Deloitte.

Linee guida per il benessere

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845

Indice

Premessa 3

1.1 Governance 3

1.2 Pillar Body 4

1.3 Pillar Mind 4

1.3.1 Mental Health 5

1.4 Comunicazioni annuali 6

1.5 Pillar Purpose 6

Introduction 7

1.2 Governance 7

2.2 Pillar Body 8

2.3 Pillar Mind 8

2.3.1 Mental Health 8

2.4 Annual communication 10

2.5 Pillar Purpose 10

Premessa

Nel network Deloitte promuoviamo una cultura volta a sostenere il benessere delle persone. Il well-being alimenta l'impegno quotidiano affinché ogni persona possa sentirsi piena di energia, sicura e consapevole in tutti gli aspetti della propria vita.

L'approccio olistico del network Deloitte, che considera l'integrazione di tre aspetti del benessere, fisico, mentale e sociale, ha come priorità la creazione di un ambiente di lavoro che consente a ogni persona di esprimere al meglio le proprie potenzialità, integrando la vita professionale con quella personale al fine di avere un impatto tangibile sul business.

Le società del network Deloitte si impegnano a migliorare la work-life integration delle persone attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile che tiene conto delle esigenze personali, di quelle dei clienti, dei bisogni del team, delle necessità dell'organizzazione e, non ultimo, della natura del lavoro.

Le priorità di azione vengono delineate attraverso un'indagine periodica che misura il livello di benessere delle persone del network e rappresenta la base per lo sviluppo di azioni e politiche migliorative all'interno dell'organizzazione.

Deloitte è partner fondatore della Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health (GBC), lanciata il 25 gennaio 2021 al World Economic Forum di Davos, con cui si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano vivere al meglio la propria quotidianità e superare lo stigma legato alla Mental Health.

Inoltre, Deloitte Central Mediterranean aderisce alla strategia globale di inclusione denominata ALL*IN* che ha l'obiettivo di rendere la cultura organizzativa sempre più inclusiva e di aumentare la rappresentanza di tutte le unicità a tutti i livelli dell'organizzazione.

In coerenza con gli Shared Values, "Take care of each others" e "Foster inclusion", la strategia ALL*IN* prende vita attraverso numerose attività di formazione, informazione e politiche di gestione del personale dedicate alle tematiche della diversità, dell'equità e dell'inclusione, nonché iniziative dedicate alla Mental Health volte ad affrontare lo stigma legato al malessere mentale e a rafforzare la percezione di sicurezza psicologica, affinché tutti possano sentirsi liberi e libere di esprimere se stessi senza paura di giudizio, conseguenze o ritorsioni.

1.1 Governance

Il network di Deloitte e le Società che lo compongono hanno sviluppato una struttura organizzativa dedicata alla promozione dei valori del well-being all'interno della funzione aziendale di Corporate Sustainability, che si occupa delle tematiche di sostenibilità del network, trasversalmente su strategie e progettualità legate agli aspetti Environmental, Social & Governance di Deloitte Italy di cui il/la Head of Corporate Sustainability e Team sono incardinati presso Deloitte Italy:

- Head of Corporate Sustainability.
- Well-being Team all'interno della funzione aziendale di Corporate Sustainability.
- Una rete di Well-being Ambassador.
- ERGs (Enterprise Resource Groups dette anche Community).

Il/la Head of Corporate Sustainability, è un/una dipendente retribuito/a che riferisce al COO che pianifica e supervisiona le strategie che promuovono la salute fisica, mentale ed emotiva e il benessere di tutti i dipendenti e collaboratori. Per implementare le strategie di well-being, il/la Head of Corporate Sustainability, si avvale di

KPI per la promozione della salute e del benessere organizzativo che sono collegate alla valutazione delle sue prestazioni. Inoltre, fornisce almeno rapporti annuali sui progressi delle strategie di promozione della salute e dell'impegno dei dipendenti e collaboratori al team esecutivo (C-suite), al consiglio di amministrazione e/o a stakeholder equivalenti di alto livello.

