro aspetto relativo alle condizioni lavorative è il bonus: ai dipendenti (incluso il personale in apprendistato) full-time e part-time che abbiano prestato almeno sei mesi di servizio durante l'anno è prevista l'erogazione di un bonus, di cui una parte è legata a un sistema di KPI incentrato su obiettivi quantitativi e sul livello di servizio attraverso apposita survey di soddisfazione sottoposta a clienti interni o esterni, a seconda delle aree.

A maggio 2022 è stato avviato un nuovo sistema di gestione e monitoraggio della performance individuale dei dipendenti, realizzato da un processo di co-creazione tramite una survey e interviste individuali allo staff e in collaborazione con consulenti esterni. Il sistema prevede la separazione dell'incontro

di feedback da quello sul raggiungimento dei KPI e dei relativi bonus, con due momenti ufficiali all'anno distinti. L'incontro di feedback previsto nel sistema di gestione e monitoraggio della performance individuale dei dipendenti, attivo dal 2023, si concentra su schede di valutazione compilate da ciascun dipendente e dal proprio responsabile, in un sistema che include l'autovalutazione e la raccolta di feedback di altri stakeholder interni ed esterni. Nel 2023 72,6% dei lavoratori ha ricevuto un bonus.

Per quanto riguarda le condizioni di trattamento dei tirocinanti, POLIMI GSoM prevede quanto segue: il tirocinio può avere la durata massima di un anno, sono previsti programmi che ne definiscono gli obiettivi, le persone in stage ricevono revisioni formali delle loro prestazioni e hanno l'opportunità formale di fornire feedback sulla loro esperienza. Nel 2023 sono stati assunti 7 tirocinanti con contratti a tempo pieno o part-time.



Rispetto ai temi di diversità, equità e inclusione, POLIMI GSoM si impegna, come indicato nel Codice Etico, ad evitare “ogni tipo di discriminazione ogni discriminazione in base all’età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religione, in tutte le decisioni che influiscono su relazioni di ogni genere”. A tal fine, mette in atto azioni per prevenire discriminazioni (già in fase di assunzione, come specificato già nelle descrizioni delle offerte di lavoro, e durante i processi di sviluppo e promozione promozionale), azioni per promuovere l’inclusione dei dipendenti con disabilità (incluse attività di divulgazione e formazione e convenzioni per l’inserimento lavorativo di persone con disabilità), azioni per promuovere diversità di genere (per esempio, servizi igienici neutri nella sede di proprietà), meccanismi di reclamo per discriminazioni e molestie sul posto di lavoro (il sistema whistleblowing) e azioni per promuovere la parità salariale (il rapporto tra la remunerazione dello staff più alta e la quella più bassa, esclusi bonus e benefit, nel 2023 era inferiore a 1 a 7).

Per altri aspetti legati alle condizioni lavorative, quali i congedi (incluso il congedo parentale), l’orario di lavoro, il riposo settimanale, le ferie, le condizioni di retribuzione, il dialogo sociale e la mobilità professionale la Scuola fa riferimento a quanto previsto dal CCNL e dal Modello 231.

FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO

Per la propria natura, la nostra Business School punta alla formazione per tutti, inclusi i propri dipendenti. Per lo staff i momenti di formazione e informazione riguardano:

- aspetti legati a governance, policy e procedure (es. Manuale 231, Codice Etico, sicurezza, procedura whistleblowing) – lo staff è regolarmente informato nel caso di modifiche di tali documenti o nella pubblicazione di nuove policy interne (es. la Policy ESG);
- competenze trasversali per lo sviluppo professionale e personale non direttamente legato alla carriera, oltre ad un accompagnamento formativo sullo sviluppo della nostra cultura interna in linea con i valori aziendali di POLIMI GSoM;
- tematiche sociali e ambientali rilevanti per la missione di POLIMI GSoM e, in generale, anche per la vita personale privata.

I corsi e gli incontri sono gestiti internamente (ne sono esempi attività co-progettate e realizzate direttamente da parte dello staff, ma anche conferenze, seminari e corsi parte del catalogo della Business School), altri

sono svolti in collaborazione con esterni (ne sono esempi attività di formazione gestite da professionisti esterni, così come conferenze, corsi e seminari realizzati da organizzazioni terze).

NEL 2023

100% DELLO STAFF

ha partecipato ad attività di formazione, inclusi corsi obbligatori e non (oltre il 75% a formazioni e workshop non obbligatori dedicati in modo specifico a tematiche sociali e ambientali), per una media di 17 ore a persona.



Oltre alla formazione su tematiche specifiche, in occasione degli incontri periodici rivolti a tutto lo staff (sono previsti incontri informali di allineamento ogni due settimane e incontri formali 3 volte all'anno), vengono condivisi i principali aggiornamenti legati alle iniziative di sostenibilità della Scuola, i cui dettagli sono pubblicati anche su canali interni, quali mail e canali MS Teams dedicati.

Per i nuovi lavoratori (manager inclusi) dal 2023 è previsto un momento di induction dedicato a tali iniziative, per dare maggiore consapevolezza sul percorso della Scuola in ambito sostenibilità, offrire il quadro delle iniziative in corso (rivolte a staff, studenti e alla comunità) e anticipare iniziative future.



Gli incontri di allineamento sono anche occasioni per annunciare e avviare iniziative che coinvolgono attivamente lo staff per proposte rispetto ad attività e processi. Si riportano di seguito alcuni esempi:

- **Nel 2022 la creazione di tavoli di lavoro**, formati da oltre 20 membri dello staff di aree diverse, per la co-progettazione, insieme alle unità Strategic Projects ed HR, di un palinsesto di attività formative avviato nel 2022 ed esteso nel 2023 su temi quali diversità e inclusione (genere, intergenerazionalità, disabilità e interculturalità), alimentazione sostenibile, finanza sostenibile, gestione dello stress e volontariato;
- **La “suggestion box” attiva dal 2022**, tramite la quale lo staff, inclusi i nuovi dipendenti, può condividere in qualsiasi momento suggerimenti e segnalazioni legate a temi di sostenibilità, impatto e inclusione con l’unità Strategic Projects, di persona o via mail tramite un indirizzo dedicato;
- **Nel 2023 il lancio di una call for ideas** per raccogliere e valutare proposte da tutto lo staff da integrare all’interno della Strategia di Scuola 2024-2026;
- **Da giugno 2023 è stato avviato il progetto pilota “Coffee Talk with Impact”**, che prevede la possibilità per lo staff di iscriversi e partecipare in piccoli gruppi a incontri organizzati ogni due settimane dall’unità Strategic Projects per condividere aggiornamenti, attivare nuove sinergie tra le aree legate ai temi di sostenibilità e impatto, e fornire riscontri e suggerimenti per attività in corso o nuove – nei primi 6 mesi 20 membri dello staff hanno partecipato agli incontri.



