



# Cereal Docks Group Spa Società Benefit

## RELAZIONE D'IMPATTO 2021

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

Esercizio dal 01/09/2020  
al 31/08/2021

**Cereal Docks Spa Società Benefit**

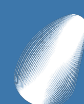
Via dell'Innovazione 1, 36043 Camisano Vicentino (VI)

Tel: +39 0444 419411

Fax: +39 0444 419490

P.Iva: 02218040240

Reg. Imp. di Vicenza 215209



TRANSFORM  
TO SUSTAIN THE FUTURE

**cerealdocks**  
GROUP

# INDICE

<b>VERSO LA SOCIETÀ BENEFIT: UN PROCESSO CHE INTEGRA IDENTITÀ, VALORI, STRATEGIE E AZIONI</b>	<b>3</b>
<b>FASE UNO. RIVISITAZIONE DELL'IDENTITÀ E DEI VALORI</b>	<b>3</b>
<b>FASE DUE. TRASFORMAZIONE IN SOCIETÀ BENEFIT</b>	<b>4</b>
<b>SCOPO, RESPONSABILITÀ E TRASPARENZA</b>	<b>4</b>
<b>INGREDIENT OF CHANGE</b>	<b>4</b>
<b>DA IMPRESA RESPONSABILE AD IMPRESA 'CIVILMENTE RESPONSABILE'</b>	<b>5</b>
<b>FASE TRE. IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ</b>	<b>5</b>
<b>FASE QUATTRO. IL PIANO PER LA CRESCITA</b>	<b>6</b>
<b>QUADRO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO PER LE SOCIETÀ BENEFIT</b>	<b>7</b>
<b>RELAZIONE D'IMPATTO</b>	<b>8</b>
<b>ASSESSMENT DI VALUTAZIONE INIZIALE</b>	<b>9</b>
<b>RISULTATI DELL'ASSESSMENT</b>	<b>10</b>
<b>AREE DI MIGLIORAMENTO</b>	<b>12</b>
<b>ACTION PLAN: PIANO DI SOSTENIBILITÀ</b>	<b>12</b>
<b>OBIETTIVI 2021-2022</b>	<b>14</b>
<b>VALUTAZIONE CONCLUSIVA</b>	<b>15</b>

## Verso la Società Benefit: un processo che integra identità, valori, strategie e azioni

L'elaborazione, la progettazione e la condivisione del percorso verso la trasformazione in Società Benefit intrapreso da Cereal Docks Group vanno viste sotto diversi punti di vista, che si integrano in maniera olistica, con un approccio multidimensionale:

- la dimensione identitaria e comunicativa
- la dimensione della governance
- la dimensione delle politiche di sostenibilità
- la dimensione strategica

È possibile riassumere tale processo di quattro fasi tra loro integrate e sinergiche.

### **Fase uno. Rivisitazione dell'identità e dei valori**

L'imprevedibile situazione di emergenza venutasi a creare nel 2020 a seguito della pandemia ha ulteriormente accelerato la volontà della proprietà e del management, condivisa con il Consiglio di Amministrazione, di porre mano ad una rivisitazione dell'identità del Gruppo Cereal Docks, con l'obiettivo di renderla più coerente ai bisogni e alle aspettative dei suoi stakeholder, attraverso l'assunzione di impegni di responsabilità sociale e ambientale più marcati e incisivi.

Questo processo, partecipato dai principali stakeholder e guidato da una società di comunicazione esterna, ha portato alla definizione di un nuovo sistema di valori a cui ancorare strategia e brand idea in termini di *purpose*, *vision*, *mission*, posizionamento.

- **Valori differenzianti:** lungimiranza, reattività ed equità
- **Valori che guidano l'agire quotidiano:** essenzialità, trasparenza e fiducia
- **Valori fondanti:** passione, responsabilità ed umiltà

La volontà di perseguire concretamente questi valori si è tradotta nella scelta di diventare una *purpose driven company*, il cui fine ultimo è “*generare valore e garantire nutrimento e benessere alle persone, agli animali e all'ambiente per mantenere l'ecosistema in perfetto equilibrio*”. Per raggiungere questo scopo, la *mission* di Cereal Docks si basa “su un modello sostenibile, fondato su filiere certificate, tecnologie e prodotti innovativi e su una produzione essenziale, senza sprechi, per proteggere, nutrire, rispettare l'ambiente e tutti gli esseri viventi”.

