



4c S.R.L.
SOCIETÀ BENEFIT

INDICE:

1. Introduzione	2
2. Il profilo ESG di 4c s.r.l.	5
3. I nostri servizi nell'alveo della Sostenibilità	23
4. Le nostre attività di divulgazione dei temi della Sostenibilità	26
5. 4c s.r.l. e i Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite	28
6. Valutazione dell'impatto generato sulle finalità di beneficio comune secondo lo standard BIA (Allegato Benefit Impact Assesment)	30

1. INTRODUZIONE

Le società benefit sono società di capitali che unitamente al perseguimento del profitto hanno nella propria mission anche l'obiettivo di generare beneficio sociale, specificandolo nel proprio statuto societario. Si tratta, più che di un nuovo strumento giuridico, di un nuovo modo di fare impresa.

La gestione delle società benefit richiede il bilanciamento tra l'interesse dei soci e l'interesse della collettività, con obblighi modificati che impegnano il management e gli azionisti a standard più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza.

Scopo. Le società benefit, oltre a creare profitto, si impegnano a creare un impatto positivo sulla società e la biosfera, come valore condiviso. La sostenibilità è parte integrante del business model: attraverso questo valore le Società Benefit creano condizioni favorevoli alla prosperità sociale e ambientale.

Responsabilità. Le Società benefit assumono l'impegno di considerare l'impatto della loro attività sulla società e l'ambiente al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli stakeholders.

Trasparenza. Le Società Benefit sono tenute a riportare in maniera trasparente e completa le proprie attività attraverso una Relazione annuale con descrizione delle azioni svolte e gli impegni per il futuro.

4c s.r.l., nella presente relazione indicata come 4cLegal, nome con cui è conosciuta nel mercato, che da sempre ha nella sua mission l'attenzione alle persone e il perseguimento dei valori di trasparenza e meritocrazia nel mercato legale, è diventata società Benefit con la modifica statutaria approvata il 14 maggio 2021 per atto notaio Domenico Parisi in Genova con l'inserimento del seguente obiettivo di beneficio comune.

"Ai sensi della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, articolo unico, commi 376-384, fermo lo scopo di dividere gli utili, la società, nel perseguimento dell'oggetto sociale e nello svolgimento della propria attività, svolge attività volte al perseguimento di un beneficio comune tali da qualificarla società benefit.

La Società pertanto si propone di agire in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, ambiente, comunità e altri portatori di interesse quali, in particolare, dipendenti, collaboratori, professionisti, clienti, fornitori, finanziatori e creditori mediante una gestione volta al bilanciamento tra l'interesse dei soci e quello delle predette categorie sulle quali l'attività sociale può avere un impatto, così da perseguire effetti positivi e ridurre gli eventuali effetti negativi della propria attività.

I principi guida della Società sono: il rispetto, la trasparenza, la condivisione, le relazioni e la meritocrazia.

Conseguentemente, la Società ha per oggetto le seguenti finalità di beneficio comune:

- a) prevenire e evitare approcci distorti e non basati sulla meritocrazia nelle relazioni tra imprese e professionisti, proponendo e fornendo al mercato sistemi e soluzioni di scelta dei professionisti basati sulla competizione, il merito e la competenza nelle singole materie;*
- b) individuare e selezionare dipendenti, consulenti e stagisti in base a criteri di meritocrazia e competenza evitando qualunque forma di preferenza che sia basata su rapporti personali, preferenziali o di potere;*
- c) improntare il rapporto tra la Società e coloro che prestano la propria attività per la stessa - siano essi dipendenti, consulenti o stagisti - sulla trasparenza e chiarezza e su un costante confronto interno, anche attraverso sondaggi e questionari periodici, così da creare un contesto di lavoro sereno, non frustrante, attento alle esigenze del singolo, che valorizzi il talento, il merito e l'impegno;*
- d) in correlazione con il raggiungimento degli obiettivi della società, creare un sistema di sostegno, incentivazione e valorizzazione dei dipendenti e collaboratori, promuovendone il coinvolgimento costante e protagonista nel perseguimento della mission aziendale;*
- e) promuovere presso tutti i dipendenti e collaboratori della Società la sensibilizzazione di una cultura di sostenibilità ambientale e sociale come atteggiamento da mantenere costantemente attraverso dialogo continuo, corsi di formazione e iniziative;*

- f) *dedicare anche gratuitamente asset e risorse umane alla realizzazione di progetti su persone e categorie i cui diritti risultino compromessi o non sufficientemente tutelati ad esempio aiutando a individuare un professionista di riferimento nell'ambito del network a disposizione della Società;*
- g) *creare una "banca del tempo" con un monte ore definito dei dipendenti della Società da dedicare a progetti e startup che abbiano nelle loro finalità una vocazione e/o un impatto sociale"*

Le modifiche allo statuto sono improntate ad alcune regole che 4cLegal si è imposta come **presupposti** del proprio agire in qualità di società benefit:

- l'impegno a promuovere il perseguimento dei valori che da sempre hanno caratterizzato l'attività della società: trasparenza, meritocrazia, rispetto e condivisione;
- partendo dal core business della società orientarne l'operato al perseguimento di obiettivi oltre il profitto;
- evitare qualsiasi deriva di "washing" fissando obiettivi ambiziosi, ma concreti e concretamente perseguibili.

In diretta continuazione con la propria mission aziendale di perseguire i valori della Sostenibilità, 4cLegal ha in programma di ottenere la certificazione B-Corp, coronando così la propria attività e il ruolo di ambassador che ha ricoperto fin dalla sua costituzione come start-up innovativa nel promuovere i valori della trasparenza, concorrenza e tracciabilità nelle negoziazioni del mercato legale.

2. IL PROFILO ESG DI 4cLegal

Nell'attività di 4cLegal la Sostenibilità ha un ruolo centrale: il perseguimento "in prima persona" dei valori della Sostenibilità è il primo modo in cui un'azienda genera beneficio sociale.

In 4cLegal abbiamo implementato, e continuiamo a farlo, un vero e proprio Standard ESG 4cLegal costituito da 26 elementi suddivisi nei tre aspetti della Sostenibilità: rispettivamente 7 nell'area Environmental, 7 nell'area Social e 12 nell'area Governance. Lo standard rappresenta il cuore del servizio di ESG Accreditation 4cLegal per gli Studi Professionali e le Direzioni Legali d'impresa che intendano attivare un percorso di sostenibilità (su cui v. oltre sub 3). In 4cLegal misuriamo costantemente la compliance delle nostre policy con i parametri ESG poiché la coerenza tra ciò che proponiamo e ciò che facciamo è un valore costitutivo del nostro lavoro. Di seguito esponiamo sinteticamente gli elementi dello Standard ESG 4cLegal che abbiamo implementato e le relative modalità.

(a) Environment

Adozione e concreta implementazione di un sistema di raccolta differenziata.

Il tema è oggetto di costante monitoraggio e convinta adesione da parte di tutti i membri del team.

