

GRUPPO
GDN

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025



LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4	4. LE PERSONE	38
GDN IN SINTESI	5	4.1. IL PERSONALE: LA NOSTRA RISORSA STRATEGICA	39
LA NOSTRA STORIA	6	4.2. LE PERSONE CHE FANNO IL GRUPPO	39
1. LA NOSTRA IDENTITÀ	8	4.3. IL PERCORSO DELLE PERSONE IN AZIENDA: DALL'INGRESSO ALL'USCITA	42
1.1. CHI SIAMO: VISIONE, MISSIONE E VALORI	9	4.4. IL NOSTRO WELFARE AZIENDALE: UN'AZIENDA A MISURA DI PERSONA	43
1.2. IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ	10	4.5. DIVERSITÀ, INCLUSIONE E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	45
1.3. LA CATENA DEL VALORE	13	4.6. LA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI	48
1.4. L'ANALISI DI MATERIALITÀ	14	5. L'AMBIENTE	50
1.5. GLI STAKEHOLDER E IL LORO COINVOLGIMENTO	17	5.1. IL NOSTRO IMPEGNO PER L'AMBIENTE	50
1.6. IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO	18	5.2. I MATERIALI UTILIZZATI	52
2. LA GOVERNANCE	20	5.3. LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA	54
2.1. LA STRUTTURA SOCIETARIA	20	5.4. IL NOSTRO IMPEGNO VERSO IL CLIMA E IL CONSUMO DI ENERGIA	54
2.2. LA STRUTTURA DI GOVERNANCE	20	5.5. LA GESTIONE DEI RIFIUTI E L'ECONOMIA CIRCOLARE	56
2.3. ETICA, INTEGRITÀ E SISTEMA DI GOVERNANCE	23	5.6. L'ATTENZIONE AGLI ECOSISTEMI E ALLA BIODIVERSITÀ	61
2.4. RISCHI, OPPORTUNITÀ E IMPATTI DI SOSTENIBILITÀ: LA NOSTRA RISPOSTA	24	6. GDN E LA COMUNITÀ	62
3. L'OFFERTA AL MERCATO	30	7. NOTA METODOLOGICA	64
3.1. IL SERVIZIO AL CLIENTE	31	8. INDICE DEI CONTENUTI GRI	65
3.2. MARKETING, ETICHETTATURA E SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI	35	ALLEGATI	73
3.3. SOSTENIBILITÀ DELL'OFFERTA: IL NOSTRO APPROCCIO	36	APPENDICE	77
3.4. PRIVACY DEI CLIENTI	37		

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

il 2025 è stato un anno impegnativo, caratterizzato da un contesto economico complesso e da sfide che hanno richiesto capacità di adattamento, visione strategica e senso di responsabilità. È stato un anno che ci ha messo alla prova, ma che ha anche confermato la solidità dei valori su cui il Gruppo GDN ha costruito il proprio percorso.

In questo scenario abbiamo avviato un importante processo di riorganizzazione del Gruppo, con l'obiettivo di rafforzare la nostra capacità di affrontare il cambiamento, cogliere nuove opportunità e creare le basi per una crescita sostenibile nel lungo periodo.

Tra i risultati più significativi dell'anno desidero ricordare l'ottenimento della Certificazione Ambientale da parte delle nostre due società operative, un traguardo che testimonia l'impegno concreto verso una gestione sempre più attenta agli impatti ambientali e alla diffusione di una cultura della sostenibilità all'interno delle nostre organizzazioni.

Il 2025 ha rappresentato inoltre un momento di sviluppo del nostro patrimonio logistico, con l'iscrizione a catasto di un nuovo lotto di magazzino presso il polo di San Cipriano Po, un investimento che rafforza ulteriormente la capacità operativa del Gruppo e la sua presenza sul territorio.

Parallelamente abbiamo continuato a guardare al futuro, esplorando nuovi ambiti di investimento coerenti con la nostra visione imprenditoriale. In particolare, abbiamo approfondito opportunità legate al settore delle energie rinnovabili e ad altre iniziative capaci di coniugare innovazione, sostenibilità e creazione di valore nel lungo termine.

Questi risultati sono stati possibili grazie all'impegno quotidiano delle nostre persone, alla fiducia dei clienti, dei fornitori, delle istituzioni e di tutti coloro che collaborano con il nostro Gruppo. A loro va il mio più sincero ringraziamento.

Desidero dedicare questo Bilancio di Sostenibilità alla memoria del Dottor Renato Bugini, che ci ha lasciati nel 2025. Per la nostra famiglia e per il Gruppo GDN è stato molto più di un prezioso consulente: è stato una guida, un punto di riferimento e una persona che ha condiviso con noi momenti importanti della nostra storia imprenditoriale. Lo ricordiamo con profonda gratitudine e affetto, certi che il suo insegnamento continuerà ad accompagnare il nostro cammino.

Infine, un pensiero speciale va a mio marito Vincenzo, che ha dato origine a questo progetto imprenditoriale e che continua a rappresentare per noi una fonte di ispirazione, guidandoci attraverso i principi e la visione che ci ha trasmesso.

Con gratitudine e fiducia nel futuro,

Elvira Belotti

Presidente GDN S.p.A.

GDN IN SINTESI



2.700
Clienti



99,7
MLN €
Fatturato

27.000
Articoli venduti



2.958
Articoli sostenibili
venduti



8.902 GJ
Energia consumata



-94 ton
CO₂ evitata

471 ton
Emissioni CO₂



1.620 GJ
Energia prodotta da impianto fotovoltaico

564 ton
Rifiuti generati



523 ton
Materiali utilizzati
per la logistica

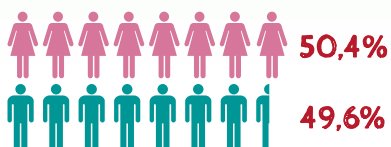
93%
Fonti
rinnovabili



67%
Provenienti
da riciclo o riutilizzo



139
Dipendenti totali



50,4%

49,6%



99,3%
Dipendenti a
tempo indeterminato



13 ore
Formazione
pro capite

1.862 ore
Formazione
aziendale

LA NOSTRA STORIA



Inizio anni '80: La genesi

Un'idea nitida e ambiziosa.
Un gruppo di imprenditori e imprenditrici pragmatici pone le basi per quello che diventerà un punto di riferimento nazionale.



1993: L'identità

Nasce GDN S.p.A.
Non solo una società immobiliare, ma una promessa di affidabilità per le multinazionali che cercano sicurezza e visione a lungo termine.



Anni '90-'00: L'intuizione di Vincenzo

Vincenzo, con il supporto di Elvira, Gloriana e Renato, trasforma il mattone in logistica viva.
Nascono i poli strategici di Tribiano a San Cipriano Po: hub tecnologici pronti a servire i nuovi partner internazionali.

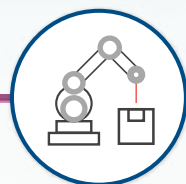


2007: Oltre i confini

L'accordo con la Posta Svizzera e la nascita di Odpiù segnano l'ingresso nell'automazione ad alta efficienza.

**2011-2018:
Il testimone.**

Andrea, Alessio ed Elisa accolgono l'eredità di Vincenzo, portando nuova linfa insieme a collaboratori storici come Marcello, Piero, Virgilio e Maurizio.

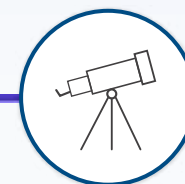
**2021-2023:
L'era della robotica.**

Odpiù scala il mercato toccando i 96 milioni di fatturato sotto la guida di Andrea, Franco e Davide.

L'investimento in robotizzazione trasforma i magazzini in ecosistemi intelligenti.

**2025:
Responsabilità ESG.**

Il Gruppo pubblica il suo primo Bilancio di Sostenibilità. Le due società operative ottengono le certificazioni ambientali, sigillando l'impegno verso il pianeta.

**Oggi:
Il presente.**

Il Gruppo affronta nuovi investimenti e mantiene una visione rivolta al futuro: fedeli alle radici ma proiettati nel domani.

**Domani**

1-LA NOSTRA IDENTITÀ



1.1 - Chi siamo: visione, missione e valori

Il Gruppo GDN (di seguito anche "Gruppo") nasce dall'unione di tre Società che operano sul territorio nazionale in modo sinergico nei mondi della distribuzione, della logistica e della gestione immobiliare. Grazie a oltre 30 anni di esperienza, offriamo soluzioni personalizzate e scalabili, supportando i nostri clienti con un approccio fondato su efficienza operativa, innovazione e sostenibilità.

Le nostre attività comprendono i seguenti ambiti:

- distribuzione Business to Business di prodotti per ambienti di lavoro, attraverso un'offerta ampia e qualificata, integrata da servizi di logistica, marketing e strumenti digitali a supporto dei clienti
- gestione in outsourcing dei prodotti di società interessate alla definizione di servizi personalizzati di logistica in conto terzi;
- gestione di asset immobiliari, in parte funzionali alla continuità e allo sviluppo degli ambiti strategici di logistica e distribuzione.

ABBIAMO DATO VITA A UN'ORGANIZZAZIONE FONDATA SU VALORI AUTENTICI E PROFONDI, CHE GUIDANO OGNI AZIONE E RENDONO CONCRETA LA NOSTRA MISSIONE, ISPIRANDOSI A UNA VISIONE PROIETTATA VERSO IL FUTURO.

La nostra Visione

Essere in Italia il principale partner di riferimento per la distribuzione e la logistica sostenibile nel settore dei prodotti per ambienti di lavoro e dei servizi logistici conto terzi, contribuendo alla costruzione di catene del valore maggiormente digitalizzate, integrate, monitorabili, reattive e sostenibili nel lungo periodo.

La nostra Missione e i nostri valori

Fornire soluzioni affidabili e su misura nei settori della distribuzione business to business di prodotti per ambienti di lavoro e della logistica conto terzi, integrando tecnologia, competenze e sostenibilità.

Per perseguire questa missione, poniamo il cliente al centro di ogni attività, accompagnandolo lungo tutta la catena del valore con prodotti di qualità e sostenibili, oltre a servizi personalizzati, innovativi ed efficienti. Investiamo nell'evoluzione dei processi, nella digitalizzazione e nelle competenze delle persone

per migliorare continuamente la qualità del servizio e promuovere catene del valore sempre più virtuose.

Le nostre azioni sono guidate da valori che si traducono in affidabilità, innovazione, collaborazione, ascolto e responsabilità. Operiamo con trasparenza e integrità, valorizzando le persone e costruendo relazioni solide e durature con clienti, partner, collaboratori e comunità, con l'obiettivo di generare valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

1.2. Il nostro impegno per la sostenibilità

In un contesto caratterizzato da sfide ambientali, sociali ed economiche sempre più complesse, riteniamo che le imprese abbiano la responsabilità di contribuire in modo concreto a uno sviluppo sostenibile, generando valore per tutti gli stakeholder. La nostra strategia di sostenibilità si fonda su tre pilastri fondamentali – Ambiente, Sociale e Governance – che rappresentano i riferimenti attraverso cui definiamo obiettivi, azioni e modalità operative.

Partendo da questi pilastri, sono stati individuati i principali temi rilevanti per l'organizzazione – tra cui il cambiamento climatico, l'utilizzo responsabile delle risorse, il benessere delle persone e l'integrità dei processi aziendali – in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, con i risultati dell'analisi di materialità e con gli indirizzi strategici dell'azienda. Per ciascun tema è stata definita una visione di lungo periodo, traducendo le priorità in obiettivi e azioni concrete.

Su queste basi è stato sviluppato il Piano di Sostenibilità 2025-2030, articolato in 21 obiettivi misurabili e circa 60 azioni operative, per le quali sono state definite responsabilità, tempistiche e risorse dedicate. Alcune di queste azioni hanno carattere ricorrente e vengono pertanto attuate e monitorate con cadenza annuale nell'arco dell'intero Piano. A oggi, circa il 40% delle azioni previste è stato completato, mentre le restanti risultano in corso di realizzazione secondo la pianificazione stabilita. Alcune iniziative saranno avviate nelle prossime annualità, in linea con il cronoprogramma definito fino al 2030.

Il monitoraggio periodico delle attività ha già consentito di raggiungere due degli obiettivi previsti: la certificazione dei sistemi di gestione ambientale per le società operative e l'incremento al 10% della quota di fatturato generata da prodotti sostenibili. Il raggiungimento di quest'ultimo obiettivo è stato supportato anche dal conseguimento della certificazione FSC®, azione prevista dal Piano e completata nel periodo di riferimento. Alla luce dei risultati conseguiti e dell'evoluzione del contesto aziendale, il target relativo ai prodotti sostenibili è stato aggiornato con un obiettivo più sfidante per i prossimi anni.

La Direzione continuerà a monitorare periodicamente lo stato di avanzamento delle azioni e il raggiungimento degli obiettivi definiti, verificando l'efficacia complessiva del Piano e valutando, ove necessario, eventuali aggiornamenti per garantire il costante allineamento alle priorità aziendali e agli impegni assunti. Nella pagina successiva riportiamo il piano di sostenibilità definito dal Gruppo GDN:

Figura 1-1

I Tre Pilastri della strategia di sostenibilità del Gruppo GDN



Environmental

**OGNI SCELTA
SOSTENIBILE È UN
INVESTIMENTO NEL
FUTURO**

Promuovere un modello di sviluppo sostenibile e circolare, minimizzando gli impatti ambientali e valorizzando un'offerta di prodotti e servizi sostenibili



Social

**PROMUOVERE IL
CAMBIAMENTO
ATTRAVERSO LE
PERSONE E GLI
STAKEHOLDER, LUNGO
TUTTA LA CATENA DEL
VALORE**

Valorizzare le persone creando un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato alla crescita, promuovendo al contempo attenzione ai consumatori, pratiche di comunicazione e etichettatura trasparenti e un approccio responsabile nella gestione dei fornitori



Governance

**L'ETICA È LA NOSTRA
STRADA VERSO UN
PROGRESSO
RESPONSABILE**

Garantire una governance etica e trasparente, orientata alla creazione di valore sostenibile di lungo periodo

Rendere il mondo un posto migliore, UN'AZIONE ALLA VOLTA.

GLI OBIETTIVI

Tabella 1-1

Piano di sostenibilità Gruppo GDN

Ambito	Vision Specifica		Obiettivi	Anno Target
GOVERNANCE	Perseguire un modello di governance trasparente proteso alla legalità e alla sostenibilità economica, sociale e ambientale di lungo periodo  [16.5, 16.6, 16.7]	ESG	Proseguire con il processo di integrazione degli aspetti ESG nella Governance del Gruppo.	2027
			Proseguire il processo di ampliamento della trasparenza della Governance del Gruppo.	2027
			Diffondere all'interno dell'organizzazione la cultura della legalità, lealtà, correttezza e di contrasto alla corruzione.	2026
			Instaurare con i partner commerciali rapporti all'insegna della correttezza, legalità e trasparenza e di contrasto alla corruzione perseguendo la sostenibilità.	2027



Tabella 1-1
Piano di sostenibilità Gruppo GDN

Ambito	Vision Specifica		Obiettivi	Anno Target
AMBIENTE	Strutturare modelli di governance per la gestione ambientale in linea alle principali norme internazionali.		Sviluppare un sistema di gestione ambientale certificato, secondo norma ISO 14001, che assicuri la compliance normativa, migliori le performance ambientali e che sia integrato nel processo di rendicontazione del bilancio di sostenibilità.	2025 
	Promuovere l'impiego di fonti energetiche rinnovabili e un uso efficiente delle stesse minimizzando l'impatto ambientale e l'apporto al climate change.	 	Efficientare l'utilizzo delle risorse energetiche. Attuare progetti e efficientamento energetico con saving del 25% (Baseline 2024) ⁽¹⁾ .	2028
	   [12.2, 13.1, 7.1, 7.2]		Incrementare l'utilizzo di energia rinnovabile del 125% (Baseline 2024) ⁽¹⁾ . Ridurre le emissioni CO2 (scope 2) del 25% (Baseline 2024) ⁽¹⁾ .	2028
	Promuovere l'impiego di materiali riciclati, un uso efficiente degli stessi e la riduzione della produzione di rifiuti minimizzando l'impatto ambientale.		Incrementare al 90% la quota di materiali (imballaggi prodotti con materie prime riciclate, riutilizzati o certificati FSC®) ⁽¹⁾ . Efficientare l'utilizzo dei materiali.	2030 2030
	Promuovere la commercializzazione sul mercato di "prodotti green" nell'ottica di perseguire un modello di sviluppo sostenibile.		Incrementare al 10% la quota del fatturato rappresentata dai prodotti Green per la Società Od+ S.p.A. (Obiettivo definito nel piano presentato nel report 2024 e raggiunto nell'anno 2025).	2030 
	   [12.2, 12.5, 8.4, 15.2]		Incrementare al 15% la quota del fatturato rappresentata dai prodotti Green per la Società Od+ S.p.A. (Obiettivo ridefinito).	2030
	Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema in cui si opera.		Completare il progetto "Oasi della biodiversità" a San Cipriano (presso sito produttivo di Od+ S.p.A.).	2027
SOCIALE	Creare una filiera sostenibile che coniughi efficienza economica, etica, responsabilità ambientale e sociale creando un impatto positivo per la società, le persone e il pianeta.		Effettuare la valutazione ambientale del 100% dei fornitori rilevanti con marchi di terzi. Effettuare la valutazione del 100% dei corrieri, utilizzati da Odipiù S.p.A. per consegnare i prodotti ai clienti, relativamente alle caratteristiche ambientali dei mezzi di trasporto utilizzati.	2028 2026
	Promuovere politiche di sviluppo e crescita della persona nel rispetto delle normative e dei diritti umani assicurando un lavoro dignitoso in ambienti di lavoro sicuri e salubri per tutti i lavoratori e lavoratrici.	  	Perseguire obiettivo zero infortuni. Rendere sistematico il sistema di validazione delle competenze ed estenderlo a tutte le funzioni aziendali.	2030 2028
	 [8.3, 8.7, 8.8]		Perfezionare il sistema well-being e benefit inserendo anche valutazioni relative ai temi ESG.	2028
	Promuovere un ambiente di lavoro accogliente, rispettoso e libero da discriminazione in cui: si favorisce la diversità e l'inclusione, sia data a tutti i dipendenti l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza discriminazioni, sia vietato qualsiasi atto di molestia, intimidazione, vessazione o discriminazione.		Sensibilizzare tutto il personale sugli aspetti relativi alla responsabilità sociale.	2026
	   [8.3, 8.7, 8.8]		Sensibilizzare tutto il personale sugli aspetti relativi alla diversità e all'inclusione anche mediante il coinvolgimento di associazioni specializzate.	2030
	Strutturare modelli di governance per la gestione delle informazioni in linea alle principali norme internazionali.		Raggiungere la parità di retribuzione fra i generi.	2030
	Creare una filiera sostenibile che coniughi efficienza economica, etica, responsabilità ambientale e sociale creando un impatto positivo per la società, le persone e il pianeta.		Sviluppare un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni certificato, secondo norma ISO 27001, che assicuri la conformità legale sulla protezione dei dati e la protezione dei dati sensibili trattati.	2026
			Effettuare la valutazione etica e sociale del 100% dei fornitori rilevanti con marchi di terzi.	2028

Legenda: (1): Obiettivi affinati rispetto al piano originario, per garantire coerenza con il progressivo evolversi delle priorità strategiche aziendali.

1.3. La catena del valore

Abbiamo condotto l'analisi di materialità prendendo in considerazione la Catena del Valore del Gruppo, con particolare riferimento alla due società operative Odpiù S.p.A.

e GDN Logistica S.p.A. Di seguito ne riportiamo una breve descrizione.

La Società Odpiù S.p.A. gestisce e coordina i processi di acquisto dei prodotti (compresa la selezione degli articoli da inserire a catalogo), logistici (dall'entrata merce fino alla preparazione dei colli da

spedire), di relazione con il cliente (dalla customizzazione del servizio proposto, passando per la predisposizione dei colli da consegnare, per terminare con il servizio del post-vendita), il tutto supportato da strutture trasversali. Si precisa che, essendo leader nella distribuzione di articoli per

ambienti di lavoro di elevata qualità, la libertà di azione nella selezione di prodotti e fornitori è spesso ridotta in quanto il mercato richiede articoli di Gruppi riconosciuti a livello internazionale.