Questo cambio di prospettiva interpretato nella *vision*: “*lavorare con passione e umiltà per un bene comune, costruendo un mondo dove tutti possano nutrirsi e stare bene*” ha fatto nascere

una nuova consapevolezza, insieme all'esigenza di formalizzare questi impegni per renderli espliciti e condivisi.

## **Fase due. Trasformazione in Società Benefit**

Nel mese di aprile 2021 Cereal Docks S.p.A. ha proceduto alla trasformazione in Società Benefit (SB), attraverso la modifica dello statuto societario e del proprio oggetto sociale. In qualità di Società Benefit, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, commi da 376 a 384, legge 28 dicembre 2015 n. 208, la società si impegna a perseguire, insieme allo scopo di generare profitto, una o più finalità di beneficio comune e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse. La gestione della SB richiede ai manager il bilanciamento tra l'interesse dei soci, il perseguimento delle finalità di beneficio comune e gli interessi della collettività. La SB individua il soggetto o i soggetti responsabili a cui affidare funzioni e compiti volti al perseguimento delle finalità di beneficio comune indicate nello Statuto.

## **Scopo, responsabilità e trasparenza**

Una Società Benefit è una società tradizionale con obblighi modificati che impegnano il management e gli azionisti a standard più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza. Nello specifico:

- 1) **Scopo (Purpose):** la sostenibilità è parte integrante del business model per creare condizioni favorevoli alla prosperità sociale e ambientale, oggi e nel futuro.
- 2) **Responsabilità:** impegno a considerare l'impatto dell'impresa sulla società e l'ambiente, al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.
- 3) **Trasparenza:** impegno a comunicare annualmente e riportare secondo standard di terze parti i risultati conseguiti, i progressi e gli impegni futuri verso il raggiungimento di impatti sociali e ambientali positivi, sia verso gli azionisti che verso la collettività.

## **Ingredient of change**

L'ispirazione per tracciare questa l'evoluzione nasce da una nuova consapevolezza: "Siamo l'ingrediente da cui nasce il cambiamento. Partiamo da noi stessi per fare la differenza. Siamo

parte attiva di un ecosistema vivo e vogliamo impegnarci a migliorarlo ogni giorno con umiltà, responsabilità e passione”.

## **Da impresa responsabile ad impresa ‘civilmente responsabile’**

Essere una Società Benefit significa essere trasparenti e avere delle responsabilità maggiori verso gli altri, obiettivi che per Cereal Docks si riassumono in nove punti:

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

## **Fase tre. Il Piano di Sostenibilità**

La rivisitazione degli elementi fondanti l’identità di Cereal Docks Group ha avuto il primo momento di ‘messa a terra’ con la definizione della strategia di gestione integrata della sostenibilità, declinando la visione aziendale in obiettivi e azioni di CSR coerenti e allineati all’orientamento strategico di Cereal Docks, ai valori e alla cultura aziendale. Il nuovo Piano di Sostenibilità, frutto di un percorso condiviso con il management, rappresenta lo strumento con cui l’azienda comunica pubblicamente i propri impegni volti a migliorare le performance economico-sociali e ambientali.

Il Piano di Sostenibilità identifica 43 obiettivi e altrettanti indicatori che riguardano cinque aree d'impegno:

1. *governance*
2. *ambiente*
3. *client experience*
4. *filiere responsabili*
5. *persone, comunità, territorio*

L'orizzonte temporale del Piano guarda al 2025, introducendo alcuni obiettivi intermedi per la verifica annuale dei progressi raggiunti nella direzione del risultato finale.