Ci siamo preliminarmente impegnati nella riduzione dei rifiuti, in particolare riducendo l'utilizzo di carta e di materiali di cancelleria e azzerando l'utilizzo di plastica. Quindi abbiamo dotato ogni ufficio della nostra sede di un sistema di raccolta differenziata che prevede appositi contenitori a tre scompartimenti, facilmente riconoscibili in base alle etichette che indicano tutti i materiali che possono essere inseriti rispettivamente in ciascun contenitore come carta, plastica e indifferenziato. I contenitori relativi alla carta sono stati posizionati in luoghi facilmente raggiungibili dalle postazioni in cui se ne fa più uso. La stessa logica è applicata per i contenitori destinati alla raccolta dell'umido, posizionati negli spazi dedicati alla zona break e nella sala riunioni. Per la raccolta del vetro è stato invece predisposto un contenitore vicino all'entrata principale dell'ufficio.

Un'analisi degli ambienti di cui si compone l'ufficio è fondamentale per predisporre in maniera strategica i contenitori e garantire l'efficienza del sistema di raccolta differenziata introdotto. Questa analisi è stata svolta ed è alla base dell'organizzazione del sistema di raccolta adottato. A livello di informativa, sono state stabilite e diffuse a tutti i dipendenti e ai collaboratori le linee guida per il corretto smaltimento dei rifiuti, attraverso la creazione di una policy soggetta a revisioni periodiche.

4cLegal ha sede operativa presso la struttura di co-working "Le Village by CA", negli spazi comuni, di cui beneficiamo, sono presenti macchinette automatiche per il caffè le cui capsule vengono appositamente smaltite dalla società che offre il servizio. Lo svuotamento dei bidoni e il successivo smaltimento viene assicurato ogni giorno dal personale di pulizia degli spazi di Le Village.

Adozione e concreta implementazione di una policy per lo smaltimento di rifiuti elettronici

Per quanto riguarda l'adozione di misure atte a regolare lo smaltimento dei Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche, 4cLegal dispone di una policy scritta e formalizzata che regola la gestione dei rifiuti classificati come RAEE.

Relativamente ai RAEE R1, gli apparecchi elettrici come frigoriferi o climatizzatori sono garantiti direttamente dalla struttura di co-working che ci ospita (Le Village) che provvede anche alla riparazione e allo smaltimento, qualora necessario, servendosi di ditte specializzate. Lo stesso si può dire per i rifiuti di tipo R5 (come le lampadine di ogni tipologia).

Per quanto riguarda l'utilizzo dei computer, appartenenti alla tipologia R3, avvalendoci di due contratti per il noleggio, i dispositivi vengono restituiti o sostituiti alla scadenza del contratto. La riparazione o l'eventuale smaltimento sono garantiti dalla società terza. Prima della sostituzione o restituzione, dai computer vengono rimosse informazioni e dati che potrebbero aumentare il rischio del furto d'identità (dati personali, password).

Al momento, i restanti RAEE di tipologia R3 (le TV e i monitor di proprietà di 4cLegal) e R4 (smartphone e tablet) non sono ancora stati sostituiti.

Tuttavia, sono già state predisposte le linee guida da seguire nel caso in cui si renda necessario il loro futuro smaltimento. In primo luogo, sono state diffuse, attraverso mail informative, le modalità di smaltimento dei RAEE a tutti i dipendenti e ai collaboratori per garantire una raccolta efficace e sicura in vista del successivo smaltimento. In caso di necessità, dopo aver classificato la tipologia di RAEE da smaltire, si provvede a individuare gli spazi comuni dedicati alla raccolta temporanea che vengono ben evidenziati con apposite etichette e suddivisi in base alla tipologia di RAEE. Infatti, è già messa in conto la disposizione di appropriati contenitori, idonei alla raccolta in sicurezza dei RAEE, allo scopo di preservarne l'integrità in base alla tipologia. Nel caso si tratti di dispositivi di tipo R4 come tablet o smartphone, congiuntamente alla raccolta, è prevista l'eliminazione di tutte le informazioni e dei dati presenti sui dispositivi elettronici in uso in modo tale da eliminare il rischio del furto dei dati sensibili.

Infine, viene contattato il servizio urbano per concordare il prelievo dei rifiuti da parte dell'AMSA che provvede al corretto conferimento dei RAEE presso le isole ecologiche dedicate.

Adozione e concreta implementazione di una policy per minimizzare l'uso di carta/stampa

4cLegal dispone di una policy scritta che regola l'impiego della carta e della stampa.

Le stampanti in adozione sono dotate di un sistema di conteggio dei fogli stampati e sono preimpostate in modalità fronte/retro, mentre i fogli stampati solo fronte, utilizzati secondo la necessità, vengono successivamente riutilizzati nell'altra facciata.

Cerchiamo di incentivare il più possibile l'utilizzo di tablet e proiettori negli uffici e nelle sale eventi, in un'ottica di lavoro totalmente paper-free. La carta viene utilizzata solo quando è strettamente necessario per congressi o conferenze, ma è sempre prediletta la proiezione su schermo e la condivisione di brochure o altro materiale in digitale (su chiavetta o dispositivi elettronici). Anche per il materiale strategico alla promozione del business (come biglietti da visita, etc.) si cerca di sostituire l'uso della carta con rimandi diretti al sito web. Un sito semplice da navigare, che sia al contempo esplicativo ed esaustivo, infatti, è in grado di contenere una

mole di informazioni di gran lunga maggiore, riducendo ove possibile ogni spreco e il conseguente impatto ambientale.

Per quanto concerne il lato amministrativo, ci avvaliamo di software di lettura documenti in modalità digitale che ne consentono la modifica e la sottoscrizione, senza alcuna necessità di supporto cartaceo. Allo stesso modo, l'accesso ai documenti e alla modulistica viene condiviso servendoci del Google Drive. Dematerializzazione e digitalizzazione dei documenti sono processi fondamentali, interconnessi e interdipendenti. Con la dematerializzazione si trasforma un documento fisico in digitale, laddove la digitalizzazione è un cambiamento sistemico che coinvolge tutti i processi della realtà aziendale. In quest'ultimo caso, si lavora direttamente su documenti nativi digitali. I vantaggi sono molteplici: riduzione dei costi, dei tempi e del reperimento dei documenti, facilità nell'invio dei documenti stessi e nella condivisione delle informazioni

Adozione e concreta implementazione di una policy per l'uso di carta riciclata certificata

In 4cLegal abbiamo una policy scritta e formalizzata che regola l'uso di carta riciclata certificata. Diamo priorità assoluta all'acquisto di carta riciclata certificata, mentre l'utilizzo di carta bianca è consentito solo eccezionalmente, previa precedente segnalazione dell'esigenza al referente acquisti.

Nell'acquisto della stessa prestiamo grande attenzione alla certificazione riportata: nella fattispecie acquistiamo carta riciclata con certificazioni Ecolabel UE del gruppo 011 (carta grafica) e Blue Angel. Ecolabel UE è il marchio di qualità ecologica che l'UE assegna a prodotti e servizi progettati, realizzati e commercializzati nel rispetto dell'ambiente attraverso un'analisi di tipo LCA (Life-Cycle Assessment). L'etichetta Blue Angel, invece, è una certificazione promossa dal governo tedesco che garantisce il rispetto di standard elevati e indipendenti.

Sensibilizziamo tutti i dipendenti e i collaboratori aggiornando e diffondendo le linee guida relative all'uso di carta riciclata certificata.