Il well-being Team, all'interno della funzione aziendale di Corporate Sustainability, è guidato dal/dalla Head of Corporate Sustainability, definisce e aiuta a pianificare e implementare le attività dedicate al well-being dei dipendenti e collaboratori del network e programmi e politiche di promozione della salute.

La rete di well-being Ambassador e gli ERGs aiutano a diffondere la cultura della promozione della salute all'interno dei business, promuovendo iniziative ed eventi lanciati a livello centrale e raccogliendo proposte e feedback utili ad arricchire la strategia di well-being.

Inoltre, il/la Head of Corporate Sustainability si occupa di coordinare la strategia di well-being a livello di Deloitte Center Mediterranean.

1.2 Pillar Body

Il network Deloitte e le società che lo compongono, all'interno del pillar body, volto a preservare il benessere fisico delle nostre persone, si impegna per promuovere uno stile di vita sano tramite l'organizzazione di diverse iniziative rivolte a tutta la popolazione aziendale.

Promuove l'esercizio fisico regolare tramite diverse iniziative dedicate al movimento. A titolo esemplificativo si possono citare gare di corsa, tornei ed iniziative sportive, lezioni di fitness e challenge per il movimento.

Al fine di monitorare le proprie metriche nel tempo, inoltre il network Deloitte e le società che lo compongono forniscono a tutti i dipendenti e collaboratori, dispositivi (e.g. fitness tracker indossabili) che soddisfano i seguenti requisiti:

- Disponibili gratuitamente o sovvenzionati per almeno il 50%.
- Consentono agli utenti di monitorare le proprie metriche nel tempo (e.g. fornire un cruscotto in cui sono aggregate le metriche individuali).
- Misurano almeno due parametri di attività fisica (e.g. passi, piani scalati, minuti di attività).
- Misurano almeno un altro comportamento di salute (e.g. pratica della mindfulness, sonno).

Nello specifico, ai dipendenti e collaboratori viene fornito gratuitamente un dispositivo mobile, sul quale è preinstallata di default l'applicazione Salute. Tale applicazione permette di monitorare le metriche nel tempo, misurando in particolare:

- Almeno due parametri di attività fisica: il numero di passi e il numero di piani scalati.
- Almeno un comportamento di salute: il sonno.

1.3 Pillar Mind

Il network Deloitte e le società che lo compongono, all'interno del pillar mind, si impegnano affinché il benessere mentale delle persone sia tutelato, incoraggiando flessibilità, consapevolezza, strategie di gestione dello stress ed engagement per riuscire ad affrontare nel modo migliore le sfide di tutti i giorni.

1.3.1 Mental Health

Il network Deloitte e le società che lo compongono sostengono la salute mentale delle proprie persone e si impegnano per affrontare lo stigma che ancora persiste all'interno della società, attraverso la promozione di iniziative interne e mettendo a disposizione diversi strumenti e risorse.

In particolare, offrono a tutti/e gli/le occupanti regolari (almeno due volte all'anno o su richiesta) una formazione (seminari, workshop e/o classi) che rispetta i seguenti requisiti:

- Formazione che affronta almeno due dei seguenti argomenti:
    - Saper gestire il proprio benessere mentale e personale, coprendo argomenti come lo sviluppo di abitudini per preservare il proprio benessere mentale e pratiche di self-care, favorire le relazioni e le connessioni sociali e gestione della salute mentale al lavoro.
    - Comuni condizioni o problemi di benessere mentale, che coprono, come minimo, depressione, ansia, uso di sostanze, stress e burnout, solitudine e isolamento sociale.
    - Segni e sintomi di malessere mentale, incluso come identificare il disagio emotivo e rispondere in modo appropriato (e.g. Mental Health First Aid).

Per l'attività di formazione sopra riportata, si prevede la scelta dell'argomento di formazione di anno in anno, in modo da variare gli argomenti affrontati.

- La formazione è fornita di persona o virtualmente (dal vivo o registrati), in contesti di gruppo o individuali, e attraverso fornitori, personale in loco, piani di assicurazione sanitaria, gruppi comunitari o altri programmi qualificati (e.g. Mental Health First Aid).