## **Fase quattro. Il Piano per la crescita**

La visione del Gruppo al 2024 ha identificato sei pilastri su cui fondare lo sviluppo del Gruppo:

- Consolidamento della crescita
- Comunicazione
- Sostenibilità
- Innovazione
- Organizzazione
- Transizione generazionale

Il **consolidamento della crescita** prevede a sua volta diversi obiettivi strategici, come il mantenimento della leadership nel core business, ovvero la produzione di ingredienti (farine, oli, lecitine) derivati semi oleosi e il trading di cereali destinati ad applicazioni nei settori zootecnico, alimentare, farmaceutico, cosmetico e usi tecnici. Oggi il Gruppo Cereal Docks guarda all'ampliamento dell'offerta nel settore degli ingredienti innovativi e alla creazione di nuove filiere, rafforzando il legame con gli agricoltori per portare innovazione nelle pratiche agricole.

La **comunicazione** sarà rinforzata a partire da una nuova brand identity, a livello corporate e BU. La direzione intrapresa prevede il passaggio da una comunicazione tipicamente business-to-business ad una business-to-people, per far conoscere l'impegno nelle filiere anche al consumatore finale e condividere l'orientamento all'innovazione e alla sostenibilità.

La **sostenibilità** sarà perseguita secondo un approccio olistico, seguendo il modello di creazione di valore condiviso per migliorare le performance e dare all'azienda un vantaggio competitivo e migliorare il proprio impatto su ambiente e società.

L'**innovazione** ha l'obiettivo di rispondere a mercati e consumatori sempre più consapevoli ed esigenti, rafforzando e valorizzando filiere, asset e competenze. I driver individuati riguardano l'ampliamento del portfolio prodotti attraverso nuove modalità di valorizzazione delle matrici vegetali tradizionali e l'apertura di nuovi mercati. Il presidio dell'innovazione continuerà ad essere svolto sia per linee interne che attraverso un approccio open innovation.

L'**evoluzione organizzativa** intende rafforzare ed evolvere l'attuale modello, puntando ad una struttura organizzativa poliedrica, equilibrata, solida, snella, trasparente ed essenziale per essere in grado di continuare ad interagire con clienti e fornitori in un'ottica di crescita e creazione di valore condiviso.

La **transizione generazionale**: un processo che coinvolge tutta l'azienda a tutti i livelli che deve essere vissuto anche come un impegno rivolto alla crescita personale e professionale delle giovani generazioni, per unire la creatività e la freschezza dei giovani all'esperienza e alle conoscenze dei senior per dare vita ad un rinnovamento vitale che continui a migliorare le performance di tutto il Gruppo.

Per questo il Gruppo Cereal Docks ha aggiornato il modello organizzativo, puntando su una leadership distribuita, per valorizzare le persone, dando loro più autonomia e la possibilità, soprattutto alle nuove generazioni, di bypassare formalismi e gerarchie per poter esprimere al meglio il proprio talento.

## **Quadro legislativo di riferimento per le Società Benefit**

La normativa italiana, che a partire dal 2016 è stata una delle prime a livello europeo ad introdurre questa nuova forma giuridica d'impresa, richiede alle Società Benefit di redigere un Report che sia il racconto e la valutazione dell'impatto generato dalle attività della Società e che comprenda le seguenti aree di analisi:

- **Governo d'impresa**, per valutare il grado di trasparenza e responsabilità della Società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione allo scopo

della Società, a livello di coinvolgimento dei portatori d'interesse e di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate;

- **Lavoratori**, per valutare le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro;
- **Altri portatori d'interesse**, per valutare le relazioni della Società con i propri fornitori, con il territorio e le comunità in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura;
- **Ambiente**, per valutare gli impatti della Società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita.

## **Relazione d'impatto**

In sede di presentazione annuale del bilancio di esercizio, dovrà essere presentata la relazione sul perseguimento del beneficio comune, che include:

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

Cereal Docks Group ritiene che il Report di valutazione di impatto non sia un documento statico ma piuttosto il racconto di un percorso che ha inizio con la trasformazione del proprio Statuto e continua nel tempo. Per questa ragione e in considerazione che la finalizzazione della trasformazione è avvenuta nei mesi conclusivi dell'anno fiscale 2020-2021 e nel periodo pandemico, la presente relazione intende presentare lo stato dell'arte e individuare i primi obiettivi su cui focalizzare il proprio impegno, alla luce dei target definiti nel Piano di Sostenibilità presentato nel mese di ottobre 2021.