La Società GDN Logistica S.p.A., che effettua logistica per conto terzi, controlla e

gestisce direttamente la logistica di magazzino (entrata merce prodotti, stoccaggio, predisposizione colli da spedire). Tutte le attività e scelte strategiche a monte e a valle del processo sono gestite e coordinate dai clienti.

Tabella 1-2

Descrizione della Catena del Valore della Società Odpiù S.p.A.



Tabella 1-3

Descrizione della Catena del Valore della Società GDN Logistica S.p.A.



1.4. L'analisi di materialità

In conformità agli Standard GRI, abbiamo svolto l'analisi di materialità finalizzata all'individuazione dei temi materiali sulla base degli impatti generati dal Gruppo. Al fine di integrare il quadro informativo del presente Bilancio di Sostenibilità, abbiamo inoltre sviluppato una valutazione della rilevanza finanziaria dei temi materiali individuati. Tale approfondimento costituisce un'analisi aggiuntiva al fine di fornire agli stakeholder un quadro informativo più completo delle possibili implicazioni economico-finanziarie associate ai principali temi di sostenibilità, ma non modifica il processo di determinazione dei temi materiali previsto dagli Standard GRI.

Analisi della materialità degli impatti

L'analisi di materialità costituisce uno degli elementi fondamentali del processo di rendicontazione della sostenibilità del Gruppo e rappresenta lo strumento attraverso il quale individuiamo i temi sui quali concentrare la rendicontazione e le attività di

gestione.

In conformità agli Standard GRI, il processo è finalizzato a identificare e valutare gli impatti più rilevanti che le nostre attività generano, o ai quali contribuiscono, nei confronti dell'economia, dell'ambiente e delle persone, inclusi i diritti umani. Come definito dal GRI 1 Foundation 2021, un impatto rappresenta un effetto positivo o negativo che l'organizzazione causa o al quale contribuisce, direttamente o indirettamente, anche attraverso le relazioni lungo la catena del valore.

L'analisi di materialità consente pertanto di orientare il Bilancio di Sostenibilità verso gli aspetti realmente significativi, favorendo una rendicontazione trasparente, focalizzata e coerente con il contesto operativo del Gruppo.

Nel corso del 2025 abbiamo aggiornato il processo già sviluppato nel precedente esercizio, mantenendone l'impostazione metodologica e il perimetro di analisi, ma affinando le valutazioni grazie alla maggiore esperienza maturata dalle funzioni aziendali e al progressivo consolidamento della cultura della sostenibilità all'interno del Gruppo.

L'analisi è stata svolta sulle società comprese nel perimetro di rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità,

coerentemente con il perimetro del bilancio consolidato, seguendo le fasi previste dal GRI 3 Temi Materiali 2021.

I. Analisi del contesto

Abbiamo avviato il processo analizzando il contesto in cui opera il Gruppo, considerando il modello di business, la struttura della catena del valore, le caratteristiche del settore di riferimento, il contesto normativo e le principali tendenze che caratterizzano il mercato.

L'analisi è stata sviluppata attraverso incontri con le principali funzioni aziendali, l'esame della documentazione interna e il confronto con le informazioni raccolte nel corso delle normali attività di relazione con clienti, fornitori, partner commerciali e altri stakeholder.

Questa attività ha consentito di aggiornare il quadro di riferimento della sostenibilità del Gruppo e di verificare l'attualità dei temi già individuati nel precedente esercizio, confermandone sostanzialmente la validità e affinandone, ove necessario, la descrizione e il perimetro.

II. Identificazione degli impatti

Sulla base delle informazioni raccolte abbiamo proceduto all'identificazione degli impatti effettivi e potenziali associati alle attività del Gruppo, considerando sia gli effetti positivi sia quelli negativi che possono manifestarsi lungo la catena del valore.

L'analisi ha riguardato gli impatti generati direttamente dalle nostre attività e quelli ai quali il Gruppo può contribuire attraverso i propri rapporti commerciali e operativi, includendo, ove pertinenti, gli aspetti connessi ai diritti umani.

Per ciascun tema abbiamo valutato non solo gli effetti finali prodotti, ma anche i principali fattori che contribuiscono alla loro generazione, così da disporre di una base informativa completa per le successive attività di prioritizzazione.

L'intero processo è stato sviluppato secondo la prospettiva degli impatti ("inside-out"), in coerenza con gli Standard GRI.

III. Assessment

La valutazione degli impatti ha coinvolto sia gli stakeholder esterni sia il management del Gruppo.

Agli stakeholder esterni è stato

richiesto di esprimere una valutazione della rilevanza degli impatti associati ai diversi temi di sostenibilità, utilizzando una scala da 1 a 5. Poiché tali soggetti esprimono il proprio giudizio sulla base della conoscenza del Gruppo e della percezione maturata nelle relazioni con esso, abbiamo considerato materiali tutti i temi che hanno ottenuto una valutazione pari o superiore a 3, corrispondente a impatti ritenuti rilevanti, molto rilevanti o prioritari.

IV. Prioritizzazione impatti

Le funzioni aziendali hanno effettuato una valutazione più approfondita, attribuendo a ciascun tema un livello di rilevanza dell'impatto e una probabilità di manifestazione, entrambi espressi su una scala da 1 a 5. La prioritizzazione è stata effettuata considerando sia la rilevanza degli impatti sia il livello risultante dalla combinazione tra impatto e probabilità di manifestazione. Al fine di assicurare maggiore rigore all'analisi, sono stati considerati prioritari, ai fini delle successive valutazioni, esclusivamente i temi caratterizzati da impatti e/o da un livello di esposizione molto rilevanti o prioritari.

I risultati delle valutazioni sono

stati consolidati e discussi all'interno del Gruppo al fine di individuare i temi materiali e definirne il relativo livello di priorità.

La rappresentazione grafica riportata nella pagina seguente (tabella 1-5) sintetizza gli esiti dell'analisi, evidenziando il posizionamento dei diversi temi sulla base delle valutazioni espresse dagli stakeholder e dal management.

Nel complesso, i risultati confermano quanto emerso nel precedente esercizio e testimoniano una sostanziale stabilità delle priorità del Gruppo.

Continuano infatti a rivestire un ruolo centrale i temi connessi alla soddisfazione dei clienti, alla qualità, sostenibilità e innovazione dei prodotti e dei servizi, alla correttezza dei comportamenti aziendali, alla tutela della reputazione e alla valorizzazione delle persone, con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze, al benessere organizzativo e alla salute e sicurezza sul lavoro.

Gli impatti ambientali direttamente associati alle attività operative del Gruppo sono risultati complessivamente meno rilevanti rispetto agli altri temi materiali. Tale evidenza è coerente con le caratteristiche del nostro modello di business, che presenta un limitato

consumo diretto di risorse naturali e genera impatti ambientali contenuti. Inoltre, l'adozione di procedure gestionali consolidate e il costante rispetto della normativa applicabile contribuiscono a contenere gli impatti ambientali connessi alle attività aziendali. Ciò nonostante, confermiamo il nostro impegno nel perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali e nella promozione di un utilizzo sempre più efficiente delle risorse.

Valutazione della rilevanza finanziaria dei temi materiali

Al fine di integrare le informazioni derivanti dall'analisi di materialità, nel corso del 2025 abbiamo sviluppato una valutazione della rilevanza finanziaria dei temi risultati materiali.

L'obiettivo dell'analisi è stato quello di comprendere in quale misura i temi materiali possano rappresentare, oltre che fonti di impatto verso l'esterno, anche fattori in grado di influenzare le performance economico-finanziarie del Gruppo, generando rischi oppure opportunità.

La valutazione è stata svolta esclusivamente sui temi già

risultati materiali dall'analisi degli impatti.

Per ciascun tema abbiamo individuato le principali opportunità e i principali rischi potenzialmente associati alle attività del Gruppo, valutandone sia il possibile effetto economico-finanziario sia la probabilità di manifestazione. Trattandosi della prima applicazione di questo approfondimento metodologico, la valutazione è stata sviluppata assumendo come riferimento un orizzonte temporale di medio periodo, ritenuto il più rappresentativo ai fini dell'analisi.

Operativamente, abbiamo effettuato un'analisi di

sensibilità delle principali grandezze economico-finanziarie delle società comprese nel perimetro di rendicontazione, considerando in particolare i possibili effetti sui ricavi e sull'EBITDA. Per ciascun tema materiale è stato quindi attribuito un livello di rilevanza finanziaria e una probabilità di manifestazione, entrambe espresse su una scala da 1 a 5.

I risultati evidenziano come, complessivamente, le opportunità presentino un potenziale superiore rispetto ai rischi.

I temi che mostrano la maggiore rilevanza finanziaria riguardano la soddisfazione dei clienti,

anche attraverso lo sviluppo e la commercializzazione di prodotti e soluzioni orientati a ridurre gli impatti lungo la catena del valore, i comportamenti etici e l'integrità aziendale, strettamente correlati alla reputazione del Gruppo, nonché la valorizzazione delle persone, elemento essenziale per sostenere la crescita, l'innovazione e la competitività nel medio-lungo periodo.

La Tabella 1-4 riporta, per ciascun tema materiale, il livello di materialità degli impatti e la corrispondente rilevanza finanziaria, offrendo una lettura integrata delle principali priorità di sostenibilità del Gruppo.

Tabella 1-4

Matrice doppia materialità del Gruppo GDN

Impatto materiale (Inside - Out)	Temi Materiali	Materialità finanziaria (Outside - In)
	Cambiamento climatico	
	Consumi energetici ed emissioni	
	Gestione responsabile della supply-chain	
	Uso delle risorse ed economia circolare	
	Etica, compliance e trasparenza	
	Tutela e soddisfazione dei clienti	
	Comunità interessate	
	Marketing ed etichettatura	
	Privacy dei clienti	
	Realizzazione personale e benessere del personale	
	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	
	Tutela dei diritti umani	
	Tutela delle diversità e delle pari opportunità	

Tabella 1-5

TemI materiali e impatti rilevanti secondo GRI del Gruppo GDN

Ambito (GRI) ⁽¹⁾	TemI Materiali	Impatti	Tipologia di Impatto	Catena del Valore	Rilevanza per GDN		Rilevanza per Stakeholder	
Ambientale	Cambiamento climatico	Contributo aziendale alla lotta al cambiamento climatico	Effettivo, Positivo	Upstream Core Downstream				
Ambientale	Gestione responsabile della supply-chain	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura	Effettivo, Negativo	Upstream Core				
Governance	Etica, compliance e trasparenza	Etica, compliance e trasparenza	Credibilità aziendale presso stakeholder	Potenziale, Positivo				
Governance	Performance economica	Valore economico generato e distribuito tra gli stakeholder del Gruppo	Effettivo, Positivo	Upstream Core Downstream				
Governance	Etica, compliance e trasparenza	Conseguenze sul sistema socio economico causate da condotte del business non etiche	Potenziale, Negativo	Upstream Core Downstream				
Mercato - Clienti	Tutela e soddisfazione dei clienti	Creazione di valore per i clienti, offrendo servizi innovativi ed esclusivi	Effettivo, Positivo	Core Downstream				
Mercato - Clienti	Tutela e soddisfazione dei clienti	Prodotti sostenibili e catena del valore	Effettivo, Positivo	Upstream Core Downstream				
Mercato - Clienti	Tutela e soddisfazione dei clienti	Mancata soddisfazione dei clienti e delle loro aspettative	Potenziale, Negativo	Core Downstream				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Promozione del benessere del personale	Effettivo, Positivo	Core				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Valorizzazione e sviluppo delle abilità del personale attraverso percorsi formativi	Effettivo, Positivo	Core				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Cultura aziendale orientata all'inclusione e al rispetto reciproco	Effettivo, Positivo	Core				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Prevenzione infortuni sul lavoro e malattie professionali	Potenziale, Positivo	Core				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Trasparenza informativa e formazione sui prodotti	Effettivo, Positivo	Core Downstream				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Creazione di valore a sostegno della comunità	Effettivo, Positivo	Upstream Core Downstream				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Violazione e perdita dei dati dei clienti	Potenziale, Negativo	Core Downstream				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Violazione dei diritti umani e inadeguate pratiche di tutela dei lavoratori	Potenziale, Negativo	Core Downstream				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Mancato rispetto delle diversità e pari opportunità dei dipendenti e collaboratori	Potenziale, Negativo	Core				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Condizioni di lavoro e remunerazioni inadeguate	Potenziale, Negativo	Core				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Infortuni sul lavoro e malattie professionali	Potenziale, Negativo	Core				
Sociale e Personale	Realizzazione personale e benessere del personale	Perdita di Know-how/competenze per processi di valorizzazione/crescita inadeguati	Potenziale, Negativo	Core				

Legenda: (1) I temi materiali derivano dai GRI e sono classificati negli ambiti ambientale, sociale e di governance secondo lo stesso standard, salvo l'ambito 'Mercato - Clienti', introdotto in aggiunta.

1.5. Gli stakeholder e il loro coinvolgimento

Il dialogo con chi ci circonda è alla base del nostro percorso di crescita

Il coinvolgimento degli stakeholder è un elemento essenziale per comprendere i temi rilevanti per l'azienda e i suoi interlocutori. Attraverso canali di dialogo continuativi, raccogliamo feedback e contributi che supportano le strategie aziendali, il miglioramento delle performance e la gestione responsabile delle attività.

L'ascolto delle parti interessate consente di individuare opportunità, prevenire criticità e sviluppare soluzioni capaci di generare valore condiviso. Per questo promuoviamo relazioni basate su fiducia, trasparenza e collaborazione, principi fondamentali per costruire una visione condivisa che dà valore al nostro lavoro e ci guida nel lungo periodo.

Nella tabella accanto (1-6) riportiamo le parti interessate del Gruppo associando loro bisogni e meccanismi di partecipazione.

Tabella 1-6
Mappatura delle parti interessate

Parti interessate	Esigenze/Aspettative	Scopo del coinvolgimento	Principali modalità di coinvolgimento
Clienti	Qualità e disponibilità dei prodotti, puntualità delle consegne, servizi personalizzati, digitalizzazione, sostenibilità	Vendita di prodotti e servizi, miglioramento continuo dell'offerta	Cataloghi, newsletter, incontri periodici, sondaggi, attività formative e iniziative commerciali (ExpoOd)
Utilizzatori finali	Qualità e conformità dei prodotti	Migliorare livello dell'offerta dei prodotti/servizi	Analisi dei reclami, attività post-vendita e monitoraggio KPI qualitativi
Dipendenti e collaboratori	Sicurezza, crescita professionale, welfare, inclusione, comunicazione trasparente	Aumentare coinvolgimento, produttività e fidelizzazione Attrarre/trattenere talenti	Colloqui, incontri periodici, formazione, comunicazioni interne e iniziative di welfare
Fornitori e partner logistici	Rapporti stabili, puntualità nei pagamenti, trasparenza, crescita condivisa	Garantire continuità operativa, qualità e innovazione	Contratti, incontri periodici, valutazione delle performance e collaborazione su progetti comuni
Proprietari e azionisti	Creazione di valore, governance efficace, sostenibilità	Assicurare indirizzo strategico e governance aziendale	Riunioni societarie e reporting periodico
Banche ed enti finanziari	Solidità economico-finanziaria, trasparenza, affidabilità, pratiche ESG	Ottenere risorse finanziarie e mantenere rapporti fiduciari	Reporting economico-finanziario e di sostenibilità, incontri periodici
Agenti di vendita	Supporto commerciale, incentivi, formazione e continuità del rapporto	Migliorare le performance di vendita e raccogliere feedback di mercato	Riunioni commerciali, formazione, strumenti digitali e comunicazioni dedicate
Agenzie assicurative	Affidabilità aziendale, gestione dei rischi, pratiche ESG	Garantire adeguata copertura dei rischi aziendali	Scambio documentale, incontri e aggiornamenti periodici
Concorrenza	Concorrenza leale e trasparente	Monitorare il mercato e individuare opportunità di miglioramento	Analisi di mercato e osservazione delle strategie competitive
Autorità ed enti di controllo	Conformità normativa e trasparenza	Garantire legalità e correttezza gestionale	Comunicazioni istituzionali, verifiche e adempimenti normativi
Comunità locale ed enti benefici	Sviluppo del territorio, occupazione, sostegno sociale e ambientale	Generare valore condiviso e mantenere relazioni positive con il territorio	Dialogo con il territorio, iniziative sociali e contributi a enti e associazioni

1.6. Il valore economico generato e distribuito

Di seguito si riporta il valore economico, distribuito agli stakeholder e trattenuto dall'azienda nel triennio 2025-2023.

Nel corso del 2025 il valore economico generato è stato pari a 102.368 mila euro con un decremento del 5,22% rispetto al 2024. L'azienda ha trattenuto l'1,47% a sostegno della crescita di lungo termine ed il restante è stato distribuito a: fornitori di beni e servizi (87,80%), dipendenti e collaboratori (7,64%), finanziatori (0,77%), pubblica amministrazione (0,69%), azionisti (1,56%) e alla comunità (0,06%).

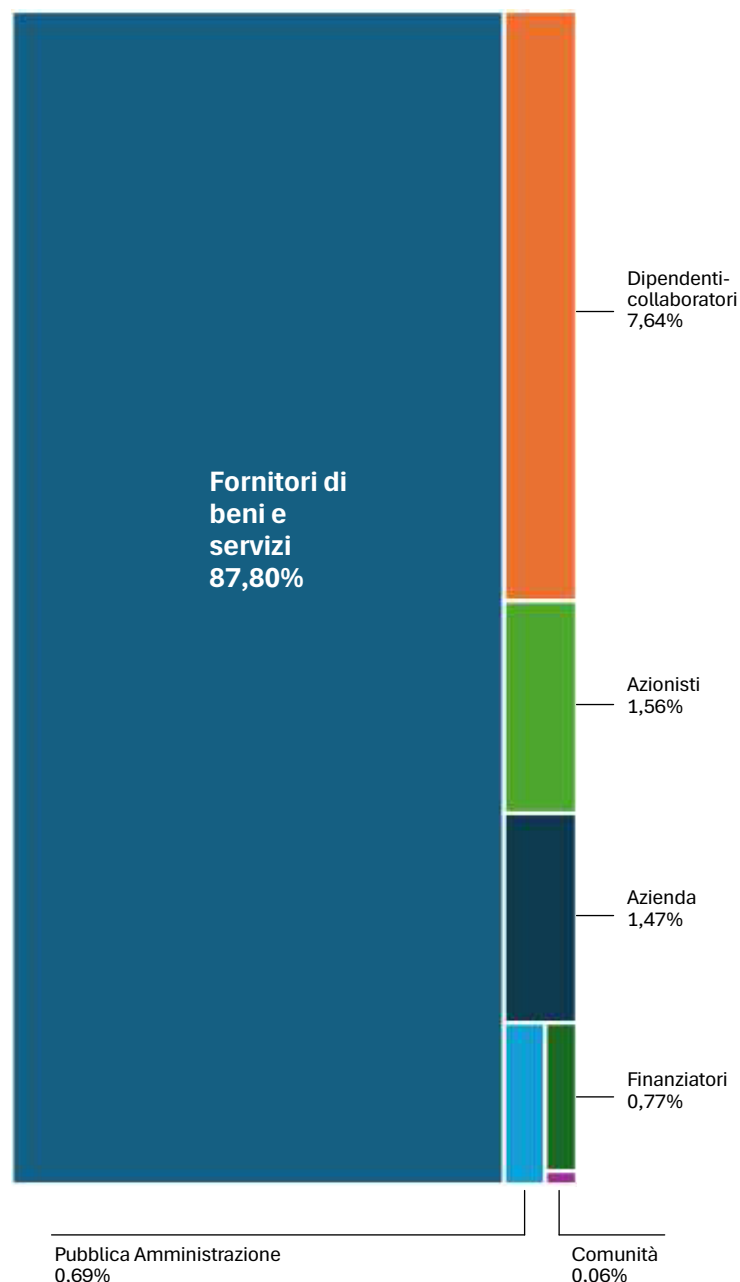
Tabella 1-7: GRI 201-1

Valore economico direttamente generato e distribuito nel triennio (anni 2025-2023)

	GRUPPO GDN			
	2025	2024	2023	Δ% 2025 Vs 2024
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO	102.368	108.008	103.960	-5,22%
Ricavi netti delle vendita di beni e servizi	99.681	101.771	99.807	-2,05%
Variazione rimanenze e lavori in corso	-1.664	2.520	454	-166,04%
Altri ricavi e proventi netti	4.239	3.469	3.468	22,20%
Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	0	0	0	0,00%
Proventi finanziari	112	249	230	-54,86%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	100.859	105.832	101.566	-4,70%
Costi operativi (per acquisto di beni e servizi)	89.879	94.852	90.567	-5,24%
Salari e benefit dei dipendenti (comprensivi oneri sociali, TFR e costi accessori)	7.823	7.474	6.729	4,67%
Pagamenti interessi a fornitori di capitali	786	853	732	-7,81%
Pagamenti ai governi (imposte, tasse, oneri tributari)	704	983	1.050	-28,36%
Liberalità e donazioni	66	69	67	-4,36%
Dividendi distribuiti	1.600	1.600	2.420	0,00%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO DALL'ORGANIZZAZIONE	1.509	2.177	2.393	-30,66%
<i>Valori espressi in migliaia di euro</i>				

Grafico 1-1

Ripartizione valore generato (anno 2025)





2 - LA GOVERNANCE



Obiettivi ONU
Agenda 2030

2.1. La struttura societaria

La nostra governance si fonda su una struttura societaria solida e funzionale, concepita per garantire un presidio strategico unitario e, al contempo, favorire l'autonomia gestionale e lo sviluppo delle singole società operative. Il Gruppo fa capo a GDN S.p.A., società italiana a conduzione familiare che esercita attività di direzione e coordinamento sulle società controllate. GDN svolge un ruolo centrale nella definizione degli indirizzi strategici, nella gestione dei principali progetti trasversali e nell'erogazione di servizi condivisi a beneficio dell'intero Gruppo.