Adozione e concreta implementazione di una policy plastic-free

Per ridurre l'uso della plastica e garantire una corretta gestione dei rifiuti in 4cLegal ci siamo dotati di una policy plastic-free che prevede le seguenti misure:

- Negli uffici sono stati collocati appositi contenitori per la raccolta della plastica.
- Per ridurre drasticamente l'utilizzo della plastica monouso abbiamo distribuito ai nostri dipendenti e collaboratori delle borracce. In questo modo, è stato possibile eliminare l'utilizzo di bicchieri in plastica dal dispenser dell'acqua potabile.
- Abbiamo eliminato qualsiasi tipo di contenitore in plastica dagli eventi, incontri e conferenze che organizziamo direttamente.

Il prossimo passo in programma è l'adozione di una policy degli acquisti che attribuisca una prelazione ai fornitori che prediligono materiali eco-sostenibili e che non utilizzano plastica per l'imballaggio dei prodotti.

Adozione e concreta implementazione di programmi di risparmio energetico

La sede di 4cLegal si trova all'interno di una struttura di co-working, acceleratore di startup innovative, pertanto il nostro autonomo impatto sulla scelta di fonti energetiche rinnovabili è molto limitato. Per quanto invece riguarda la riduzione dello spreco energetico ci siamo dotati di una policy che prevede le seguenti misure:

- La disposizione di postazioni di lavoro con luci LED di nuova generazione che garantiscono i più bassi consumi;
- Sistemi di autospegnimento delle luci nelle sale dove non si registra movimento;
- La sensibilizzazione di dipendenti e collaboratori sulla necessità di spegnere la luce in quei luoghi dove non si soggiorna;
- Spegnimento della luce della propria postazione e delle proprie apparecchiature elettroniche a fine giornata

Adozione e concreta implementazione di una policy per la mobilità sostenibile

Per promuovere forme di mobilità sostenibile e ridurre di conseguenza le emissioni di CO2 abbiamo intrapreso misure condivise con tutti i dipendenti che prevedono:

- La possibilità per i dipendenti e i collaboratori di lavorare da remoto un giorno a settimana o più giorni previa condivisione delle singole esigenze. Questa policy è stata intrapresa non solo per andare incontro alle necessità dei dipendenti, valorizzando le esigenze private delle persone, ma anche nell'ottica di limitare il più possibile gli spostamenti.
- La possibilità riservata a ogni membro di 4cLegal di poter ricorrere a strumenti di welfare che consentono il rimborso degli abbonamenti per l'utilizzo dei mezzi pubblici al fine di disincentivare l'utilizzo delle auto private e ridurre le emissioni di CO2.

(b) Social

Adozione e concreta implementazione di una policy per parità di genere e inclusione

Le tematiche dell'inclusività e della parità di genere costituiscono parte integrante del DNA di 4cLegal sin dalla sua nascita. Per questo motivo abbiamo adottato le seguenti misure:

i) La nostra procedura di selezione, assunzione e valutazione del personale si basa su principi di pari opportunità, parità di genere escludendo ogni criterio che possa condurre a discriminazioni allo scopo di garantire una gestione delle risorse umane inclusiva che ha condotto ai seguenti risultati:

- Il 50% delle figure apicali della società è donna;
- Il 20% del team proviene da Paesi diversi dall'Italia;
- Tra i collaboratori sono presenti diverse fasce d'età e in alcun modo questa è discriminante per lo sviluppo della carriera.

ii) E' previsto con cadenza semestrale un sondaggio che chiede ai dipendenti di valutare con una scala da 1 a 10 una serie di indicatori che includono il rispetto reciproco e la serenità dei rapporti interni all'azienda. In questo modo è possibile monitorare il livello di soddisfazione dei dipendenti e promuovere una cultura inclusiva, basata sul rispetto, attraverso il coinvolgimento diretto di tutti i collaboratori. Nell'ultima

survey svolta, oltre il 90% dei collaboratori di 4cLegal ha associato all'azienda, quale primo sentimento, l' "entusiasmo".

iii) Garantiamo ai dipendenti la possibilità di inviare reclami e segnalazioni anonime che possono riguardare eventuali critiche e rilevazioni relative al trattamento delle persone, ma anche proposte per migliorare il clima interno. Allo scopo è implementato un box per la raccolta materiale delle osservazioni che garantisce l'anonimato. È direttamente l'Amministratore Delegato a prendere in esame con frequenza mensile i reclami, appurarne la fondatezza e valutarne insieme al DG le cause e gli eventuali rimedi.

Formazione e aggiornamento di dipendenti e collaboratori sui temi della Sostenibilità

In 4cLegal i temi della formazione e della sostenibilità costituiscono due capisaldi. La formazione è un elemento indispensabile per garantire la capacità di affrontare le sfide nel medio e lungo termine. In particolare, formare i dipendenti su tematiche connesse alla sostenibilità consente loro di acquisire modelli di comportamento virtuosi ed è ancora più importante per una realtà, come la nostra, che fa della sostenibilità il suo modello di riferimento. Per questo motivo, tutti i nostri dipendenti e collaboratori hanno frequentato obbligatoriamente il Corso ESG di 4cLegal, che ha fornito nuove competenze e tutti gli aggiornamenti nell'ambito della sostenibilità. Il corso consta di 27 video inclusa una introduzione, dedicati ai 7 criteri Environmental, 7 Social e 12 di Governance.

Valorizzazione dei giovani talenti e trasparenza nei percorsi di carriera

Per favorire l'attraction e la retention dei giovani talenti abbiamo adottato le seguenti misure:

- È offerta la possibilità di lavorare da remoto un giorno a settimana, o più giorni previa condivisione delle esigenze, per garantire una migliore gestione del tempo e, al contempo, limitare il più possibile gli spostamenti nell'ottica di una mobilità sostenibile.
- La remunerazione dei dipendenti e dei collaboratori cresce nel tempo in correlazione ai risultati raggiunti e all'aderenza dimostrata ai valori aziendali.

- Nel caso in cui una delle mansioni non risulti soddisfacente, per l'azienda o per il dipendente, è prevista la possibilità che venga assegnato un nuovo ruolo più in linea con le skill e le attitudini della persona. In 4cLegal i casi di ricollocamento in altri ruoli sono avvenuti con soddisfazione di entrambe le parti e rappresentano testimonianze di successo.
- È previsto un piano di **welfare** trimestrale per sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e/o quelle del nucleo familiare, come politica di incentivazione volta all'incremento del benessere personale e familiare. Per l'anno 2022 la Società ha messo a disposizione di ciascun lavoratore un credito pari a € 240,00 per il 1° trimestre e di € 480,00 dal 2° al 4° trimestre, importo anche confermato per il 2023. Il credito potrà essere speso per beni e servizi relativi a ambiti differenti: istruzione (dagli asili nido per i figli sino a corsi universitari o di lingua, etc.), assistenza familiare (spese per l'assistenza ai familiari anziani), buoni acquisto, previdenza, ricreazione, cultura, tempo libero e trasporti. I collaboratori esterni stabili di 4cLegal sono trattati allo stesso modo mediante corresponsione di un controvalore in denaro.
- La Società ha aderito a un fondo di **assistenza sanitaria integrativa** su base volontaria (fondo EST) in favore dei dipendenti.
- In caso di matrimonio, unione civile, maternità/paternità, adozione nazionale/internazionale o affidamento, il piano welfare prevede in aggiunta lo stanziamento di una cifra pari a € 1.000,00 a favore dei dipendenti coinvolti.
- 4cLegal ha adottato il **Software Livrea** che partendo da un test di Soft Skills Assesment consente a ciascun collaboratore di identificare e misurare le proprie attitudini e di orientarsi tra i propri punti di forza e di debolezza, e alla società di valorizzazione al meglio e sviluppare i talenti.