Questo primo Report di valutazione di impatto, oltre a essere conforme a quanto richiesto a livello normativo, risponde innanzi tutto ad una funzione di orientamento, sulla base della prospettata evoluzione non solo degli strumenti di valutazione e miglioramento degli impatti, ma anche della diffusione di una cultura del beneficio comune che possa essere consapevolmente interpretata in tutto il Gruppo.

## **Assessment di valutazione iniziale**

Per quanto riguarda lo standard di valutazione esterno, la legge non prescrive il ricorso a uno specifico standard, ma descrive, nell'allegato 4, i requisiti che deve soddisfare. In sintesi, questi requisiti sono: essere esauriente e articolato, sviluppato da un ente terzo, credibile, trasparente. Per questa valutazione iniziale, Cereal Docks Group ha individuato il B Impact Assessment (BIA) elaborato da B Lab come lo standard più adatto, alla luce del fatto che si tratta di uno strumento conosciuto e consolidato a livello internazionale. Il B Impact Assessment è uno strumento di gestione online gratuito, che aiuta a rendere concreto l'obiettivo di gestire l'impresa come una forza positiva che si esprime in una serie di azioni concrete, misurabili e realizzabili. Permette di misurare le performance sociali e ambientali su una scala da 0 a 200, ed è il punto di partenza obbligato per ottenere la certificazione B-Corp da parte dell'ente non profit B-Lab, con un minimo punteggio di 80 punti, ma è anche uno strumento di miglioramento continuo per l'attuazione delle buone pratiche all'interno dell'organizzazione. Attualmente il BIA è utilizzato da circa centomila aziende nel mondo.

È importante ricordare che il BIA non deve essere confuso con i sistemi di reporting (es. GRI) che descrivono in dettaglio come un'azienda dovrebbe raccogliere i dati sull'impatto, ma non forniscono necessariamente un giudizio su quanto sia significativo l'impatto di quell'azienda. La valutazione d'impatto BIA invece fornisce un giudizio (attraverso una valutazione oggettiva e completa) su quanto sia significativo l'impatto attuale di un'azienda relativamente agli ambiti governance, lavoratori, comunità, ambiente, clienti, proponendo anche indicazioni sulle aree di miglioramento.

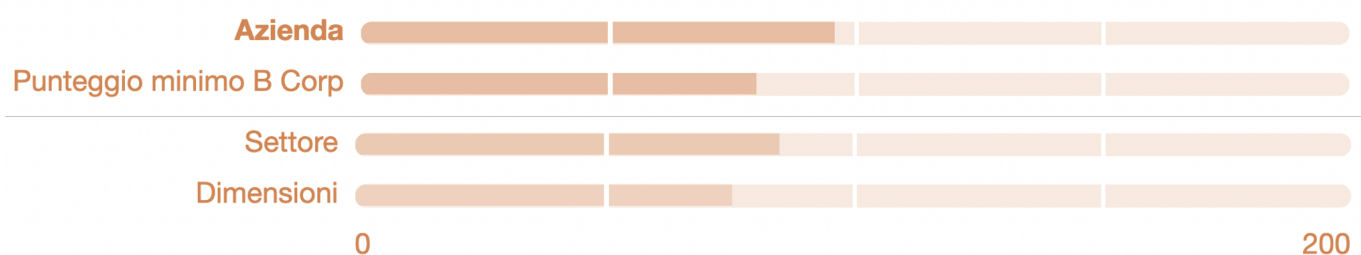
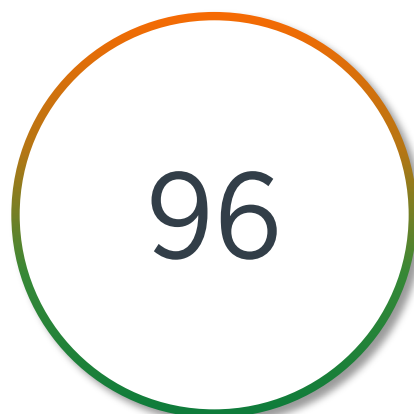
## Risultati dell'assessment

