

CASTADIVAGROUP

RELAZIONE D'IMPATTO

2024

Redatta ai sensi ex art. 1 c.382 L. 208/2015
Esercizio dal 01/01/2024 al 31/12/2024

SOMMARIO

SOMMARIO	3
LETTERA DEL PRESIDENTE E CEO	5
INTRODUZIONE	6
Responsabilità sociale d'impresa.....	6
Società Benefit.....	8
CASTA DIVA GROUP	10
Lo Statuto.....	10
Governance sostenibile.....	11
FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE	14
Finalità 1: Cultura aziendale dell'inclusione e della valorizzazione	16
Obiettivo 1: Valorizzare le risorse.....	17
Obiettivo 2: Wellbeing aziendale e benessere su misura.....	21
Nuove azioni di miglioramento 2025.....	27
L'impatto misurato.....	29
Finalità 2: Evoluzione interna ed esterna per il sociale e per l'ambiente	30
COLTIVARE IL CAMBIAMENTO: LA SOSTENIBILITÀ COMINCIA DA DENTRO.....	31
Obiettivo 1: Promuovere una cultura della sostenibilità che permei ogni aspetto del Gruppo, in grado di generare impatti sociali positivi tramite progetti, strategie e partnership.....	32
OLTRE IL BUSINESS: CONTRIBUIRE AL BENE COMUNE.....	38
Obiettivo 2: Riduzione dell'impronta carbonica e tutela degli ecosistemi.....	39
Obiettivo 3: Sviluppo sostenibile del territorio.....	43
Obiettivo 4: Comunicare le tematiche della sostenibilità.....	45
Nuove azioni di miglioramento 2025.....	50
L'impatto misurato.....	52
CONCLUSIONI	53
ALLEGATO	54
FINALITÀ 1.....	54
Obiettivo 1.....	54
Obiettivo 2.....	58
FINALITÀ 2.....	59
Obiettivo 1.....	59
Obiettivo 2.....	59
Obiettivo 3.....	60
Obiettivo 4.....	60

Casta Diva Group S.p.A.

Capitale Sociale 9.785.898,50€ sottoscritto e versato.

C.F. e P.I. 03076890965

Iscritta al Registro delle Imprese di Milano nr. 13085870155.

LETTERA DEL PRESIDENTE E CEO



Care lettrici e cari lettori,
è con grande orgoglio che vi presento la nostra terza Relazione d'Impatto, un documento che racconta, in modo trasparente e partecipato, l'impegno di Casta Diva Group – Società Benefit, nel perseguire non solo risultati economici, ma anche un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Il 2024 è stato un anno di transizione e crescita. Un anno in cui la nostra identità di Società Benefit si è radicata sempre più nella cultura aziendale, traducendosi in azioni concrete, obiettivi misurabili e una visione a lungo termine che mette al centro le persone, la qualità della comunicazione e la responsabilità verso il pianeta. Per Casta Diva Group, questa scelta rappresenta un'evoluzione consapevole del percorso già intrapreso negli ultimi anni: un impegno che va oltre la logica del solo profitto e si orienta verso **un modello socioeconomico più equo e sostenibile**, capace di creare e ridistribuire valore in modo responsabile tra tutti gli stakeholder con cui entriamo in relazione.

Il nostro commitment, come Società Benefit, è quello di continuare a **generare valore condiviso**, con l'obiettivo di trasformare la creatività in uno strumento di cambiamento positivo. Attraverso le nostre attività, puntiamo a generare impatti positivi che si riflettano non solo sui risultati aziendali, ma anche sul benessere delle persone, sull'ambiente e sul contesto sociale in cui operiamo. Ogni progetto che realizziamo rappresenta per noi un'occasione per lasciare un segno che possa trasformarsi in valore.

IL PRESIDENTE

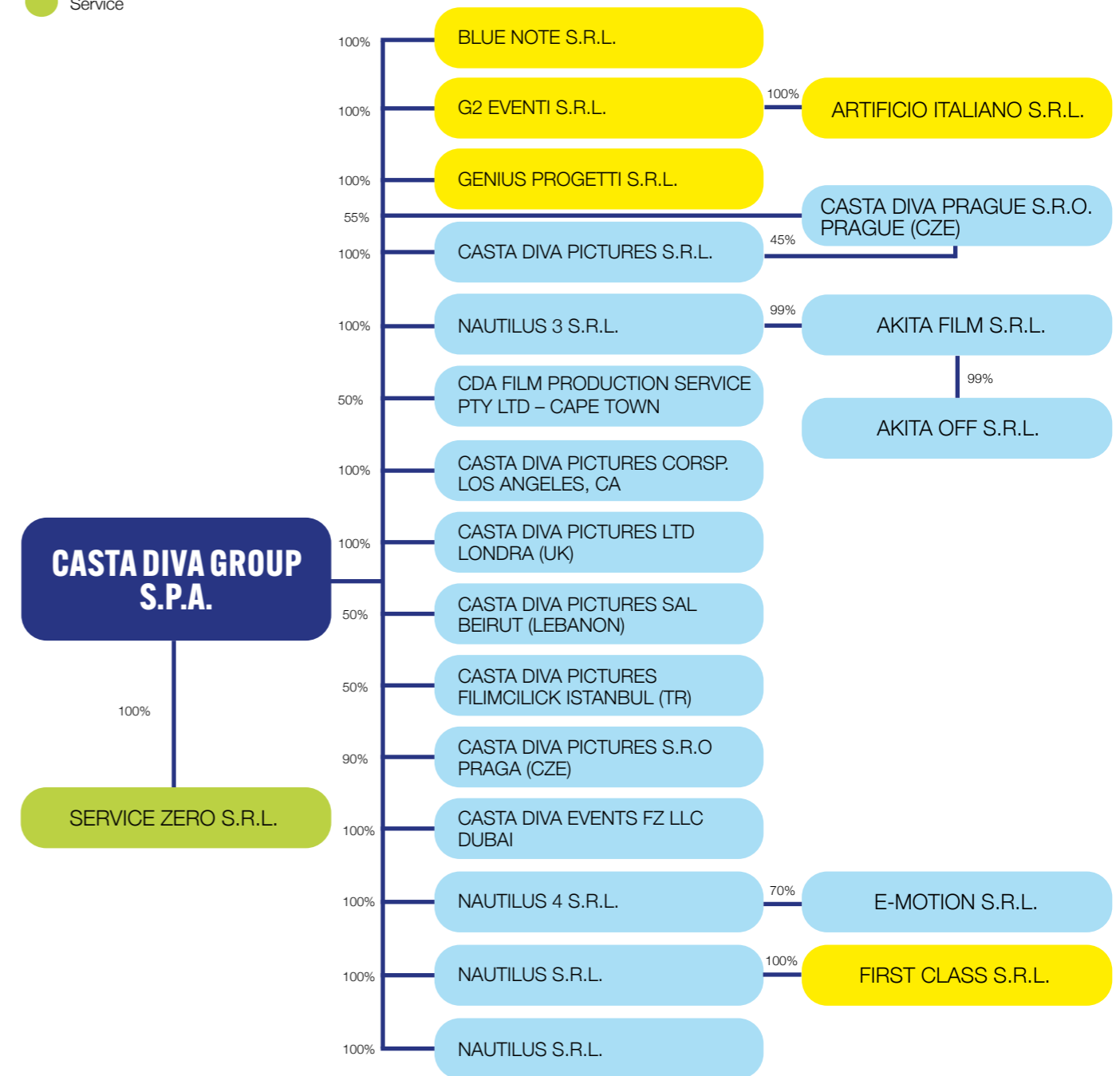
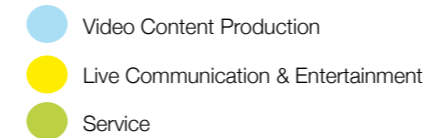
Andrea De Micheli, Presidente e CEO

INTRODUZIONE

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Casta Diva Group S.p.a. ("Casta Diva") è una Società italiana fondata nel 2005 attiva nei settori della comunicazione, della produzione di contenuti digitali e audiovisivi e degli eventi live e digitali. Il Gruppo opera principalmente attraverso un network di società specializzate, offrendo servizi che spaziano dalla produzione di spot pubblicitari, branded content, music entertainment, film corporate e format televisivi, fino alla progettazione e realizzazione di eventi esperienziali e campagne integrate per brand di rilevanza globale. Grazie a un approccio creativo e tecnologicamente avanzato, Casta Diva Group si posiziona come punto di riferimento per le aziende che desiderano comunicare in modo innovativo, coinvolgente e multicanale, operando sia sul mercato italiano che a livello internazionale.

Fin dalle sue origini, Casta Diva Group ha l'obiettivo di generare un impatto positivo e misurabile sul benessere delle persone, sulla società e sull'ambiente, collaborando in modo sinergico con le aziende. In quest'ottica, in data 22 dicembre 2023, **Casta Diva Group S.p.A.** è diventata **Società Benefit** e, in quanto Capogruppo, ha assunto un ruolo guida nel definire e orientare la strategia di sostenibilità e di impatto positivo per tutte le società controllate, promuovendo un modello di crescita responsabile e condiviso. Per questo motivo, la presente Relazione d'Impatto riporta le informazioni consolidate a livello di Gruppo. I brand che fanno parte del Gruppo comprendono Casta Diva Pictures, G.2 Eventi, Genius Progetti, Blue Note Milano, Art&Show, First Class, E-Motion, Service Zero e Akita Film srl.