Tra le principali funzioni della holding rientrano la gestione del patrimonio immobiliare, l'individuazione di nuove opportunità di mercato, la definizione delle politiche finanziarie e il coordinamento delle iniziative strategiche, inclusa l'elaborazione e l'attuazione della strategia ESG. A livello centrale sono inoltre gestiti i servizi amministrativi, finanziari, generali e IT infrastrutturali, nonché il sistema di gestione integrato e le attività connesse alla sostenibilità, con l'obiettivo di ottimizzare le risorse, incrementare l'efficienza operativa e garantire l'allineamento a standard comuni di qualità e conformità normativa.

Le società operative Odpiù S.p.A. e GDN Logistica S.p.A. presidiano le attività core

del Gruppo, rispettivamente nella commercializzazione di prodotti e servizi e nella gestione di servizi logistici personalizzati conto terzi (si veda il paragrafo 3.1 – Il servizio al cliente).

Parallelamente alle attività tradizionali, abbiamo avviato in passato un percorso di diversificazione attraverso investimenti in realtà operanti in settori correlati o complementari al nostro business, con l'obiettivo di sostenere l'innovazione, ampliare le opportunità di crescita e rendere più equilibrato il profilo di rischio della holding. In tale contesto si inseriscono le partecipazioni in società attive nella consulenza e progettazione di soluzioni per il commercio elettronico, nello sviluppo di software per la comunicazione con la Pubblica Amministrazione, nella progettazione e produzione di sistemi industriali innovativi basati su processi laser non convenzionali e nella ricerca, produzione e commercializzazione di integratori alimentari e dispositivi medicali ad alto contenuto tecnologico.

Nel 2025 abbiamo proseguito il processo di diversificazione attraverso nuovi investimenti. In questo contesto si inseriscono le partecipazioni in Newcleo, attiva nello sviluppo di tecnologie nucleari di nuova generazione, in Infiee, focalizzata sulle infrastrutture per le energie rinnovabili, e nella Società Inbuilding, operante nella riqualificazione del patrimonio immobiliare urbano a Milano. Tali operazioni riflettono la volontà del Gruppo di contribuire alla transizione energetica e alla rigenerazione del tessuto



urbano, affiancando alle attività tradizionali nuove iniziative con impatto ambientale e sociale positivo, in un'ottica di diversificazione volta anche alla riduzione del rischio. Abbiamo intenzione di proseguire la strategia di diversificazione mediante un approccio selettivo, volto a costruire nel tempo un portafoglio bilanciato di partecipazioni, in grado di generare valore in modo sostenibile e resiliente nel lungo periodo.

Fatti successivi al 31 dicembre 2025

In coerenza con tale indirizzo strategico, nei primi mesi del 2026 abbiamo effettuato ulteriori investimenti mediante l'acquisizione di partecipazioni in società operanti nel settore degli investimenti immobiliari e nello sviluppo di piattaforme basate su tecnologie di intelligenza artificiale, oltre ad aver aumentato marginalmente la quota detenuta in Dante Medical Solutions S.r.l.

2.2. La struttura di governance

GDN S.p.A. adotta un modello tradizionale di amministrazione e controllo, articolato nei tre organi previsti dall'ordinamento societario italiano: Assemblea degli azionisti, Consiglio di Amministrazione e Collegio sindacale. Tale assetto garantisce un efficace equilibrio tra indirizzo strategico, gestione, controllo e vigilanza, assicurando al contempo il presidio dei rischi, l'ottemperanza normativa e la capacità di intercettare tempestivamente eventuali situazioni di crisi aziendale.

L'Assemblea degli azionisti esercita le prerogative della proprietà, deliberando sulle materie di propria competenza, tra cui l'approvazione del bilancio e la nomina degli organi sociali. Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della definizione degli indirizzi strategici e delle principali politiche aziendali, incluse

Figura 2-1

Struttura Societaria Gruppo GDN (situazione al 31/12/2025)

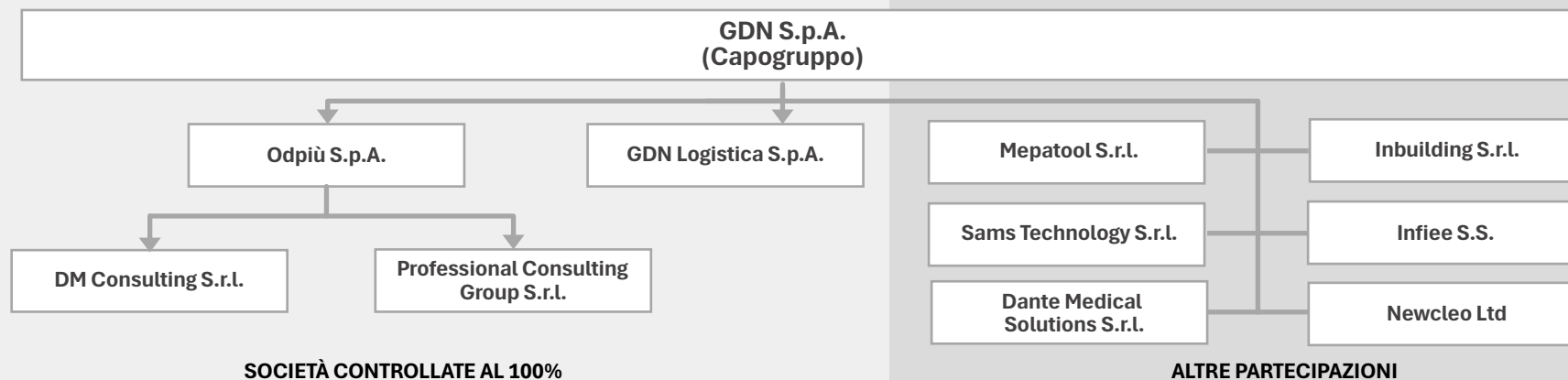


Tabella 2-1

Società del Gruppo GDN e principali attività svolte

Ragione Sociale	Sedi	Attività svolte
GDN S.p.A.	Sede Legale: Milano (MI), Via Andrea Massena 12/7 Uffici Amministrativi: Tribiano (MI)	Gestione di operazioni e investimenti nel settore immobiliare. Acquisto, vendita e permuta, costruzione, ristrutturazione, locazione e conduzione di beni immobili. Partecipazioni in altre società o enti costituiti o costituendi, finanziamento e coordinamento tecnico e finanziario delle società o enti nei quali partecipa. Predisposizione e attuazione di progetti logistici e prestazioni di servizi contabili e amministrativi per conto terzi.
Odpiù S.p.A.	Sede Legale: Milano (MI) Uffici commerciali e amministrativi: Tribiano (MI) Unità produttiva: San Cipriano Po (PV) Ufficio commerciale: Roma (RM)	Produzione e commercio di prodotti per ambienti di lavoro Commercio di prodotti alimentari confezionati. Vendita di servizi digitali, prodotti per il Web e portali e-commerce.
GDN Logistica S.p.A.	Sede Legale: Milano (MI) Uffici Amministrativi: Tribiano (MI) Unità produttiva: Stradella (PV)	Progettazione ed erogazione di servizi logistici, allestimento ordini e imballaggi conto terzi. Rigenerazione di apparecchi elettrodomestici usati per conto terzi.
DM Consulting S.r.l.	Sede legale: Ariccia (RM)	Consulenze e progettazione di soluzioni per il commercio elettronico
PCG (Professional Consulting Group) S.r.l.	Sede legale: Ariccia (RM)	Commercio all'ingrosso e al dettaglio di articoli di cancelleria ed ufficio

Ragione Sociale	Sedi	Attività svolte
Mepatool S.r.l.	Sede legale: Origgio (VA)	Sviluppo di soluzioni software dedicate alla comunicazione con la pubblica amministrazione
Sams technology S.r.l.	Sede Legale: Milano (MI)	Progettazione, sviluppo, produzione e commercializzazione di sistemi industriali, in particolare, ma non esclusivamente, basati su innovativi processi laser non convenzionali
Dante Medical Solutions S.r.l.	Sede Legale: Milano (MI)	Ricerca e sviluppo, produzione e commercio di integratori alimentari e medicali ad alto valore tecnologico
Inbuilding S.r.l.	Sede legale: Pinerolo (TO)	Acquisizione, ristrutturazione e rivendita riferita all'operazione Parco delle Basiliche
Infiee S.S.	Sede legale: Torino (TO)	Formazione di un patrimonio mobiliare e la sua gestione, ivi compresi l'acquisto e la gestione di azioni e quote di società di qualsiasi tipo, anche attraverso la loro costituzione. L'investimento riguarda le infrastrutture dedicate alle energie rinnovabili
Newcleo Ltd	Sede legale: London (UK)	Attività di innovazione nel settore dell'energia nucleare con l'obiettivo di generare energia sicura, pulita e sostenibile ad un costo competitivo

quelle in materia di sostenibilità e ESG, valutando gli impatti economici, sociali e ambientali delle decisioni assunte. Il Collegio sindacale vigila sul rispetto della normativa e dello statuto, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sull'efficacia del sistema dei controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione della capogruppo è composto da sei membri, inclusa la Presidente (Sig.ra Elvira Belotti), e presenta un equilibrio sia sotto il profilo di genere, con una rappresentanza paritetica tra uomini e donne, sia sotto quello generazionale. La Presidente non ricopre deleghe operative, garantendo la distinzione tra funzioni di indirizzo strategico e gestione aziendale.

I consiglieri, nominati dall'Assemblea per un mandato

triennale, sono espressione della proprietà o persone di fiducia della stessa e assicurano una conoscenza approfondita del business e dei suoi impatti economici, sociali e ambientali. Sebbene nessuno dei membri del Consiglio di Amministrazione sia formalmente indipendente, tutti e tutte dedicano al Gruppo la massima attenzione, senza incarichi esterni significativi che possano generare conflitti di interesse. Attualmente non sono presenti procedure formali per la gestione dei conflitti di interesse, ma nel periodo di rendicontazione non sono emerse situazioni rilevanti.

Gli amministratori delegati rispondono al Consiglio di Amministrazione e operano in costante coordinamento con le funzioni aziendali, avvalendosi di gruppi di lavoro interfunzionali e dei

processi di riesame, monitoraggio e condivisione previsti dai sistemi di gestione per la qualità e l'ambiente delle società operative. Tali strumenti assicurano un flusso informativo continuo tra la Direzione e le diverse funzioni aziendali e consentono un presidio tempestivo delle eventuali criticità. Il Codice Etico prevede inoltre specifici canali di segnalazione verso la Direzione; nell'esercizio di riferimento non sono state rilevate problematiche significative.

Negli ultimi anni il Consiglio di Amministrazione ha rafforzato il proprio presidio sui temi della sostenibilità attraverso il coinvolgimento diretto nei principali progetti ESG del Gruppo, tra cui i percorsi di certificazione, la redazione del report di sostenibilità e le iniziative di sensibilizzazione e formazione. Il Consiglio definisce e monitora gli indirizzi strategici in materia di sostenibilità sulla base dell'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità, con il supporto delle funzioni aziendali competenti e di consulenti esterni. Il presente report di sostenibilità, redatto su base volontaria e approvato dal Consiglio di Amministrazione, non è stato sottoposto a verifica esterna; ci siamo posti tuttavia l'obiettivo di avviarne l'asseverazione a partire dall'esercizio 2026, al fine di rafforzare ulteriormente la trasparenza e l'affidabilità del nostro sistema di governance.

La politica retributiva del Gruppo¹

La nostra politica retributiva prevede che il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione venga stabilito ogni tre anni dall'Assemblea dei soci. Successivamente, è il Consiglio stesso a definire i compensi dei singoli membri, sentito il parere del Collegio sindacale. In questo modo ci assicuriamo che gli importi attribuiti siano congrui rispetto al mercato e coerenti con la situazione economico-finanziaria della Società, salvaguardando la sostenibilità di lungo periodo. La politica retributiva dei nostri dipendenti è definita dagli Amministratori delegati delle diverse società del Gruppo, in collaborazione con la Direzione delle risorse umane. Le decisioni in merito tengono conto delle proposte dei responsabili di funzione, del contesto economico interno, dei benchmark retributivi informali di mercato e del valore generato da ciascun collaboratore o collaboratrice. Per il personale sono previsti premi variabili, attualmente non regolati da accordi formali. Entro il 2028 ci poniamo l'obiettivo di perfezionare il nostro sistema di well-being e benefit, includendo anche elementi di valutazione legati ai temi ESG, oggi non ancora presenti.

¹ Nel 2025, il rapporto fra retribuzione annua dell'individuo con la retribuzione più alta all'interno dell'organizzazione e il valore mediano della retribuzione totale annua per gli altri dipendenti è pari a 3,58. Il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua per l'individuo con retribuzione più alta dell'organizzazione e il valore mediano dell'incremento percentuale totale annuo per tutti gli altri dipendenti è pari a -19,78.



I principi che guidano il nostro operato

I principi del Codice Etico, estesi anche al Codice di condotta per le terze parti, che orientano le nostre decisioni e comportamenti lungo l'intera catena del valore sono:

- tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali;
- valorizzazione delle persone, inclusione e pari opportunità;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- tutela dell'ambiente e uso responsabile delle risorse;
- offerta sostenibile e di elevata qualità lungo l'intero ciclo di vita;
- correttezza, trasparenza e responsabilità nei rapporti con gli stakeholder;
- prevenzione della corruzione, dei conflitti di interesse e di ogni forma di illecito;
- contrasto al riciclaggio e alle pratiche anticoncorrenziali;
- protezione delle informazioni e tutela della riservatezza;
- rispetto della normativa e dei principi di buona governance;
- promozione della cultura della segnalazione e gestione responsabile delle segnalazioni.

2.3. Etica, integrità e sistema di governance

CODICE ETICO E CODICE DI CONDOTTA PER LE TERZE PARTI

Nel corso del 2025 abbiamo adottato il Codice Etico quale riferimento comune per orientare comportamenti, decisioni e relazioni aziendali secondo principi di integrità, responsabilità e sostenibilità. Il Codice rappresenta l'espressione formale dei valori che da sempre guidano il nostro modo di operare e costituisce uno dei principali strumenti del nostro sistema di governance. La sua predisposizione è avvenuta tenendo conto delle principali normative, linee guida e standard nazionali e internazionali in materia di diritti umani, responsabilità sociale d'impresa e buona governance.

Il Codice si applica a tutte le società controllate del Gruppo, senza eccezioni, e si estende all'intera operatività aziendale e a tutti i rapporti di business. Ne sono destinatari i soci, i componenti degli organi sociali, il management, i dipendenti e i collaboratori e le collaboratrici, nonché tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con il Gruppo o agiscono per suo conto.

Nell'ambito del progressivo rafforzamento del nostro sistema di governance e del presidio della catena del valore, nel 2026, nella medesima riunione consiliare in cui è stato approvato il presente Bilancio di Sostenibilità, abbiamo inoltre adottato il Codice di condotta per le terze parti (di seguito Codice di condotta). Sebbene tale evento esuli dal periodo di

rendicontazione, abbiamo ritenuto opportuno darne evidenza quale espressione del percorso di evoluzione e consolidamento dei nostri valori aziendali. Il documento recepisce e declina i principi e i valori contenuti nel Codice Etico, definendo le aspettative che poniamo nei confronti dei soggetti esterni con cui intratteniamo rapporti commerciali, contrattuali o di collaborazione e promuovendo l'adozione di tali principi anche presso i rispettivi dipendenti, subfornitori e partner commerciali. In questo modo, intendiamo favorire la diffusione di una cultura della responsabilità e della sostenibilità lungo l'intera catena del valore.

Diffusione e attuazione dei principi

L'efficacia dei due Codici si fonda su modalità di attuazione comuni. Entrambi i documenti sono infatti oggetto di un processo continuo di diffusione, comunicazione e aggiornamento. Nel corso del 2026 abbiamo distribuito il Codice Etico ai collaboratori e collaboratrici del Gruppo e ai soggetti apicali e ne abbiamo integrato la consegna nei processi di inserimento del personale attraverso una specifica procedura dedicata ai neoassunti. Entrambi i documenti sono inoltre disponibili attraverso i canali aziendali e i siti internet del Gruppo e delle società controllate.

Per assicurarne una piena comprensione e una concreta applicazione, stiamo implementando un percorso formativo rivolto a tutto il personale, il cui completamento è previsto entro la fine

del 2026. Entro il 2027 prevediamo inoltre di integrare pienamente i principi del Codice di condotta nei processi di selezione, qualifica e monitoraggio dei fornitori.

La responsabilità dell'approvazione, del monitoraggio e dell'aggiornamento dei due Codici è attribuita al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, che ne cura le eventuali revisioni in funzione delle evoluzioni normative, organizzative o delle segnalazioni ricevute. L'attuazione e l'applicazione operativa sono invece affidate alle Direzioni delle singole società e alle funzioni aziendali competenti, che ne promuovono la diffusione, l'applicazione e ne presidiano il rispetto nei rispettivi ambiti di competenza. Nessun obiettivo economico o vantaggio competitivo può giustificare comportamenti contrari alla legge o ai principi e ai valori promossi dai due documenti.

Politiche e sistemi di gestione

I principi espressi nei nostri Codici trovano attuazione attraverso le politiche di Gruppo e le specifiche politiche adottate dalle società operative, che integrano gli aspetti ambientali, sociali, di governance e di qualità nella gestione delle attività e orientano la definizione degli obiettivi strategici e dei programmi di miglioramento. I relativi contenuti e impegni, ad eccezione degli aspetti connessi alla qualità, sono approfonditi nelle specifiche sezioni del presente Bilancio di Sostenibilità.

A supporto di tale impianto, ci avvaliamo di sistemi di gestione e procedure che

costituiscono un importante strumento di presidio dei processi e di monitoraggio delle performance. Attraverso attività periodiche di riesame, audit e monitoraggio, tali sistemi favoriscono un approccio strutturato al miglioramento continuo e consentono di individuare tempestivamente eventuali criticità e opportunità di miglioramento.