OBIETTIVI 2022-2023 RAGGIUNTI RELATIVI AI LAVORATORI

LEGENDA:



IN CORSO



COMPLETATO
E IN EVOLUZIONE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE	STATUS
C1	Promuovere ed estendere la cultura del feedback, favorendo la crescita sia individuale che di team e stimolando il processo di ascolto dei collaboratori come parte integrante del processo decisionale e come supporto al perseguimento di obiettivi sociali e ambientali.	
C2	Adottare strumenti e meccanismi che rendano più sicuro e flessibile il worklife balance dei collaboratori di POLIMI Graduate School of Management e promuoverne la consapevolezza con l'obiettivo di migliorare il benessere personale e aziendale.	
C3	Promuovere attivamente, con l'esempio e attraverso la formazione, la consapevolezza tra i collaboratori di POLIMI Graduate School of Management dell'importanza dei temi sociali e ambientali, dell'inclusione e della lotta contro ogni forma di ingiustizia e discriminazione, e favorirne ed incentivarne, con il coinvolgimento delle comunità locali, il contributo fattivo.	
C4	Verificare che sia concesso a tutti i collaboratori un trattamento economico congruo e rispettoso, combattendo qualsiasi forma di discriminazione e promuovendo esplicitamente politiche di inclusione e di equità salariale.	

L'obiettivo C1 è completato, in quanto:

- il nuovo sistema di gestione e monitoraggio della performance individuale dei dipendenti è stato presentato nel 2022 e adottato nel 2023;
- nel 2022 gruppi di lavoratori sono stati coinvolti, su base volontaria, per contribuire alla progettazione di attività relative ai temi trattati nel Piano di Sostenibilità e, nello specifico, di un palinsesto di attività di formazione e coinvolgimento per lo staff, per gli studenti e per altri stakeholder su tematiche di sostenibilità e impatto, che sono state portate avanti e ampliate anche nel 2023.

L'obiettivo C2 è stato completato tramite la proposta di servizi di assicurazione sanitaria privata integrativa a tutti i dipendenti e il prosieguo della possibilità di lavorare in modalità agile.

Anche l'obiettivo C3 è stato completato, attraverso:

- la revisione dei contenuti di formazione, per sviluppare attività legate a temi di sostenibilità;
- la comunicazione regolare di proposte formative;
- il coinvolgimento tramite call per candidature a progetti pro bono (ne è un esempio il progetto Leave Your Mark, sul quale sono forniti maggiori dettagli nella sezione "Comunità");

- l'incentivo a svolgere attività di volontariato, organizzando momenti di condivisione (quale un evento di condivisione di esperienze di membri dello staff in questo ambito) e dando la possibilità di accedere a sportelli di orientamento al volontariato in orario lavorativo (anche su questo punto sono forniti maggiori dettagli nella sezione "Comunità").

I 3 obiettivi sopra menzionati non si sono, però, esauriti tra il 2022 e il 2023: continua, infatti, l'impegno della Scuola in ottica di miglioramento e potenziamento delle iniziative per il coinvolgimento dello staff, per la conciliazione di vita privata e professionale e per la formazione su temi sociali e ambientali.

L'obiettivo C4 è in corso, in quanto, per quanto la maggior parte delle azioni individuate nel 2022 come funzionali siano state implementate (quali l'impegno a non superare il rapporto di 1 a 8 tra le remunerazioni dei dipendenti a tempo indeterminato, la nomina di un responsabile per tematiche legate alla diversità e all'inclusione e la condivisione interna di principi e impegni su questi temi), il processo verso la promozione di politiche di inclusione e di equità salariale continua.





ALLIEVI

INTRODUZIONE

Nel 2023 si sono iscritti ai programmi offerti da POLIMI GSoM 2.857 studenti dei programmi Open Programs e Management Academy (1.580 in percorsi executive e corsi brevi organizzati dalla Management Academy e corsi dedicati alla Pubblica Amministrazione e 1.277 in Master junior ed executive) e referenti di 1.778 aziende.

I programmi offerti agli studenti sono sottoposti a verifiche di qualità da parte di enti di accreditamento e alcuni di loro sono presenti nei principali ranking internazionali di riferimento: oltre a quanto già anticipato nell'introduzione – la nostra Scuola è “Triple Crown” (accreditata da AACSB, AMBA ed EQUIS) ed è presente nei maggiori ranking internazionali (Financial Times Rankings, QS University Rankings, Bloomberg e CEO Magazine) – parte dei nostri programmi è verificata da **ASFOR →**, **EOCCS →** e dalla Certificazione ISO 9001.

LA NOSTRA OFFERTA FORMATIVA LEGATA AL NOSTRO PURPOSE

Il nostro insegnamento è fortemente connotato come pratico-tecnico ed esperienziale, per svolgere un ruolo di ponte tra l'università e il mercato del lavoro e per creare nei partecipanti la volontà di lavorare sulla

capacità di far accadere le cose, di disegnare il futuro, proprio e delle organizzazioni in cui si opera, per avere un approccio imprenditoriale e capace di assumersi rischi consapevoli nelle decisioni che si prendono.

FONDAMENTALE PER QUESTO APPROCCIO SONO:

- **I membri della Faculty**, che vantano un'esperienza pluriennale sul campo e/o in ruoli di responsabilità manageriale nei settori di riferimento del management;
- **L'inclusione**, all'interno dei master, **di servizi di orientamento e supporto allo sviluppo di carriera**, oltre ad iniziative che favoriscono ai partecipanti un contatto diretto con le aziende e la possibilità di mettere in pratica le competenze e le conoscenze apprese e sviluppate durante il proprio percorso;
- **La misura dell'apprendimento** basata non solo sulle conoscenze acquisite, ma anche sulle competenze sviluppate effettivamente dagli studenti (anche in accordo con gli standard AACSB e il processo cosiddetto di Assurance of Learning).