Un primo *self assessment* delle performance sociali e ambientali di Cereal Docks Group con il BIA era già stato effettuato nel 2018, ottenendo uno score di 84.3 (il punteggio minimo per accedere alla certificazione B Corp è 80). Circa due anni dopo, è parso opportuno ripetere la verifica per valutare eventuali miglioramenti e/o criticità intervenuti nel frattempo. A seguito dell'ultima analisi effettuata a novembre 2021, l'impatto complessivamente generato dal Gruppo Cereal Docks è pari a 96, rispetto alla valutazione effettuata nel 2019, pari a 84.3, si registra quindi un incremento di +11,7 punti. La variazione è riconducibile a due ordini di interventi principali. Il primo, il passaggio a Società Benefit effettuato a fine dell'esercizio, che ha implicato un miglioramento dello score di 10 punti. Il secondo, anche se in maniera minore visto che si tratta al momento di un documento programmatico, l'elaborazione del Piano di Sostenibilità come espressione della volontà di adottare un approccio strutturato alla gestione della sostenibilità individuando delle priorità strategiche in ambito ESG. Considerando che la maggior parte delle aziende che effettuato questa auto valutazione raggiunge un risultato tra i 40 e i 100 punti sui 200 disponibili e che i punteggi più alti ottenuti variano di anno in anno ma sono generalmente compresi tra 160-170 punti, la posizione di Cereal Docks Group (96) può essere considerata un buon punto di partenza, suscettibile di potenziali miglioramenti, anche consistenti.

# CEREAL DOCKS GROUP

## Relazione di impatto 2021

### B Impact Score



**Governance** 16.6

L'impatto complessivamente generato dal Gruppo Cereal Docks nel 2021 è stato valutato attraverso il **B Impact Assessment** con il punteggio di **96**. Rispetto alla valutazione ottenuta nel 2018, pari a **84.3**, si registra un **incremento di 11.7** punti.



**Lavoratori** 28.7

Questa variazione è riconducibile in primo luogo alla **trasformazione in Società Benefit** effettuata nel mese di aprile 2021, che ha portato ad un miglioramento dello score di ben **10** punti nell'area **Governance**. Ulteriori miglioramenti in quest'area (**0,5**) derivano dalla **nuova definizione della mission aziendale** e dall'incorporazione di principi e pratiche per migliorare le **performance ambientali e sociali nella formazione dei dirigenti**.



**Comunità** 21.6

Altri miglioramenti (**0.9**) si notano nell'area **Lavoratori**, in particolare nella sezione **Livello di coinvolgimento e soddisfazione**, nell'area **Comunità** (**0.5**), grazie ad un **maggiore impegno civico**, e in quella **Clienti** (**0.2**), in particolare grazie ad un **miglioramento nella sezione Gestione clienti**.



**Ambiente** 26.1

Il calo di performance nell'area **Ambiente** (**0.3**) è da addebitare al cambiamento nella modalità di assegnazione del punteggio di alcune delle domande in quest' area rispetto all'Assessment del 2018.



**Clienti** 2.9

## **Aree di miglioramento**

Oltre al punteggio complessivo e per le cinque aree specifiche di valutazione, il BIA fornisce anche un report nel quale individua i punti su cui agire per ottenere dei miglioramenti. Nel caso di Cereal Docks Group sono emersi diversi aspetti, tra i quali:

### **Governance**

- Valutazioni di performance dei manager con obiettivi sociali/ambientali
- Percentuale dei profitti distribuita come bonus ai lavoratori (non executive)
- Diversità nella partecipazione societaria e nella leadership dell'azienda

### **Lavoratori**

- Congedo parentale retribuito per la figura secondaria
- Soddisfazione dei lavoratori

### **Comunità**

- Percentuale di lavoratori che hanno offerto servizi di volontariato
- Percentuale di investimenti nella comunità rispetto al fatturato
- Percentuale del fatturato donato ad organizzazioni benefiche

### **Clienti**

- Percentuale di fornitori sottoposti a regolari verifiche da parte di enti terzi indipendenti in relazione a standard di sicurezza alimentare riconosciuti

### **Ambiente**

- Percentuale di prodotti sottoposti ad analisi dell'impronta ambientale
- Riduzione delle emissioni di gas effetto serra
- Pratiche per la produttività del terreno

## **Action plan: Piano di Sostenibilità**

Lo sviluppo delle azioni di miglioramento avrà come punto di riferimento il nuovo Piano di Sostenibilità che sarà implementato a partire dall'anno fiscale 2021-2022. Attraverso la definizione di ruoli e responsabilità in ambito ESG (Governance ESG), il Gruppo integrerà sempre più i valori ed i principi di sostenibilità nelle strategie di business, monitorando costantemente

gli obiettivi del Piano di Sostenibilità, misurandone le performance, e comunicando ai propri stakeholder i risultati e gli impatti generati dalle proprie attività.