Offrono a tutti i/le manager una formazione annuale sul benessere mentale (sotto forma di seminari educativi, workshop o lezioni) che soddisfa i seguenti requisiti:

- Affronta almeno tre dei seguenti argomenti:
    - Identificare e ridurre i problemi legati allo stress da lavoro correlato (e.g. condurre performance review, capacità di comunicazione efficace, gestione del personale, risoluzione dei conflitti).
    - Riconoscere comuni condizioni o problemi di malessere mentale, coprendo, come minimo, depressione, ansia, stress e burnout, solitudine e isolamento sociale.
    - Supportare il benessere mentale dei dipendenti e collaboratori utilizzando strategie per prevenire il burnout, la bassa motivazione, l'affaticamento, lo scarso equilibrio tra lavoro e vita privata e altri problemi di stress da lavoro-correlato.
    - Riconoscere i problemi legati al malessere mentale dei dipendenti e collaboratori, incluso lo sviluppo di una maggiore consapevolezza del posto di lavoro e delle risorse a disposizione dei dipendenti e collaboratori.
- La formazione è fornita di persona o virtualmente (dal vivo o registrata), in contesti di gruppo o individuali e tramite fornitori, personale in loco o piani di assicurazione sanitaria o gruppi della comunità o altri programmi qualificati (e.g. Mental Health First Aid).

Per le attività sul benessere mentale sopra riportate, si prevede la scelta dell'argomento di formazione di anno in anno al fine di variare le attività proposte.

Il network Deloitte e le società che lo compongono, inoltre, organizzano gratuitamente per tutti i propri dipendenti e collaboratori almeno due delle seguenti attività:

- Formazione o attività di sensibilizzazione sulla salute mentale e il benessere, offerti trimestralmente, di persona o virtualmente (e.g. webcast sulla gestione dello stress, presentazione sulla consapevolezza, e-mail su abitudini di sonno sane).

- Formazione o corsi relativi alla salute mentale e al benessere, offerti annualmente, di persona o virtualmente (e.g. Mental Health First Aid, formazione sulla gestione dello stress).

- Programma di mindfulness o riparativo, offerto settimanalmente, di persona o virtualmente (e.g. accesso continuo all'applicazione di meditazione guidata, lezioni settimanali di yoga).

Per le attività sopra riportate, si prevede il compimento delle attività previste nel punto 2 e nel punto 3. Nello specifico, il network Deloitte offre a tutti i propri dipendenti e collaboratori un training annuale relativo alla salute mentale e al benessere e ogni settimana, pratiche virtuali di Mindfulness da svolgere in ufficio o a casa.

1.4 Comunicazioni annuali

A tutti i/le dipendenti e collaboratori viene fornita una comunicazione annuale (e.g. e-mail, modulo online, formazione di persona) e a tutti/e i/le nuovi/e dipendenti e collaboratori vengono inviate comunicazioni, che riportano specificamente tutti i benefici, le risorse e i programmi per la salute mentale e il benessere disponibili e forniti dall'azienda.

1.5 Pillar Purpose

Il network Deloitte e le società che lo compongono si impegnano a promuovere il benessere sociale delle persone favorendo l'impegno sociale, sostenendo l'allineamento dei valori personali a quelli aziendali e incoraggiando il contributo individuale nelle azioni di tutti i giorni per creare un impatto sociale che conta.

World*Class*, Net-Zero, ALL*IN* e Impact Every *Day* sono i programmi che contribuiscono al Pillar Purpose coinvolgendo le proprie persone in progetti educativi, nella lotta al cambiamento climatico, nella promozione della cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione e nel supporto alle comunità più fragili.

Questo documento sarà rivisto e aggiornato su base annuale o a seguito di un cambiamento materiale delle condizioni.

Documento del 27 maggio 2025

Introduction

At Deloitte network, we foster a culture aimed at supporting the well-being of people. Well-being fuels our daily commitment so that everyone can be fully energised, confident and aware in all aspect of their lives.