Altra consapevolezza fondamentale della Scuola è che non è possibile scindere il nostro core business – l'alta specializzazione nella formazione post-laurea ed executive per fornire le competenze per entrare ed emergere nel mondo del lavoro – da insegnamenti legati alle human capabilities, allineati al nostro purpose.

Il nostro purpose, insieme alla nostra traiettoria, definisce la nostra Scuola anche in relazione ai prodotti e servizi che eroghiamo; i tre pilastri – MAKE, CONNECT e IGNITE – si riflettono, infatti, anche all'interno dei nostri programmi: i prodotti offerti al target più junior, che hanno un approccio maggiormente specializzato, permettono loro di acquisire conoscenze specifiche e necessarie per operare in determinate aree o settori ed entrare nei contesti lavorativi, pronti a crescere come leader del futuro. Inoltre, i manager e gli imprenditori, attraverso percorsi flessibili e personalizzati, acquisiscono le competenze necessarie a essere essi stessi motori di innovazione e agenti del cambiamento delle aziende e del mercato, studiando e lavorando, di modo che

le loro azioni non siano solo efficaci, ma riflettano il loro purpose. Infine, le aziende, attraverso percorsi ad hoc, raggiungono obiettivi strategici, sviluppano l'attitudine al cambiamento e accrescono le proprie competenze chiave e delle proprie risorse in ottica purposeful e senza dimenticare l'impatto che va al di là del guadagno economico.

Questa prospettiva è in linea con la prima finalità di beneficio comune e non si ferma all'aspetto teorico, come esemplificato da alcuni dati:

- dal 2022 il nostro full-time MBA è diventato New-Generation MBA e ruota maggiormente attorno al concetto di *purpose-led-management*, seguito dal 2023 anche dagli EMBA;
- nel 2023 abbiamo offerto 3 master specialistici in sostenibilità ("Environmental Sustainability & Circular Economy", "Sustainability Management and Corporate Social Responsibility" e "Entrepreneurship and Design for Sustainability"), 3 corsi online specificatamente legati alla sostenibilità ("ESG Analysis and Investing"; "The B Corp Model: Leadership for Regenerative Business"; e "Impact &



Sustainability Strategist”) e il percorso executive “Sustainability & Impact Leadership”;

- 35% ca. delle ore dei corsi core dei programmi MBA ed EMBA trattano specificatamente temi legati alla sostenibilità (quali il cambiamento climatico, l’economia circolare e le disuguaglianze sociali);
- 59% ca. degli studenti dei Master sono coinvolti in insegnamenti significativi su tematiche legate alla sostenibilità;
- 30% ca. dei membri della Faculty integra tematiche di sostenibilità nei propri insegnamenti.

L’attenzione per l’impatto è forte anche in attività esperienziali. Infatti, nel 2023 parte degli studenti ha partecipato a:

- approfondimenti con aziende per comprendere l’applicazione delle teorie studiate a specifici casi studio;
- una presentazione dell’Associazione **Parole O_Stili** →, di cui POLIMI GSoM ha sottoscritto il **“Manifesto della comunicazione non ostile”** →, sul tema della comunicazione inclusiva (tutti gli studenti dei Master Open Programs hanno

assistito ad una presentazione dell’associazione durante la giornata di kick-off);

- un webinar organizzato in collaborazione con l’associazione **Valore D** →;
- incontri di sensibilizzazione con enti non profit su temi sociali ad esempio, sul tema degli unconscious bias (il webinar era disponibile per tutti gli studenti dei Master Open Programs, oltre 140 studenti hanno partecipato);
- 36 studenti dell’International Part Time MBA hanno partecipato a una giornata di sensibilizzazione sul tema dell’inclusione di persone che hanno vissuto periodi di detenzione in collaborazione con l’impresa sociale **bee4.altre menti** → nel Carcere di Bollate;
- workshop legati al tema della diversità e dell’inclusione (gli studenti del New-Generation MBA hanno partecipato a 4 workshop di 4 ore ciascuno su tali temi);
- challenge in collaborazione con aziende partner sul tema ESG (46 studenti MBA e dei Master in sostenibilità hanno partecipato ad una challenge i cui vincitori hanno avuto la possibilità di partecipare all’evento ESG Day organizzato da **Unicredit** →).

L'ATTENZIONE VERSO I NOSTRI ALLIEVI

Fra i nostri allievi dei programmi Open Programs e Management Academy, il 17% è internazionale (il 2% proviene da Paesi a reddito basso o medio-basso e/o da Paesi con conflitti armati in corso) e il 44% si identifica come donna.

44% studentesse 17% studenti internazionali

Nel corso del 2023 gli studenti partecipanti ai nostri programmi sono stati supportati da borse di studio, contributi allo studio, premi e scontistiche per un valore totale di oltre €3 milioni, in parte per supportare la diversità – partendo dalla diversità di genere e di provenienza geografica – e in parte il merito e l'impegno verso tematiche quali l'imprenditorialità, lo sviluppo sostenibile, la digital innovation e lo sport.

Tutti i dettagli relativi ai nostri programmi, inclusi requisiti, percorso di ammissione, costi e contributi allo studio, sono disponibili sul nostro sito.