In un contesto in cui il ruolo delle imprese nel generare valore per la società è sempre più centrale, **Casta Diva Group abbraccia con convinzione i principi della responsabilità sociale**, integrandoli nella propria visione strategica e nelle attività quotidiane: infatti, la Società si è sempre impegnata a promuovere l'uguaglianza, eliminare ogni forma di discriminazione e promuovere le diversità, salvaguardare la gender balance.

SOCIETÀ BENEFIT

Le società tradizionali esistono con l'unico scopo di distribuire dividendi agli azionisti, le Società Benefit sono espressione di un paradigma più evoluto: integrano nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Le **Società Benefit** sono quindi Società a scopo di lucro che, nel perseguire la massimizzazione del proprio profitto, si impegnano al contempo a **“creare e restituire valore”** all'ambiente circostante.

Una Società Benefit, dunque, si pone volontariamente nell'ottica di generare un impatto positivo su ambiente e comunità, ponendosi come obiettivo il bilanciamento degli interessi di stakeholder e shareholder.

La forma giuridica della Società Benefit¹ è stata introdotta in Italia a partire dal 2016, quale primo Paese al mondo dopo gli Stati Uniti. Tale forma giuridica ha dato vita a nuovi ruoli all'interno dell'organizzazione a cui è affidato il compito di assicurare che la Società, nello svolgere le proprie attività, si impegni anche nel generare un impatto positivo per i dipendenti, nella società e sull'ambiente, perseguendo le finalità di beneficio comune dichiarate nel proprio Statuto.

Le Società Benefit non godono di alcun tipo di incentivo a livello economico o fiscale e, seppur tale limitazione possa apparire negativa, in realtà consente di non causare aggravii per i contribuenti, oltre a rappresentare un valore aggiunto per la società.

PER DIVENTARE SOCIETÀ BENEFIT VIENE RICHIESTO ALLE IMPRESE DI:

Esplicitare all'interno dello Statuto aziendale non solo lo scopo per il quale esiste l'azienda, ma anche il modo in cui l'interesse degli azionisti (shareholder) viene bilanciato con quello di tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder).

Realizzare ogni anno una misurazione precisa e completa dei propri impatti sull'ambiente e sulla società, comunicandoli con onestà e trasparenza attraverso una relazione che si integra con la tradizionale reportistica dell'azienda (Relazione di Impatto).

Dotarsi di una governance interna che consenta all'azienda di porsi come vero e proprio vettore di sostenibilità e innovazione all'interno del contesto sociale e ambientale nel quale opera (ecosistema di riferimento).

Per assicurare la trasparenza, la normativa prescrive che le Società Benefit presentino annualmente un resoconto delle loro prestazioni relativamente ai seguenti **quattro ambiti fondamentali di sostenibilità**:

GOVERNO D'IMPRESA

Per determinare la responsabilità e la trasparenza della società nel perseguimento degli obiettivi di beneficio comune, prestando particolare attenzione allo scopo della società, al livello di coinvolgimento dei portatori d'interesse e al grado di trasparenza delle regole e delle abitudini sociali.

LE PERSONE

Al fine di valutare le interazioni con i dipendenti e i collaboratori relativamente a compensi e benefit, formazione e possibilità di sviluppo personale, qualità dell'ambiente lavorativo, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza sul lavoro.

ALTRI PORTATORI DI INTERESSE

Al fine di valutare le interazioni della Società con i clienti, i fornitori e le comunità locali in cui essa opera, includendo il volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, nonché tutte le iniziative che contribuiscono allo sviluppo locale e della catena del valore.

AMBIENTE

Per determinare l'impronta ambientale della Società sia dal punto di vista del ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici, di distribuzione, uso e consumo e fine vita sia in termini di azioni che la Società compie per fini ecologici.

¹ Per ulteriori informazioni sulla Legge 28 dicembre 2015, n. 208, Commi 376-384, si rimanda al link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

LO STATUTO

Nel corso del dicembre 2023, **Casta Diva Group S.p.A.** ha approvato la modifica del proprio statuto sociale al fine di costituirsi come Società Benefit. Tale decisione è stata guidata dalla volontà di ufficializzare l'impegno di Casta Diva Group, nell'ambito della propria attività imprenditoriale di Gruppo, nel perseguire il bene comune e nel fare impresa in maniera responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori, beni, attività culturali e sociali, enti, associazioni e altri portatori di interesse.

In particolare, il beneficio comune perseguito si traduce e concretizza nelle seguenti finalità:

- 1** Costruire una **cultura aziendale che valorizzi l'inclusione e i talenti** dei singoli per lo sviluppo del pieno potenziale delle persone.
- 2** Innovare tramite la digitalizzazione, anche al fine di generare **impatto ambientale positivo**, favorendo un'evoluzione progressiva del modello di business della società, in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica.

Attraverso tali finalità, Casta Diva Group integra il valore sociale e ambientale all'interno della sua strategia aziendale. L'attenzione alle persone, all'innovazione sostenibile e alla transizione ecologica non è solo un obiettivo dichiarato, ma si estrinseca in azioni tangibili che contribuiscono al raggiungimento di un impatto positivo e duraturo sul contesto in cui il Gruppo opera.

In linea con gli obiettivi e le attività generali descritte nella prima Relazione d'Impatto 2023, nelle pagine seguenti verranno illustrate nel dettaglio tali finalità e, per ciascuna di esse, le azioni e progettualità svolte nel 2024, gli obiettivi prefissati per l'anno 2025, i target programmati e lo stato di avanzamento delle attività.

GOVERNANCE SOSTENIBILE

Con la costituzione in Società Benefit, Casta Diva Group ha incorporato nel proprio Statuto, oltre allo scopo di dividere gli utili della propria attività economica, anche il **perseguimento di finalità di beneficio comune**, tramite modifica statutaria; ciò assicura che l'operato della Società sia sempre condotto in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori ed ambiente, tenendo conto degli interessi di tutti gli stakeholder rilevanti per la società.

La sostenibilità economica, sociale ed ambientale è, per Casta Diva Group, propulsore dei valori e dell'identità della società stessa ed è integrata nei processi aziendali, al fine di generare impatti intenzionalmente positivi e misurabili.

Per orientare il conseguimento degli impegni assunti in veste di Società Benefit, risulta quindi cruciale implementare una **"Governance sostenibile"** concepita al servizio del beneficio comune. In particolare, l'amministrazione e lo sviluppo strategico e d'impresa di Casta Diva Group sono affidati al Consiglio di Amministrazione composto da persone sensibili alle tematiche individuate come finalità di beneficio comune.

Il **Consiglio di Amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi quelli che la legge riserva all'Assemblea. Il CdA è così composto:

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - FINO AL 30.06.2025	
Andrea De Micheli	Presidente
Pietro Candela	Consigliere indipendente
Vittorio Meloni	Consigliere indipendente
Francesco Savelli	Consigliere indipendente
Mauro Lorini	Consigliere indipendente
Andrea Conso	Consigliere indipendente
REVISORE	
Roberto Panigada	Revisore Legale, Partner di BDO Italia

Inoltre, la gestione delle Società Benefit richiede ai propri amministratori il bilanciamento tra l'interesse dei soci e quello della collettività. Essi devono pertanto nominare, innanzitutto, un Referente al quale affidare le funzioni e i compiti volti al perseguimento delle finalità sociali.

Per garantire un presidio costante e trasversale di una governance sostenibile, dal 2022 è stata istituita una Unit interna e trasversale a tutte le società che compongono il Gruppo Casta Diva, denominata **ESGPact**. La Unit ha l'obiettivo di trasmettere i valori di sostenibilità del Gruppo in ambito ambientale, sociale e di governance, attuando azioni concrete che contribuiscano al raggiungimento degli Obiettivi ONU di Sviluppo Sostenibile previsti dall'agenda 2030.



Nel corso del 2024, a garanzia della promozione costante e del consolidamento dei valori di sostenibilità, in ogni società del Gruppo è stato designato un **ESG Ambassador**, ruolo strategico che ha il compito di raccogliere idee e progetti legati alla sostenibilità, facilitando la nascita di nuove iniziative innovative per migliorare l'impatto ambientale e sociale del Gruppo. Inoltre, è stata ottenuta la **certificazione UNI/PdR 125** sulla parità di genere per tre società del Gruppo (Casta Diva Pictures, Genius e G.2) che, oltre a certificare l'assenza del gender pay gap e il numero di donne presenti in azienda e nel management, ha mappato e formalizzato tutte le attività che Casta Diva Group implementa costantemente per promuovere il valore della parità. L'ottenimento della certificazione, avvenuto nel 2024, verrà descritto approfonditamente più avanti nel testo.

Infine, Casta Diva Group è dotata fin dall'anno 2022 di un **Codice Etico**, come mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili ed eventualmente illeciti da parte di coloro che operano in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità di ciascun operatore aziendale verso coloro che sono coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda. Il Codice Etico definisce ed esplicita i valori e i principi etici generali di Casta Diva Group e, formalizza l'impegno a comportarsi sulla base della legittimità morale, uguaglianza, tutela della persona, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità e salute.

Nel corso del 2025, l'organizzazione ha compiuto un passo significativo in materia di legalità e trasparenza, procedendo all'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. Tale modello è stato introdotto con l'obiettivo di prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'attività aziendale, rafforzando così i presidi interni di controllo e promuovendo una cultura aziendale improntata all'etica e alla responsabilità. Contestualmente, è stato nominato l'Organismo di Vigilanza (ODV), al quale è affidato il compito di verificare l'efficace attuazione del modello, monitorarne il funzionamento e proporre eventuali aggiornamenti, in un'ottica di miglioramento continuo e adeguamento alle normative vigenti.