Di seguito si riporta una descrizione sintetica degli obiettivi definiti per ogni Tavolo di Lavoro coinvolto nell'attività di definizione del presente Piano di Sostenibilità, e le informazioni sulla tipologia dei 43 obiettivi identificati.

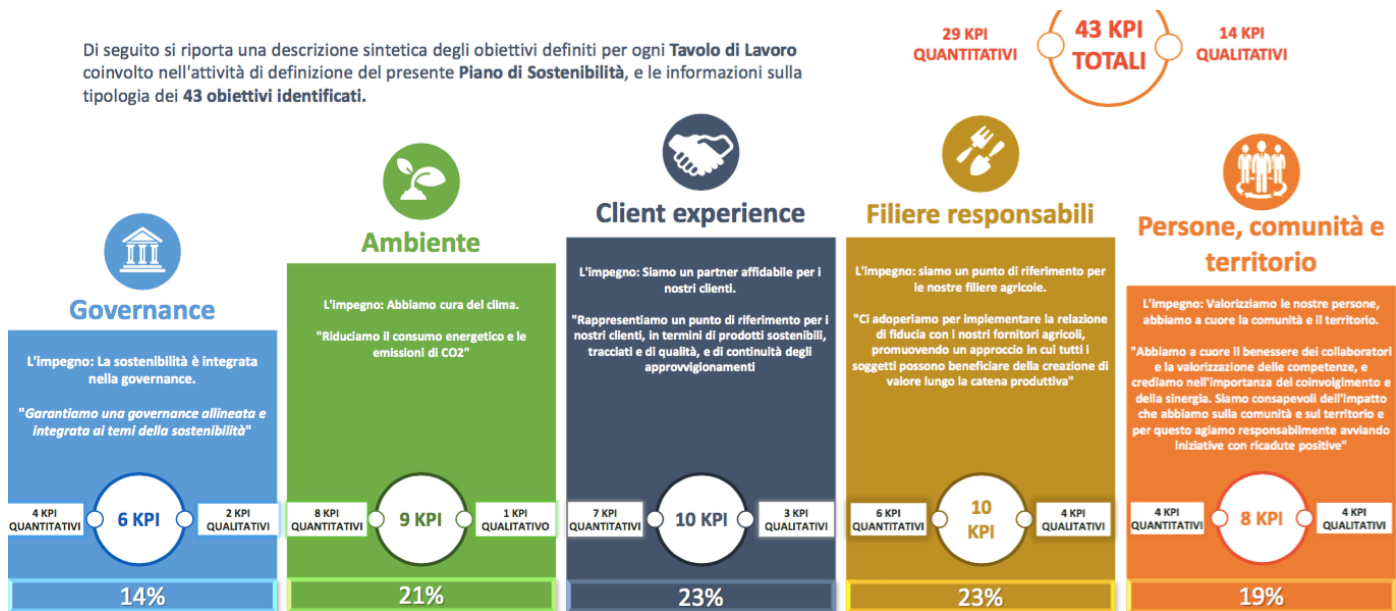


Tabella 1 Overview degli obiettivi definiti nel Piano di Sostenibilità

## Obiettivi 2021-2022

### OBIETTIVI FY 2022

Governo d'impresa, per valutare il grado di trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune, con particolare attenzione allo scopo della società, al livello di coinvolgimento dei portatori d'interesse, e al grado di trasparenza delle politiche e delle pratiche adottate dalla società

- Raggiungere il 100% della popolazione aziendale formata sui contenuti del Codice Etico
- Impegnarsi a livello di Comitato di Direzione a monitorare il rispetto delle norme del Codice Etico in merito agli omaggi ricevuti
- Impegnarsi a livello di Comitato di Direzione a documentare i rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Lavoratori, per valutare le relazioni con i dipendenti e i collaboratori in termini di retribuzioni e benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza del lavoro