In particolare, Odpiù S.p.A. e GDN Logistica S.p.A. sono certificate secondo gli standard ISO 9001 per il sistema di gestione della qualità e ISO 14001 per il sistema di gestione ambientale, mentre Odpiù S.p.A. ha ottenuto anche la certificazione FSC® per la commercializzazione di prodotti provenienti da foreste gestite in modo responsabile. Tali certificazioni testimoniano il nostro impegno nel garantire processi efficaci e controllati, la conformità ai requisiti applicabili, la prevenzione degli impatti ambientali e la promozione di pratiche responsabili lungo la catena del valore. Esse rappresentano inoltre un supporto concreto al nostro percorso di sostenibilità, favorendo una gestione sempre più efficiente, responsabile e orientata alla creazione di valore nel lungo periodo.

Sistema di segnalazione e whistleblowing

Una componente essenziale del nostro sistema di integrità è infine rappresentata dai canali di segnalazione, previsti per entrambi i Codici, attraverso i quali dipendenti, collaboratori e collaboratrici e soggetti esterni possono comunicare eventuali comportamenti non conformi ai principi dei due documenti, violazioni

normative o situazioni suscettibili di miglioramento. La gestione delle segnalazioni è improntata ai principi di riservatezza, imparzialità, tempestività e tutela dei segnalanti in buona fede, garantendo l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione. Inoltre, in Odpiù S.p.A. è attiva una procedura di whistleblowing in conformità al D.Lgs. 24/2023. Il sistema di segnalazione rappresenta un ulteriore strumento di prevenzione dei rischi e di promozione di una cultura aziendale fondata sulla trasparenza, sull'integrità e sul miglioramento continuo.

2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta

L'analisi di materialità ci ha permesso di individuare i temi di sostenibilità più significativi per il Gruppo e di comprenderne gli impatti sulle persone, sull'ambiente e sul sistema economico. A partire da questi risultati, abbiamo approfondito i principali impatti, rischi e opportunità connessi ai temi materiali, evidenziando le modalità con cui li presidiamo e le iniziative adottate o pianificate per prevenire e mitigare gli effetti negativi, valorizzando al tempo stesso quelli positivi.

Per noi la sostenibilità è parte integrante del modello di governance aziendale e contribuisce a orientare le decisioni strategiche, operative e organizzative. Non la consideriamo soltanto uno strumento per garantire la conformità normativa o per rispondere alle aspettative degli stakeholder, ma un percorso di

miglioramento continuo capace di generare valore nel tempo per il Gruppo, per le persone che vi lavorano, per i clienti, per i partner commerciali e per il contesto economico e sociale in cui operiamo.

L'analisi ha confermato che i temi materiali presentano caratteristiche differenti. Alcuni riguardano soprattutto gli effetti che le nostre attività producono verso l'esterno, come il consumo di risorse, il benessere delle persone, la qualità delle relazioni con clienti e fornitori e la correttezza dei comportamenti aziendali. Altri possono invece tradursi in rischi o opportunità capaci di influenzare direttamente la nostra capacità di perseguire gli obiettivi strategici, economici e competitivi.

Nel 2025 abbiamo rafforzato il processo di analisi introducendo, accanto alla materialità sviluppata secondo gli Standard GRI, una valutazione della rilevanza finanziaria dei temi più significativi. Questo approfondimento non modifica il processo di individuazione dei temi materiali né la prospettiva di impatto del Bilancio di Sostenibilità, ma amplia il quadro informativo, consentendoci di valutare anche i principali rischi e le opportunità che tali temi possono generare per il Gruppo sotto il profilo economico-finanziario nel medio periodo.

L'integrazione tra prospettiva degli impatti e prospettiva finanziaria ci consente di disporre di una visione più completa dei fattori che incidono sulla creazione di valore. Da un lato continuiamo a monitorare gli effetti delle nostre attività sull'ambiente, sulle persone e sugli stakeholder; dall'altro valutiamo come l'evoluzione dei temi ESG possa influire sulla competitività, sui risultati economici

e sulla resilienza del nostro modello di business.

I risultati evidenziano un livello complessivo di esposizione ai rischi contenuto, grazie alle caratteristiche del nostro modello di business, alla presenza di sistemi di gestione consolidati, al presidio continuo dei processi aziendali e all'adozione di procedure organizzative e di controllo. Al tempo stesso, emerge che molti temi materiali rappresentano soprattutto opportunità di sviluppo. La soddisfazione dei clienti, l'investimento nelle competenze delle persone, l'etica e la trasparenza, il miglioramento delle prestazioni ambientali e il rafforzamento delle relazioni con i fornitori sono elementi che sostengono la competitività e contribuiscono alla creazione di valore nel medio periodo.

La valutazione della rilevanza finanziaria mostra che le opportunità risultano complessivamente prevalenti rispetto ai rischi. Tra i temi con maggiore potenziale rientrano la tutela e la soddisfazione dei clienti, lo sviluppo di prodotti e soluzioni innovative e sostenibili, la valorizzazione delle persone e il mantenimento di elevati standard etici e di governance. Questi aspetti sono fondamentali per consolidare la reputazione, favorire la fidelizzazione della clientela, attrarre e trattenere competenze qualificate e sostenere la crescita nel tempo.

Ambiente

La tutela dell'ambiente rappresenta un principio che orienta il nostro modo di operare e un elemento stabile del percorso di miglioramento continuo del Gruppo. Pur non svolgendo attività caratterizzate da



processi produttivi ad alta intensità energetica o da impatti ambientali particolarmente rilevanti, riteniamo che la gestione responsabile delle risorse e la progressiva riduzione degli impatti costituiscano un fattore di competitività e un elemento qualificante nei rapporti con clienti, fornitori e stakeholder.

L'analisi di materialità aggiornata nel 2025 conferma la presenza di impatti ambientali direttamente riconducibili alle nostre attività, sebbene con una rilevanza inferiore rispetto ad altri temi. Questo risultato riflette le caratteristiche del nostro modello di business, che comporta consumi diretti contenuti, emissioni limitate e impatti circoscritti. Tuttavia, continuiamo a dedicare attenzione a

questi aspetti, consapevoli che anche organizzazioni con impatti ambientali non elevati possono contribuire alla diffusione di modelli di gestione più sostenibili.

I nostri impatti ambientali diretti riguardano principalmente i consumi di energia, l'utilizzo di materiali, la produzione di rifiuti e le emissioni indirettamente associate alle attività operative. Negli anni abbiamo introdotto misure per ridurre tali impatti, privilegiando interventi di efficientamento energetico, una gestione più attenta delle risorse e una maggiore integrazione degli aspetti ambientali nella pianificazione delle attività aziendali.

Attribuiamo rilievo anche agli impatti che si sviluppano lungo la catena del valore.

Pur non essendo direttamente responsabili dei processi produttivi dei beni commercializzati, riconosciamo che le nostre scelte di acquisto, la selezione dei fornitori e la composizione dell'offerta possono influenzare il profilo ambientale dei prodotti immessi sul mercato. Per questo continuiamo ad ampliare la disponibilità di prodotti con migliori prestazioni ambientali, favorendo soluzioni realizzate con materiali riciclati o riciclabili, provenienti da filiere certificate o progettate per ridurre gli impatti lungo il ciclo di vita.

Dal punto di vista dei rischi, gli aspetti ambientali sono collegati soprattutto all'evoluzione del contesto energetico ed economico. L'andamento dei prezzi dell'energia e delle materie prime, gli effetti dei cambiamenti climatici sulle filiere produttive e logistiche e l'evoluzione normativa potrebbero incidere indirettamente sulla nostra attività, determinando incrementi dei costi operativi o difficoltà nella disponibilità di alcuni prodotti. La valutazione svolta evidenzia tuttavia che tali rischi hanno probabilità e rilevanza finanziaria complessivamente contenute, anche grazie alle misure di presidio già adottate.

Le opportunità ambientali risultano invece più significative. Gli interventi di efficientamento energetico, la riduzione dei consumi, gli investimenti nella produzione di energia da fonti rinnovabili e la crescente attenzione del mercato verso prodotti con migliori caratteristiche ambientali possono contribuire al contenimento dei costi e al rafforzamento della competitività. Per questo consideriamo la sostenibilità ambientale non solo un elemento di conformità, ma

anche un'opportunità per migliorare l'efficienza organizzativa e creare valore.

Nel 2025 abbiamo consolidato questo percorso conseguendo la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001 per le società operative del Gruppo. L'adozione di un sistema certificato rafforza la nostra capacità di individuare, monitorare e gestire gli aspetti ambientali più significativi, assicurando un approccio strutturato fondato su miglioramento continuo, prevenzione degli impatti e rispetto della normativa. Sempre nel 2025 la società Odpiù ha ottenuto la certificazione FSC®, rafforzando il nostro impegno verso filiere gestite in modo responsabile.

Persone e clienti

Le persone e i clienti sono tra i principali interlocutori con cui interagiamo quotidianamente e rappresentano temi materiali di particolare rilevanza sia sotto il profilo degli impatti sia sotto quello economico-finanziario. La qualità delle relazioni con collaboratori e collaboratrici e con il mercato incide direttamente sulla nostra capacità di mantenere competitività, consolidare la reputazione aziendale e perseguire gli obiettivi di crescita nel medio periodo.

Riconosciamo che il valore del Gruppo dipende in larga misura dalle competenze, dalla professionalità e dall'impegno delle persone che vi operano. Per questo promuoviamo un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sulla collaborazione, sulla valorizzazione delle competenze e sulla diffusione di una cultura orientata alla responsabilità e al miglioramento

continuo.

L'analisi di materialità conferma che gli impatti sociali collegati a lavoratori e lavoratrici sono tra i più significativi. Tra gli impatti positivi rientrano la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, la crescita professionale, la diffusione delle conoscenze e la possibilità di sviluppare percorsi di carriera coerenti con capacità e aspirazioni individuali. Questi aspetti contribuiscono al benessere delle persone, al rafforzamento della cultura aziendale e alla qualità dei processi organizzativi.

Continuiamo tuttavia a monitorare i rischi connessi alla gestione delle risorse umane, tra cui la perdita di competenze chiave, la difficoltà di attrarre e trattenere professionalità qualificate, l'eventuale peggioramento del clima organizzativo, il verificarsi di infortuni, il mancato rispetto dei diritti dei lavoratori o l'insorgere di situazioni discriminatorie. Tali eventi potrebbero compromettere il benessere delle persone e la reputazione del Gruppo, ma la nostra esposizione risulta limitata grazie a un'organizzazione consolidata, sistemi di gestione efficaci e procedure di presidio continuo.

Le opportunità sono invece rilevanti. Investire nella formazione, favorire la crescita professionale, promuovere il benessere organizzativo e consolidare un clima di lavoro positivo ci permette di migliorare la motivazione, facilitare la condivisione delle conoscenze, incrementare l'efficienza dei processi e rafforzare la capacità di attrarre e mantenere le competenze necessarie. Per questo continuiamo a investire in percorsi formativi, iniziative di coinvolgimento, politiche di salute e sicurezza e attività di collaborazione tra le società del Gruppo, accompagnando tali azioni con

l'aggiornamento delle procedure e il monitoraggio degli indicatori relativi alle risorse umane.

Anche la tutela e la soddisfazione dei clienti rappresentano un elemento distintivo del nostro modello di business e, nel 2025, sono state considerate tra i temi materiali di maggiore rilevanza economico-finanziaria. Il nostro obiettivo è instaurare rapporti duraturi e basati sulla fiducia, offrendo prodotti e servizi in grado di rispondere alle esigenze del mercato in termini di qualità, affidabilità, innovazione e sostenibilità.



Gli impatti positivi che generiamo riguardano la capacità di garantire elevati standard qualitativi, fornire informazioni complete e trasparenti sui prodotti, tutelare i dati e le informazioni affidate dai clienti e sviluppare soluzioni innovative, anche mediante l'ampliamento dell'offerta di prodotti con migliori prestazioni ambientali. Permangono tuttavia rischi da presidiare, come la possibile riduzione della soddisfazione della clientela, criticità nella qualità di prodotti o servizi, gestione non corretta delle informazioni, problematiche di sicurezza informatica o comunicazioni commerciali non pienamente efficaci. Anche se tali rischi hanno probabilità contenuta, potrebbero incidere sulla reputazione e sulla fiducia dei clienti.

La valutazione finanziaria conferma che la soddisfazione dei clienti è il tema con il maggiore potenziale di creazione di valore. Comprendere l'evoluzione delle esigenze del mercato, mantenere elevati livelli di soddisfazione, sviluppare prodotti innovativi e rafforzare le relazioni commerciali costituisce una leva di crescita. Tra le opportunità più significative rientra l'evoluzione dell'offerta verso soluzioni capaci di rispondere alle crescenti esigenze di sostenibilità. Pur in un mercato in cui gli aspetti ambientali non sono ancora il principale criterio di scelta, riteniamo che l'innovazione di prodotto e la disponibilità di soluzioni a minore impatto ambientale assumeranno importanza crescente.

Per presidiare questi aspetti continuiamo a sviluppare il Sistema di Gestione per la Qualità, monitoriamo la soddisfazione

dei clienti e promuoviamo il miglioramento continuo dei processi commerciali e di assistenza. Parallelamente prosegue il progetto di implementazione del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni secondo la norma ISO/IEC 27001, con l'obiettivo di rafforzare la tutela dei dati e delle informazioni trattate.

Catena del valore

La nostra capacità di generare valore sostenibile non dipende solo dalle attività svolte direttamente dal Gruppo, ma coinvolge l'intera catena del valore. Fornitori, partner logistici, produttori e clienti contribuiscono alla qualità dei prodotti e dei servizi offerti, alla continuità operativa e alla nostra capacità di perseguire gli obiettivi di crescita. Per questo consideriamo la catena del valore un elemento strategico e orientiamo progressivamente i rapporti con i partner commerciali verso criteri di qualità, responsabilità e sostenibilità.

L'analisi di materialità evidenzia che gli impatti lungo la catena del valore riguardano aspetti ambientali, sociali ed economici. Le nostre scelte di acquisto, la selezione dei fornitori e le caratteristiche dei prodotti commercializzati possono favorire indirettamente modelli produttivi più sostenibili, attenti all'uso delle risorse, al rispetto delle persone e alla qualità dei prodotti. Allo stesso tempo, rapporti stabili con i partner commerciali contribuiscono alla creazione di valore economico per il territorio e allo sviluppo di relazioni di lungo periodo fondate su fiducia e continuità delle forniture.



I rischi principali riguardano possibili eventi presso i fornitori in grado di produrre effetti indiretti sul Gruppo, come interruzioni della catena di approvvigionamento, aumenti dei prezzi di materie prime e prodotti acquistati, criticità reputazionali o contenziosi che coinvolgano partner commerciali, nonché carenze nella gestione degli aspetti ambientali o sociali lungo la filiera. Pur essendo rischi con probabilità contenuta, essi potrebbero incidere sulla regolarità delle forniture, sui costi di acquisto o sulla percezione del mercato. Per questo monitoriamo con attenzione i rapporti con i principali fornitori, privilegiando relazioni consolidate e orientate alla collaborazione di lungo periodo.

L'analisi della rilevanza finanziaria evidenzia come tali aspetti presentino complessivamente un livello di rischio moderato. Analogamente, anche le opportunità economico-finanziarie legate alla valutazione ESG dei fornitori risultano, allo stato attuale, meno significative rispetto ad altri temi materiali. Il mercato di riferimento del Gruppo, infatti, pur mostrando una crescente attenzione alla sostenibilità, non attribuisce ancora un peso determinante agli aspetti ESG della catena di fornitura, quali la valutazione dei fornitori e dei loro comportamenti ambientali, sociali ed etici. Tali richieste iniziano tuttavia a emergere da parte di alcuni clienti più strutturati, che stanno sviluppando propri percorsi di sostenibilità.

Diversa è invece la sensibilità verso i prodotti con migliori caratteristiche ambientali. Pur non essendo ancora il principale criterio di scelta della clientela, osserviamo un interesse crescente verso

prodotti green, realizzati con materiali riciclati o riciclabili, provenienti da filiere certificate o progettati per ridurre gli impatti ambientali lungo il ciclo di vita. Per questo motivo continuiamo ad ampliare e valorizzare la nostra offerta di prodotti green, considerandola un'opportunità concreta di differenziazione e di sviluppo coerente con l'evoluzione del mercato.

Nel corso del 2026 rafforzeremo inoltre il presidio della catena del valore attraverso l'avvio di un processo strutturato di qualifica dei fornitori e l'adozione del Codice di Condotta dei Fornitori, con l'obiettivo di integrare progressivamente criteri ambientali, sociali ed etici accanto ai tradizionali requisiti di qualità, affidabilità e continuità delle forniture.

Etica e governance

Integrità, correttezza e trasparenza sono principi fondamentali del nostro modello di governance e presupposti indispensabili per costruire rapporti di fiducia con clienti, collaboratori, fornitori, istituzioni e stakeholder. L'analisi di materialità conferma che i temi di governance hanno un ruolo centrale sia per gli impatti generati sia per i possibili effetti sul Gruppo. Operare secondo principi etici significa contribuire alla creazione di valore economico e sociale, promuovendo relazioni basate su correttezza, trasparenza e rispetto della normativa.

Eventuali comportamenti non conformi ai principi di legalità o agli standard etici potrebbero determinare conseguenze negative per il Gruppo e per il sistema di relazioni costruito nel tempo. Sebbene la probabilità di tali eventi sia contenuta,

continuiamo a presidiare questi aspetti con particolare attenzione, consapevoli che la reputazione è uno degli asset più rilevanti dell'organizzazione.

La valutazione finanziaria conferma che i rischi economici associati alla governance sono limitati grazie ai sistemi organizzativi e di controllo adottati, mentre le opportunità sono più rilevanti. Una gestione etica e trasparente consolida la reputazione aziendale, rafforza la fiducia degli stakeholder, favorisce relazioni commerciali stabili e sostiene la competitività nel medio periodo.

Negli ultimi anni abbiamo consolidato il nostro sistema di governo aziendale attraverso procedure, controlli e responsabilità finalizzati a garantire una gestione trasparente dei principali processi. La definizione di procure e deleghe, la segregazione delle responsabilità e il monitoraggio delle attività sensibili contribuiscono al presidio dei principali rischi operativi ed economico-finanziari. Dedichiamo attenzione anche alla prevenzione della corruzione e dei conflitti di interesse: pur non avendo ancora un modello formalizzato di valutazione del rischio corruttivo, le modalità organizzative, i controlli interni e la distribuzione delle responsabilità decisionali riducono la probabilità di comportamenti non conformi.

Nel 2025 abbiamo approvato il Codice Etico del Gruppo, riferimento per amministratori, dipendenti e collaboratori. Il Codice definisce i valori e i principi che guidano il nostro operato, promuovendo integrità, responsabilità, rispetto delle persone, correttezza nei rapporti commerciali e tutela dell'ambiente.

Continueremo a svolgere attività di formazione e sensibilizzazione sul Codice Etico e sui principi di governance, convinti che una cultura fondata sull'integrità sia il principale strumento di prevenzione.

Nel complesso, le analisi confermano che i temi di sostenibilità individuati attraverso la materialità sono sempre più integrati nella nostra gestione aziendale. L'approfondimento sulla rilevanza finanziaria ha evidenziato che una gestione efficace dei temi ESG e della soddisfazione dei clienti non è solo uno strumento di mitigazione dei rischi, ma soprattutto un'opportunità per rafforzare competitività, resilienza e creazione di valore nel medio periodo. Continueremo quindi a sviluppare il nostro percorso di sostenibilità con un approccio progressivo, fondato su miglioramento continuo, dialogo con gli stakeholder e integrazione dei principi ESG nei processi decisionali, con l'obiettivo di coniugare crescita economica, responsabilità sociale e tutela dell'ambiente.