BOX DI APPROFONDIMENTO: LE CERTIFICAZIONI DEL GRUPPO

Nel corso degli anni, Casta Diva Group ha intrapreso un percorso di crescita responsabile, orientato non solo all'eccellenza e all'innovazione, ma anche alla sostenibilità. In quest'ottica, alcune società del Gruppo si sono dotate di certificazioni riconosciute a livello nazionale e internazionale, che attestano l'impegno concreto verso la qualità, la trasparenza e la gestione responsabile delle attività. Questi riconoscimenti rappresentano un valore distintivo e strategico, a conferma della volontà di operare in modo sostenibile e competitivo nel lungo periodo. Di seguito, nella tabella, sono riportate le certificazioni ottenute:

CERTIFICAZIONE		SOCIETÀ DEL GRUPPO
ISO 9001: 2015	Qualità	G.2 Eventi Genius Progetti Casta Diva Pictures
ISO 20121	Eventi sostenibili	G.2 Eventi Genius Progetti
UNI/PdR 125	Parità di Genere	G.2 Eventi Genius Progetti Casta Diva Pictures
ISO 14001: 2015	Sistema di Gestione Ambientale	G.2 Eventi
ISO 37001	Anticorruzione	G.2 Eventi
ECOVADIS	Responsabilità Sociale d'Impresa	G.2 Eventi Akita Film

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

Il beneficio comune perseguito viene declinato in 4 finalità di beneficio specifiche, che riportano ai 6 ambiti fondamentali definiti dalla normativa: Governo d'Impresa, Persone, Comunità, Fornitori, Clienti e Innovazione, Ambiente.



² Definiti dalla Normativa 208/2015 sulle società benefit.

³ Per "Persone" si intende l'area di analisi "Lavoratori" come da normativa 208/2015 sulle società benefit.

Nelle successive sezioni della presente Relazione verranno presentati per ciascun **ambito fondamentale** definito dalla normativa, gli **obiettivi** definiti e le **azioni** realizzate nel **2024**, nonché gli **obiettivi** previsti per il **2025** di ciascuna delle suddette finalità di beneficio comune, al fine di esplicitare in modo trasparente l'impatto sociale che l'Azienda intende perseguire/ha raggiunto.

A ogni azione sono, infine, associati opportuni **indicatori di performance**, sia interni sia provenienti da fonti internazionalmente riconosciute e accreditate⁴, che permettono la misurazione in modo rigoroso, verificabile e trasparente dello stato di avanzamento dell'implementazione delle azioni. Per l'elenco completo degli indicatori rendicontati si rimanda all'Allegato del presente documento.

In un'ottica di miglioramento continuo e con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza e l'affidabilità delle informazioni rendicontate, Casta Diva Group ha scelto, per questo esercizio, di valutare l'impatto delle proprie attività adottando i **GRI Standard**, in sostituzione del precedente metodo di valutazione SABI.



Questo passaggio consente di integrare nella rendicontazione dei dati **quantitativi strutturati**, utili a comprovare in modo più solido e oggettivo le dichiarazioni sugli impatti economici, ambientali e sociali. L'adozione dei GRI Standard riflette la volontà dell'azienda di allinearsi a standard internazionali riconosciuti, garantendo così una comunicazione più chiara, confrontabile e credibile verso tutti gli stakeholder.

⁴ GRI Reporting Standards, versione 2021.

FINALITÀ 1

CULTURA AZIENDALE DELL'INCLUSIONE E DELLA VALORIZZAZIONE



Casta Diva Group lavora per creare un ambiente in cui ogni persona possa esprimere al meglio il proprio talento, sentirsi valorizzata, partecipe e motivata con pratiche che promuovono benessere, crescita professionale, inclusione e ascolto.

OBIETTIVO 1: VALORIZZARE LE RISORSE

In Casta Diva Group, la valorizzazione delle risorse umane è al centro della visione aziendale e rappresenta uno dei pilastri del nostro modello di crescita sostenibile. Si ritiene che ogni persona porti con sé competenze, prospettive e potenzialità uniche, e per questo è costante l'investimento in percorsi di sviluppo, ascolto e riconoscimento. Attraverso politiche inclusive, formazione continua, e iniziative di wellbeing, si promuove un ambiente di lavoro in cui ciascun individuo possa esprimersi pienamente, contribuendo attivamente al successo collettivo e alla costruzione di un'impresa sempre più responsabile e innovativa.





Il progetto GenZ Pact prende avvio nel mese di novembre 2024 con una video challenge promossa da Andrea De Micheli, Presidente di Casta Diva Group. L'iniziativa nasce con l'obiettivo di coinvolgere attivamente i circa 40 collaboratori appartenenti alla Generazione Z, invitandoli a decostruire con creatività e consapevolezza i pregiudizi che troppo spesso li rappresentano come poco motivati, disimpegnati o eccessivamente dipendenti dalla tecnologia.

La challenge propone ai giovani del Gruppo di ideare un programma strutturato di iniziative – interne ed esterne all'azienda – finalizzato alla costruzione di un vero e proprio patto intergenerazionale. Il piano elaborato mira a rendere il contesto lavorativo più attrattivo, partecipativo e in linea con i bisogni e le aspettative delle nuove generazioni che si affacciano al mondo del lavoro.

A partire dal 2025, il GenZ Pact viene ufficialmente attivato, configurandosi come un impegno concreto e continuativo del Gruppo per incentivare il dialogo, la collaborazione e lo scambio generazionale, attraverso progettualità ideate direttamente dalle persone coinvolte.

IL PATTO SI TRADUCE IN QUATTRO INIZIATIVE PRINCIPALI:

1

Corsi di lingua inglese, di vari livelli, erogati durante l'orario di lavoro e interamente finanziati dall'azienda. I corsi sono rivolti in particolare ai collaboratori della Generazione Z e ai Millennials, con l'intento di favorire la crescita professionale e la mobilità interna

2

Contest creativo per la campagna corporate annuale, aperto a tutti i team creativi delle agenzie del Gruppo. I partecipanti hanno contribuito alla realizzazione della proposta che rappresenta l'identità di Casta Diva Group nella comunicazione ufficiale per l'anno 2025

3

ZEDTalks, un format mensile di incontri ispirazionali in cui collaboratori appartenenti a diverse generazioni dialogano con professionisti del mondo della comunicazione.

Ogni appuntamento affronta tematiche legate all'evoluzione del settore, offrendo un punto di vista intergenerazionale che integra dimensione lavorativa e personale

4

Piattaforma di skill sharing, uno spazio dedicato allo scambio di competenze tra colleghi. Attraverso brevi percorsi di mentorship, i collaboratori possono condividere saperi e approcci – sia hard che soft – favorendo la contaminazione positiva tra generazioni, ruoli e background differenti

SVILUPPO DI PERCORSI FORMATIVI

Casta Diva Group riconosce l'importanza e la necessità della formazione continua, sia per il management sia per il personale. Per questo motivo, sono stati promossi percorsi formativi su tematiche fondamentali per la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e consapevole, quali:

- Microviolenze verbali;
- Leadership inclusiva;
- Violenza di genere;
- Salute mentale;
- Tematiche legate alla comunità LGBTQIA+;
- Riconoscimento del proprio privilegio;
- Corsi di formazione specializzati e corsi di approfondimento;
- Corsi di inglese.



OBIETTIVO 2: WELLBEING AZIENDALE E BENESSERE SU MISURA

Il benessere delle persone rappresenta una priorità strategica e culturale. L'obiettivo è quello di costruire un ambiente di lavoro in cui ogni collaboratore possa sentirsi accolto, valorizzato e supportato, non solo nella crescita professionale ma anche nel proprio equilibrio personale e nella qualità della vita quotidiana.



CONVENZIONE CON SERENIS

Nel 2024 è stata attivata una convenzione con Serenis, al fine di sostenere la salute mentale del personale di Casta Diva Group, il benessere psicologico infatti è considerato un elemento essenziale per il pieno sviluppo personale e professionale di ogni individuo. Il servizio offre supporto psicologico e psicoterapeutico online, con la possibilità di usufruire di tre sedute gratuite per ciascun dipendente.

Gli obiettivi di questa iniziativa sono:

1

promuovere il benessere psicologico del personale

2

contribuire al mantenimento di un ambiente di lavoro sano, positivo e sostenibile dal punto di vista emotivo

3

favorire la normalizzazione del tema della salute mentale

Casta Diva Group ha lanciato, in occasione della Giornata per la Salute Mentale (10 ottobre), una campagna di sensibilizzazione interna all'azienda, per promuovere l'importanza della cura del proprio benessere psicologico.



HELP DESK GENITORIALITÀ

Le mamme e i papà che lavorano devono gestire una serie di procedure complesse, che spaziano dal congedo parentale ai bonus per i figli, ognuna con le proprie scadenze e documentazioni. In collaborazione con Fondazione Libellula, è stato attivato l'Help Desk Genitorialità per aiutare i genitori a risolvere dubbi burocratici e legislativi, grazie all'aiuto di un esperto. Per tutto il 2024, mettiamo a disposizione uno sportello digitale, offerto da Zeta Service, che risponde via WhatsApp durante le ore lavorative garantendo assistenza in tempo reale.