In questo modo, cerchiamo di valorizzare i punti di forza delle differenti professionalità in una prospettiva win-win che veda il pieno coinvolgimento con i principi di 4cLegal. Nei sondaggi periodici sul clima aziendale è emerso che l'84,2% del team associa a 4cLegal come primo sentimento l'entusiasmo e come secondo la soddisfazione (espressa dal

73,7%). A dimostrazione dell'efficacia di queste policy il 94,7% dei dipendenti nutre fiducia nella carriera prospettata dalla società.

Adozione e concreta implementazione di una policy che preveda indagini periodiche di clima e possibilità di presentazione di reclami interni

In 4cLegal – come già specificato sopra –siamo impegnati da sempre a favorire lo sviluppo di un clima aziendale ottimale, a questo scopo, le misure che sono state intraprese riguardano la possibilità di presentare reclami, segnalazioni e suggerimenti, e lo svolgimento periodico di sondaggi interni inerenti al clima aziendale:

- è possibile presentare reclami o proposte migliorative sia in forma anonima che non. Spetta direttamente all'Amministratore Delegato controllare con cadenza mensile l'eventuale presenza di segnalazioni, raccogliere i moduli e appurare la fondatezza dei reclami o delle proposte di miglioramento. Dopodiché si effettua una prima analisi delle cause che hanno portato al reclamo, provvedendo ove necessario ad adottare le soluzioni più adeguate. In caso di segnalazione anonima, la soluzione adottata viene comunicata via mail a tutti i dipendenti. A oggi non sono stati presentati reclami.
- E' previsto con cadenza semestrale un sondaggio che chiede ai dipendenti di valutare, tramite un apposito questionario, il livello di soddisfazione relativamente al clima aziendale. In questo modo, è possibile tenere sotto osservazione il grado di benessere dei collaboratori, definire un piano per l'adozione di azioni concrete volte al miglioramento del clima aziendale, valutare e monitorare nel corso del tempo l'efficacia delle azioni adottate.

I risultati di questi sondaggi testimoniano della bontà delle misure intraprese. Nello specifico, l'ambiente di lavoro di 4cLegal è valutato con il punteggio di 10 su 10 dal 26,3% degli intervistati, il 5,3% ha dato un voto pari a 9 su 10, il 31,6% ha assegnato un punteggio di 8 su 10, mentre il restante 26,3% degli intervistati ha attribuito il voto di 7 su 10.

Allo stesso modo, il 100% degli intervistati ha assegnato un punteggio pari o superiore a 7 anche per quanto riguarda la valutazione del livello di educazione e del rispetto reciproco interno all'azienda (il punteggio di 10 su 10 è stato attribuito dal 47,4% degli intervistati, 9 su 10 dal 5,3 %, 8 su

10 dal 36,8% e 7 su 10 dal 10,5%) e per la serenità dei rapporti interni (il punteggio di 10 su 10 è stato attribuito dal 26,3% degli intervistati, 9 su 10 dal 21,1%, 8 su 10 dal 31,6%, e 7 su 10 dal 21,1%).

È grazie a questi numeri che l'84,2% del team associa a 4cLegal come primo sentimento l'entusiasmo e come secondo la soddisfazione (espressa dal 73,7%). Non a caso il 94,7% dei dipendenti nutre fiducia nella carriera prospettata dalla società.

Adozione e concreta implementazione di una policy di supporto alla genitorialità

Per supportare e favorire la genitorialità la nostra policy prevede:

- Un piano di welfare trimestrale per sostenere i collaboratori e dare accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze del nucleo familiare e/o quelle individuali, come politica di incentivazione volta all'incremento del benessere personale e familiare. Per l'anno 2022 la Società ha messo a disposizione di ciascun lavoratore un credito pari a € 240,00 per il 1° trimestre e di € 480,00 dal 2° al 4° trimestre. Il credito potrà essere speso per beni e servizi relativi a ambiti differenti: istruzione (dagli asili nido per i figli sino a corsi universitari o di lingua, etc.), assistenza familiare (spese per la cura dei bambini fino a 14 anni di età e/o l'assistenza ai familiari anziani), buoni acquisto, previdenza, ricreazione, cultura, tempo libero e trasporti.
- In caso di maternità/paternità, adozione nazionale/internazionale, affidamento, matrimonio o unione civile il piano welfare prevede in aggiunta lo stanziamento di una cifra pari a € 1.000,00 a favore dei dipendenti coinvolti.
- La possibilità di lavorare da remoto un giorno a settimana o più giorni, previa condivisione delle esigenze, per garantire un miglior work-life balance e, al contempo, limitare il più possibile gli spostamenti nell'ottica di una mobilità sostenibile. La flessibilità è pensata anche come strumento per venire incontro ai neogenitori e alle esigenze relative all'accompagnamento dei figli a scuola/asilo o per favorire una miglior gestione dell'orario di lavoro riducendo i costi relativi all'ausilio del baby-sitting.

- Il pieno supporto dei dipendenti, e in particolar modo delle mamme durante e dopo il congedo parentale, evitando qualsiasi forma di discriminazione e agevolando il più possibile il reinserimento al termine dello stesso.

Partecipazione a iniziative pro bono, sostegno ad enti no profit e donazioni

Di seguito le previsioni della nostra policy/le principali iniziative realizzate:

- La possibilità per ciascun dipendente e collaboratore di svolgere attività di volontariato per 2 ore settimanali (durante le ore di lavoro);
- Il sostegno alla **Legga del Filo d'Oro**, con la devoluzione di una somma fissa per ogni fee del prodotto 4cLegal ESG accreditation degli studi professionali.
- Nel corso del 2022 è stata lanciata un'iniziativa pro Ukraina con la creazione di una pagina web per raccogliere dalla nostra community disponibilità che riguardano a titolo di esempio: raccolta indumenti, cibo, medicinali, fondi, disponibilità alloggi, disponibilità baby-sitting, assistenza legale, supporto servizio di interpretariato, mediazione culturale, accompagnamento, lezioni di lingua italiana, trasporto persone da confine polacco, opportunità di lavoro e altro. Ciascun dipendente o collaboratore di 4c può dedicare, su base volontaria, alcune ore del proprio tempo per il progetto; le disponibilità raccolte sono veicolate alle Associazioni e agli Enti che si occupano di assistenza in modo strutturato.
- La promozione e la partecipazione a un evento di solidarietà organizzato con nostri clienti e stakeholder: la competizione sportiva "12 ore di sport per Arché", il cui ricavato è stato devoluto alla fondazione Arché destinato a finanziare le vacanze arcobaleno dei bambini delle comunità.
- In occasione del Natale è stata svolta su base volontaria una raccolta di vestiti usati da parte del team di 4cLegal. Gli indumenti raccolti sono stati consegnati presso le sedi dei c.d. "staccapanni" presenti a Milano.