Nell'ottica di fornire un servizio completo che offra strumenti concreti agli studenti perché imparino a muoversi in un mercato del lavoro complesso e in costante evoluzione, gli studenti dei Master possono accedere al Career Development Center, che offre servizi quali:

- programmi di career development personalizzati;
- partnership con piattaforme digitali per imparare ad utilizzare al meglio strumenti come il curriculum e la lettera motivazione e a scegliere migliori canali per la ricerca del lavoro;
- accesso a portali sulla carriera, per aggiornamenti sui trend globali del mercato del lavoro, guide sui permessi di lavoro specifiche per diversi Paesi e risorse sui percorsi di carriera post Master;
- incontri individuali con Career Consultants, per confronti su obiettivi professionali e strategia di carriera individuali;
- seminari e laboratori altamente interattivi, progettati e organizzati insieme a esperti e consulenti HR, su tematiche come personal branding, strategia internazionale di ricerca del lavoro, career change, preparazione al colloquio di lavoro, negoziazione dell'offerta economica e networking;
- eventi legati al network aziendale della Scuola, incluse visite in azienda, tavole rotonde su temi di carriera, Career Day, eventi di recruiting on campus ed eventi di networking professionale;
- accesso alla piattaforma FLEXA, un digital mentor che analizza e propone opportunità formative legate al percorso di carriera individuale;
- iniziative legate al benessere personale – ne è un esempio il progetto pilota di servizio di supporto psicologico offerto gratuitamente nel 2023, insieme al partner esterno Dialogica, a 120 studenti.



Oltre a questi servizi, rivolti a una parte dei nostri studenti, per tutti i nostri programmi l'attenzione verso l'impatto passa anche attraverso il miglioramento costante dei nostri strumenti (inclusa l'accessibilità, ne è un esempio l'aggiornamento a inizio 2023 della nostra piattaforma DHUB in chiave di maggiore accessibilità per persone con disabilità visiva) e il monitoraggio della soddisfazione dei partecipanti per la qualità della didattica: sono previsti meccanismi per ricevere feedback dai nostri studenti (quali le survey di soddisfazione di fine percorso e le survey di gradimento sui docenti e sui contenuti di ciascuna lezione, anche per i percorsi più brevi – sia in presenza sia online), che vengono condivisi internamente con i docenti e con lo staff per il miglioramento dei programmi esistenti e la progettazione di nuovi percorsi.

Nel decidere se avviare, modificare o chiudere programmi di studio la Scuola tiene in considerazione, oltre alla soddisfazione degli studenti e a valutazioni sulle competenze sviluppate dai partecipanti, anche altri criteri e indicatori: ad esempio, si tengono in considerazione ricerche e trend di settore, le esigenze che emergono dal network di aziende circa i profili e le relative skills ricercati e le expertise interne, in termini di conoscenze, esperienze e ricerche su campo condotte dai membri della Faculty.



Per quanto riguarda i trend di settore, soprattutto per la Corporate Education, si tiene in considerazione anche quanto emerso da riunioni plenarie, focus group e interviste di gruppi di aziende coinvolti per capire le esigenze aziendali. Ne è esempio l'ultimo Rapporto di Ricerca Corporate Education Community della Scuola, pubblicato a novembre 2023 e disponibile sul [sito della Scuola](#) →.

INIZIATIVE LEGATE ALLA SOSTENIBILITÀ E AL PURPOSE PER I NOSTRI ALLIEVI

Oltre al focus su temi di sostenibilità nei nostri programmi, ai nostri studenti viene data visibilità su iniziative organizzate dalla Scuola, in collaborazione

anche con altre organizzazioni locali e internazionali, per vivere il purpose e mettersi in gioco sul tema sostenibilità. Riportiamo di seguito alcuni esempi.



Innova Europe è una challenge, lanciata per la prima volta nel 2023 in collaborazione con EDHEC Business School e ESMT Berlin, che chiama a raccolta studenti e Alumni delle principali business school con l'obiettivo di individuare idee e progetti innovativi nell'ambito dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. È un'occasione per i partecipanti per trasformare le idee in progetti concreti e plasmare il futuro attraverso soluzioni innovative e sostenibili: per questa prima edizione sono state 41 le candidature, di cui 17 dalla Community POLIMI GSoM. La sostenibilità è un tema che investe tutti; è significativo che la challenge sia tra business school di diversi paesi, in modo da permettere uno stimolante confronto internazionale e offrire anche la possibilità di vedere l'idea vincente trasformata in realtà tangibile.

Shaping Purposeful Futures è un workshop che si è evoluto in una Call 4 Ideas riproposta annualmente dal 2021 per coinvolgere parte degli studenti della nostra Business School (oltre 100 nell'edizione del 2023) sui temi di sostenibilità, purpose e impatto. Ispirati dagli interventi di speaker d'eccezione, gruppi di studenti si sfidano in una giornata a generare idee che possano diventare progetti concreti e scalabili, capaci di generare un impatto positivo per la comunità. Gli studenti, durante queste challenge, hanno l'opportunità di entrare in contatto con idee innovative, di diventare protagonisti del nostro purpose e di lavorare su tematiche quali la collaborazione con organizzazioni non profit, i servizi a comunità fragili e l'innovazione continua della Scuola. Nel 2023 i vincitori della challenge hanno ricevuto in premio una cena presso In Galera, il ristorante del Carcere di Bollate, in linea con il tema di sensibilizzazione rispetto a temi sociali.



L'iniziativa SoM Prize for SDGs è svolta in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano, per premiare ogni anno project work di nostri Alumni, recentemente diplomatisi, che presentano un contributo per risolvere le sfide sociali del nostro tempo e individuare modelli di sviluppo sostenibile sul piano ambientale, economico e sociale. I progetti sono valutati da una giuria di esperti e premiati project work che dimostrano di avere ricadute in termini di Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite, quali, ad esempio, ricerche in ambito di progetti, prodotti o servizi alla persona per la promozione della salute e del benessere, per la parità di genere, per la protezione dell'ambiente e l'economia circolare, per la conservazione del patrimonio culturale e per il miglioramento delle condizioni di vita di persone svantaggiate. Nel 2023 sono stati premiati 2 project work di Alumni della nostra Scuola.



Shape the Future è la Global Alumni Conference della Scuola, svolta annualmente dal 2021 al 2023 sui temi dell'innovazione, dell'imprenditoria e della sostenibilità: l'edizione del 2023 ha contato oltre 250 partecipanti. Si tratta di un'occasione per i nostri Alumni di ispirazione da parte di referenti di aziende italiane e internazionali, oltre che di networking e scambio.

Le revenue delle edizioni 2022 e 2023 sono state donate sotto forma di borse di studio per la partecipazione ai Master della Scuola a studenti meritevoli che altrimenti non avrebbero avuto la possibilità di intraprendere tale percorso di studio.