WINLET: GARANTIRE LA SICUREZZA DEI DIPENDENTI

Casta Diva Group, consapevole dell'importanza di garantire la salute e sicurezza dei suoi dipendenti, fornisce a tutto il personale il dispositivo WinLet, un mini-dispositivo intelligente progettato per contribuire alla sicurezza individuale. WinLet è dotato di:



una sirena incorporata in grado di emettere un segnale acustico di 110 decibel



un collegamento diretto con una centrale operativa attiva 24 ore su 24, 7 giorni su 7, che consente di avvisare automaticamente i contatti di emergenza e, se necessario, di allertare le forze dell'ordine



ASCOLTO E PARTECIPAZIONE - TALKING BOX



Casta Diva Group ha istituito un canale sicuro e riservato per la raccolta di segnalazioni, suggerimenti di miglioramento, idee, opinioni, nonché eventuali episodi di discriminazione, molestie o mobbing.

Attraverso il form online "Talking Box", si perseguono i seguenti obiettivi:

1

Migliorare la qualità della vita lavorativa del personale

2

ottimizzare le pratiche di governance aziendale

3

rilevare e contrastare tempestivamente eventuali episodi di molestie, mobbing o discriminazione

Inoltre, è in fase di sviluppo una piattaforma interna rivolta al personale, concepita come spazio dedicato alla raccolta e alla consultazione di tutte le partnership e i servizi attivati a beneficio dei dipendenti. La piattaforma includerà, tra gli altri, strumenti e iniziative quali il piano di welfare aziendale, il servizio di supporto psicologico offerto tramite Serenis, il canale Talking Box, il progetto Valore D e le attività di volontariato.

ATTIVITÀ 2024	TARGET 2024	PERFORMANCE 2024	TARGET 2025
OBIETTIVO 1: VALORIZZARE LE RISORSE			
GENZ PACT		Ideazione da parte dei collaboratori appartenenti alla Gen Z di un programma strutturato di iniziative – interne ed esterne all'azienda – finalizzato alla costruzione di un vero e proprio patto intergenerazionale.	Implementazione di iniziative volte a favorire lo scambio intergenerazionale, e costruzione di un'identità aziendale condivisa.
	NUOVA ATTIVITÀ	IN CORSO	OBIETTIVO CONTINUATIVO
SVILUPPO DI PERCORSI DI FORMAZIONE	Programma strutturato di formazione su temi professionali e no, coerente con gli interessi individuali e con le esigenze dell'azienda.	Promossi percorsi formativi su tematiche fondamentali per la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e consapevole.	Checkpoint semestrale e lo sviluppo formale di piani di formazione.
		OBIETTIVO RAGGIUNTO	OBIETTIVO CONTINUATIVO
OBIETTIVO 2: WELLBEING E BENESSERE DEI DIPENDENTI			
CONVENZIONE CON SERENIS	Introduzione di nuove azioni e benefit.	Supporto psicologico e psicoterapeutico online, con la possibilità di usufruire di tre sedute gratuite per ciascun dipendente.	Mantenimento dell'attività.
		OBIETTIVO RAGGIUNTO	OBIETTIVO CONTINUATIVO
HELP DESK GENITORIALITÀ	Introduzione di nuove azioni e benefit.	Supporto ai genitori a risolvere dubbi burocratici e legislativi, grazie all'aiuto di un esperto.	Mantenimento dell'attività
		OBIETTIVO RAGGIUNTO	OBIETTIVO CONTINUATIVO
WINLET: GARANTIRE LA SICUREZZA DEI DIPENDENTI		Dotazione a tutto il personale del dispositivo WinLet, un mini-dispositivo intelligente progettato per contribuire alla sicurezza individuale.	
	NUOVA ATTIVITÀ	ATTIVITÀ CONCLUSA	
ASCOLTO E PARTECIPAZIONE TALKING BOX	Migliorare la capacità di ascolto e confronto rispetto alle aspettative individuali.	Istituzione di un canale sicuro e riservato per la raccolta di segnalazioni, suggerimenti di miglioramento, idee, opinioni, nonché eventuali episodi di discriminazione, molestie o mobbing.	Sviluppo di una intranet aziendale.
		OBIETTIVO RAGGIUNTO	

NUOVE AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2025

Oltre agli obiettivi di miglioramento iniziati nel 2024 che saranno sviluppati o migliorati nel 2025 sopra descritti, l'azienda si è prefissata di avviare nel corso del prossimo anno le seguenti ulteriori iniziative.

OBIETTIVO 1: VALORIZZARE LE RISORSE	TARGET 2025
VALORIZZAZIONE DI TUTTE LE GENERAZIONI ATTRAVERSO SCAMBIO DI TALENTI	Lancio del progetto Talento Condiviso uno scambio che unisce le generazioni con sessioni di mentorship.
PIANO DI ASSESMENT E DI CRESCITA FORMATIVA	Definizione per ogni Unit di un piano di crescita delle proprie risorse.
CORSO DI FORMAZIONE PER LA LEADERSHIP	Corso di formazione di Public speaking e comunicazione assertiva e inclusiva.
CREAZIONE DI UNA CULTURA AZIENDALE CONDIVISA	Workshop di co-creation attraverso l'inclusione di differenti funzioni aziendali – definizione di valori e comportamenti condivisi. Diffusione degli stessi attraverso attività di comunicazione.

L'IMPATTO MISURATO

OBIETTIVO 2: WELLBEING E BENESSERE DEI DIPENDENTI	TARGET 2025
MIGLIORAMENTO DEL WELLBEING ATTRAVERSO NORMALIZZAZIONE SMARTWORKING E ORARIO FLESSIBILE	Impegno di ogni Unit di garantire Smart Working e orario Flessibile.
MIGLIORAMENTO DEL WELLBEING, CON ACCESSO PER TUTTO A PIATTAFORMA ATTIVITÀ WELLNESS	Accesso a una piattaforma di Fitness e mindfulness.

AREE DI IMPATTO EX L. 208/15	GRI STANDARD
LAVORATORI	<ul style="list-style-type: none"> • 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente • 401-3 Congedo parentale • 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti
GOVERNO D'IMPRESA	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

FINALITÀ 2

EVOLUZIONE INTERNA ED ESTERNA PER IL SOCIALE E PER L'AMBIENTE

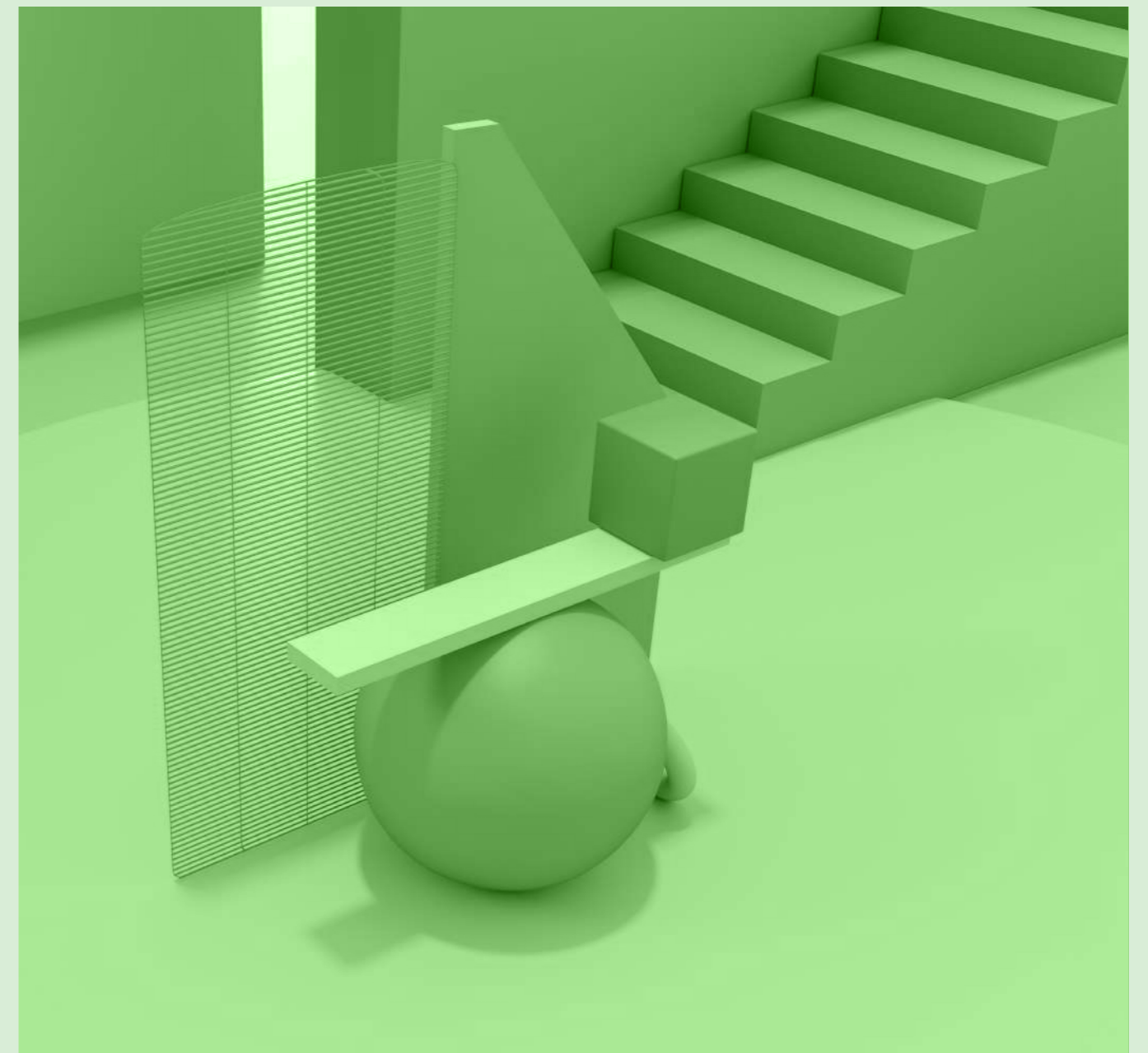


Innovare tramite la digitalizzazione anche al fine di generare impatto ambientale positivo favorendo un'evoluzione progressiva del modello di business della Società in linea con gli obiettivi europei di neutralità climatica e quelli nazionali di transizione ecologica.