Adozione e concreta implementazione di una policy che favorisca un work-life balance

la nostra policy mira anzitutto a creare un ambiente di lavoro che valorizzi le persone e incentivi il loro desiderio di far parte del progetto aziendale (obiettivo su cui si registra oggi un significativo allineamento tra le persone di 4cLegal, come attestato dall'ultima survey di clima condotta nel mese di maggio 2022, vedi <https://bit.ly/3SpdymR>).

In 4cLegal:

- non è mai richiesto alle persone di lavorare la sera, il sabato, la domenica e nei giorni festivi, con la sola eccezione di casi in cui per eventi aziendali o scadenze particolari questo sia strettamente necessario;
- è prevista la possibilità di lavorare da remoto un giorno a settimana o più giorni, previa condivisione delle esigenze. In una realtà dinamica come 4cLegal, il confronto costante e immediato è fondamentale e lo smart working -in linea di principio- deve avere un impatto circoscritto;
- è possibile concordare orari di lavoro diversi dagli orari standard per venire incontro alle esigenze delle persone. Questo avviene per esempio per venire incontro ai neogenitori e alle esigenze relative all'accompagnamento dei figli a scuola/asilo o per favorire una miglior gestione dell'orario di lavoro riducendo i costi relativi all'ausilio del baby-sitting. La flessibilità è un valore fondante dell'azienda, in entrambe le direzioni.

(c) Governance

Presentare la mission dell'azienda e il suo posizionamento nel mercato

4cLegal dispone di una Carta dei Valori che si colloca al vertice del sistema di governance. Nella Carta vengono resi espliciti i principi fondamentali della nostra cultura aziendale: innovazione, competenza, affidabilità, impegno, trasparenza, coerenza, meritocrazia, solidarietà e condivisione sono i pilastri su cui poggia la nostra mission, con l'obiettivo di innovare e trasformare il mercato legale e delle professioni.

- **Innovazione:** è il valore fondante di 4cLegal. L'innovazione, infatti, è indispensabile per una realtà il cui obiettivo è quello di trasformare profondamente il mondo legal, rendendolo digitale, sostenibile e aperto.

- **Competenza:** vogliamo dimostrare competenza in tutti gli aspetti della nostra attività. Senza le giuste competenze è impossibile qualificarsi come punto di incontro tra gli operatori del mercato legale e delle professioni. La competenza è un valore sempre tenuto in considerazione nello sviluppo dei nostri tool e dei nostri format.
- **Affidabilità:** ci proponiamo di essere interlocutori affidabili verso tutti i nostri stakeholder, interni (investitori, dipendenti e collaboratori) e esterni (clienti, fornitori, controparti), gestendo i nostri rapporti con la massima responsabilità. Questo è essenziale per creare il clima di fiducia che è alla base dei rapporti personali e professionali di 4cLegal.
- **Impegno:** richiediamo il massimo impegno in primis a tutti coloro che fanno parte di 4cLegal. Siamo convinti che grandi cose si possano ottenere solo con un impegno profondo, costante e appassionato.
- **Trasparenza:** è uno degli obiettivi del nostro business che ha come scopo quello di rendere il più trasparente possibile il processo di legal procurement. Essere trasparenti e diretti è per 4cLegal un valore assoluto.
- **Coerenza:** per trasformare il nostro mercato ci deve essere riconosciuta una coerenza tra dichiarazioni di intenti e comportamenti. Non possiamo proporre al mercato obiettivi e valori che non siamo pronti - noi per primi - a tutelare. La coerenza è uno dei nostri principali impegni, ferma la nostra onestà intellettuale nel riconoscere mancanze o aree di miglioramento e il nostro desiderio di lavorare per colmare i nostri limiti.
- **Meritocrazia:** è un principio applicato internamente nella valorizzazione dei dipendenti e collaboratori di 4cLegal, ed è il criterio guida su cui si basano molti dei servizi da noi offerti al mercato.
- **Sostenibilità:** l'affermazione dei valori ESG è un impegno assunto anche a livello statutario come società benefit. Dedichiamo tempo e risorse per rendere la sostenibilità qualcosa di vivo all'interno della nostra organizzazione e per abilitare un'evoluzione ESG del mercato legale e delle professioni.
- **Condivisione:** intendiamo condividere internamente ed esternamente la nostra vision e i nostri obiettivi, nella convinzione che la condivisione sia uno strumento indispensabile per rafforzare il processo di crescita

dell'azienda e il nostro impatto trasformativo sul mercato legale e delle professioni

Adozione policy per tutelare la sicurezza e riservatezza dei dati e delle informazioni

La tutela della sicurezza e della riservatezza dei dati e delle informazioni costituisce uno degli ideali regolativi che è alla base del nostro agire quotidiano. Per questi motivi, ci siamo sempre adoperati per garantire la riservatezza (assicurare che l'informazione sia accessibile unicamente ai soggetti e/o ai processi debitamente definiti ed autorizzati), l'integrità (salvaguardare la consistenza dell'informazione da modifiche non autorizzate) e la disponibilità (assicurare che gli utenti autorizzati abbiano accesso alle informazioni quando ne abbiano necessità) dei dati.

Abbiamo scelto di introdurre, grazie anche alla collaborazione con consulenti esterni, un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI o ISMS, Information Security Management System) con il processo di certificazione secondo lo standard ISO/IEC 27001:2013 (UNI CEI ISO/IEC 27001:2017) concluso nel 2022. La certificazione ISO 27001 ottenuta attesta specificamente l'implementazione delle best practice nell'ambito della sicurezza delle informazioni, per quanto riguarda il nostro prodotto core "progettazione ed erogazione di servizi per la gestione dei processi di beauty contest mediante soluzioni tecnologiche software web-based".

Abbiamo creato e implementato, in collaborazione con dei consulenti esterni, una Policy sul Trattamento dei Dati Personali allo scopo di rispettare in ogni circostanza le normative applicabili e ridurre ogni rischio. Ci siamo dotati di un DPO nel corso del 2023.

Abbiamo istituito un Ufficio Privacy con il compito di coordinare le varie attività in materia di protezione dei dati personali e promuovere tutte le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare in ogni situazione un livello di sicurezza adeguato al rischio.

L'Ufficio Privacy e i consulenti esterni si riuniscono con cadenza bisettimanale allo scopo di monitorare e assicurare la conformità normativa delle attività di trattamento dei dati personali.

In aggiunta alle misure precedenti abbiamo adottato anche delle disposizioni tecniche volte a massimizzare la sicurezza e la riservatezza dei dati e delle informazioni quali:

- Misure atte a garantire la sicurezza e l'incolumità dei beni e delle persone (accesso ai locali mediante badge APP, accesso riservato, password).
- Gestione delle autorizzazioni per l'accesso ai dati.
- Protezioni tecniche di tipo informatico: firewall, antivirus, anti-malware, anti-spyware e anti-sniffer.
- Dipendenti e collaboratori vengono informati, attraverso una newsletter interna, delle misure adottate e di quelle da adottare per contribuire a migliorare i comportamenti virtuosi nell'ambito della sicurezza dei dati.