Dal 2022 al 2023 la Scuola ha collaborato anche con TEDxMilano: nello specifico, POLIMI GSoM è stata sponsor degli eventi organizzati da tale non profit nata con l'obiettivo di stimolare nuovi confronti e diffondere idee di valore, in particolare 2 TED COUNTDOWN dedicati al tema del cambiamento climatico, a cui parte di nostri studenti e Alumni hanno partecipato anche come volontari. Grazie a tale collaborazione sono stati organizzati anche dei TED Circle per studenti e staff, incontri dedicati a piccoli gruppi per approfondire e dibattere su temi sociali attuali.



OBIETTIVI 2022-2023 RAGGIUNTI RELATIVI AGLI ALLIEVI

LEGENDA:



IN CORSO



COMPLETATO
E IN EVOLUZIONE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE	STATUS
A1	Contribuire al miglioramento e allo sviluppo dei propri allievi, come persone e come professionisti che vogliono “lasciare il segno” per una comunità e una società migliore, attraverso la promozione di iniziative sociali, attività formative mirate e servizi di supporto.	
A2	Aumentare la consapevolezza degli allievi sulle policy della Scuola e sull’offerta formativa, in un’ottica di piena trasparenza sul rispetto delle disposizioni di legge e degli obiettivi della Scuola e sugli impegni assunti in favore dell’ambiente e delle comunità in cui opera.	

L'obiettivo A1 è in corso, in quanto tutte le iniziative e i dati presentati in questa sezione mostrano che la Scuola sta facendo passi importanti per contribuire al miglioramento e allo sviluppo dei propri studenti, ma per i prossimi anni ci portano a promuovere ulteriori attività di impegno civico a supporto della realtà locale e monitorare in modo più sistematico i contenuti formativi legati alla sostenibilità.

L'obiettivo A2 è in parte completato, in quanto le informazioni relative alle principali iniziative di sostenibilità sono disponibili per tutti sul sito della

Scuola, così come le informazioni relative all’offerta formativa. Anche il Piano di Sostenibilità 2022, la presente Relazione d’Impatto e le future relazioni consentono e consentiranno sempre maggiore trasparenza e visibilità rispetto agli impegni e agli obiettivi della Scuola in ambito sostenibilità. Abbiamo indicato questo obiettivo come “in corso” perché vogliamo ampliare le modalità e le occasioni per aumentare la consapevolezza dei nostri studenti sulle nostre policy e sui nostri impegni verso ambiente e società.



COMUNITÀ

IMPEGNO CIVICO

La Scuola ha un impegno forte sui temi dell'impatto e della sostenibilità anche in collaborazione con e verso altri stakeholder: oltre ad aver effettuato donazioni per un totale di €133.030 nel 2023 (corrispondente a 0,32% del valore totale della produzione), POLIMI GSoM sostiene associazioni e organizzazioni non profit a livello locale e internazionale.

POLIMI GSoM è fra i soci fondatori dell'Associazione Gianluca Spina →, fondata nel 2015 in memoria del Presidente della Scuola prematuramente scomparso. L'Associazione ha la missione sostenere iniziative volte a promuovere l'eccellenza nella didattica, l'innovazione, il diritto allo studio e progetti capaci di creare valore sostenibile. Nello specifico, l'Associazione si pone

gli obiettivi di promuovere la ricerca scientifica e la formazione universitaria e post-laurea di eccellenza; coadiuvare i processi di internazionalizzazione dell'insegnamento e della ricerca presso il Politecnico di Milano e POLIMI GSoM; sensibilizzare gli operatori economici e istituzionali relativamente all'importanza che i temi della formazione e della managerialità assumono ai fini dello sviluppo del Paese; contribuire alla crescita della formazione manageriale; realizzare iniziative di formazione continua, privilegiando gli aspetti manageriali; organizzare corsi, incontri e convegni, attività di studio, di ricerca, sperimentazione, nonché qualsivoglia momento di formazione e informazione sui temi di Management; intraprendere attività editoriali, anche periodi che, per conto proprio o per soggetti terzi.

La Direttrice del Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano, Raffaella Cagliano, è l'attuale presidente, al suo secondo mandato, e il Dean di POLIMI GSoM, Federico Frattini, è uno dei 7 membri nominati dall'Assemblea dei Soci e scelti tra gli Associati per il periodo 2021-2024.

Ogni anno l'Associazione Gianluca Spina mette a disposizione, tramite bandi pubblicati sul proprio sito, borse di studio per i Master Specialistici e per il New-Generation MBA di POLIMI GSoM, allo scopo di promuovere e di sostenere la formazione d'eccellenza di candidati e di candidate meritevoli svantaggiati economicamente.

Ai vincitori delle borse di studio viene richiesto di farsi Ambassador dell'Associazione e di sviluppare, durante il periodo del Master, un progetto tematico di interesse per la Scuola e per l'Associazione. Nel 2023 studenti e studentesse hanno beneficiato di tale borsa di studio.

In collaborazione con l'Associazione Gianluca Spina, POLIMI GSoM ha avviato anche Leave Your Mark, iniziativa giunta nel 2023 alla terza edizione e pensata per consentire a manager, professionisti e giovani talenti che hanno studiato in POLIMI GSoM di mettere a disposizione le loro competenze, pro bono, a istituzioni non profit che giocano un ruolo chiave nella costruzione di una società più inclusiva e un futuro migliore. Si tratta di una grande occasione di crescita, sia umana sia professionale, oltre che un'opportunità per i nostri Alumni di restituire alla collettività parte di quanto si è ricevuto durante il proprio percorso formativo. L'iniziativa coniuga il purpose della nostra

Business School con la volontà di contribuire a un futuro più sostenibile, nonché di favorire un impatto positivo sulla società e la collaborazione con istituzioni che possano beneficiare dell'esperienza e delle conoscenze dei nostri Alumni e dei membri della nostra Faculty. Nelle prime tre edizioni oltre 50 Alumni (di cui 23 nell'edizione 2023) e 15 membri della Faculty (di cui 8 nell'edizione 2023) hanno supportato 21 enti non profit (di cui 6 nel 2023) attivi a livello locale e internazionale su ambiti quali business model and development, sviluppo di app, analisi di marketing, strategie di fundraising e crowdfunding, gestione di catalogo e gestione di volontari.