COLTIVARE IL CAMBIAMENTO: LA SOSTENIBILITÀ COMINCIA DA DENTRO

Il Gruppo si impegna a contribuire alla costruzione di una società più responsabile partendo dall'interno, promuovendo tra i propri dipendenti una cultura della sostenibilità fondata sulla consapevolezza e sull'azione concreta. Attraverso progetti e iniziative dedicate, vengono affrontati temi centrali come la parità di genere, l'inclusione, la lotta alla violenza di genere, la sostenibilità ambientale e il benessere mentale, con l'obiettivo di generare un impatto positivo che si diffonda dal contesto aziendale all'intera comunità.

Di seguito, sono descritte nel dettaglio le attività e i progetti che Casta Diva Group ha implementato nel 2024.



OBIETTIVO 1:

PROMUOVERE UNA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ CHE PERMEI OGNI ASPETTO DEL GRUPPO, IN GRADO DI GENERARE IMPATTI SOCIALI POSITIVI TRAMITE PROGETTI, STRATEGIE E PARTNERSHIP.

Il primo obiettivo è relativo a tutte le iniziative, partnership e strategie adottate dall'azienda per promuovere e diffondere una cultura sostenibile, che generi un impatto aziendale e sociale positivo, e sensibilizzi le persone all'interno dell'organizzazione.

DIFFONDERE I PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ IN AZIENDA

Casta Diva Group promuove attivamente una cultura interna basata sulla partecipazione, la responsabilità condivisa e la sostenibilità, intese non solo come linee guida aziendali, ma come principi fondanti del nostro modo di lavorare. Questo approccio si traduce in un impegno costante nella divulgazione dei nostri valori di sostenibilità tra le persone del Gruppo, con l'obiettivo di favorire comportamenti consapevoli, collaborazione trasversale e senso di appartenenza.

Nel 2024, sono state rafforzate le azioni di formazione interna, attivando progetti educativi volti a far crescere la consapevolezza su tematiche sociali, con particolare attenzione al ruolo che ogni funzione aziendale può giocare nel generare impatto positivo. Allo stesso tempo, si è lavorato nell'ottica di favorire un clima di equità, dialogo e valorizzazione delle differenze. A supporto di questa evoluzione, è stata intensificata la comunicazione interna attraverso l'invio regolare di DEM, pensate e realizzate per diffondere in modo chiaro e accessibile le iniziative attivate a beneficio di tutte le persone del Gruppo.

Un ruolo centrale in questo percorso è stato svolto dagli ESG Ambassador, gli ambasciatori della sostenibilità in azienda, figure che nel 2024 sono cresciute in numero e attivismo. Grazie al loro coinvolgimento, questi collaboratori rappresentano oggi un presidio strategico nella promozione e nel consolidamento dei valori ESG all'interno dell'organizzazione, facilitando la diffusione capillare della cultura sostenibile e il coinvolgimento trasversale delle diverse aree aziendali.

La sostenibilità interna per il Gruppo è un processo evolutivo, che si alimenta anche attraverso la condivisione esterna di ciò che facciamo. Per questo, comunichiamo le nostre attività e i nostri progressi tramite i canali social ufficiali del Gruppo (Instagram, Facebook, LinkedIn e Tik Tok aperto nel 2025), comunicati stampa, attività di PR, aggiornamenti sulla sezione dedicata del nostro sito web e invii dedicati ai nostri stakeholder.

BAGNI GENDERLESS

Casta Diva Group riconosce l'importanza di creare ambienti di lavoro inclusivi, in cui ogni persona possa sentirsi libera, rispettata e sicura. In quest'ottica, anche gli spazi fisici rivestono un ruolo fondamentale nella promozione della diversità e dell'equità. Per questo motivo è stato deciso di progettare i servizi igienici come genderless, ovvero privi di distinzione tra generi, al fine di garantire un accesso paritario e non discriminatorio a tutte le persone, indipendentemente dalla loro identità di genere o espressione di sé. Essi sono inoltre dotati di un kit di assorbenti, nella convinzione che la normalizzazione del ciclo mestruale rappresenti un passo fondamentale per ridurre eventuali sentimenti di vergogna o imbarazzo.



MISSIONE GENTILEZZA

Casta Diva Group promuove attivamente una cultura della gentilezza, valorizzando i piccoli gesti quotidiani che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro positivo e accogliente. A tal fine, sono stati introdotti il **Punto Abbracci**, disponibile ogni giorno per consentire a chiunque di beneficiare degli effetti positivi di un gesto semplice come un abbraccio, e il **Punto Fiori**, presente l'ultimo martedì di ogni mese.



Per accogliere i nuovi ingressi in azienda, è stato inoltre predisposto un **kit di benvenuto** contenente un book con le iniziative e i progetti attivi in ambito di sostenibilità, e alcuni gadget aziendali.

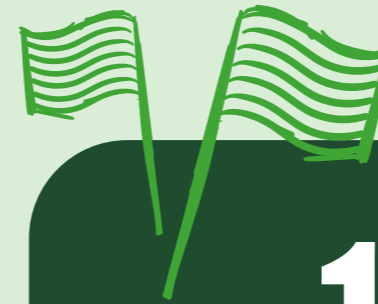
In occasione della Giornata della Gentilezza, è stato infine presentato un **Decalogo della Gentilezza**, volto a comunicare e condividere con il personale e i fornitori i principi che l'azienda intende promuovere, con l'obiettivo di diffondere una cultura più sostenibile e favorire un ambiente di lavoro sano e sereno. I poster sono stati appesi in zone visibili, nelle aree comuni e negli uffici di ogni sede.

SUPPORTO ALLA COMUNITÀ LGBTQIA+



Casta Diva Group è da sempre impegnata nella promozione della parità di genere e dimostra il proprio sostegno ai principi di inclusività e diversità attraverso il supporto attivo alla comunità **LGBTQIA+**.

A partire dal 2022, sono state avviate diverse iniziative volte a sensibilizzare e a promuovere una cultura aziendale inclusiva, tra cui:



1

La realizzazione del book informativo: "A journey over the rainbow" con l'obiettivo di diffondere in modo semplice e diretto più consapevolezza su termini e concetti della comunità arcobaleno

2

L'organizzazione di un corso di formazione, aperto a tutto il personale, volto a promuovere cultura e consapevolezza in merito alla diversità di genere

3

L'invito rivolto al personale a modificare la copertina del profilo LinkedIn per celebrare il Pride Month

4

La distribuzione di magliette, materiali informativi e altri gadget a tema Pride, con l'obiettivo di contribuire alla normalizzazione delle diversità



ADESIONE AL NETWORK FONDAZIONE LIBELLULA



Casta Diva Group entra a far parte del network di Fondazione Libellula nel 2024, una rete di aziende impegnate a costruire e diffondere una cultura inclusiva con l'obiettivo di:

1

Prevenire e contrastare, attraverso formazioni specifiche e personalizzate, la violenza di genere e le micro-aggressioni verbali

2

Diffondere la consapevolezza su come le discriminazioni possano insinuarsi anche in gesti inconsapevoli della nostra quotidianità

3

Diminuire il Gender Gap

4

Ambire a una cultura aziendale in cui le donne sono rispettate e valorizzate al pari degli uomini

La **creazione di valore condiviso** rappresenta una finalità centrale per Casta Diva Group, che orienta le proprie attività verso un modello di business capace di generare benefici concreti non solo per l'azienda, ma per l'intera comunità di stakeholder. Questo approccio si traduce nella progettazione di iniziative, contenuti e relazioni che integrano obiettivi economici, impatto sociale positivo e attenzione ambientale. Ogni progetto è pensato per creare connessioni significative tra brand, persone e territori, contribuendo allo sviluppo di una cultura più inclusiva, consapevole e sostenibile.



OBIETTIVO 2: RIDUZIONE DELL'IMPRONTA CARBONICA E TUTELA DEGLI ECOSISTEMI

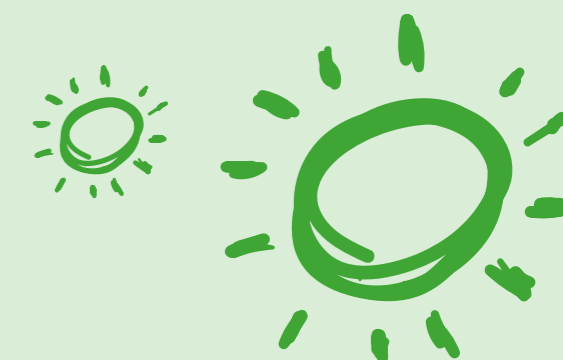
Per Casta Diva Group, tutelare l'ambiente non è solo un dovere etico, ma una scelta che riflette il modo di essere impresa. In un contesto globale che richiede sempre più azioni concrete per la protezione dell'ambiente, rafforziamo il nostro impegno nella responsabilità ambientale; proteggere le risorse naturali, ridurre le emissioni e favorire la biodiversità significa per noi investire in un futuro migliore, coerente con i valori che promuoviamo attraverso i nostri progetti e i nostri contenuti.