Adozione e concreta implementazione di una policy per la gestione del feedback e dei reclami da parte dei clienti

I processi di Governance di 4cLegal sono da sempre orientati alla più completa trasparenza.

4cLegal ha ottenuto la certificazione del sistema qualità secondo la Norma UNI EN ISO 9001/2015 che fornisce anche le linee guida per il trattamento dei reclami relativi a prodotti e servizi all'interno di un'organizzazione. Per quanto concerne la gestione dei reclami, viene garantita ai clienti la possibilità di esprimere il proprio feedback relativo al servizio acquistato in modo semplice e chiaro: offriamo un supporto telefonico di assistenza e una piattaforma di ticketing (Zendesk) implementata all'interno dei nostri applicativi che consente il rilascio del feedback in merito all'assistenza prestata. Gli ultimi dati aggiornati al 3 novembre 2022 testimoniano un satisfaction score del 95,7%, laddove su un totale di 1995 ticket gestiti solo 20 sono risultati negativi. Questi casi sono stati affrontati e risolti in modalità one to one da personale appositamente formato al fine di migliorare la soddisfazione dei clienti.

Reclami formali possono essere presentati anche tramite e-mail PEC 4csrl@mypec.eu che viene tempestivamente riscontrata dall'amministrazione di 4c Srl e dal personale di front office: della facoltà è data espressa informativa nel contratto sottoscritto dal cliente. È stato attivato un registro dei reclami ricevuti a cura della funzione Compliance. I

reclami vengono analizzati per valutarne l'evoluzione in opportunità di miglioramento del prodotto e di crescita interna dell'organizzazione. Il personale viene costantemente formato ad una corretta gestione del rapporto con i clienti.

Policy acquisti che preveda procedure di qualificazione e selezione dei fornitori tracciabili

In 4cLegal ci siamo dotati di una policy acquisti, contenuta all'interno del regolamento aziendale, che prevede lo svolgimento obbligatorio di una procedura comparativa con almeno 3 fornitori per acquisti superiori a 500 euro. In questo modo, è possibile ottimizzare gli approvvigionamenti di beni e servizi necessari per supportare il business in modo efficace.

La policy prevede lo svolgimento, con cadenza annuale, di un'attività di benchmarking tra i principali fornitori di beni e servizi di cui ci avvaliamo con regolarità con lo scopo di individuare i fornitori migliori in termini qualitativi e di costo. Queste procedure consentono una gestione coordinata di tutti i processi di acquisto, instaurando un rapporto di trasparenza con i nostri fornitori.

Nelle procedure di qualificazione e selezione teniamo conto della conformità dei prodotti e servizi rispetto agli obiettivi ESG, come per esempio nel caso di acquisti che riguardano la stampa.

Policy per la selezione trasparente e meritocratica di dipendenti e collaboratori

Il processo di selezione dei dipendenti e dei collaboratori in 4cLegal è improntato alla massima trasparenza e alla meritocrazia andando oltre la mera conformità normativa:

- Assicuriamo la piena trasparenza nel momento di pubblicazione della job description, tracciando in maniera puntuale e precisa tutte le caratteristiche del ruolo ricercato. Durante la prima fase, in conformità con il GDPR (Regolamento 2016/679), il rapporto con il candidato viene gestito in maniera prevalentemente telefonica;
- Dopo l'analisi dei CV, raccolti in formato digitale, il responsabile dell'area HR insieme a un collaboratore dispone l'organizzazione dei colloqui conoscitivi per una migliore valutazione dei profili e delle loro

esperienze, garantendo l'inclusione di tutti i soggetti risultati idonei al ruolo in conformità al D.lgs 276/2003;

- In sede di assunzione, viene delineato con ciascun candidato, nella massima misura possibile tenuto conto della natura ancora in evoluzione del business aziendale, un percorso di carriera, definendo obiettivi e possibilità di crescita;
- La remunerazione dei dipendenti e dei collaboratori cresce nel tempo in correlazione ai risultati raggiunti e all'aderenza dimostrata ai valori aziendali;
- Nel caso in cui una delle mansioni non risulti soddisfacente, per l'azienda o per il dipendente, è prevista la possibilità che venga assegnato un nuovo ruolo più in linea con le skill e le attitudini della persona. In 4cLegal i casi di ricollocamento in altri ruoli sono avvenuti con soddisfazione di entrambe le parti e rappresentano testimonianze di successo;
- La procedura di selezione, assunzione e valutazione del personale si basa su principi di pari opportunità, come già indicato, in totale conformità con il D.lgs. 145/2005 e con questi risultati: 1) il 50% delle figure apicali della società è donna; 2) il 20% del team proviene da Paesi diversi dall'Italia; 3) tra i collaboratori sono presenti diverse fasce d'età e in alcun modo questa è discriminante per lo sviluppo della carriera;
- Per garantire ulteriormente le pari opportunità e la parità di genere nel nostro piano welfare sono previsti bonus di supporto e tutela della genitorialità oltre gli obblighi normativi. Ad esempio, in caso maternità/paternità, adozione nazionale/internazionale, affidamento, così come di matrimonio o unione civile, il piano welfare prevede in aggiunta lo stanziamento di una cifra pari a € 1.000,00 a favore dei dipendenti coinvolti (come già indicato).

In questo modo, cerchiamo di valorizzare la trasparenza e la meritocrazia, ottimizzando i punti di forza delle differenti professionalità in una prospettiva win-win che veda il pieno coinvolgimento con i principi di 4cLegal. Solo un'azienda in cui tutti sono impegnati sulla stessa base di valori, infatti, è il luogo migliore per attrarre e trattenere i migliori talenti.

Attività dirette ai clienti finalizzate a promuovere proattivamente la sensibilità sui temi della sostenibilità e/o l'adozione di prassi sostenibili

La promozione della sostenibilità in 4cLegal non corrisponde semplicemente a un'esigenza morale, ma costituisce parte integrante della nostra stessa mission e del nostro modello di business. Da sempre ci siamo posti l'obiettivo di promuovere le best practice per un mercato legale sostenibile, in modo tale da favorire un cambiamento culturale concreto e diffuso.

Il contributo di 4cLegal diretta ai clienti in questo senso parte dagli stessi servizi che veicola al mercato legale, come indicato nel paragrafo seguente.

3. I NOSTRI SERVIZI NELL'ALVEO DELLA SOSTENIBILITÀ

(a) Piattaforma digitale di legal procurement

4c s.r.l. si è affermata fin dalla sua costituzione con una piattaforma di legal procurement per gestire digitalmente la selezione degli avvocati e studi legali applicando principi di best practice nella governance del procurement (trasparenza, tracciabilità e concorrenza). Le diverse aree del business aziendale identificano oggi un'offerta ampia e articolata che si sviluppa intorno a un'innovativa visione del mercato orientata ai detti valori e a un puntuale presidio dei contenuti di maggiore interesse per gli stakeholder.