L'impegno civico della Scuola non si ferma alla collaborazione con molteplici associazioni; di seguito riportiamo altri esempi di iniziative e attività:

- Nel 2023 la Scuola ha dato la possibilità ad aziende e startup esterne di utilizzare a titolo gratuito per eventi i propri spazi (sia nel campus di Bovisa sia nel campus di Ripa);
- POLIMI GSoM partecipa attivamente in tavoli di discussione e altri dialoghi con esterni riguardanti anche questioni sociali e ambientali – ne sono un esempio il network di CO2alizione per l'Italia (di cui si riportano maggiori dettagli nella sezione "Ambiente") e le attività legate al Rapporto di Ricerca Corporate Education Community;
- POLIMI GSoM supporta tre Business School ucraine, mettendo a disposizione oltre 50 videoclip formative tramite la propria piattaforma digitale DHUB e offrendo corsi online pro bono, coinvolgendo oltre 20 membri della Faculty della Scuola (per un totale di 160 ore accademiche offerte tra il 2022 e il 2023 e 115 ore accademiche previste tra il 2023 e il 2024 su temi quali strategic management, operations management, leadership & people management, project management, design thinking & creativity, risk management, negotiation skills, organizational behaviour, strategic marketing e strategic sales).



L'impegno civico riguarda anche lo staff: benché non sia ancora stato tracciato nel 2023 il numero di ore dedicate al volontariato individuale (l'unica attività di impegno civico in orario lavorativo tracciata è stata la donazione del sangue, per la quale 4% dello staff ha ottenuto un permesso retribuito per effettuarla in orario lavorativo), tutti i dipendenti e i tirocinanti

hanno la possibilità di accedere in orario lavorativo allo sportello di orientamento al volontariato offerto dal Centro di Servizio per il Volontariato di Milano (CSV) per conoscere le possibilità offerte sul territorio. Inoltre, in autunno 2023 era prevista un'attività di volontariato aziendale rivolta a tutto lo staff in collaborazione con Legambiente, rimandata causa maltempo al 2024.

ATTIVITÀ DI DIVULGAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La Scuola svolge anche attività di divulgazione e sensibilizzazione a favore di una varietà di stakeholder oltre ai propri studenti, Alumni e staff, per avere un impatto più esteso sulla comunità.

Riportiamo di seguito due esempi di iniziative che

prevedono la pubblicazione su piattaforme gratuite, disponibili online per tutti, di contenuti legati al tema del purpose, della sostenibilità e dell'innovazione e un esempio di evento dedicato al mondo dell'impresa, dell'accademia e delle istituzioni sul tema del purpose.

INNOVATORS' TALKS

È la serie di podcast originali di POLIMI Graduate School of Management, pubblicati con continuità dal 2021. Gli episodi, condotti da membri della Faculty e staff della Scuola, coinvolgono referenti di aziende, startup e associazioni che raccontano le proprie esperienze e la propria visione in tema di innovazione, sostenibilità, impatto e purpose. I podcast trattano di temi quali ambiente ed economia circolare, imprenditorialità, formazione, tecnologia, finanza, etica e sport in una library di oltre 60 episodi, disponibili gratuitamente sulla pagina dedicata del nostro sito e sulle principali piattaforme di podcast, quali [Spotify](#) →, [Apple Podcast](#) → e [Google Podcast](#) →.

CAPOLAVORI

**Storie di persone
che lavorano**

È un'iniziativa avviata a settembre 2023 in collaborazione con Paolo Cevoli sul tema del purpose, con l'obiettivo di raccontare storie di imprese che hanno aiutato i propri dipendenti a trovare la motivazione per il lavoro e storie di persone che sono diventate libere non dal lavoro ma nel lavoro.

Il [progetto](#) → consiste in una serie di video interviste che ispirano attraverso esperienze di imprese che hanno aiutato i loro dipendenti a dare un senso alla propria giornata lavorativa, siano esse grandi multinazionali o piccole attività artigianali. Il progetto è legato anche a una raccolta fondi per sostenere cinque organizzazioni non profit che hanno l'obiettivo di contrastare emarginazione e povertà e di fornire a persone svantaggiate opportunità di recupero personale e occasioni di formazione e sviluppo professionale.

PURPOSE DAYS

Si tratta di un [evento](#) → di due giorni organizzato a ottobre 2023 in collaborazione con BCG BrightHouse come momento di confronto tra il mondo dell'impresa, dell'accademia e delle istituzioni sul tema del purpose.

Durante l'evento, a cui hanno partecipato oltre 250 CEO e C-Level, è stato presentato anche il [Rapporto di Ricerca](#) → "Purpose & Business Transformation: The State of the Art in Italy", il risultato di uno studio condotto da BCGBrightHouse, POLIMI GSoM e BVA Doxa che ha coinvolto 520 persone, fra C-Level e manager delle principali aziende italiane nei mesi precedenti l'evento.

FORNITORI

Parte della comunità con cui la Scuola si relaziona è anche composta dai fornitori. Pur avendo sempre posto attenzione ad alcuni criteri e fatto riferimento nei nostri contratti al nostro Codice Etico, nel 2023 abbiamo formalizzato internamente la volontà di valutare i nostri fornitori secondo criteri ESG: nella nostra policy interna esplicitiamo tre criteri preferibili nella selezione dei nostri fornitori (prossimità, impatto sociale e sostenibilità).

Benché l'avvio del processo di una mappatura più sistematica sia previsto nel prossimo triennio, consideriamo già importanti i criteri di prossimità e di sostenibilità ambientale: ne è un esempio il fatto che oltre il 60% dei nostri fornitori abbia sede entro

80 chilometri dalle nostre sedi (in particolare per il servizio di catering il criterio di prossimità è per noi fondamentale). Anche ai nostri fornitori di cancelleria e gadget – incluso il fornitore di merchandising con cui collaboriamo da fine 2023 – chiediamo di fornire indicazioni su certificazioni e garanzie di sostenibilità.