- Investire almeno 250.000 euro annui in welfare e benefit per i collaboratori
- Raggiungere almeno il 95% dei collaboratori totali che utilizzano gli strumenti di welfare e benefit messi a disposizione
- Definire un processo volto a migliorare la gestione delle attività formative dei collaboratori
- Mantenere gli incontri "A tu per Tu" tra Top Management/Presidenza e collaboratori
- Sviluppare uno strumento di ascolto (survey) per la soddisfazione dei dipendenti
- Creazione di un Onboarding Kit da fornire a tutti i neoassunti al momento dell'ingresso per facilitarne il processo di orientamento e il senso di appartenenza al Gruppo
- Sviluppare una volta all'anno un programma di open innovation che preveda il coinvolgimento attivo della popolazione aziendale
- Mantenere ogni anno l'indice di frequenza infortuni inferiore a 0,450
- Mantenere ogni anno l'indice di gravità infortuni inferiore a 1

Altri portatori d'interesse, per valutare le relazioni della società con i propri fornitori, con il territorio e le comunità locali in cui opera, le azioni di volontariato, le donazioni, le attività culturali e sociali, e ogni azione di supporto allo sviluppo locale e della propria catena di fornitura

- Investire almeno 150.000 Euro annui in progetti per la comunità e il territorio
- Istituzione di una giornata di volontariato aziendale attraverso cui coinvolgere i collaboratori del Gruppo
- Mantenere la collaborazione con almeno il 70% dei fornitori italiani di materie prime già in filiera con CerealDocks
- Generare un tool/app per lo sviluppo e la fornitura di servizi digitali alle aziende agricole
- Implementare una rassegna annuale targata Mantegna Academy per l'agricoltura, per la formazione dei fornitori
- Definire un Codice di Condotta di Gruppo per i fornitori
- Mantenere almeno il 90% del totale dei volumi acquistati da clienti fidelizzati negli ultimi 3 anni
- Open innovation: ingaggiare/continuare a collaborare almeno con 2 start-up all'anno
- Estendere i questionari di customer satisfaction a tutte le società del Gruppo

Ambiente, per valutare gli impatti della società, con una prospettiva di ciclo di vita dei prodotti e dei servizi, in termini di utilizzo di risorse, energia, materie prime, processi produttivi, processi logistici e di distribuzione, uso e consumo e fine vita

- Logistica sostenibile: incrementare del 10% il payload factor medio (tonnellate metriche medie per treno) in entrata rispetto al 2018
- Logistica sostenibile: incrementare del 20% il payload factormedio (tonnellate metriche medie per treno) in uscita rispetto al 2018
- Implementare per AetheraBiotech, entro il 2022, uno strumento di misurazione degli impatti (es. LCA, EPD) derivanti dalla coltura in vitro
- Strutturare entro il 2022 un programma di sensibilizzazione ed efficientamento dell'uso della carta in azienda

Tabella 2 Obiettivi per l'anno fiscale 2022

## Valutazione conclusiva

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

Per far sì che questo ruolo possa essere svolto con cognizione di causa, visibilità sulle azioni e sul raggiungimento degli obiettivi è auspicabile una maggior integrazione tra obiettivi di beneficio comune inseriti nello Statuto e sviluppi del Piano di Sostenibilità. La valutazione dell'impatto, intesa come misurazione del cambiamento che l'organizzazione genera sull'ambiente circostante, dovrà tener conto non solo degli aspetti quantitativi ma anche di quelli qualitativi, con attenzione alle risorse intangibili.

È opportuno procedere con la definizione di un *framework* di riferimento e di un modello per la valutazione dell'impatto generato con riguardo ai benefici specifici indicati nello Statuto. Sarà inoltre utile attivare azioni di formazione/sensibilizzazione sui temi della Società Benefit rivolti alla popolazione aziendale a tutti i livelli, per aumentare la conoscenza e la consapevolezza su questi temi e conseguentemente la cultura organizzativa necessaria per rendere realmente possibile questo cambio di paradigma.

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

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