Il prodotto **Beauty Contest Digitale 4cLegal** è stato certificato come: *"Supporto nella selezione di studi professionali esterni tramite piattaforma digitale, secondo un processo idoneo quale misura per la prevenzione della corruzione, in conformità al principio di tracciabilità ed allo standard UNI ISO 37001-2016"* ed è oggi valorizzato come presidio di sostenibilità in chiave di governance.

Inoltre, con riferimento allo stesso prodotto, abbiamo ottenuto nel 2022 la certificazione ISO 27001:2017 che attesta specificamente l'implementazione delle best practice nell'ambito della sicurezza delle informazioni, per la "progettazione ed erogazione di servizi per la gestione dei processi di beauty contest mediante soluzioni tecnologiche software web-based".

Il servizio ESG Accreditation 4cLegal

Fin dall'aprile 2018, 4c s.r.l. si è data l'obiettivo di permeare col concetto di sostenibilità il mondo legal, veicolando i valori ESG nei comportamenti di gestione degli studi legali e delle direzioni legali d'azienda: la mission è quella di disegnare e abilitare un mercato legale innovativo, trasparente e meritocratico, in una parola sostenibile.

All'interno dell'Hub ESG di 4cLegal presentato sul sito aziendale, il primo ecosistema interamente dedicato ai temi della sostenibilità per il mondo legal, è previsto un percorso di accreditamento che si snoda in 26 elementi

ESG per gli Studi Professionali e 21 per le Direzioni legali. Validare le proprie policy ESG con la nostra metodologia consente di accreditarsi in modo documentato come operatori sensibili rispetto ai temi della sostenibilità e di rispondere alle esigenze di un mercato legale in trasformazione, sempre più attento al purpose e ai comportamenti dei propri attori.

L'obiettivo è molto pratico: promuovere e valorizzare l'adozione di prassi ESG concrete con soluzioni che rendano la sostenibilità una cosa semplice. E' stato concepito così il servizio di **Accreditamento ESG 4cLegal per gli Studi Professionali e le Direzioni legali**.

L'indirizzo esplicito dei policy maker globali e la crescente sensibilizzazione dei mercati e dei consumatori verso attori autenticamente impegnati nello sviluppo sostenibile rendono gli investimenti in sostenibilità una priorità assoluta anche per il business legale. Validare con procedure serie le prassi ESG di uno Studio Professionale o di una Direzione Legale è la base per valorizzare un approccio autentico alla sostenibilità e per alimentare una comunicazione trasparente e lontana dalle derive del cosiddetto "washing".

L'Accreditamento ESG 4cLegal non mira alla creazione di un ranking per gli Studi Professionali o le Direzioni Legali, ma ad accreditare e promuovere i comportamenti e le pratiche sostenibili dei player del mercato legale. A questo scopo sono stati elaborati gli **Standard ESG** il cui rispetto è testimoniato da un Attestato di Sostenibilità 4cLegal. Si tratta di comportamenti, prassi e policy di sostenibilità che un operatore dovrebbe soddisfare per dare il suo contributo importante alla realizzazione dei target dell'Agenda ONU 2030.

Nel dettaglio: per le Direzioni Legali sono previsti 21 elementi ESG di cui 6 riguardano l'Area Environmental, 8 concernono l'Area Social e 7 l'Area Governance; per gli Studi Professionali sono invece previsti 26 elementi ESG (7 E, 7 S e 12 G). La sostenibilità è un percorso progressivo e proporzionato alle caratteristiche dell'operatore.

Va aggiunto che gli standard 4cLegal sono stati utilizzati per validare policy ESG in 26 Paesi.

(b) L'attività di Formazione sui temi della Sostenibilità

4cLegal ha organizzato e promuove numerose occasioni di confronto digitale e fisico sui temi della sostenibilità, presentate nel sito all'interno della sezione denominata "HUB ESG", che ospita numerosi servizi di formazione per studi legali che intendano conformarsi ai valori di sostenibilità.

La Società ha sviluppato una significativa competenza nella **digitalizzazione dei processi delle direzioni legali**, agendo quale supporto dei giuristi d'impresa nell'implementazione di tool interoperabili in grado di procurare efficienza, risparmio, minimizzazione degli errori, come testimonia la realizzazione in partnership, nel 2022, del primo Master "**L'Esperto Legal Tech**" dedicato a formare il profilo dell'esperto legal tech oggi richiesto da direzioni e studi legali. La digitalizzazione è vista da 4cLegal srl sia quale abilitatore dei processi di cambiamento sia essa stessa quale modalità per realizzare una governance di best practice e quindi una governance sostenibile.

Corso ESG 4cLegal: un video corso disponibile online per acquisire competenze qualificate sulla sostenibilità e sulle Best Practice del Mercato Legale.

l'Advisory Board composto da esponenti delle Direzioni Legali e **il Comitato ESG** composto da esponenti di studi professionali, sono organismi consultivi che si riuniscono con cadenza trimestrale attivando un confronto con i principali player del mercato legale per discutere i temi più interessanti in ambito ESG e definire azioni concrete da intraprendere per favorire l'evoluzione del mercato verso la sostenibilità

4. LE NOSTRE ATTIVITÀ DI DIVULGAZIONE DEI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ

Nell'attività di 4cLegal la sostenibilità ha un ruolo centrale: ci proponiamo di agire noi per primi come testimonial dei temi legati ai valori ESG con un'intensa attività di divulgazione.

4c s.r.l. è produttore del primo talent dedicato al mondo legale, registrato col marchio **4cLegal Academy**. Con questo talent è data l'opportunità a giovani professionisti e neolaureati di entrare in contatto con le direzioni legali delle grandi aziende, confrontandosi sulla soluzione di problemi giuridici concreti. Si tratta di un'iniziativa dove vengono trattati regolarmente temi relativi alla Sostenibilità sotto forma di formazione e prove individuali e di squadra. In generale, nel talent i giovani neolaureati e professionisti sono stimolati a lavorare in team e a sviluppare capacità di comunicazione e public speaking completando così la preparazione giuridica universitaria con le soft skills richieste dal mondo del lavoro.

4c s.r.l. è organizzatrice di **eventi inseriti nel palinsesto annuale** della Società incentrati sull'applicazione dei valori della sostenibilità e della digitalizzazione (da intendersi nell'accezione sopra indicata) al mercato legale, con la partecipazione di avvocati, magistrati, legali d'azienda, pubblicitari.

Il **Festival della Giustizia**, appuntamento annuale che ha visto i più importanti esponenti delle Istituzioni, nonché rappresentanti della Magistratura e dell'Avvocatura discutere con i player del mercato legale italiano e docenti universitari sulla stretta relazione che intercorre tra giustizia, diritti e sostenibilità.

Legal Innovation Days, forum dedicato alla digitalizzazione dei processi delle direzioni legali, e agli strumenti di supporto dei giuristi d'impresa nell'implementazione di tool interoperabili in grado di procurare efficienza, risparmio, minimizzazione degli errori.

Convention sulla Sostenibilità nel Mercato Legale, appuntamento annuale che vede giuristi d'impresa, avvocati, manager, comunicatori e rappresentanti delle istituzioni confrontarsi sul tema della sostenibilità.

HR e Mercato legale: gender equality, inclusion e valorizzazione dei talenti: una giornata annuale dedicata a fare il punto sul tema dell'uguaglianza di genere e dell'inclusione nel mondo legal.