Siamo consapevoli che, pur non avendo una catena di fornitura articolata come aziende nei settori produttivi, è importante garantire che i nostri fornitori siano allineati con i nostri obiettivi di sostenibilità, per contribuire alla generazione di un impatto positivo sull'ambiente e sulla società, motivo per cui la nostra Scuola si impegna a migliorare il processo di monitoraggio nel prossimo triennio.





AMBIENTE

L'ATTENZIONE ALL'AMBIENTE

L'attenzione all'ambiente è stata indicata come seconda finalità di beneficio comune della Scuola: questa tematica era stata considerata come prioritaria anche prima della trasformazione in Società Benefit, già dall'analisi di materialità condotta per il Piano di Sostenibilità 2022.

La diversa situazione dei due edifici in cui la Scuola opera principalmente – come indicato nell'introduzione, il campus Bovisa è di proprietà del Politecnico di Milano, mentre il campus di Navigli è di proprietà di POLIMI GSoM – implica una diversa gestione delle strutture e una diversa capacità di monitoraggio.

La valutazione dei rischi e il report sicurezza, effettuati regolarmente da enti esterni, confermano la conformità di entrambi i campus della Scuola (inclusa la verifica sulle barriere architettoniche), ma per il campus dei Navigli, in quanto gli impianti sono gestiti direttamente da POLIMI GSoM, possiamo effettuare direttamente controlli più specifici e attivare

meccanismi per limitare il consumo di energia:

- la qualità dell'aria è monitorata giornalmente tramite un'analisi di CO₂, temperatura e umidità;
- gli ambienti sono dotati di sensori di presenza e luminosità per il controllo dell'illuminamento e conseguente risparmio energetico e i corpi illuminanti in aule e zone comuni sono di tipo LED con bus DALI;
- l'impianto di climatizzazione estiva e invernale è di tipo VRF a recupero di calore con gas R410 A (6 unità), il quale permette di riscaldare e raffrescare simultaneamente i diversi locali sfruttando il recupero del calore, assicurando così un elevato risparmio di energia primaria.



Per entrambi i campus, considerando che parte dello staff lavora in uffici virtuali durante il lavoro in modalità agile, il Regolamento aziendale riporta buone pratiche e linee guida sul risparmio energetico che, in sintesi, invitano a:

- accendere le luci artificiali soltanto quanto effettivamente necessario, ovvero per scarsità di luce naturale;
- spegnere tutti i dispositivi elettronici a fine giornata e durante la pausa pranzo, oltre che quanto non utilizzati, e scollegare il cavo di alimentazione della presa di corrente;
- nel caso in cui si utilizzi l'aria climatizzata, limitare l'apertura delle finestre per evitare sprechi dovuti alla dispersione termica;
- contenere il consumo idrico, ottimizzandone sempre l'utilizzo, chiudendo l'acqua quando non serve, verificando di non lasciare rubinetti anche parzialmente aperti o pulsanti di scarico dei servizi igienici bloccati e riducendo all'indispensabile l'impiego di acqua calda;
- rispettare la pratica di raccolta differenziata dei rifiuti;
- utilizzare le tecnologie di meeting virtuale, ove possibile, per ridurre le riunioni in presenza.

Per quanto concerne i rifiuti, oltre a svolgere la raccolta differenziata di carta, lattine e plastica, sono limitati i rifiuti legati ai componenti elettronici e per alcuni oggetti vi sono raccolte specifiche, ad esempio:

- per i tappi in plastica sono presenti contenitori appositi;
- la Scuola propone raccolte di specifici oggetti in collaborazione con organizzazioni non profit – nel 2023 il Dipartimento di Ingegneria del Politecnico di Milano e POLIMI GSoM insieme hanno raccolto e donato 69 lenti, occhiali e montature al Movimento Apostolico Ciechi, che li ha spediti a centri missionari per la prevenzione e la cura di patologie oculari;
- per gli strumenti per le telecomunicazioni dello staff (computer, laptop e telefoni cellulari) sono previsti accordi di leasing e nel 2023 è stato stipulato un accordo con il fornitore 17tons per la piantumazione anche di 100 alberi tra il 2023 e il 2028 in Abruzzo;
- a luglio 2023 la nostra Scuola ha sostituito le sedie delle proprie aule e, per evitare di eliminare le 313 sedie in buono stato e ancora utilizzabili, le ha donate a 9 enti non profit, in parte tramite l'associazione Banco Building – Il Banco delle Cose Onlus e in parte segnalati da membri dello staff e della Faculty;
- da gennaio 2023 sono state introdotte anche nuove linee guida per limitare e ridurre l'utilizzo di carta: sono state dismesse le fotocopiatrici nelle sedi, eccetto in specifici uffici (HR, AFC, Direzione e reception), lo Staff è invitato a non effettuare stampe e fotocopie oltre quelle necessarie (per le quali è disponibile carta riciclata) e gli studenti non hanno accesso alle fotocopiatrici all'interno della Scuola.

Per il prossimo triennio abbiamo l'obiettivo di migliorare rispetto alle attività di raccolta e introdurre sistemi per monitorare la nostra produzione di rifiuti e il nostro consumo di acqua.

LA NOSTRA CARBON FOOTPRINT

Oltre ai punti presentati in precedenza, uno degli aspetti che più incide sull'ambiente è il consumo di energia e gas. Data la complessità della struttura – la presenza in due sedi di cui una condivisa con il Dipartimento di Ingegneria Gestione del Politecnico di Milano e senza una distinzione di contatori – per il calcolo delle proprie emissioni Scope 1 (si tratta delle emissioni generate direttamente, inclusi i combustibili fossili usati per il riscaldamento degli edifici) e Scope 2 (si tratta delle emissioni indirette generate dall'energia acquistata, acquisita e consumata), la Scuola si è affidata ad un partner esterno, Green Future Project, per il calcolo delle emissioni relative ai consumi di elettricità e gas per l'anno solare 2023.

Il nostro partner ha realizzato un calcolo delle emissioni della nostra Scuola facendo riferimento allo standard UNI EN ISO 14064-1:2019 e al Greenhouse Gas Protocol redatto dal World Business Council for Sustainable Development, basandosi sui principi

di pertinenza, completezza, coerenza, accuratezza e trasparenza. I consumi di energia elettrica per la sede di Navigli sono stati desunti dalle bollette 2023 (nella sede non è consumato gas), mentre i consumi della sede di Bovisa sono stati calcolati considerando i consumi totali annui di gas ed elettricità dell'intero edificio rapportati alla metratura effettiva occupata da POLIMI GSoM.