3 - L'OFFERTA AL MERCATO



3.1 - Il Servizio al Cliente

L'evoluzione del Gruppo si è sviluppata attorno a due aree di business strettamente complementari tra loro: la logistica conto terzi, focalizzata sulla gestione e ottimizzazione dei flussi logistici per aziende esterne e la distribuzione business-to-business di prodotti e servizi destinati ai rivenditori specializzati. Due ambiti differenti ma accomunati dalla medesima filosofia: affiancare il cliente come partner operativo, offrendo competenze, strumenti e soluzioni in grado di semplificare i processi e favorire la crescita del business.

La logistica conto terzi

L'attività di logistica conto terzi viene svolta attraverso GDN Logistica S.p.A., società specializzata nella progettazione e gestione di servizi logistici integrati. Gestiamo l'intera filiera operativa, dal ricevimento delle merci allo stoccaggio, dalla preparazione degli ordini alle spedizioni, fino alla gestione dei resi e alle attività di ricondizionamento.

Il nostro approccio si basa sulla progettazione di modelli logistici personalizzati, sviluppati a partire da un'attenta analisi delle esigenze e delle specificità del business di ciascun cliente. Grazie alle competenze informatiche sviluppate internamente al Gruppo, integriamo in modo efficace e sicuro i nostri sistemi gestionali con quelli dei clienti, garantendo la completa tracciabilità dei flussi, il monitoraggio in tempo reale delle

operazioni e la condivisione immediata delle informazioni. L'impiego di tecnologie paperless e di sistemi in radiofrequenza ci consente di incrementare precisione, velocità ed efficienza operativa, riducendo al minimo il rischio di errore e assicurando elevati standard di qualità del servizio.

La capacità di adattarci rapidamente alle variazioni dei volumi, ai picchi stagionali e alle nuove esigenze organizzative rappresenta uno dei nostri principali fattori di successo. Questo ci permette di supportare i clienti nella crescita del loro business, garantendo continuità operativa, flessibilità e performance elevate. A completare la nostra proposta di valore contribuiscono la posizione strategica delle strutture logistiche e l'esperienza di una squadra altamente qualificata, elementi che ci hanno consentito di affermarci come partner di riferimento nel settore della logistica integrata.

La distribuzione business to business

La seconda anima del Gruppo è rappresentata dall'attività di distribuzione business-to-business, svolta attraverso Odpiù S.p.A., che opera come partner commerciale di una vasta rete di rivenditori.

Distribuiamo prodotti per ambienti di lavoro a rivenditori attraverso un catalogo ampio, costantemente aggiornato e composto da marchi leader nel settore e di prodotti sostenibili. I nostri partner possono concentrarsi sul proprio business senza preoccuparsi di scorte, fornitori multipli o lotti minimi:

gestiamo noi l'intero processo, garantendo consegne rapide e puntuali.

Questo modello contribuisce anche a rendere più efficiente e sostenibile l'intera filiera distributiva. Grazie ai servizi logistici e alle soluzioni di consegna diretta, infatti, è possibile ridurre i passaggi intermedi, ottimizzando trasporti, stoccaggi, imballaggi e spazi di magazzino. In molti casi il prodotto può raggiungere il cliente finale attraverso un flusso semplificato, consentendo ai rivenditori di concentrarsi sempre più sulle attività di consulenza, promozione e vendita, anziché sulla gestione operativa della merce.

La nostra missione è costruire relazioni di valore, mettendo il cliente al centro di ogni scelta e attività. Vogliamo essere un partner affidabile e presente, capace di ascoltare, comprendere le esigenze dei nostri clienti e trasformarle in soluzioni concrete, efficaci e orientate al futuro,

anticipando l'evoluzione del mercato e le nuove tendenze. Ogni giorno lavoriamo al loro fianco per semplificare il lavoro quotidiano, creare nuove opportunità e contribuire alla crescita e al successo del loro business.

Nel tempo abbiamo capito che offrire prodotti di qualità non era sufficiente per creare vero valore per i nostri clienti. Per questo abbiamo ampliato la nostra proposta con un ecosistema di servizi dedicati: strumenti di marketing, soluzioni digitali, supporto informatico, formazione e un'assistenza quotidiana a 360°, pensati per accompagnarli nella crescita del business e migliorare le loro performance di vendita.

Con l'obiettivo di essere sempre più vicini ai nostri clienti, nel 2023 abbiamo lanciato ExpoOD, una manifestazione pensata per favorire il contatto diretto tra rivenditori e produttori, contribuendo ad accorciare la filiera e a creare nuove opportunità di business (vedi riquadro dedicato). A partire dal 2025 abbiamo inoltre introdotto i Training Days, percorsi formativi dedicati ai prodotti e alle loro applicazioni, progettati per approfondire competenze e conoscenze specialistiche (vedi riquadro dedicato).



Figura 3-1

Proposta commerciale Odpiù orientata al cliente

Tabella 3-1

Proposta commerciale Odpiù

Ampiezza dell'offerta	- Assortimento ampio e in continua evoluzione: circa 28.000 articoli proposti - Marchi nazionali e internazionali leader nel settore - Integrazione dell'offerta con marchi esclusivi (Titanium e Starline), che garantiscono ottimo rapporto qualità/prezzo - Proposta merceologica trasversale a tutte le aree operative di un'organizzazione: Sicurezza e DPI, Magazzino e produzione, Horeca e area break, Igiene e pulizia, Ufficio, Arredo e spazio di lavoro, Creatività e didattica
Offerta sostenibile	- Assortimento ampio e trasversale ad ogni classe merceologica: circa 3.000 articoli proposti - Certificazioni o dichiarazioni dei fornitori, complementari alle caratteristiche del prodotto, relative al ciclo di vita, all'economia circolare, ai materiali bio-based e biodegradabili, alla gestione sostenibile delle foreste o ad altri aspetti ambientali/sociali - Certificazione FSC® - Zero Zero Toner: servizio di smaltimento ecologico delle cartucce che solleva il cliente da tutti gli adempimenti burocratici e amministrativi legati alla gestione dei rifiuti toner, garantendo al contempo la tracciabilità delle attività di riciclo/recupero e la possibilità data al cliente di contribuire a progetti di riforestazione
Servizi Logistici	- Standard di servizio elevati: grazie all'elevato livello di digitalizzazione dei processi, alla capacità del magazzino (25.000 m² suddivisi in aree strategiche, con 15.000 posti pallet) e all'alto grado di automazione supportato da investimenti in soluzioni tecnologiche, effettuiamo fino a 2.000 consegne al giorno, con un tasso di evasione degli ordini sul disponibile pari al 99,9% - Conto deposito: gestione logistica presso nostro magazzino dei prodotti dei clienti. La spedizione accorpa sia i loro prodotti sia quelli acquistati tramite Odpiù - Conto estimatorio: modalità simile al conto deposito, in cui la merce viene ceduta a Odpiù al momento della spedizione; Odpiù la fattura al cliente e ne cura la consegna - Consegna diretta (drop shipment): gli ordini vengono gestiti e spediti da Odpiù direttamente al cliente finale del cliente, con conseguente ottimizzazione dei processi logistici e riduzione dei costi di stoccaggio e distribuzione
Servizi marketing	- VelociMail: strumento con il quale il cliente può creare e inviare velocemente email di marketing personalizzate e segmentate - Volantini e brochure cartacei personalizzati - Catalogo personalizzato - Prodotti fuori catalogo: Odpiù supporta i clienti a individuare prodotti fuori catalogo, fornendo anche quotazioni, informazioni di prodotto, schede di sicurezza
Assistenza 360° al cliente	- Supporto operativo: il cliente beneficia di un'assistenza quotidiana e tempestiva lungo l'intero processo di vendita e post-vendita. Il servizio comprende, tra l'altro, informazioni su quotazioni e caratteristiche dei prodotti, aggiornamenti sullo stato di avanzamento degli ordini e supporto nella gestione di eventuali problematiche post-vendita - Agenti: presenza di agenti sul territorio a supporto del cliente - Informazioni e sicurezza dei prodotti: Odpiù fornisce informazioni aggiornate sul prodotto e sulla sicurezza in ottemperanza alla normativa - Training days: programma orientato ad offrire ai clienti sessioni formative relative al funzionamento dei prodotti e non solo (vedere riquadro) - ExpoOd: fiera di settore organizzata da Odpiù nata con l'obiettivo di supportare i clienti accorciando la filiera (vedere riquadro)
Servizi digitali	- SubitOnline: servizio che permette al cliente di avere un sito e-commerce pronto per la vendita online integrato con il mondo Odpiù - EDI: sistema di interscambio dati che consente al cliente di gestire il flusso di informazioni in entrata e in uscita da Odpiù in modo semplice, automatico e sicuro - Magnews: piattaforma di mktg automation con funzioni avanzate di intelligenza artificiale - Mepa Tool: software progettato per ottimizzare la gestione del catalogo e semplificare i processi operativi sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) - IdentiPrint Web: strumento che consente al cliente finale di individuare facilmente il toner o la cartuccia a partire dalla marca e dal modello della sua stampante, fotocopiatrice o fax - Consulenza e supporto tecnico IT: Odpiù supporta il cliente in ogni fase del processo: dall'individuazione delle soluzioni più adatte alle esigenze del cliente, passando per l'implementazione, la formazione e al supporto operativo quotidiano

EXPOod⁺

Dove le **connessioni**
prendono forma

Di cosa si tratta

EXPOOD è un evento organizzato da Odpiù S.p.A. unico nel suo genere. Dedicato alla propria community professionale, riunisce vendor d'eccellenza, distributori e clienti del settore forniture per ufficio e ambienti di lavoro, in uno "spazio" in cui creare sinergie, connessioni e trasformare ogni incontro in una partnership di successo. Nato nel 2023 con l'obiettivo di "rendere la filiera lunga sempre più corta" è giunto alla sua terza edizione nel marzo 2026: l'evento ha registrato la partecipazione di oltre 100 fornitori, espressione dei marchi più prestigiosi del settore, distribuiti su un'area espositiva di 4.400 metri quadrati, e di oltre 1.000 operatori economici.

Cosa offre

I partecipanti hanno avuto la possibilità di:

- scoprire in anteprima le novità del Catalogo 2026 e lasciarsi ispirare dalle principali tendenze di mercato;
- dialogare direttamente con i fornitori, condividere esperienze e creare nuove opportunità di business;
- accedere a un ecosistema integrato di soluzioni digitali, strategie di marketing e servizi logistici;
- incontrare esperti del settore e scoprire soluzioni personalizzate e strategie su misura per il proprio business.

Il programma, inoltre, è stato arricchito di eventi formativi mirati, dedicati in particolare all'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei rapporti commerciali e alle evoluzioni normative in materia di gestione dei rifiuti, con l'obiettivo di offrire ai partecipanti contenuti di valore e strumenti utili per aggiornarsi e affrontare in modo strategico le sfide del mercato.



Training days

Che cosa sono

I Training Days, avviati nel 2025 e, grazie all'ottimo riscontro ottenuto, riproposti anche nel 2026, sono iniziative dedicate alla formazione e all'approfondimento su prodotto, tecniche di vendita e strategie di marketing. Rivolti a rivenditori, forza vendita, marketing specialist e product manager, offrono l'opportunità di confrontarsi con esperti del settore e di acquisire competenze pratiche, aggiornate e immediatamente applicabili, contribuendo alla crescita professionale lungo tutta la filiera.

Come sono strutturati

Gli incontri si svolgono in presenza e sono condotti da professionisti altamente qualificati nelle aree prodotto, marketing e vendite, in grado di offrire competenze specialistiche e una visione concreta delle dinamiche di mercato. Il percorso formativo si distingue per un approccio pratico e interattivo in cui i partecipanti hanno l'opportunità di conoscere da vicino le novità di prodotto, cimentarsi in simulazioni di vendita ed esercitazioni operative, confrontarsi con altri professionisti del settore e sviluppare relazioni di valore in un contesto informale, coinvolgente e stimolante.

Competenze sviluppate

Partecipare ai Training Days consente di:

- approfondire categorie di prodotto in cui la conoscenza tecnica rappresenta un fattore distintivo;
- sviluppare una maggiore familiarità con il mercato del facility management;
- acquisire una maggiore consapevolezza delle dinamiche di vendita, sviluppare strumenti e competenze per migliorare l'approccio commerciale, personalizzare efficacemente la proposta di valore e rafforzare il proprio personal branding;
- supportare e consigliare i clienti diventando il loro punto di riferimento.

Nell'ambito dei Training Days, si dedica attenzione anche ai prodotti sostenibili. Attraverso momenti di approfondimento dedicati, i partecipanti possono conoscerne le peculiarità e il valore aggiunto, acquisendo competenze utili a sensibilizzare la clientela e a favorire una cultura d'acquisto sempre più orientata alla responsabilità ambientale e all'innovazione sostenibile.

I numeri dell'iniziativa

Nel 2025 sono stati realizzati 5 incontri presso la sede di Tribiano (MI). Per il 2026 sono in programma 8 appuntamenti in presenza, 4 a Tribiano e 4 nella nuova sede di Roma.



3.2. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti

Come distributori di prodotti per ambienti di lavoro, consideriamo la sicurezza, la conformità normativa e la trasparenza delle informazioni elementi essenziali della qualità del servizio offerto. Pur non intervenendo nella progettazione o produzione dei beni commercializzati, ci assumiamo la responsabilità di garantire che ogni prodotto sia accompagnato da documentazione completa, aggiornata e conforme ai requisiti applicabili.

Per questo adottiamo un processo strutturato di verifica preventiva che precede l'inserimento di qualsiasi articolo a catalogo. Richiediamo ai fornitori certificazioni, schede tecniche



e di sicurezza, informazioni sull'etichettatura, sulle modalità d'uso e smaltimento, oltre a eventuali dichiarazioni ambientali. La documentazione viene controllata, validata e monitorata nel tempo, con

particolare attenzione agli aggiornamenti normativi e alla validità delle certificazioni.

La trasparenza verso il cliente rappresenta uno dei punti di forza del nostro approccio. Le informazioni raccolte vengono rese disponibili attraverso il portale di vendita, consentendo scelte d'acquisto più consapevoli sotto il profilo della sicurezza, della conformità e della sostenibilità. A supporto di questo sistema, svolgiamo attività di monitoraggio continuo e verifiche a campione sull'etichettatura e sulla documentazione associata ai prodotti.

L'attenzione alla sicurezza riguarda anche i processi logistici. Ogni nuovo prodotto o aggiornamento normativo viene valutato per identificare eventuali impatti sulle attività di approvvigionamento, stoccaggio e distribuzione. Per le categorie soggette a requisiti specifici, come i prodotti

alimentari, adottiamo procedure dedicate che garantiscono rintracciabilità e corretta gestione delle scadenze.

Dalle nostre valutazioni emerge che circa il 50% delle categorie merceologiche che gestiamo è soggetto a normative con potenziali impatti sulla salute e sicurezza degli utilizzatori, mentre tutte le categorie sono interessate da obblighi di informazione ed etichettatura. Nel 2025 non sono stati registrati casi di non conformità relativi ai prodotti commercializzati né irregolarità nelle informazioni fornite ai clienti, confermando l'efficacia dei controlli adottati.

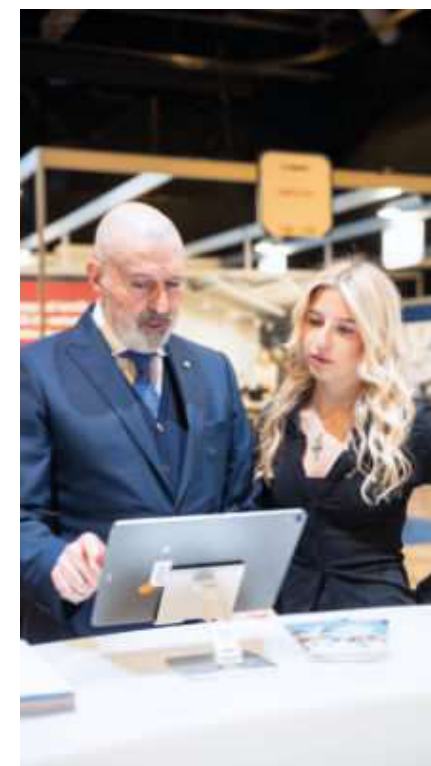
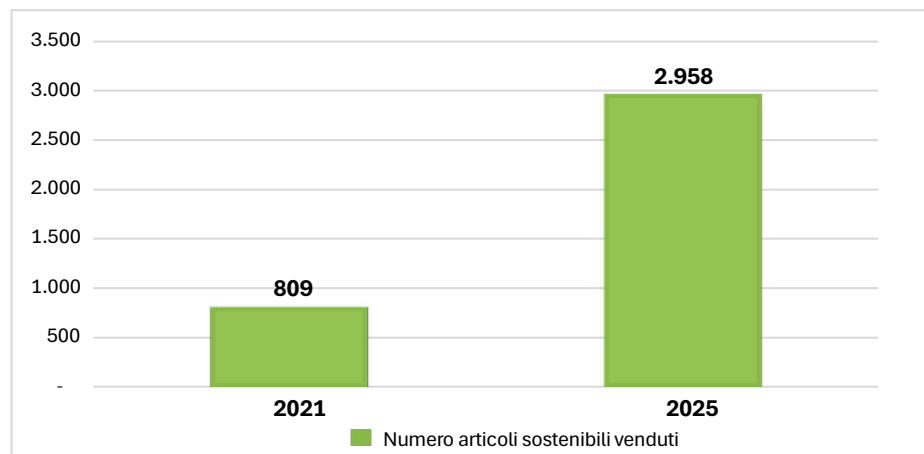


Grafico 3-1

**Ampliamento gamma prodotti sostenibili
venduti da Odpiù S.p.A. (anni 2021, 2025)**



3.3. Sostenibilità dell'offerta: il nostro approccio

Per una realtà come la nostra, specializzata nella commercializzazione di prodotti e soluzioni per ambienti di lavoro, il principale contributo alla sostenibilità si sviluppa lungo la catena del valore attraverso le scelte di assortimento che proponiamo ai clienti. Pur non essendo produttori, possiamo influenzare in modo significativo gli impatti ambientali associati agli acquisti delle organizzazioni, orientando la domanda verso prodotti caratterizzati da minore consumo di risorse, maggiore contenuto di materiale riciclato, migliori prestazioni ambientali e una più elevata circolarità.

Negli ultimi anni abbiamo progressivamente integrato criteri ambientali e principi di economia circolare nei processi di selezione e gestione dell'assortimento, con l'obiettivo di ampliare l'offerta di prodotti sostenibili e accompagnare i clienti verso scelte d'acquisto a minore impatto ambientale. Questo percorso ha portato a risultati concreti: i prodotti sostenibili venduti sono passati da 809 nel 2021 a 2.958 nel 2025 e rappresentano oggi l'11% dei codici venduti e il 14,3% del fatturato complessivo. Si tratta di un'evoluzione che conferma, da un lato, l'efficacia delle azioni intraprese e, dall'altro, la crescente attenzione del mercato verso soluzioni con migliori performance ambientali. I risultati conseguiti, che rafforzano la validità della strategia adottata, hanno consentito di raggiungere in anticipo l'obiettivo di

incrementare la quota di fatturato generata dai prodotti green definito nel nostro percorso di sostenibilità; conseguire la certificazione FSC®, che rafforza l'impegno nella gestione responsabile delle risorse forestali. Consapevoli dell'importanza di proseguire su questo percorso, abbiamo compiuto anche un altro piccolo passo: il catalogo dei nostri prodotti è stato stampato dal fornitore su carta certificata PEFC.

La crescita dell'offerta sostenibile è stata accompagnata da un rafforzamento dei processi interni di valutazione, monitoraggio e conservazione. Che ci consentono di garantire elevati livelli di trasparenza e tracciabilità prevenendo il rischio di comunicazioni fuorvianti e rafforzando la credibilità dell'offerta. Per evitare qualsiasi rischio di greenwashing, abbiamo definito criteri oggettivi e formalizzati per identificare i prodotti sostenibili presenti a catalogo. In



particolare, rientrano nella categoria dei prodotti sostenibili gli articoli supportati da certificazioni riconosciute di parte terza oppure da dichiarazioni ambientali conformi a standard internazionali inclusi i riferimenti alle normative ISO o ai CAM (Criteri Ambientali Minimi stabiliti dal ministero dell'ambiente per guidare gli acquisti sostenibili delle pubbliche amministrazioni).