CALCOLO EMISSIONI GHG E PIANO DI DECARBONIZZAZIONE

Casta Diva Group ha recentemente effettuato il calcolo delle proprie emissioni di gas a effetto serra relative agli Scope 1 e 2. Questo importante passo rappresenta un impegno concreto verso la trasparenza ambientale e la gestione responsabile delle proprie attività, ponendo le basi per sviluppare strategie mirate alla riduzione dell'impatto climatico del Gruppo.

Casta Diva Group ha, inoltre, definito un piano strutturato di monitoraggio e riduzione delle proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG) nel medio-lungo termine, con l'obiettivo di contenerne progressivamente la generazione. In particolare, il Gruppo si impegna ad adottare una strategia di riduzione delle emissioni di **Scope 1** e **Scope 2⁵**, con un target di riduzione annua pari al **7% in termini assoluti**, calcolato sulle tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e) emesse ogni anno. Il target è stato determinato applicando la metodologia del Corporate Near-Term Tool sviluppato dalla **Science Based Targets initiative (SBTi)**, utilizzando come anno base il **2024** e come orizzonte temporale il **2030**, anno in cui si prevede una riduzione complessiva del **42%**.

Per conseguire tale obiettivo, Casta Diva Group ha pianificato un insieme di azioni, le quali rappresentano l'impegno concreto del Gruppo verso la sostenibilità ambientale e la lotta al cambiamento climatico.



⁵ Le emissioni di Scope 2 sono state calcolate secondo l'approccio "market-based".

L'OASI DI CASTA DIVA GROUP PER LA SALVAGUARDIA DELLA BIODIVERSITÀ

Casta Diva Group sostiene il programma di 3Bee, la naturetech company leader nello sviluppo di tecnologie per la tutela della **biodiversità**. Insieme, abbiamo dato vita a un **progetto misurabile** creando un'Oasi della Biodiversità, costituita a oggi da 1 alveare di biomonitoraggio e da 50 alberi nettariiferi.

Grazie all'**alveare di biomonitoraggio** presente nell'Oasi, dotato di tecnologia 3Bee Hive-Tech, si monitorano i parametri ambientali utili ad analizzare la biodiversità circostante e la **salute degli impollinatori**. Questo alveare intelligente contribuisce a osservare in modo statistico lo stato di salute di oltre 300.000 api. Inoltre, a ogni dipendente è stato regalato il monitoraggio e la protezione di 250.000 api, che contribuiranno a impollinare circa 250 milioni di fiori. Casta Diva Group, dunque, monitora e protegge un totale di **550 mila api**, le quali contribuiscono all'impollinazione di circa **550 milioni di fiori**.

In più, l'**arboretum nettariifero** messo a dimora in provincia di Grosseto e costituito da 50 piante, nel 2024 ha prodotto **19 kg di nettare**, contribuisce alla tutela degli impollinatori selvatici e le piante nettariifere adottate. Quest'ultima gioca un ruolo essenziale nella creazione di ecosistemi resilienti, offrendo nutrimento agli insetti stessi e contribuendo alla rigenerazione degli habitat naturali.

Il progetto **Oasi di Casta Diva Group** si avvale della **tecnologia di monitoraggio** più avanzata, per garantire **trasparenza e tracciabilità** di ogni azione.

In [questa pagina](#), infatti, è possibile consultare in tempo reale la mappa delle piante nettariifere curate, restando così aggiornati sui risultati ottenuti in termini di impatto ambientale e su come lavora l'ape regina.



PICCOLI GESTI PER L'AMBIENTE

L'impegno di Casta Diva Group è orientato alla sostenibilità e prevede un insieme di regole operative finalizzate alla tutela dell'ambiente. Tali indicazioni vengono applicate quotidianamente per contribuire concretamente alla riduzione dell'impatto ambientale; infatti:

1

Ogni dipendente è dotato di una borraccia per disincentivare l'utilizzo di plastica monouso, e incentivare l'utilizzo dei boccioni e depuratori d'acqua in dotazione

2

Durante le riunioni è incentivato l'uso di bicchieri e brocche di vetro per l'acqua, disincentivando l'uso di bottiglie di plastica

3

Sensibilizzazione all'utilizzo efficiente dell'energia elettrica e l'acqua di scarico negli uffici

4

L'utilizzo di carta stampata è ridotto al minimo e, se è necessario, la carta utilizzata è riciclata al 100%

5

Si pratica la raccolta differenziata dei rifiuti



PARTNERSHIP CON OGYRE CONTRO L'INQUINAMENTO DEGLI OCEANI

È stata avviata una partnership con Ogyre, finalizzata al recupero e allo smaltimento di circa **450 kg di plastica** — l'equivalente di circa 45.000 bottigliette — provenienti dagli oceani. Questa iniziativa costituisce un contributo concreto alla lotta contro l'inquinamento marino e alla protezione dei fragili ecosistemi oceanici, in linea con l'impegno aziendale per la tutela ambientale.



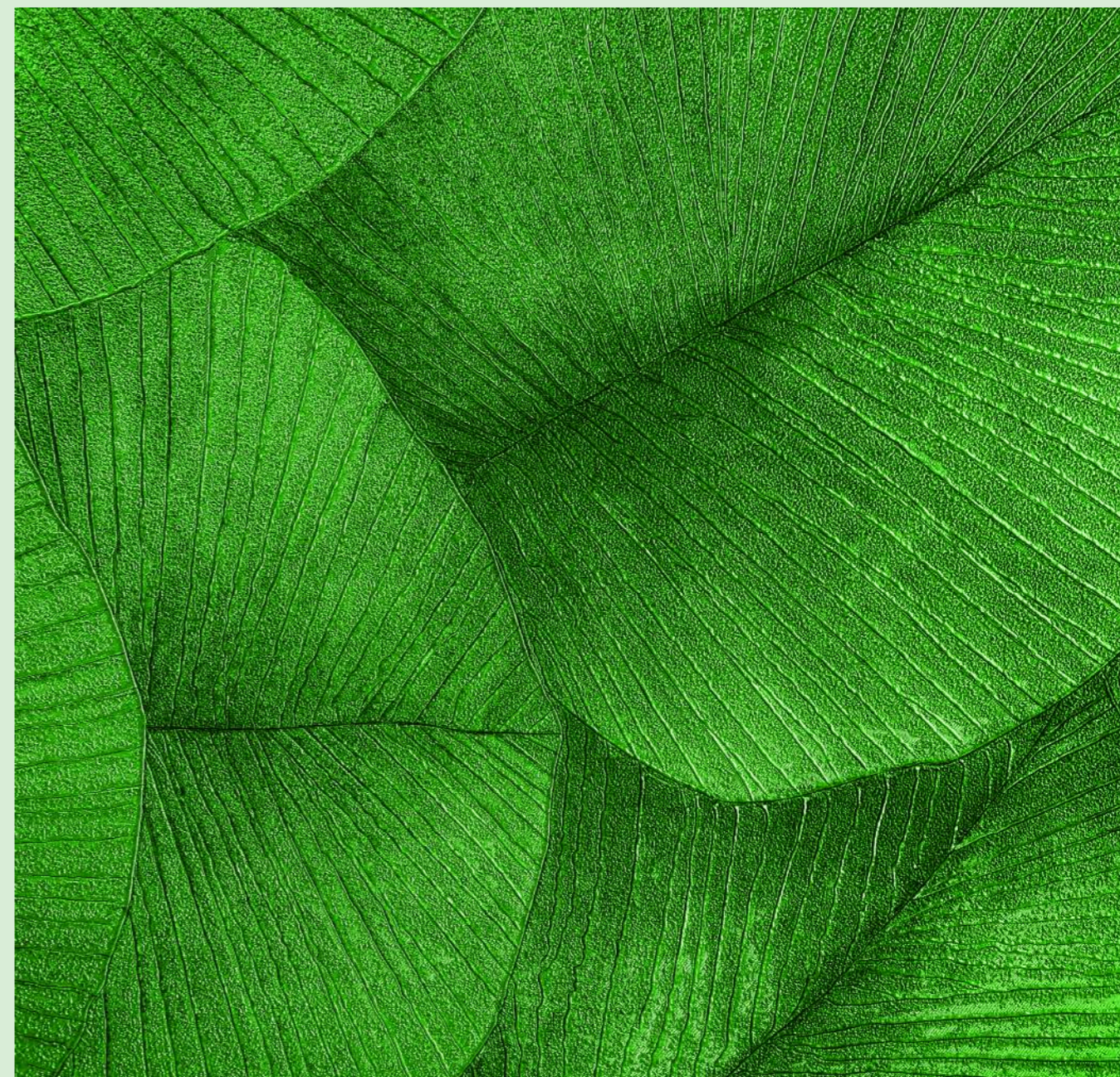
Attraverso questa collaborazione, Ogyre fornisce attrezzature, formazione e compensi economici a diverse comunità di pescatori, coinvolgendole attivamente nel recupero dei rifiuti marini e contribuendo alla pulizia degli oceani.

In occasione della **Giornata Mondiale degli Oceani** (giugno), l'iniziativa è stata comunicata attraverso diversi canali: **DEM**, **comunicato stampa**, contenuti dedicati sui **canali social** e una [landing page](#) dedicata, che consente di monitorare in tempo reale le attività svolte in collaborazione con Ogyre.