4cLegal si occupa infine anche di divulgazione online con la pubblicazione di **"ESG Magazine"**: in ogni edizione viene dato spazio a contributi di professionisti, imprenditori, manager, accademici, che condividono una parte significativa delle loro esperienze e conoscenze sui temi ESG: le notizie e gli articoli pubblicati rispecchiano elementi valoriali legati allo sviluppo sostenibile e a un progresso innovativo della comunità che sia mantenibile nel tempo.

Nella sezione **Talks** del sito di 4cLegal sono ospitati regolarmente articoli di avvocati, manager, esperti sui temi della Sostenibilità nel mercato legale.

5. 4C s.r.l. E I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DELLE NAZIONI UNITE

I 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, elaborati dal Global Compact delle Nazioni Unite in collaborazione con diversi stakeholders a livello globale costituiscono una grande sfida per tutte le organizzazioni. E' stato per noi imprescindibile individuare gli SDG ai quali le nostre attività descritte sopra sono in grado di contribuire in maniera più diretta.

Nel corso del 2022 abbiamo condotto un'analisi dei 169 target specifici raggruppati nei 17 macro-obiettivi comparandoli con le finalità di beneficio comune inserite nel nostro statuto e con il profilo ESG delle nostre attività.

Le attività di 4cLegal sopra descritte sono intrinsecamente orientate ai valori della Sostenibilità e alla creazione di Bene Comune e portano avanti obiettivi che si collocano nei Goals 8, 9 e 12 e 16 dell'agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Obiettivo 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica":

Incentivare una crescita economica duratura inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti.

Obiettivo 9 "Imprese, innovazione e infrastrutture":

Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l'innovazione e una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.

Obiettivo 12: "Consumo e produzione responsabile"

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.

Obiettivo 16: "Pace, giustizia e istituzioni forti"

Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.

Il prossimo obiettivo per coronare il nostro percorso nell'alveo dei valori delle Sostenibilità è di ottenere la certificazione B-Corp. Per questo nel nostro immediato futuro ci proponiamo di valutare il nostro impatto sugli obiettivi indicati con il SDGs Action Manager, piattaforma online nata dall'integrazione del B Impact Assesment con i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite: strumento in grado di indicare quanto un'azienda contribuisce al raggiungimento del singolo obiettivo rispetto al suo potenziale in valore percentuale. Saremo in grado di restituire i primi risultati dell'analisi d'impatto condotta sotto questo profilo nella Relazione d'Impatto 2023.

6. VALUTAZIONE DELL'IMPATTO GENERATO SULLE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

4c s.r.l. è tenuta a svolgere la Relazione d'Impatto, che a norma dell'art. 1, comma 382 l. n. 208 del 28 Dicembre 2015, deve includere:

- a) la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- b) la valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno con caratteristiche descritte nell'allegato 4 annesso alla legge e che comprende le aree di valutazione identificate nell'allegato 5 annesso alla presente legge;
- c) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

Le performance di 4c nelle singole aree d'impatto (Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente, Clienti) sono state misurate nella **Relazione d'impatto svolta secondo lo standard BIA**. Considerato il tipo di servizio prodotto, le dimensioni dell'azienda e il fatto che il 2022 è solo il secondo esercizio in qualità di Società Benefit, riteniamo molto soddisfacente il punteggio complessivo ottenuto di 59,3, che ci posiziona non lontano dal limite di 80 necessario per la certificazione B-Corp.

Governance

Nell'area Governance, che valuta la missione generale dell'azienda, l'etica, la responsabilità e la trasparenza, sono stati assegnati 10,5 punti. È stato considerato positivamente il fatto che la mission di 4cLegal è quella di contribuire ad un modello di mercato che fa della Sostenibilità l'obiettivo fondamentale, e rilevato altresì il coinvolgimento attivo e convinto delle persone nella creazione del Bene Comune iscritto a Statuto.

Lavoratori

L'area d'impatto Workers valuta il contributo dell'azienda al benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei propri dipendenti e collaboratori. Sono stati tracciati aspetti come i benefit aziendali, le misure volte alla salute e sicurezza e la trasparenza nelle dinamiche dei rapporti di lavoro e dei percorsi di carriera. In quest'area 4cLegal ha ottenuto un lusinghiero punteggio di 32,7, frutto dell'attenzione convinta che l'azienda porta al benessere dei propri collaboratori tramite la creazione di un ambiente di lavoro positivo, come comprovato già dai risultati delle periodiche indagini interne sul clima aziendale.

Comunità

L'area d'impatto Community valuta l'impegno dedicato e il risultato generato dall'azienda per la comunità. Quest'ambito comprende temi legati alla diversità, alla creazione di occupazione, ai rapporti con i fornitori e al coinvolgimento nella realtà locale. Tenendo conto che 4cLegal non opera nel settore della produzione industriale e quindi molti degli standard non sono applicabili, il punteggio di 7,6 ha valorizzato principalmente l'impegno profuso dall'azienda nel generare un impatto sociale ed economico positivo nelle comunità in cui la stessa opera. Grazie alle numerose iniziative proposte a livello culturale, di formazione e di divulgazione, 4cLegal si propone come vero e proprio ambassador dei valori della Sostenibilità nella comunità e nel mercato di riferimento.

Ambiente

L'area d'impatto Environment valuta la gestione ambientale complessiva dell'azienda, comprese le strutture produttive, l'uso delle risorse, le emissioni, i mezzi utilizzati nei sui canali di distribuzione e nella sua catena di fornitura. In quest'area 4cLegal ha ottenuto 3,7 punti. L'assessment riflette necessariamente il fatto che 4cLegal non è un'azienda industriale, ad essa non sono riferibili tutti i parametri riferiti alle materie impiegate, alla riduzione di produzione di rifiuti e scorie, alla scelta dei mezzi di produzione e della catena dei fornitori. Un'ulteriore considerazione per quest'area d'impatto riguarda il fatto che la sede operativa dell'azienda si trova in una struttura di co-working che è titolare e responsabile in proprio delle compliance ambientali ed energetiche legate all'ambiente di lavoro: i

relativi parametri di gestione sono pertanto estranei al controllo diretto di 4cLegal.

Clienti

L'area Customers valuta le aziende i cui prodotti o servizi sono progettati e diretti a un obiettivo di crescita sociale per i propri clienti, contribuendo a produrre un beneficio per le comunità servite. 4cLegal ha ottenuto un punteggio di 4,5, risultato dovuto alla sostanza intrinseca degli stessi prodotti e servizi dell'azienda, segnatamente il Beauty Contest Digitale 4cLegal, la piattaforma di gestione digitale dell'affidamento di incarichi legali certificata ISO 37001, e il servizio 4cLegal ESG Accreditation, che hanno come purpose l'implementazione dei valori della sostenibilità nel mercato legale. In quest'area i nostri prodotti sono stati riconosciuti come strumenti e ausili di trasparenza, tracciabilità e anticorruzione per il funzionamento del mercato legale.



4c s.r.l.

Corso di Porta Romana 61, 20122 Milano

Numero Verde: 800136094

info@4clegal.com

www.4clegal.com