Offriamo al cliente strumenti che rendono semplice l'identificazione delle soluzioni sostenibili. In particolare, il nostro catalogo e il portale e-commerce consentono ai clienti di individuare in modo semplice i prodotti dotati di caratteristiche ambientali qualificate, facilitando scelte di acquisto più consapevoli e coerenti con i propri obiettivi di sostenibilità. Le informazioni



ambientali associate ai prodotti vengono costantemente aggiornate e rese facilmente consultabili, contribuendo ad aumentare la trasparenza dell'offerta.

Guardando al futuro, l'azienda intende proseguire nell'ampliamento dell'offerta, nell'ulteriore rafforzamento dei criteri di selezione e nella strutturazione dei processi di qualifica dei fornitori, con l'obiettivo di consolidare un modello di business sempre più coerente con i principi della sostenibilità ambientale e di accompagnare clienti e partner in questo percorso di evoluzione.

3.4. Privacy dei clienti

Negli ultimi anni abbiamo ampliato il nostro modello di business, affiancando alla commercializzazione un'offerta di servizi sempre più evoluta. Questa crescita ha modificato in profondità anche il perimetro delle nostre responsabilità: oggi, accanto alla gestione di prodotti e flussi logistici, presidiamo ogni giorno informazioni sensibili, riservate e strategiche, spesso riferite non solo ai nostri clienti diretti, ma anche ai loro clienti finali. La protezione dei dati è quindi diventata un elemento essenziale del nostro modo di operare.

Per noi la sicurezza informativa contribuisce in modo distintivo alla qualità della nostra offerta e alla solidità della nostra affidabilità. Per questo nel 2024 abbiamo avviato il percorso per adottare un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni conforme

alla ISO/IEC 27001, con obiettivo di ottenere la certificazione entro il 2026. Si tratta di una scelta volontaria e strategica, che conferma la volontà di distinguerci per trasparenza, responsabilità e qualità dei servizi offerti.

Abbiamo costruito questo percorso partendo da basi già solide: infrastrutture IT robuste, processi tracciati e sistemi di protezione consolidati. Nel 2024 abbiamo rafforzato ulteriormente il presidio aggiornando le infrastrutture, definendo nuove policy, avviando verifiche strutturate e pianificando per attività formative rivolte alle funzioni coinvolte nella gestione delle informazioni critiche. A conferma della solidità del sistema, nel 2025 non si sono verificati incidenti legati alla perdita, alla compromissione o all'uso improprio dei dati.

Il nostro approccio integra aspetti tecnologici, organizzativi e culturali. Utilizziamo sistemi di protezione multilivello, strumenti di monitoraggio continuo, soluzioni di backup e cifratura dei dati, oltre a rigorosi controlli degli accessi basati sui ruoli. Tutti i processi che prevedono il trattamento di informazioni vengono mappati e valutati in funzione del rischio, così da applicare misure di sicurezza adeguate alla loro criticità.

Per noi proteggere le informazioni significa tutelare riservatezza, integrità, disponibilità e privacy, ma anche sostenere una crescita solida e credibile. È così che la sicurezza dei dati diventa un fattore concreto di fiducia e un plus della nostra organizzazione.



4 - LE PERSONE



Obiettivi ONU Agenda 2030



4.1 - Il personale: la nostra risorsa strategica

Nel Gruppo GDN riconosciamo nelle persone un elemento centrale della crescita aziendale e, soprattutto, della sua sostenibilità nel lungo periodo. È grazie all'impegno, alla professionalità e alla motivazione dei nostri collaboratori e collaboratrici che affrontiamo con successo le sfide del mercato, promuoviamo l'innovazione e costruiamo relazioni solide e durature con clienti, partner e comunità. Per questo motivo, investire nelle persone è per noi una scelta irrinunciabile. Nel corso degli anni abbiamo sviluppato una visione della sostenibilità che integra in modo strutturale la responsabilità sociale all'interno della nostra strategia aziendale. Riteniamo infatti che un'organizzazione possa dirsi realmente sostenibile solo se rispetta e promuove i diritti umani, garantisce condizioni di lavoro eque e sicure, valorizza la diversità e assume un ruolo attivo nel miglioramento della qualità della vita delle persone.

All'interno della nostra strategia abbiamo individuato alcuni pilastri fondamentali:

Rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali:

- rifiutiamo ogni forma di lavoro minorile o forzato;
- garantiamo ai lavoratori la libertà di associazione e di contrattazione collettiva;
- rispettiamo i limiti orari stabiliti dalla normativa, assicurando un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;

- offriamo retribuzioni conformi al contratto collettivo nazionale e che assicurino un livello di vita dignitoso al dipendente e alla famiglia;
- promuoviamo un ambiente di lavoro in cui ogni persona sia trattata con dignità e nel rispetto della normativa, anche nei casi in cui sia necessario ricorrere a misure disciplinari, che sono stabilite in ottemperanza alle normative vigenti.

Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

- ci impegniamo attivamente a garantire ambienti sicuri e salubri;
- rispettando la normativa nazionale, implementiamo un sistema di gestione della sicurezza efficace e orientato al miglioramento continuo;
- diffondiamo la cultura della prevenzione attraverso corsi di formazione, aggiornamenti periodici e una responsabilizzazione costante del personale.

Gestione delle carriere e dei processi formativi:

- valutiamo i candidati in fase di selezione sulla base delle competenze e del potenziale, evitando qualsiasi forma di discriminazione;
- durante il percorso lavorativo, offriamo opportunità di sviluppo professionale e percorsi di crescita meritocratica;

nella fase di uscita dall'organizzazione manteniamo un approccio improntato al rispetto e alla trasparenza, garantendo la compliance normativa.

Diversità, equità e inclusione:

- promuoviamo politiche orientate alla parità di trattamento, assicurando a tutti e tutte pari accesso alle opportunità aziendali;
- favoriamo ambienti inclusivi in cui si valorizzano le differenze e si combattono attivamente discriminazioni, molestie o comportamenti vessatori;
- riteniamo che la diversità generi valore e innovazione, contribuendo a una cultura aziendale più aperta e dinamica.

Territorio, stakeholder esterni e distribuzione del valore:

- sosteniamo lo sviluppo sociale, culturale e ambientale delle comunità locali in cui operiamo, attraverso iniziative concrete;
- promuoviamo un dialogo costante con tutti gli stakeholder, ascoltandone le esigenze e coinvolgendoli nei processi decisionali più rilevanti;
- miriamo a condividere il valore generato lungo l'intera catena, costruendo relazioni fondate su rispetto, equità e crescita reciproca

Catena di fornitura:

vogliamo costruire una supply-chain che condivida e applichi i nostri principi di equità, inclusione e sostenibilità sociale.

Agendo secondo il principio della trasparenza precisiamo che, a partire dal 2024, abbiamo avviato un processo di rilevazione costante e sistematico degli indicatori per la responsabilità sociale nell'ottica di monitorare i processi aziendali e definire percorsi di

miglioramento continuo e che nel 2026 avvieremo un processo formale per la valutazione della supply chain per la responsabilità sociale.

A completamento del nostro approccio responsabile, garantiamo la protezione dei dati personali dei nostri dipendenti, nel pieno rispetto del Regolamento Europeo (GDPR) e della normativa italiana vigente. I dati vengono trattati in modo sicuro e riservato, utilizzando tecnologie aggiornate e processi rigorosi per prevenire accessi non autorizzati o utilizzi impropri. Tutti i collaboratori e le collaboratrici coinvolti/e nel trattamento dei dati ricevono adeguata formazione e operano secondo criteri di trasparenza, proporzionalità e minimizzazione. Per noi, la tutela della privacy è un valore fondamentale e parte integrante della nostra cultura aziendale.

Attraverso questo impegno costante, vogliamo consolidare la fiducia dei nostri stakeholder e costruire un modello d'impresa che sia davvero generatore di benessere collettivo, equità e sviluppo sostenibile.

4.2 - Le persone che fanno il Gruppo

Al 31 dicembre 2025, la nostra forza lavoro è composta da 139 dipendenti, che rappresentano il cuore pulsante della nostra organizzazione e il motore principale delle nostre attività quotidiane. La distribuzione per genere è sostanzialmente equilibrata: 70 donne (50,4%) e 69 uomini (49,6%), a testimonianza di una cultura aziendale improntata all'inclusività e alla parità di opportunità. Un aspetto che riteniamo

particolarmente significativo è l'elevata stabilità contrattuale: il 99,3% delle persone (138 su 139) è assunto con contratto a tempo indeterminato. Questo dato riflette la nostra scelta strategica di investire in rapporti di lavoro duraturi, fondati sulla fiducia e sulla crescita reciproca.

Attualmente, 13 dipendenti lavorano con contratto part-time. Siamo attenti alle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e privata e, compatibilmente con le necessità organizzative, cerchiamo di venire incontro alle richieste di flessibilità.

Siamo orgogliosi della diversità culturale che caratterizza il nostro team: il 36% dei lavoratori non è di origine italiana,

rendendo la nostra un'organizzazione autenticamente multietnica. Valorizziamo le differenze come una risorsa fondamentale per la crescita dell'azienda e crediamo che la varietà di esperienze e punti di vista rappresenti un'opportunità.

Dal punto di vista geografico, la distribuzione dei nostri collaboratori e collaboratrici è fortemente legata alla localizzazione delle sedi operative. Il 22% risiede a Milano e provincia, in prossimità del sito di Tribiano (MI), mentre il 44% vive a Pavia e provincia, vicino ai nostri centri logistici di Stradella e San Cipriano Po. Altri 31 dipendenti abitano comunque in Lombardia, sempre nelle vicinanze delle sedi aziendali. Solo 19 persone risiedono

fuori regione, di cui 11 operano presso le Società/unità organizzative dislocate a Roma. Il fatto che la grande maggioranza delle persone viva vicino al luogo di lavoro non solo riduce significativamente gli impatti ambientali legati agli spostamenti quotidiani, ma contribuisce anche a migliorare la qualità della vita, riducendo tempi e costi di trasporto e aumentando il tempo a disposizione per sé e per la famiglia.

Sotto il profilo anagrafico, ci presentiamo come una realtà ben bilanciata tra esperienza e rinnovamento: il 13,67% dei dipendenti ha meno di 30 anni, il 53,96% si colloca nella fascia tra i 30 e i 50 anni, e il 32,37% ha più di 50 anni. Questa distribuzione equilibrata ci permette di coniugare il valore dell'esperienza e della continuità con la spinta innovativa portata dalle nuove generazioni. Riteniamo fondamentale favorire l'inserimento e la crescita dei giovani all'interno della nostra organizzazione, creando le condizioni per uno sviluppo professionale solido e strutturato, anche attraverso percorsi formativi dedicati, valorizzando al contempo l'esperienza delle persone over 50 come risorsa chiave per il trasferimento delle competenze.

Oltre ai nostri dipendenti diretti, la forza lavoro complessiva comprende anche personale esterno, che ricopre un ruolo strategico in alcune attività. Abbiamo affidato la gestione logistica di GDN Logistica S.p.A. a una società di servizi, che impiega 72 lavoratori e lavoratrici. Questa scelta ci consente di concentrarci sul nostro core business e al tempo stesso di garantire elevati standard di efficienza e qualità nei servizi, grazie al supporto di partner specializzati.

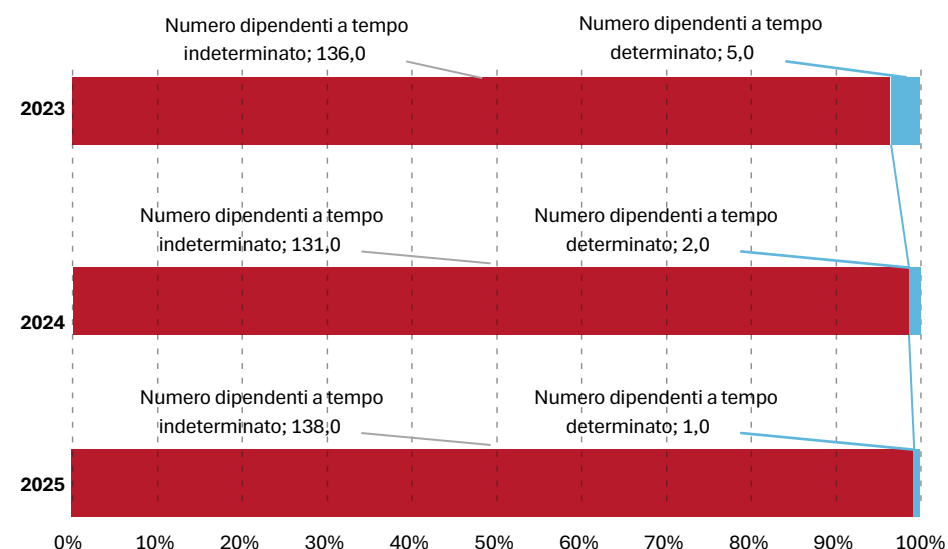
A questi si aggiungono 37 lavoratori e lavoratrici somministrati, impiegati sostanzialmente da Odpiù S.p.A. per gestire i picchi stagionali di attività o per affrontare fasi di transizione. Utilizziamo il lavoro interinale anche come strumento di valutazione, in vista di possibili assunzioni a tempo indeterminato, quando emergono profili coerenti con i nostri bisogni organizzativi. Il personale interinale che si è distinto per competenze e attitudine è stato infatti stabilizzato: nel 2025, in particolare, 6 persone hanno visto la trasformazione del proprio contratto da somministrazione a rapporto di lavoro dipendente, a riprova della nostra volontà di riconoscere e premiare il valore delle persone.

Crediamo nei giovani e investiamo nel loro futuro attraverso percorsi di inserimento per neodiplomati, orientati a una possibile stabilizzazione, e tramite la collaborazione con scuole e istituti del territorio per favorire la loro formazione pratica e professionale. Nella nostra squadra, nel 2025, è presente uno stagista attivo nell'area Marketing. Il numero degli stagisti è sempre volutamente contenuto, per garantire un adeguato affiancamento e un'esperienza formativa di qualità.

In sintesi, la nostra forza lavoro riflette una realtà professionale inclusiva, stabile, territorialmente radicata e orientata al benessere delle persone. L'attenzione alla qualità dell'ambiente lavorativo, la valorizzazione della diversità, la centralità della formazione e l'impegno nella costruzione di relazioni durature sono elementi che guidano quotidianamente le nostre politiche del personale.

Grafico 4-1

Suddivisione dipendenti del Gruppo per tipologia contrattuale (tempo indeterminato - determinato; anni 2025-2023)



Tutte le statistiche relative ai dipendenti sono state effettuate partendo dai criteri adottati per il computo dei dipendenti al GRI 2-7 (numero persone al 31 dicembre dell'anno di riferimento).

Grafico 4-2

Suddivisione dipendenti del Gruppo per tipologia di impiego
(full time - part time; anni 2023-2025)

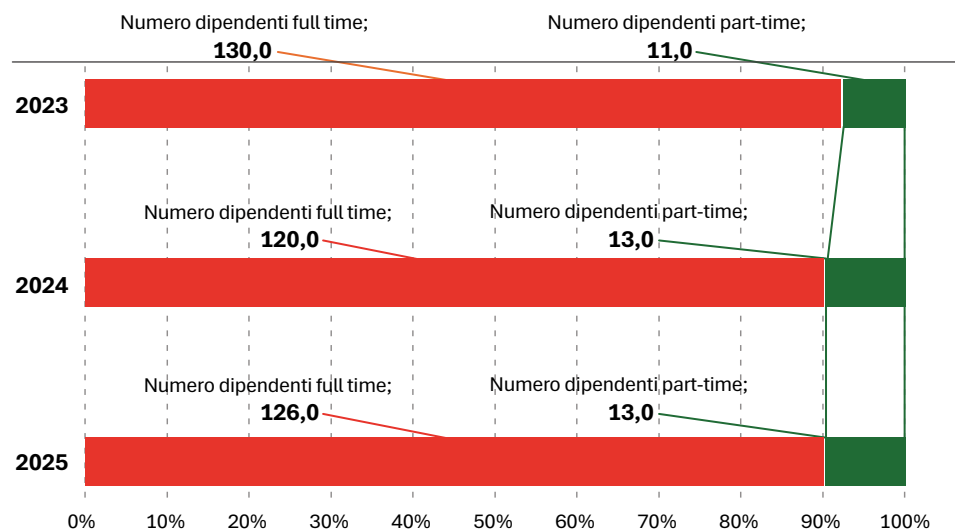


Grafico 4-3

Ripartizione dipendenti del Gruppo per area di nascita
(anno 2025)

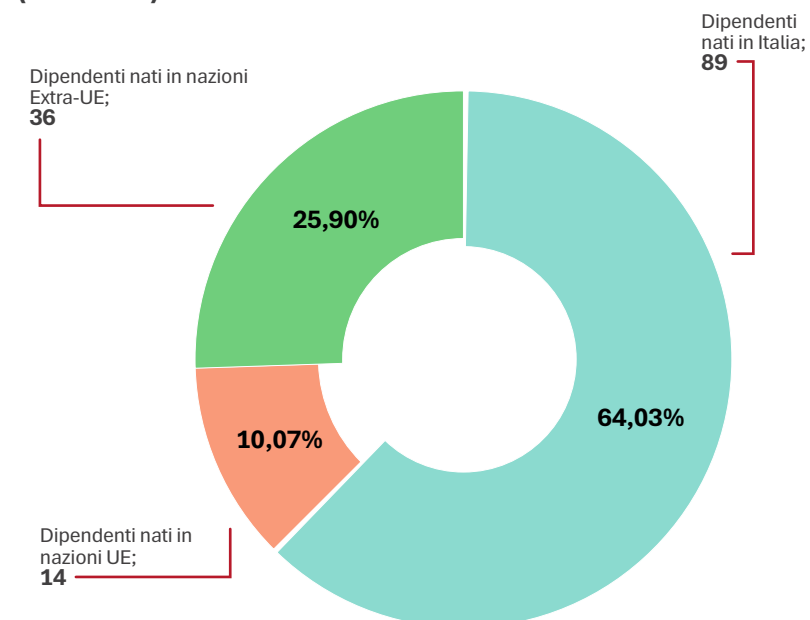


Figura 4-1

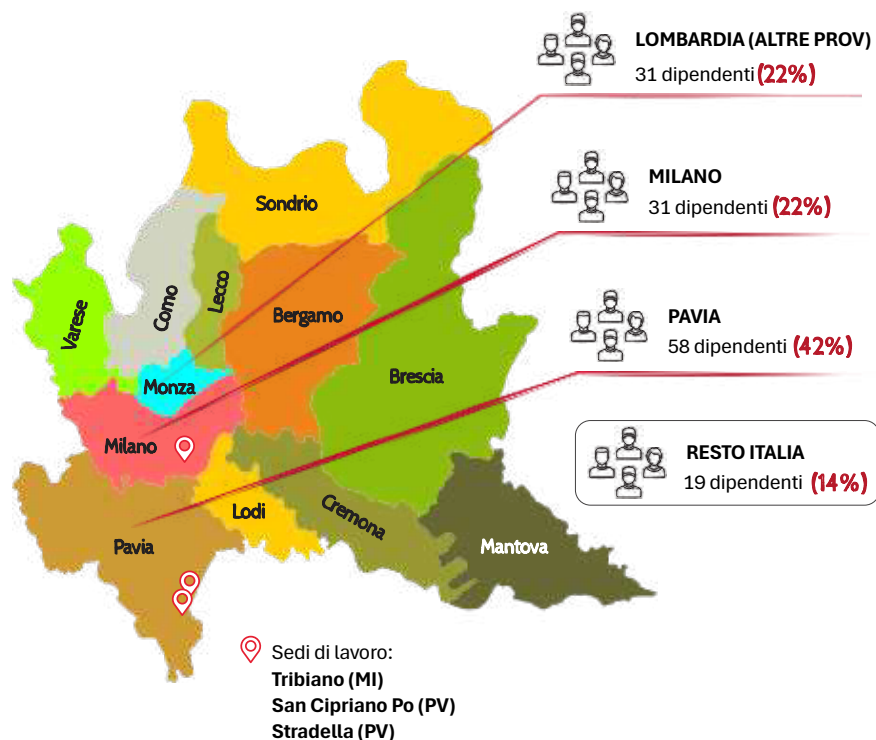
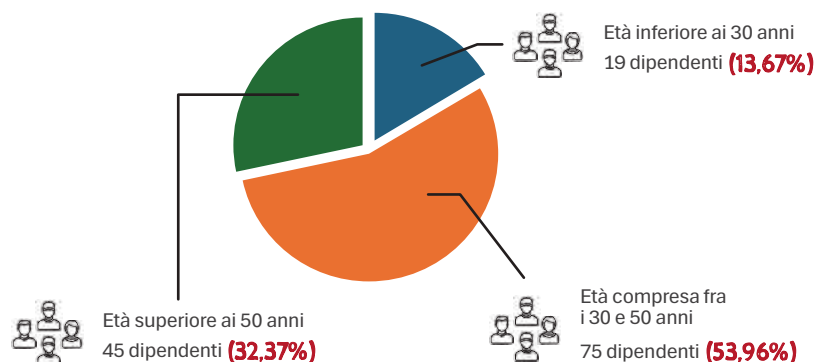
Composizione dipendenti per area di residenza (anno 2025)

Grafico 4-4

Composizione dipendenti per fascia di età (anno 2025)**4.3 - Il percorso delle persone in azienda: dall'ingresso all'uscita**

Le persone rappresentano un elemento centrale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per la creazione di valore condiviso. Per questo il Gruppo adotta un approccio integrato alla gestione delle risorse umane, accompagnando ogni lavoratore e lavoratrice lungo l'intero ciclo di vita aziendale: dall'assunzione all'inserimento, dalla valorizzazione delle competenze fino all'eventuale uscita dall'organizzazione.