OBIETTIVO 3: SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO

Casta Diva Group si impegna a contribuire attivamente allo sviluppo sostenibile dei territori in cui opera, attraverso progetti che generano valore culturale, sociale ed economico a livello locale. Questo obiettivo si concretizza nella scelta di collaborare con fornitori e partner del territorio, nella valorizzazione di competenze e talenti locali, e nella realizzazione di iniziative che promuovono inclusione, occupazione e rigenerazione urbana e sociale.



IMPEGNO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Casta Diva Group, attraverso il sostegno attivo all'associazione non-profit **DONNEXSTRADA**, promuove una cultura che favorisce l'educazione contro i comportamenti violenti, offre luoghi sicuri contro la violenza di genere, favorisce lo sviluppo di una rete di sostegno locale, previene il disagio psichico e aumenta il benessere e la qualità della vita della comunità. In quest'ottica, **tutte le sedi di Casta Diva Group sono diventate Punti Viola**, ovvero luoghi sicuri per accogliere le vittime di violenza di genere in strada, in quanto il personale delle sedi è stato opportunamente formato per fornire prima accoglienza.

Casta Diva Group è, inoltre, l'agenzia di comunicazione di **VIOLA**, supportandola pro-bono nelle sue attività di comunicazione.



La partnership con VIOLA e DONNEXSTRADA contribuisce a:

1

Diminuire il Gender Gap

2

Ridurre le ineqità

3

Rendere le città Sostenibili

All'interno di Casta Diva, alcune risorse del personale sono state formate come **Active Listener for Gender-based Violence**, un nuovo ruolo introdotto per offrire ascolto attivo e, quando opportuno, orientare verso associazioni riconosciute coloro che si trovino ad affrontare situazioni di violenza al di fuori dell'ambito lavorativo, o che sospettino di esserne coinvolti. Le persone incaricate di questo ruolo hanno acquisito competenze certificate attraverso la partecipazione a due percorsi formativi: "Ambassador Libellula", promosso da Fondazione Libellula, e "Referenti dei Punti VIOLA", organizzato da DONNEXSTRADA.

OBIETTIVO 4: COMUNICARE LE TEMATICHE DELLA SOSTENIBILITÀ

Per Casta Diva Group, la sostenibilità non è solo un valore da praticare, ma anche un messaggio da trasmettere. Comunicare le tematiche della sostenibilità significa utilizzare il potere della creatività per sensibilizzare, informare e ispirare. Attraverso campagne, contenuti editoriali, eventi e attivazioni multicanale, c'è la volontà di dare visibilità a temi ambientali, sociali e culturali rilevanti, rendendoli accessibili e coinvolgenti per pubblici diversi. Il Gruppo si sente responsabile del modo in cui i messaggi vengono costruiti e diffusi: per questo, ogni progetto è pensato per promuovere consapevolezza, stimolare il cambiamento e generare un impatto positivo nel lungo termine.



SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ LGBTQIA+

Nel 2024 è stato attivato un supporto concreto a favore della comunità LGBTQIA+, attraverso diverse iniziative, tra cui:



1

la sponsorizzazione del Milano Pride 2024, con il contributo al Rainbow Social Fund

2

l'organizzazione della mostra tematica "Whatever Love", prima esposizione promossa da Casta Diva Group dedicata alla celebrazione delle diversità

3

la realizzazione di materiali di merchandising finalizzati alla raccolta fondi

SUPPORTO CON CAMPAGNE DI COMUNICAZIONE PRO BONO

Nel corso del 2024 è stata affiancata VIOLA, startup tecnologica italiana e innovativa, che ha sviluppato un'applicazione dedicata alla sicurezza personale. Il supporto, svolto pro bono, ha riguardato il lancio dell'app e la definizione della strategia di comunicazione integrata. L'attività ha incluso la promozione dell'app per il recruiting di supporters volontari e la realizzazione di un'azione di guerriglia marketing in occasione del 25 novembre, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza e la visibilità del servizio. Come descritto nel precedente obiettivo, è stata inoltre curata la campagna stampa istituzionale per Fondazione Libellula, con l'intento di consolidarne l'identità e rafforzarne il messaggio sociale.

ATTIVITÀ 2024	TARGET 2024	PERFORMANCE 2024	TARGET 2025
OBIETTIVO 1: PROMUOVERE UNA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ CHE PERMEI OGNI ASPETTO DEL GRUPPO, IN GRADO DI GENERARE IMPATTI SOCIALI POSITIVI TRAMITE PROGETTI, STRATEGIE E PARTNERSHIP.			
DIFFONDERE I PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ	Mantenere e sviluppare l'attività di ricerca e diffusione culturale.	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione nuovi progetti educativi Intensificazione della comunicazione interna tramite DEM Ambassador della sostenibilità 	Mantenimento dell'attività.
		OBIETTIVO RAGGIUNTO	OBIETTIVO CONTINUATIVO
BAGNI GENDERLESS		Creazione di bagni senza distinzione di genere, dotati di un kit di assorbenti.	Mantenimento dell'attività.
	NUOVA ATTIVITÀ	OBIETTIVO RAGGIUNTO	OBIETTIVO CONTINUATIVO
MISSIONE GENTILEZZA		<ul style="list-style-type: none"> Introduzione di Punto Abbracci e Punto Fiori Kit di benvenuto per i nuovi ingressi Presentato il Decalogo della Gentilezza in occasione della Giornata della Gentilezza 	Mantenimento dell'attività.
	NUOVA ATTIVITÀ	OBIETTIVO CONTINUATIVO	OBIETTIVO CONTINUATIVO
SUPPORTO ALLA COMUNITÀ LGBTQIA+		<ul style="list-style-type: none"> Book informativo: "A journey over the rainbow" Corso di formazione su diversità di genere Invito ai collaboratori di cambiare la copertina LinkedIn a tema Pride Distribuzione di gadget a tema Pride 	Mantenimento delle attività di comunicazione e sensibilizzazione.
	NUOVA ATTIVITÀ	OBIETTIVO CONTINUATIVO	OBIETTIVO CONTINUATIVO
ADESIONE AL NETWORK FONDAZIONE LIBELLULA	Aumentare il numero di partnership con enti, associazioni, etc.	Adesione al network di Fondazione Libellula.	Mantenimento delle attività e attivazione altre partnership (Valore D).
		OBIETTIVO RAGGIUNTO	

ATTIVITÀ 2024	TARGET 2024	PERFORMANCE 2024	TARGET 2025
OBIETTIVO 2: RIDUZIONE DELL'IMPRONTA CARBONICA E SALVAGUARDIA DEGLI ECOSISTEMI.			
CALCOLO DELLE EMISSIONI GHG E PIANO DI DECARBONIZZAZIONE	NUOVA ATTIVITÀ	Calcolo delle emissioni Scope 1 e Scope 2. OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento delle attività. OBIETTIVO CONTINUATIVO
L'OASI DI CASTA DIVA GROUP PER LA SALVAGUARDIA DELLA BIODIVERSITÀ	NUOVA ATTIVITÀ	Progetto costituito da 1 alveare di biomonitoraggio e da 50 alberi nettariiferi. OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento delle attività. OBIETTIVO CONTINUATIVO
PICCOLI GESTI PER L'AMBIENTE	NUOVA ATTIVITÀ	<ul style="list-style-type: none"> Utilizzo di borracce Utilizzo di brocche e bicchieri di vetro Diminuzione al minimo dell'utilizzo di carta stampata Raccolta differenziata OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento delle attività e sensibilizzazione alla riduzione del consumo dei bicchierini e altre buone pratiche. OBIETTIVO CONTINUATIVO
PARTNERSHIP CON OGYRE CONTRO L'INQUINAMENTO DEGLI OCEANI	NUOVA ATTIVITÀ	Recupero e smaltimento di circa 450 kg di plastica negli oceani. OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento delle attività con incremento del target di raccolta. OBIETTIVO CONTINUATIVO
OBIETTIVO 3: SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO.			
IMPEGNO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE	Aumentare il numero di partnership con enti, associazioni, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Sostegno a DONNEXSTRADA Sostegno pro bono a VIOLA Tutte le sedi trasformate in Punti Viola Alcune risorse del personale formate come Active Listener for Gender-based Violence OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento delle attività. OBIETTIVO CONTINUATIVO

OBIETTIVO 4: COMUNICARE LE TEMATICHE DELLA SOSTENIBILITÀ.			
SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ LGBTQIA+	Aumentare il numero di partnership con enti, associazioni, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Sponsorizzazione Milano Pride 2024 Sostegno al Rainbow Fund Organizzazione mostra "Whatever Love" Vendita di merchandising per raccogliere fondi OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento delle attività e comunicazione altre tematiche su D&I. OBIETTIVO CONTINUATIVO
CAMPAGNE PRO BONO	NUOVA ATTIVITÀ	<ul style="list-style-type: none"> Sostegno pro bono a VIOLA Sostegno pro bono a Fondazione Libellula. OBIETTIVO RAGGIUNTO	Mantenimento di attività di comunicazione pro bono. OBIETTIVO CONTINUATIVO

NUOVE AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2025

Oltre agli obiettivi di miglioramento iniziati nel 2024 che saranno sviluppati o migliorati nel 2025 sopra descritti, l'azienda si è prefissata di avviare nel corso del prossimo anno le seguenti ulteriori iniziative.