The holistic approach of Deloitte network, which considers the integration of three aspects of well-being - physical, mental and social - has as its priority the creation of a working environment that allows each person to express their full potential, integrating professional and personal life in order to create a tangible impact on business.

The companies of Deloitte network are committed to improving people's work-life integration through the adoption of a flexible way of working that takes into account personal needs, clients' needs, team's needs, organization's needs and, last but not least, the nature of the work.

Priorities are outlined through a periodic survey that measures the level of well-being in the network and provides the basis for the development of actions and improvement policies within the organization.

Deloitte is a founding partner of the Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health (GBC), launched on 25th of January during the 2021 World Economic Forum Davos Agenda, with which it is committed to creating a work environment where people can better enjoy their daily lives and overcome the stigma related to Mental Health.

Furthermore, Deloitte Central Mediterranean adheres to the global inclusion strategy called ALL*IN*, which aims at making the organizational culture more inclusive and increasing the representation of all uniqueness at all levels of the organization.

In line with our Shared Values, 'Take care of each other' and 'Foster inclusion', the ALL*IN* strategy develops through numerous trainings, communication activities and personnel management policies dedicated to diversity, equity and inclusion issues, as well as initiatives dedicated to Mental Health aimed at facing the stigma related to Mental Health and strengthening psychological safety. It is essential to enable everyone at Deloitte to feel they can be themselves at work, without fear of discrimination or prejudice.

1.2 Governance

The Deloitte network and the companies that belong to it have developed an organizational structure dedicated to promoting well-being values in the enabling function of Corporate Sustainability, that deals with network's sustainability issues, transversally on ESG and corporate social responsibility aspects. The head of Corporate Sustainability and team are included in the organization of Deloitte Italy:

- Head of Corporate Sustainability.
- Well-being team.
- Well-being Ambassadors network.
- ERGs (Enterprise Resource Groups also known as Communities).

The head of Corporate Sustainability is a dedicated executive-level employee who reports directly to COO and who plans and oversees strategies that promote the physical, mental and emotional health and well-being of all employees. To implement the well-being strategies, the head of Corporate Sustainability uses KPIs for promoting organizational health and well-being that are linked to his/her evaluation of the performance. In addition, he/she provides at least annual reports on the progress of health promotion strategies and employee engagement to the executive (C-suite) team, Board of Directors and/or to equivalent high-level stakeholders.

The well-being team, responding to the enabling function of Corporate Sustainability and led by the head of Corporate Sustainability, defines and helps planning and implementing the network's employee well-being activities and health promotion programmes and policies.

Well-being Ambassadors network and ERGs help to spread the culture of health promotion within the businesses, promoting initiatives and events launched centrally and collecting proposals and useful feedback to improve the well-being strategy.

In addition, the head of Corporate Sustainability is responsible for coordinating the well-being strategy at Deloitte Centre Mediterranean level.

2.2 Pillar Body

The Deloitte network and the companies belonging to it, within the pillar body, aimed at preserving the physical well-being of our people, is committed to promoting a healthy lifestyle by organizing various initiatives targeting the entire corporate population.

It promotes regular exercise through various initiatives dedicated to movement. Examples include running competitions, sports tournaments and initiatives, fitness classes and fitness challenges.

In order to monitor people measurements over time, the Deloitte network and the companies belonging to it also provide devices (e.g. wearable fitness trackers) to all employees that meet the following requirements:

- Available at no cost or subsidized by at least 50%.
- Allow users to monitor their own metrics over time (e.g. provides a dashboard where individual metrics are aggregated).
- Measure at least two physical activity metrics (e.g. steps, floors climbed, activity minutes).
- Measure at least one additional health behavior (e.g. mindfulness practice, sleep).

Specifically, employees are provided with a Mobile at no cost, on which the Health app is pre-installed by default. This app allows users to monitor their metrics over time, measuring in particular:

- At least two physical activity parameters: the number of steps and the number of floors climbed.
- At least one health behavior: sleep.