Il nostro obiettivo è creare un'esperienza lavorativa positiva, equa e inclusiva, capace di riconoscere competenze, potenziale e aspirazioni individuali, favorendo al tempo stesso la crescita professionale e il senso di appartenenza.

Nel 2025 abbiamo proseguito il percorso di valorizzazione delle competenze attraverso un approccio integrato, che ha combinato formazione tecnico-professionale, aggiornamento operativo e percorsi specifici sulle soft skills, con particolare attenzione a leadership, coaching, negoziazione e comunicazione. Tali iniziative si sono inserite in un progetto più ampio di crescita di figure apicali e ad alto potenziale, anche attraverso momenti di affiancamento e mentoring finalizzati al trasferimento di conoscenze aziendali, esperienze e competenze chiave.

Nel corso dell'anno le ore complessive di formazione sono state pari a 1.862, in diminuzione rispetto alle 2.821 ore del 2024. Tale riduzione è riconducibile principalmente al completamento di alcuni percorsi formativi avviati negli anni precedenti e alla conclusione della fase più intensa di formazione informatica collegata all'implementazione di SAP. Le ore dedicate

FASI DEL PERCORSO	IL NOSTRO APPROCCIO	STRUMENTI E AZIONI PRINCIPALI
ASSUNZIONE	Promuoviamo processi di selezione trasparenti, oggettivi e coerenti con le esigenze organizzative, nel rispetto delle pari opportunità e senza alcuna forma di discriminazione.	Valutazione dei fabbisogni da parte dei responsabili, approvazione della Direzione, verifica delle competenze interne, pubblicazione delle ricerche su diversi canali, colloqui strutturati e valutazione delle competenze tecniche e valoriali.
INSERIMENTO	Consideriamo l'ingresso in azienda un momento fondamentale per costruire fin da subito un rapporto positivo, consapevole e partecipato.	Welcome kit, consegna dotazioni aziendali, presentazione dell'organizzazione, incontro con HR e responsabile diretto, affiancamento e tutoraggio per il personale operativo.
VALORIZZAZIONE E CRESCITA	Investiamo nello sviluppo delle competenze, nella condivisione della conoscenza e nella crescita professionale delle persone, con percorsi sempre più mirati e coerenti con gli obiettivi aziendali.	Mappatura delle competenze, matrici di competenza, piani formativi annuali, formazione tecnico-professionale, soft skills, percorsi per figure apicali e ad alto potenziale, valutazione qualitativa delle performance.
USCITA	Gestiamo la conclusione del rapporto di lavoro con rispetto, responsabilità e attenzione, valorizzando il feedback come occasione di miglioramento.	Colloqui di ascolto, raccolta delle motivazioni, eventuali percorsi di outplacement con società specializzate.

alle competenze informatiche sono infatti passate da 502 nel 2024 a 222 nel 2025.

La formazione tecnico-professionale di carattere generale si è attestata a 1.111 ore, rispetto alle 2.087 ore del 2024, a seguito di una scelta consapevole di orientare gli interventi verso percorsi più mirati e specialistici. È rimasto invece costante l'impegno nella formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con 249 ore complessivamente erogate, in linea con l'anno precedente.

Negli ultimi mesi del 2025 è stato inoltre avviato un progetto pilota sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale come strumento di supporto operativo e di miglioramento dell'efficienza dei processi. I risultati positivi hanno portato la Direzione a pianificarne l'estensione nel 2026 a tutti i dipendenti delle società del Gruppo.

La mappatura delle competenze continua a rappresentare uno strumento importante per rendere più chiari i ruoli, orientare i percorsi formativi e supportare processi di selezione e crescita sempre più oggettivi. L'obiettivo del Gruppo è rendere questo approccio progressivamente più diffuso, fino a coinvolgere in modo sistematico tutte le persone entro il 2028.

Accanto agli strumenti formali, manteniamo centrale il dialogo quotidiano tra Direzione, Risorse Umane, responsabili di funzione e persone. Attraverso gruppi di lavoro interfunzionali, momenti di confronto e canali di ascolto costante, ci impegniamo a individuare soluzioni concrete, migliorare l'organizzazione del lavoro e favorire un ambiente positivo, collaborativo e attento al benessere delle persone.

4.4 - Il nostro welfare aziendale: un'azienda a misura di persona

Sappiamo quanto sia importante poter contare su un equilibrio tra lavoro e vita privata e avere accesso a servizi che migliorano concretamente il quotidiano. Proprio da questa consapevolezza nasce il nostro Piano Welfare: un insieme di iniziative pensate per stare accanto alle persone e alle loro famiglie.

IL PIANO DI WELFARE

Il Piano si articola in sei principali strumenti, tutti attivi e apprezzati in azienda, con un approccio flessibile e personalizzabile.

1. Credito Welfare

Ogni anno mettiamo a disposizione del personale a tempo indeterminato un Credito Welfare, da utilizzare in completa autonomia su una piattaforma online dedicata. L'importo è riproporzionato in caso di part-time o assunzioni in corso d'anno e può essere speso in diversi ambiti: dalla scuola alla salute, dalla previdenza ai trasporti,

passando per buoni acquisto, attività culturali o sportive, viaggi, spese mediche e persino il rimborso degli interessi sui mutui.

Grazie alla piattaforma, ogni persona può gestire in modo semplice e trasparente il proprio credito e scegliere ciò che davvero le serve, in base alle sue esigenze personali e familiari. Nel 2025 abbiamo destinato a questo strumento circa 140 mila euro, confermando la volontà di continuare su questa strada.

2. Bonus Bebè

Sostenere la genitorialità significa anche permettere alle persone di vivere con maggiore serenità i primi anni di vita del proprio figlio. Per questo motivo, a tutte le neomamme e ai neopapà assunti a tempo indeterminato viene riconosciuto un bonus mensile di 250 euro lordi per i primi tre anni di vita del bambino: un aiuto concreto che accompagna le famiglie nella quotidianità.

L'impegno attivo a favore dei neogenitori è confermato anche dai tassi di rientro e fidelizzazione a seguito dell'utilizzo del congedo parentale: tutte le persone che hanno usufruito del congedo parentale sono rientrate al lavoro e, a distanza di 12 mesi,

Tabella 4-1: GRI 404-1

Ore di formazione totali e pro-capite per genere e categoria (anni 2025-2023)

	ANNO 2025		ANNO 2024		ANNO 2023		DELTA % 2025 vs 2024	
	NUM. ORE	ORE PRO-CAPITE	NUM. ORE	ORE PRO-CAPITE	NUM. ORE	ORE PRO-CAPITE	NUM. ORE	ORE PRO-CAPITE
TOTALE	1.862,2	13,4	2.821,0	21,2	2.296,5	16,3	-34,0%	-36,8%
Donne	1.110,5	15,9	1.852,0	28,5	1.319,5	19,4	-40,0%	-44,3%
Uomini	751,7	10,9	969,0	14,3	977,0	13,4	-22,4%	-23,6%
QUADRI	204,3	12,0	199,0	16,6	236,0	23,6	2,6%	-27,6%
Donne	56,5	14,1	56,0	18,7	82,0	27,3	0,9%	-24,3%
Uomini	147,8	11,4	143,0	15,9	154,0	22,0	3,3%	-28,4%
IMPIEGATI	1.564,9	19,8	2.574,0	32,2	1.990,5	24,0	-39,2%	-38,4%
Donne	1.025,0	19,7	1.784,0	36,4	1.167,5	22,9	-42,5%	-45,9%
Uomini	539,9	20,0	790,0	25,5	823,0	25,7	-31,7%	-21,5%
OPERAI	93,0	2,2	48,0	1,2	70,0	1,5	93,8%	84,6%
Donne	29,0	2,1	12,0	0,9	70,0	5,0	141,7%	125,0%
Uomini	64,0	2,2	36,0	1,3	0,0	0,0	77,8%	71,3%

Ore di formazione totali ripartite per genere e categoria per gli anni 2025-2023. Le ore pro-capite sono calcolate dividendo le ore di formazione complessive (suddivise per genere e categoria) al corrispondente numero di teste presenti al 31 dicembre dell'anno di riferimento (criterio utilizzato per determinare il numero dei dipendenti al GRI 2.7).

Grafico 4-5

Ore di formazione ripartite per tipologia (anni 2025-2023)

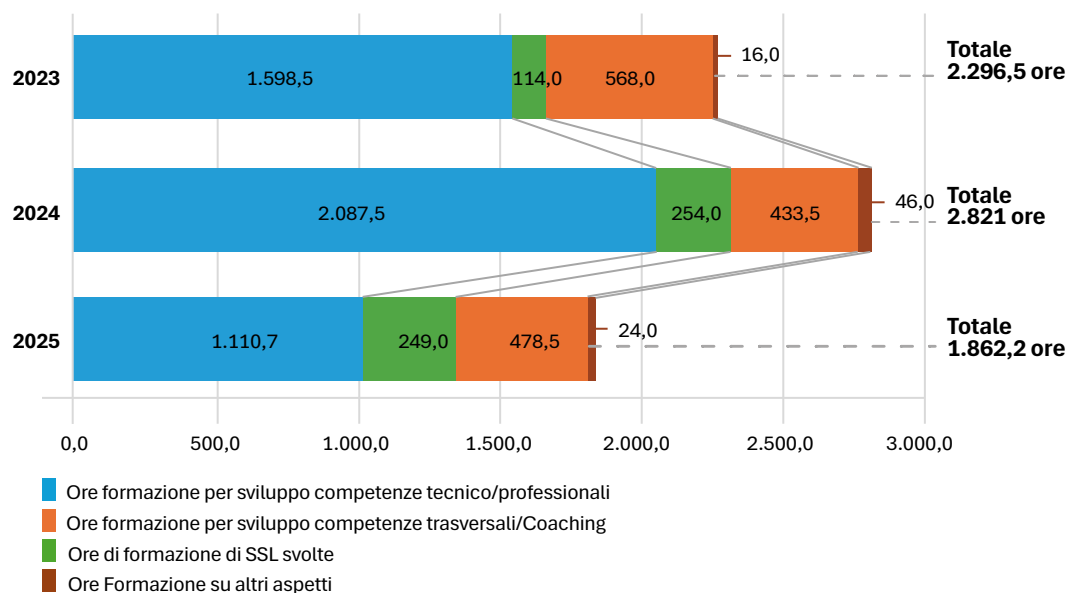
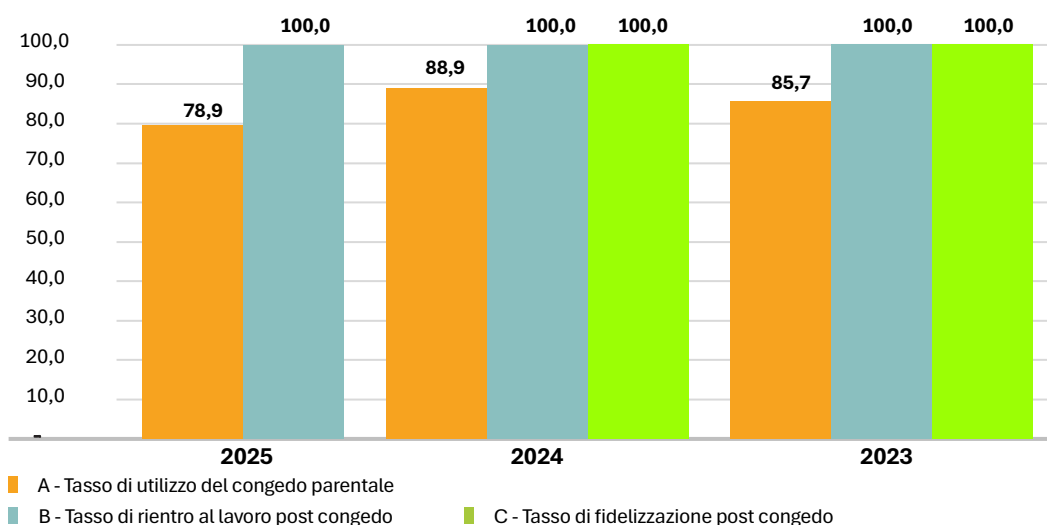


Grafico 4-6

Tassi di utilizzo, rientro e fidelizzazione del congedo parentale (anni 2025-2023)



risultavano ancora presenti in azienda, registrando un tasso di fidelizzazione del 100%.

3. Bonus Scuola

Anche nel 2025, in occasione della ripresa dell'anno scolastico, abbiamo offerto un buono acquisto da utilizzare sulla piattaforma Odpì per l'acquisto di cancelleria e altri prodotti. Un piccolo sostegno alle famiglie, in un momento in cui le spese tendono a concentrarsi.

4. Buoni pasto

Tutti i nostri dipendenti, compresi i lavoratori e le lavoratrici a tempo determinato e gli interinali (tranne durante il periodo di prova), ricevono buoni pasto giornalieri. Un benefit semplice ma importante, che ha un impatto reale sul potere d'acquisto e migliora la gestione della pausa pranzo.

5. Assistenza sanitaria integrativa

La salute non è mai un tema secondario. Tutti i nostri dipendenti possono contare sulla copertura sanitaria integrativa prevista dal contratto nazionale. Inoltre, l'azienda offre ai quadri un check-up completo per monitorare lo stato di salute.

6. Premi di risultato e incentivi

Dal 2021, per i lavoratori della sede di San Cipriano (Odpì S.p.A.), è attivo un premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi di performance. Per il 2025, l'importo massimo erogabile è di 924 euro lordi.

7. Progetto "Librerie della Pace"

Il progetto, avviato nell'aprile 2025, prevede la realizzazione in ogni sede di un angolo dedicato con libri a disposizione per tutta la popolazione aziendale, pensati per ispirare fiducia nella pace e infondere speranza a grandi e piccoli: le librerie prevedono il riassortimento tematico periodico e collaboratori e collaboratrici possono attingere gratuitamente agli scaffali sia per sé sia per le proprie famiglie. La selezione dei titoli, a seconda del tema, viene fatta in collaborazione con una libreria indipendente di Milano, MaMi Libri & Birra, e si avvale delle competenze dei librai per garantire qualità e attenzione nella scelta.



Vita privata e lavoro? Cerchiamo il giusto equilibrio

Crediamo che il benessere passi anche dalla possibilità di vivere il lavoro in modo sostenibile. Per questo abbiamo introdotto diverse misure per rendere l'organizzazione del tempo più flessibile:

- l'orario settimanale è di 39 ore;
- la Vigilia di Natale, nel 2025, tutti sono rimasti a casa con regolare retribuzione e senza l'utilizzo di ferie/permessi: il nostro "Christmas Eve" è un momento per sé, la famiglia e le persone care;
- promuoviamo lo smart working in modo strutturato: gli impiegati di GDN S.p.A. e di Odpiù S.p.A. possono lavorare da remoto rispettivamente uno e due giorni a settimana. Il venerdì gli uffici di Tribiano restano chiusi così da favorire il benessere personale, l'organizzazione aziendale e allo stesso tempo contribuire alla riduzione dei consumi energetici;
- per il personale logistico abbiamo previsto piani di flessibilità oraria volti a ottimizzare il servizio aziendale e, al contempo, a favorire l'organizzazione familiare del personale.



4.5 - Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani

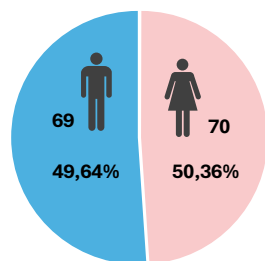
In GDN crediamo fermamente che la diversità, l'inclusione e il rispetto dei diritti umani siano valori fondamentali per costruire un ambiente di lavoro sano, equo e capace di valorizzare ogni persona. Vogliamo essere una realtà in cui tutte e tutti possano sentirsi accolti, ascoltati e rispettati, indipendentemente dal genere, dalla provenienza culturale, dalla condizione fisica o da qualsiasi altra caratteristica personale.

Quando si parla di diversità di genere, i numeri raccontano già molto. La nostra forza lavoro complessiva è equamente suddivisa tra uomini e donne, con una predominanza femminile tra gli impiegati (66%).

Tuttavia, sappiamo che c'è ancora strada da fare: la presenza femminile tra i quadri e gli operai è rispettivamente del 23,53% e del 32,56%, percentuali che ci spronano a lavorare ancora di più per favorire l'avanzamento professionale delle donne anche nei ruoli tecnici e manageriali. Guardiamo però con orgoglio ai nostri organi di governance: il Consiglio di Amministrazione di GDN S.p.A., così come quelli delle due principali società del Gruppo – GDN Logistica S.p.A. e Odpiù S.p.A. – sono composti in modo paritario, con un 50% di donne e un 50% di uomini.

La formazione è un altro ambito in cui ci impegniamo a garantire pari opportunità. Negli ultimi anni abbiamo indirizzato una parte significativa delle attività formative verso il personale femminile, non per creare squilibri ma per supportare la crescita professionale in una logica inclusiva e non discriminatoria. Il nostro piano formativo resta comunque strutturato e imparziale, pensato per rispondere alle esigenze di tutta la popolazione aziendale, valorizzando competenze e aspirazioni.

Grafico 4-7
Suddivisione
dipendenti per genere
(anno 2025)



Parlare di parità di genere significa affrontare in modo diretto e trasparente anche il tema della retribuzione. Dall'analisi dei dati emerge che il rapporto tra il salario base del genere femminile e quello maschile varia, a seconda dell'inquadramento, in un intervallo compreso tra 83,3 e 101,2; considerando invece la retribuzione complessiva, l'oscillazione risulta più ampia, con valori compresi tra 71,4 e 103,5. Da tempo adottiamo una politica

retributiva orientata al mantenimento della parità di genere lungo l'intero ciclo di vita professionale. Le differenze riscontrate sono riconducibili principalmente a fattori storico/strutturali, quali la diversa distribuzione di donne e uomini nei livelli di inquadramento, i differenti livelli di anzianità, le dinamiche di carriera e gli incrementi retributivi storici maturati nel tempo.