OBIETTIVO 1: PROMUOVERE UNA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ CHE PERMEI OGNI ASPETTO DEL GRUPPO, IN GRADO DI GENERARE IMPATTI SOCIALI POSITIVI TRAMITE PROGETTI, STRATEGIE E PARTNERSHIP.	TARGET 2025
FORMALIZZAZIONE DI UNA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ DI GRUPPO	Studio di una strategia di sostenibilità e presentazione nel 2026.
SVILUPPO INIZIATIVA VALORE D: LA PIATTAFORMA DI CONTENUTI INCLUSIVI	Sviluppo di una piattaforma di contenuti inclusivi per i dipendenti.
ORGANIZZAZIONE DI GIORNATE DI VOLONTARIATO AZIENDALE	Organizzazione di giornate di volontariato aziendale per i dipendenti includendo diverse associazioni sia in ambito ambientale che sociale.
SENSIBILIZZAZIONE INTERNA SIA IN AMBITO AMBIENTALE CHE SOCIALE	Campagne di comunicazione per i diritti delle donne Campagna di comunicazione per sensibilizzazione ecologica.

OBIETTIVO 2: RIDUZIONE DELL'IMPRONTA CARBONICA E TUTELA DEGLI ECOSISTEMI	TARGET 2025
RAFFORZAMENTO E AMPLIAMENTO DEGLI OBIETTIVI CONDIVISI CON I PARTNER PER LA TUTELA DEL TERRITORIO E DEGLI ECOSISTEMI	Aumento del target di raccolta rifiuti negli ecosistemi marini.
OBIETTIVO 3: SVILUPPO E SOSTEGNO DEL TERRITORIO	TARGET 2025
MANTENERE ALTA L'ATTENZIONE SUI TEMI DELLA DIVERSITÀ E SUPPORTARE, ATTRAVERSO INIZIATIVE FILANTROPICHE, LE REALTÀ ASSOCIATIVE LOCALI	Continuare con attività filantropiche ampliandole, e creazione di campagne pro bono per fondazioni e associazioni.
OBIETTIVO 4: COMUNICARE LE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ	TARGET 2025
COMUNICARE ULTERIORI PROGETTI D&I	Ampliamento dei progetti D&I includendo altre tipologie di Diversity.

L'IMPATTO MISURATO

AREE DI IMPATTO EX L. 208/15	GRI STANDARD
LAVORATORI	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate
AMBIENTE	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)
ALTRI PORTATORI D'INTERESSE	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito 417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing

CONCLUSIONI

La Relazione di Impatto redatta da Casta Diva Group per il 2024, destinata a tutti gli stakeholder, rappresenta un traguardo significativo per la Società: essa delinea un percorso chiaro verso un modello di impresa ancora più responsabile, fondato sulla misurazione dell'impatto generato dalle nostre attività, nel rispetto dell'ambiente e delle persone. La Relazione testimonia concretamente l'impegno del Gruppo, dimostrando continuità negli anni e coerenza con i nostri valori fondanti.

In qualità di Società Benefit, Casta Diva Group persegue l'obiettivo di affermarsi come esempio di eccellenza nel proprio settore, ponendo particolare attenzione alle comunità, alla cultura, al benessere dei dipendenti e alla tutela ambientale. L'impresa contribuisce così a promuovere un contesto imprenditoriale più sostenibile.

La validità del percorso intrapreso è confermata dai risultati conseguiti e dagli obiettivi raggiunti, che riflettono l'impegno concreto per ciascuna delle tre finalità di beneficio comune. Il documento racconta questo cammino, evidenziando le azioni intraprese e i progressi realizzati, a testimonianza di una crescita responsabile e coerente con i valori del Gruppo.

Questo percorso si realizza attraverso una governance orientata alla trasparenza e all'etica nella gestione dei rapporti con i principali stakeholder. L'impegno di Casta Diva, oggi come in futuro, è quello di migliorare costantemente per perseguire le finalità di beneficio comune prefissate, coniugando la creazione di profitto con la generazione di valore condiviso, in linea con la mission e i valori che distinguono il Gruppo.

Casta Diva Group S.p.A.



ALLEGATO

Standard di valutazione dell'impatto generato:
Global Initiative Reporting Standard (2021)

FINALITÀ 1

OBIETTIVO 1

GRI Standard 405-1: Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

ORGANI DI GOVERNO PER GENERE	FY 2024				
	DONNA	UOMO	ALTRO ⁶	NON RIPORTATO	TOTALE
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12	26	-	-	38
ASSEMBLEA DEI SOCI	0	0	-	-	0
COLLEGIO SINDACALE	0	0	-	-	0
TOTALE	12	26	-	-	38
PERCENTUALE	32%	68%	-	-	100%

⁶ Genere come specificato dal dipendente stesso.

ORGANI DI GOVERNO PER FASCIA DI ETÀ	FY 2024			
	< 30 ANNI	30-50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	-	5	33	38
ASSEMBLEA DEI SOCI	-	-	-	-
COLLEGIO SINDACALE	-	-	-	-
TOTALE	-	5	33	38
PERCENTUALE	-	13%	87%	100%

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER GENERE	FY 2024				
	DONNA	UOMO	ALTRO ⁶	NON RIPORTATO	TOTALE
DIRIGENTI	3	3	-	-	6
QUADRI	9	10	-	-	19
IMPIEGATI	95	29	-	-	124
OPERAI	2	20	-	-	22
TOTALE	109	62	-	-	171
PERCENTUALE	64%	36%	-	-	100%

⁶ Genere come specificato dal dipendente stesso.

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER FASCIA DI ETÀ	FY 2024			
	< 30 ANNI	30-50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE
DIRIGENTI	-	1	5	6
QUADRI	-	8	11	19
IMPIEGATI	28	83	13	124
OPERAI	5	13	4	22
TOTALE	33	105	33	171
PERCENTUALE	19,5%	61%	19,5%	100%

GRI Standard 404-1: Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

TOTALE ORE DI FORMAZIONE PER FIGURA PROFESSIONALE	FY 2024				TOTALE
	DONNA	UOMO	ALTRO ⁶	NON RIPORTATO	
DIRIGENTI	12	12	-	-	24
QUADRI	36	40	-	-	76
IMPIEGATI	570	174	-	-	744
OPERAI	6	60	-	-	66
TOTALE	624	286	-	-	910

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER FIGURA PROFESSIONALE	FY 2024				TOTALE
	DONNA	UOMO	ALTRO ⁶	NON RIPORTATO	
DIRIGENTI	4	4	-	-	4
QUADRI	4	4	-	-	4
IMPIEGATI	6	6	-	-	6
OPERAI	3	3	-	-	3
TOTALE	5,71	4,61	-	-	5,32

⁶ Genere come specificato dal dipendente stesso.

FINALITÀ 1

OBIETTIVO 2

GRI Standard 401-3: Congedo parentale

CONGEDO PARENTALE	FY 2024				
	DONNA	UOMO	ALTRO ⁶	NON RIPORTATO	TOTALE
DIPENDENTI CHE HANNO AVUTO DIRITTO AL CONGEDO PARENTALE	12	6	-	-	18
DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	5	1	-	-	6
DIPENDENTI CHE SONO TORNATI AL LAVORO DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE DOPO AVER USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	0	0	-	-	0
DIPENDENTI CHE SAREBBERO DOVUTI TORNARE AL LAVORO DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE DOPO AVER USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	0	0	-	-	0
DIPENDENTI CHE SONO TORNATI AL LAVORO DOPO AVER USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE E CHE SONO ANCORA DIPENDENTI DELL'ORGANIZZAZIONE NEI 12 MESI SUCCESSIVI AL RIENTRO	0	0	-	-	0



FINALITÀ 2

OBIETTIVO 1

GRI Standard 406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

NUMERO TOTALE DI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE VERIFICATISI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE

0

OBIETTIVO 2

GRI Standard 305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

GRI Standard 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)

Le emissioni di Scope 1 includono i consumi di combustione stazionaria e i consumi di carburante della flotta aziendale, mentre le emissioni di Scope 2 includono i consumi del teleriscaldamento e dell'energia elettrica acquistata.

EMISSIONI SCOPE 1 E SCOPE 2 (tCO ₂ eq)	FY 2024
EMISSIONI SCOPE 1 ⁷	26
EMISSIONI SCOPE 2 - METODO MARKET BASED ⁸	245
TOTALE EMISSIONI	271

⁷ I fattori di emissione utilizzati sono pubblicati nel documento UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (versione 2024). Il documento è pubblicato dal Department for Energy Security and Net Zero del Regno Unito (in precedenza sviluppato dal c.d. DEFRA). Tale documento è riconosciuto per la regolarità degli aggiornamenti, l'elevata qualità dei dati e l'ampia copertura delle fonti di energia, motivo per cui è ampiamente adottato anche al di fuori del Regno Unito per ricavare i consumi di energia e le emissioni di ambito 1.

⁸ La quota di energia elettrica acquistata di origine rinnovabile genera emissioni pari a 0; invece, per la quota di energia elettrica non rinnovabile da contratto o coperta da Garanzie di Origine è stato utilizzato il fattore di emissione AIB (Association of Issuing Bodies - European Residual Mixes 2023, pubblicato a Giugno 2024).

OBIETTIVO 3

GRI Standard 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito

VALORE ECONOMICO €	FY 2024
TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	123.414.505,00
TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	118.796.610,00
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	4.617.895,00

OBIETTIVO 4

GRI Standard 417-3: Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing

NUMERO TOTALE DI EPISODI DI NON CONFORMITÀ A REGOLAMENTI E/O CODICI VOLONTARI CONCERNENTI LE COMUNICAZIONI DI MARKETING, COMPRESSE PUBBLICITÀ, PROMOZIONI E SPONSORIZZAZIONI	0
--	---