2.3 Pillar Mind

The Deloitte network and the companies belonging to it, within the pillar mind, are committed to protecting people's mental well-being, encouraging flexibility, awareness, stress management strategies and engagement in order to face everyday challenges in the best possible way.

2.3.1 Mental Health

The Deloitte network and the companies belonging to it support the Mental Health of their people and are committed to facing the Mental Health stigma that still persists within society by promoting internal initiatives and providing various tools and resources.

Trainings (in the form of education seminars, workshops or classes) are offered at least twice per year or on demand to regular occupants and meet the following requirements:

- Address at least two of the following topics:
    - Managing personal Mental Health and well-being, covering topics such as developing mentally healthy habits and self-care practices, fostering relationships and social connections and managing Mental Health at work.
    - Common Mental Health conditions or concerns, covering, at minimum, depression, anxiety, substance use, stress, and burnout, and loneliness and social isolation.
    - Signs and symptoms of Mental Health distress, including how to identify emotional distress and appropriately respond (e.g. Mental Health First Aid).

For the training activities listed above, the choice of the topic will change from one year to another in order to cover different topics.

- Provided in-person or virtually (live or recorded), in group or individual settings, and through vendors, on-site staff, health insurance plans, community groups or other qualified programs (e.g. Mental Health First Aid).

All managers undergo annual Mental Health training (in the form of education seminars, workshops or classes) that meets the following requirements:

- Addresses at least three of the following topics:
    - Identifying and reducing workplace stress–related issues (e.g. conducting performance reviews, effective communication skills, personnel management, conflict resolution).
    - Recognizing common Mental Health conditions or concerns, covering, at a minimum, depression, anxiety, stress and burnout, and loneliness and social isolation.
    - Supporting employee mental well-being using strategies to prevent burnout, low motivation, fatigue, poor work-life balance and other work-related stress issues.
    - Recognizing employee Mental Health concerns or crises, including increasing awareness of workplace and community resources available to employees.
- Provided in-person or virtually (live or recorded), in group or individual settings, and through vendors, on-site staff, health insurance plans, community groups or other qualified programs (e.g. Mental Health First Aid).

For the activities related to Mental Health listed above, the choice of the learning topic will change from one year to another, in order to address different topics.

The Deloitte network and the companies belonging to it also organize at least two of the following activities at no charge for all its employees:

- Education or awareness efforts on Mental Health and well-being, offered quarterly, either in-person or virtually (e.g. webcast on stress management, presentation on mindfulness, email on healthy sleep habits).
- Trainings or courses related to Mental Health and well-being, offered annually, either in-person or virtually (e.g. Mental Health First Aid, stress management training).

- Mindfulness or restorative programming, offered weekly, either in-person or virtually (e.g. ongoing access to guided meditation application, weekly yoga classes).

For the activities listed above, Deloitte will concern activities under point 2 and point 3. Specifically, the Deloitte network offers to all its employees an annual training on mental health and well-being, as well as weekly virtual Mindfulness practices that can be carried out either in the office or at home.

2.4 Annual communication

Annual communication (e.g. email, online module, in-person training) is provided to all employees onboarding communications are provided to all new employees and students, specifically addressing all Mental Health and well-being benefits, resources and programs available in Deloitte.

2.5 Pillar Purpose

The Deloitte network and the companies belonging to it are committed to promoting the social well-being of its people by fostering social engagement, supporting the alignment of personal values with corporate values and encouraging individual contribution in everyday actions to create a social impact that matters.

World*Class*, Net-Zero, ALL*IN* and Impact Every Day are the programmes that contribute to Pillar Purpose by involving its people in educational projects, facing climate change, promoting a culture of diversity, equity and inclusion and supporting the most fragile communities.

This document will be reviewed and updated on an annual basis or in response to a material change in conditions.

Document dated 27 May 2025

Contatti

Deloitte Italy S.r.l. S.B.
Via Santa Sofia, 28
20122 Milano
Italia
Partita IVA: IT 04963170966
Tel: + 39 02 83326111
Fax: + 39 02 83326112
www.deloitte.it

Deloitte.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

© 2026 Deloitte Italy S.r.l. S.B.

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845