Sulla base di tali dati, Green Future Project ha calcolato l'efficienza energetica delle due sedi e l'impronta della Scuola in termini di quantità di anidride carbonica equivalente (CO₂e, unità che consente di confrontare il potenziale climalterante di un gas serra con quello dell'anidride carbonica). Si riporta di seguito il dettaglio della carbon footprint di POLIMI GSoM, escluse le emissioni Scope 3 (si tratta di tutte le altre emissioni indirette connesse all'attività della Scuola che non rientrano negli Scope 1 e Scope 2).

SEDE	IMPATTI	SCOPI DEL PROTOCOLLO GHG	TONNELLATE CO ₂ e	%
Navigli	Elettricità	2	86,7	13%
Bovisa	Elettricità	2	453,1	81%
Bovisa	Gas	1	42	6%
Totale		1,2	671,8	100%

Ancor prima di monitorare le nostre emissioni, abbiamo deciso di impegnarci in modo concreto in due modi: entrando in un network di aziende impegnate sul tema per scambiare buone pratiche e avviando un'attività di compensazione.

Per quanto concerne il primo punto, POLIMI GSoM ha aderito formalmente a CO2alizione per l'Europa nel 2022, adesione che ha implicato l'impegno formale all'integrazione esplicita della finalità di neutralità climatica nel nostro statuto (avvenuta nel 2023) e, nel 2023, l'adesione a CO2alizione per l'Italia.

Si tratta è un network di oltre 80 aziende, la maggior parte certificate B Corp, una piattaforma di lavoro e condivisione, fra imprese impegnate per la neutralità climatica, tramite webinar e approfondimenti di contesto e tecnici per supportare in modo concreto le aziende aderenti

nella ricerca di strumenti per superare le sfide legate alla neutralità climatica.

Per quanto concerne il secondo punto, ad aprile 2023 la Scuola ha promosso un'attività di compensazione tramite il fornitore Green Future Project – e i relativi partner di riforestazione Eden Projects e di conservazione Fundacion Jocotoco.

Nello specifico, POLIMI GSoM si è impegnata a supportare nell'arco di 12 mesi (da maggio 2023 ad aprile 2024) progetti in 3 Paesi per compensare le emissioni dei propri dipendenti (considerando l'impronta di carbonio media annua di un cittadino europeo, includendo molteplici aspetti quali

alimentazione, consumo di energia e trasporti). Nello specifico, sono stati supportati 4 progetti, che prevedono:

- la generazione di 755.550 MWh di energia pulita nel parco eolico di Tamil Nadu in India;
- la rigenerazione delle foreste di mangrovie attraverso la piantumazione di specie native nel plant site di Marovolavo in Madagascar;
- la preservazione della riserva di Canandé in Ecuador;
- la preservazione presentazione della riserva di Narupa in Ecuador.

I PROGETTI SONO SUDDIVISI IN:

Progetti certificati con crediti di carbonio dal registro VERRA Carbon Standard, corrispondenti a 945t CO₂.

Progetti riconosciuti e validati dalla comunità scientifica di riferimento del nostro partner, corrispondenti a 298,125t CO₂.

In tutto POLIMI GSoM ha compensato un totale di 1.252,125 tonnellate CO₂.

671T CO₂E

**SCOPE 1 E SCOPE 2
EMESSE**

1.252T CO₂E

COMPENSATE

Per il prossimo triennio abbiamo l'obiettivo di introdurre un sistema per estendere il monitoraggio delle nostre emissioni anche relative allo Scope 3, continuare le attività di compensazione e di ridurre le nostre emissioni.

NOTA METODOLOGICA

STANDARD DI RIFERIMENTO

Per la nostra prima Relazione d’Impatto, in conformità con la legge n.208 del 28 dicembre 2015, abbiamo fatto riferimento ad uno standard esterno, il B Impact Assessment e riportato l’impatto generato dalla nostra Scuola sulle nostre finalità di beneficio comune e su specifiche aree, incluse: governance, lavoratori, ambiente e altri portatori di interesse (nel nostro caso, studenti e comunità). Sono incluse anche le informazioni relative agli obiettivi posti per gli anni precedenti e per il prossimo triennio, con l’indicazione di KPI qualitativi e quantitativi per il 2024.

Siamo andati oltre lo standard del BIA, integrando anche alcune informazioni richieste dal rating EcoVadis e nell’ambito dell’assessment BSIS e presentando l’analisi di materialità relativa agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SGDs) ritenuti prioritari dai nostri stakeholder. Per alcuni aspetti specifici, quale il calcolo delle nostre emissioni Scope 1 e Scope 2, ci siamo avvalsi del supporto di esperti e consulenti esterni.

Abbreviazioni e sigle

AACSB: Association to Advance Collegiate Schools of Business

AMBA: Association of Masters in Business Administration

AoL: Assurance of Learning

ASFOR: Associazione Italiana per la Formazione Manageriale

BSIS: Business School Impact System

BIA: Benefit Impact Assessment

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

CdA: Consiglio di Amministrazione

CO2e: anidride carbonica equivalente

CSR: Corporate Social Responsibility (Responsabilità Sociale d’Impresa)

CSV: Centro di Servizio per il Volontariato

DIG: Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano

EFMD: European Foundation for Management

EMBA: Executive Master in Business Administration

EOCCS: EFMD Online Course Certification System

EQUIS: European Quality Improvement System

GHG(s): Greenhouse gas(es), gas a effetto serra

KPI(s): Key Performance Indicator(s), Indicatore/i Chiave di Prestazione

ISO: International Organization for Standardization

LILT: Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori

MBA: Master of Business Administration

MIP: MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business S.c.p.A.

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi dell’art.6, comma 3, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

POLIMI GSoM: POLIMI Graduate School of Management

SDG(s): Sustainable Development Goal(s), Obiettivo/i di Sviluppo Sostenibile dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite

SoM: School of Management del Politecnico di Milano (formata da POLIMI Graduate School of Management e dal Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano)