Pur trattandosi di un divario coerente con il contesto nazionale, riteniamo che questo risultato non sia pienamente soddisfacente. Per tale ragione ci siamo posti un obiettivo ambizioso ma necessario: il raggiungimento della piena parità retributiva tra i generi entro il 2030. Un primo traguardo concreto è già stato raggiunto con l'equiparazione dei salari e delle retribuzioni tra donne e uomini appartenenti al personale operaio, a conferma del nostro impegno verso un modello di equità, inclusione e sostenibilità di lungo periodo.



A conferma di questo impegno, due nostre colleghe dell'azienda Capogruppo hanno partecipato al percorso formativo proposto da Fondazione Libellula diventando, nel corso del 2025, "Ambassador" di Il livello. Le Ambassador di Il livello ricevono una formazione avanzata e specialistica, che consente loro di svolgere un ruolo di ascolto qualificato, orientamento e accompagnamento verso i servizi di supporto

Grafico 4-8

Composizione Consiglio di Amministrazione
della Società capogruppo GDN S.p.A. (2025)

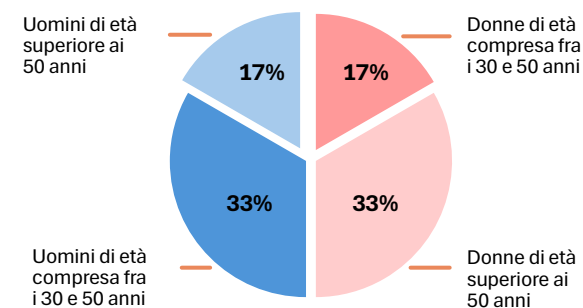


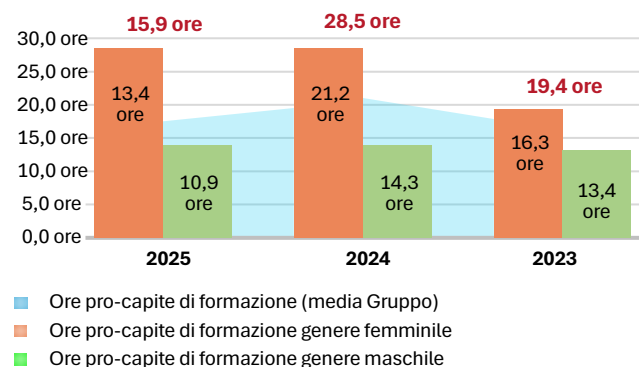
Tabella 4-2: GRI 405-1

Percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia d'età
(anni 2025-2023)

	GRUPPO 2025			GRUPPO 2024			GRUPPO 2023		
	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini
TOTALE	100,00	50,36	49,64	100,00	48,87	51,13	100,00	48,23	51,77
QUADRI	100,00	23,53	76,47	100,00	25,00	75,00	100,00	30,00	70,00
Età inferiore ai 30 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tra i 30 e i 50 anni	23,53	5,88	17,65	16,67	0,00	16,67	20,00	0,00	20,00
Età superiore ai 50 anni	76,47	17,65	58,82	83,33	25,00	58,33	80,00	30,00	50,00
IMPIEGATI	100,00	65,82	34,18	100,00	61,25	38,75	100,00	61,45	38,55
Età inferiore ai 30 anni	16,46	10,13	6,33	18,75	8,75	10,00	18,07	9,64	8,43
Tra i 30 e i 50 anni	55,70	37,97	17,72	56,25	37,50	18,75	57,83	37,35	20,48
Età superiore ai 50 anni	27,85	17,72	10,13	25,00	15,00	10,00	24,10	14,46	9,64
OPERAI	100,00	32,56	67,44	100,00	31,71	68,29	100,00	29,17	70,83
Età inferiore ai 30 anni	13,95	0,00	13,95	17,07	0,00	17,07	16,67	0,00	16,67
Tra i 30 e i 50 anni	62,79	23,26	39,53	63,41	24,39	39,02	66,67	22,92	43,75
Età superiore ai 50 anni	23,26	9,30	13,95	19,51	7,32	12,20	16,67	6,25	10,42

Le percentuali di composizione sono state determinate partendo dai criteri adottati per il computo dei dipendenti al GRI 2-7 (numero di persone al 31 dicembre dell'anno di riferimento).

Grafico 4-9

Ore di formazione pro-capite complessive e per genere (anni 2025-2023)

presenti sul territorio, nel rispetto dei confini del proprio ruolo. Esse diventano punti di riferimento interni sui temi della prevenzione della violenza di genere, contribuendo attivamente alla progettazione e all'implementazione di iniziative, processi e azioni di sensibilizzazione continuative. In collaborazione con la Fondazione e con le funzioni aziendali competenti, le Ambassador supportano la diffusione di consapevolezza, il rafforzamento della rete interna e la costruzione di un ambiente di lavoro sempre più sicuro, accogliente e attento alle fragilità, favorendo un cambiamento culturale concreto e duraturo. In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, il 25 novembre 2025, abbiamo organizzato, in continuità con il 2024, un momento simbolico ma significativo: una donazione a Fondazione Libellula. Nel corso del 2025, inoltre, in collaborazione con la start-up "This

Unique", abbiamo avviato un'iniziativa orientata a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e attento alle necessità del benessere delle dipendenti: si sono distribuiti, presso tutte le sedi, dispenser di assorbenti gratuiti e sostenibili, ossia privi di plastica e realizzati in cotone biologico per ridurre l'impatto sul pianeta. Il progetto

prevede la possibilità per le dipendenti di accedere a contenuti informativi mensili pensati per la prevenzione, il benessere e l'educazione alla salute intima di uomini e donne.

Nei prossimi anni puntiamo a coinvolgere tutto il personale in percorsi di sensibilizzazione sui temi della diversità e dell'inclusione, anche grazie alla collaborazione con associazioni ed enti specializzati e a supportare le iniziative di Fondazione Libellula quali, a titolo di esempio, "Storie spaziali per maschi del futuro": percorso educativo che, attraverso le storie e la narrazione, aiuta

bambine e bambini a riconoscere e superare gli stereotipi di genere, immaginando relazioni più libere, rispettose e inclusive.

L'impegno verso l'inclusione si riflette anche nella composizione del nostro personale: oggi possiamo contare sulla presenza di dipendenti appartenenti a categorie protette, con una distribuzione di genere equilibrata (49,64% uomini, 50,36% donne), e su un contesto lavorativo multiculturale e multietnico. Questa ricchezza di background ha richiesto nel tempo uno sforzo organizzativo e relazionale importante,



FONDAZIONE LIBELLULA

Fondazione Libellula è una fondazione indipendente impegnata nella prevenzione e nel contrasto della violenza di genere e di ogni forma di discriminazione. Nata nel 2017 come progetto di responsabilità sociale, è oggi una delle principali reti europee attive sul tema, con oltre 200 aziende aderenti e un impatto che coinvolge milioni di persone attraverso attività di sensibilizzazione, formazione e cambiamento culturale.

Visione

Promuovere una società in cui rispetto, inclusione, equità e parità siano valori concreti e condivisi, contribuendo alla costruzione di contesti lavorativi e sociali liberi da violenza e discriminazioni.

Missione

L'attività della Fondazione si sviluppa attraverso percorsi di formazione,

sensibilizzazione e accompagnamento rivolti ad aziende, scuole e comunità, con l'obiettivo di generare un cambiamento culturale duraturo. Le iniziative promuovono consapevolezza sui temi della violenza di genere, degli stereotipi, dell'inclusione e del rispetto delle differenze, favorendo ambienti più equi, sicuri e responsabili.

Come opera

Fondazione Libellula realizza progetti personalizzati basati sull'analisi dei contesti organizzativi, sviluppando attività formative, workshop, survey, percorsi ambassador e campagne di sensibilizzazione. L'approccio è orientato alla misurazione dell'impatto e alla costruzione di strumenti concreti per favorire il benessere delle persone e il cambiamento nei luoghi di lavoro e nella società.

Dove opera

Aziende, accompagna le organizzazioni nella promozione di ambienti di lavoro inclusivi, rispettosi e sicuri attraverso formazione, policy, strumenti di prevenzione e progetti culturali dedicati a collaboratori e collaboratrici. Scuole & Giovani, sviluppa progetti educativi rivolti a bambine, bambini, adolescenti, famiglie e personale scolastico per promuovere educazione emotiva, rispetto, consenso e contrasto agli stereotipi di genere. Società & Territori, promuove campagne, eventi e iniziative pubbliche per diffondere una cultura della parità, della cura e della responsabilità collettiva, coinvolgendo attivamente comunità.

Tabella 4-3: GRI 405-2

Rapporto del salario base e retribuzione per categoria professionale del genere femminile rispetto a quello maschile (anno 2025)

GRUPPO GDN 2025	Salario base	Retribuzione
QUADRI	83,38	71,37
IMPIEGATI	96,83	90,22
OPERAI	101,21	103,52

L'indicatore è stato computato considerando tutti i dipendenti delle Società del Gruppo GDN che rientrano nel perimetro di rendicontazione del rapporto di sostenibilità. Il primo indicatore (denominato SALARIO BASE) rapporta, per ogni categoria professionale, il salario base medio pro-capite (paga base lorda) del genere femminile a quello del genere maschile moltiplicato per 100. Il secondo indice (denominato RETRIBUZIONE) rapporta la retribuzione annua media lorda (comprensiva di tutti gli importi aggiuntivi corrisposti al dipendente) pro capite del genere femminile a quella media lorda del genere maschile moltiplicato per 100.

che ci ha permesso di costruire un ambiente fondato sull'accettazione, sul dialogo e sul rispetto reciproco. Possiamo dire con orgoglio che nel corso del 2025 non si sono verificati episodi di discriminazione o intolleranza, a conferma dell'efficacia del nostro approccio.

Infine, sul fronte del rispetto dei diritti umani, siamo da sempre allineati con la normativa italiana e con le principali convenzioni internazionali, come quelle dell'ILO. Abbiamo adottato prassi e procedure organizzative che minimizzano il rischio di violazioni, come episodi di lavoro minorile, forzato o restrizioni alla libertà di associazione. Guardando al futuro, ci siamo posti due traguardi importanti: entro il 2026 vogliamo avviare un processo formale di valutazione della supply chain sul tema della responsabilità sociale, con l'obiettivo di raggiungere il 100% dei fornitori rilevanti entro il 2028. E non meno importante, ci impegniamo a formare tutto il nostro personale sui temi della responsabilità sociale entro il 2026.

Tabella 4-4: GRI 405-1

Percentuale di dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale e genere (anni 2025-2023)

	GRUPPO 2025			GRUPPO 2024			GRUPPO 2023		
	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini
TOTALE	100,00	50,00	50,00	100,00	50,00	50,00	100,00	50,00	50,00
QUADRI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
IMPIEGATI	100,00	100,00	0,00	100,00	60,00	40,00	100,00	66,67	33,33
OPERAI	100,00	0,00	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00	0,00	100,00

Il computo delle percentuali di dipendenti appartenenti a categorie protette è effettuato utilizzando il numero di persone appartenenti a categorie protette presenti al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

4.6 - La salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici

Per il Gruppo GDN la salute e LA sicurezza sul lavoro rappresentano una priorità strategica, gestita attraverso un approccio strutturato che va oltre il semplice rispetto degli obblighi normativi previsti dal D.Lgs. 81/08.

L'obiettivo è garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e orientati al benessere delle persone, riconoscendo il valore della prevenzione come elemento chiave per una gestione sostenibile.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza (SSL), pur non certificato secondo standard internazionali, è pienamente conforme alla normativa vigente ed è progettato in funzione delle specificità operative del Gruppo, che comprendono attività sia d'ufficio sia logistiche. Il modello organizzativo prevede il coinvolgimento di funzioni interne dedicate, tra cui Risorse Umane e Servizi Generali, integrate dal supporto di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno qualificato. Tutte le figure previste dalla normativa sono formalmente nominate, adeguatamente formate e chiaramente identificate attraverso organigrammi aggiornati e accessibili.

Il sistema SSL si applica all'intera popolazione aziendale, inclusi dipendenti, lavoratori temporanei e stagisti, e si estende anche ai fornitori operanti presso le sedi aziendali, il cui operato viene monitorato attraverso audit periodici. L'RSPP effettua sopralluoghi regolari su

tutte le sedi, al fine di verificare l'efficacia del sistema e individuare eventuali aree di miglioramento.

La valutazione dei rischi costituisce un elemento centrale del sistema di prevenzione ed è condotta mediante un approccio metodologico strutturato che considera probabilità e impatto degli eventi. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) viene aggiornato tempestivamente in caso di modifiche organizzative, strutturali o impiantistiche. Il processo è supportato, ove necessario, da strumenti tecnici e misurazioni specifiche. Inoltre, il sistema è costantemente aggiornato anche in relazione alle evoluzioni normative.

L'adozione di misure preventive si concretizza anche attraverso la distribuzione di dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati alle diverse mansioni, il ruolo attivo dei preposti nella promozione di comportamenti sicuri e un sistema articolato di formazione e sensibilizzazione. In particolare, vengono erogati programmi formativi specifici per la gestione dei rischi legati alle attività operative, inclusa la movimentazione dei mezzi.

Il coinvolgimento dei lavoratori è favorito anche attraverso la presenza degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), nominati in azienda, ai quali i lavoratori possono rivolgersi, oltre che mediante canali di comunicazione formali e informali e momenti di confronto strutturati, quali le riunioni periodiche previste dalla normativa e incontri operativi a livello locale. Le

segnalazioni relative a incidenti e situazioni di rischio vengono raccolte, analizzate e utilizzate per il miglioramento continuo dei processi, anche in assenza di una procedura formalizzata per la gestione dei near-miss.

Nel 2025 il Gruppo ha registrato un miglioramento significativo delle performance in materia di sicurezza, con 2 infortuni di lieve entità rispetto ai 6 registrati nel 2024. Nel triennio 2023-2025 non si sono verificati infortuni gravi o mortali né malattie professionali. In coerenza con il proprio impegno, il Gruppo ha definito l'obiettivo di raggiungere zero infortuni entro il 2030.

La formazione rappresenta un elemento cardine della strategia di prevenzione. L'organizzazione promuove un approccio estensivo, coinvolgendo anche lavoratori non direttamente esposti a specifici rischi operativi, come nel caso della formazione sull'uso dei carrelli elevatori. Tale scelta rafforza la consapevolezza diffusa e la capacità di prevenzione collettiva.

Completano il sistema le attività di gestione delle emergenze, che includono piani dedicati, prove di evacuazione annuali e personale formato, e la sorveglianza sanitaria affidata al medico competente, che collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi e alla definizione di piani formativi dei lavoratori, con particolare riferimento, ai rischi sanitari. Complessivamente il Gruppo promuove una cultura della sicurezza basata su prevenzione, responsabilità condivisa e miglioramento continuo.



Tabella 4-5: GRI 403-9

Numero e tassi di infortuni sul lavoro dei dipendenti e lavoratori/trici non dipendenti (anni 2025-2023)	GRUPPO 2025		GRUPPO 2024		GRUPPO 2023	
	N. infortuni	Tasso infortuni	N. infortuni	Tasso infortuni	N. infortuni	Tasso infortuni
DECESSI A SEGUITO DI INFORTUNI SUL LAVORO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- Di cui a dipendenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- Di cui a lavoratori non dipendenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFORTUNI SUL LAVORO CON CONSEGUENZE GRAVI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- Di cui a dipendenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
- Di cui a lavoratori non dipendenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI	2,00	4,88	6,00	15,25	3,00	7,43
- Di cui a dipendenti	0,00	0,00	2,00	9,86	0,00	0,00
- Di cui a lavoratori non dipendenti	2,00	10,70	4,00	21,01	3,00	13,45
ORE LAVORATIVE SVOLTE		409.614		393.320		403.933
- Di cui a dipendenti		222.643		202.898		180.944
- Di cui a lavoratori non dipendenti		186.871		190.422		222.989

Il termine "Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze" identifica un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore/la lavoratrice non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi. Il numero di infortuni registrabili non riporta gli infortuni in itinere, ad eccezione di quelli gestiti dall'organizzazione.

Nel corso degli anni 2025-2023 non si sono registrati infortuni sul lavoro con conseguenze gravi o decessi.

Il tasso di decessi/infortuni è così calcolato: (numero decessi-infortuni / numero ore lavorative svolte) x 1.000.000.

5 - L'AMBIENTE



Obiettivi ONU Agenda 2030



5.1 - Il nostro impegno per l'ambiente

OGNI GIORNO, NEI NOSTRI MAGAZZINI, SI MUOVONO MERCI, PERSONE, MEZZI E DATI.

Un flusso costante che ci consente di rispondere con efficacia alle richieste dei nostri clienti, mantenendo in equilibrio un

sistema basato su precisione, affidabilità e rapidità. Tuttavia, questo flusso non è privo di conseguenze: consuma energia, genera rifiuti e impiega risorse. Da qui, nasce la nostra responsabilità verso l'ambiente. Anche se il nostro lavoro non riguarda direttamente la produzione o il trasporto, ciò che facciamo ha un impatto: vogliamo che questo impatto sia il più positivo possibile.

Nel tempo, abbiamo imparato a osservare le nostre attività con uno

sguardo più ampio, che va oltre la semplice efficienza operativa o la puntualità delle consegne.

Abbiamo iniziato a porci nuove domande: quanta energia serve per mantenere attivo il magazzino? Dove finiscono gli imballaggi? Che tipo di materiali utilizziamo? In che modo possiamo ridurre sprechi, emissioni e consumi?

La sostenibilità ambientale è così entrata nella nostra quotidianità, non come un elemento accessorio da inserire a

posteriori, ma come un principio guida da integrare fin dall'inizio nei nostri processi.

Per dare concretezza a questo impegno, a partire dal 2024 abbiamo implementato per le due Società operative un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001, conseguendo la certificazione nel corso del 2025. Questo sistema è oggi uno strumento fondamentale che ci permette non solo di rispettare le normative vigenti, ma anche di strutturare in modo sistematico



LA NOSTRA OASI DELLA BIODIVERSITÀ

il miglioramento continuo delle nostre performance ambientali. Avere un modello di gestione formalizzato ci consente di monitorare con precisione i nostri impatti, fissare obiettivi misurabili, valutare i rischi e cogliere opportunità legate alla sostenibilità. È diventato per noi un metodo di lavoro che coinvolge l'intera organizzazione: dai responsabili operativi al personale addetto alla movimentazione delle merci.

La nostra politica ambientale si fonda su due pilastri principali: il rispetto delle normative e la volontà di ridurre quanto più possibile l'impatto delle nostre attività.

Siamo consapevoli degli effetti che le nostre attività possono avere sull'ambiente, sia in condizioni ordinarie che in situazioni di emergenza, e per questo adottiamo misure preventive e correttive, valutiamo gli impatti prima di introdurre nuove attrezzature o avviare nuovi processi e scegliamo soluzioni che ci consentano di intervenire con efficacia.

Nel concreto, agiamo su diversi fronti:

- gestione dei materiali: selezioniamo materiali rinnovabili/riciclati, riduciamo gli sprechi, digitalizziamo i processi e cerchiamo soluzioni più efficienti;
- gestione dell'acqua: pur trattandosi di un uso limitato, puntiamo alla riduzione e al riutilizzo della risorsa idrica;
- gestione dell'energia: interveniamo sulla manutenzione degli impianti, rinnoviamo macchinari e adottiamo tecnologie più efficienti e a basso impatto ambientale. In poche parole,

l'obiettivo è ridurre i consumi;

- gestione delle emissioni: oltre al miglioramento dell'efficienza energetica, siamo orientati a utilizzare fonti rinnovabili;
- gestione dei rifiuti: puntiamo sulla riduzione a monte, sulla differenziazione e sul massimo recupero possibile;
- attenzione agli ecosistemi e alla biodiversità: abbiamo avviato un progetto di creazione di un'oasi della biodiversità e ottenuto nel 2025 la certificazione di prodotto FSC® per la catena di custodia;

- miglioramento dell'offerta: crediamo che proporre soluzioni sostenibili ai nostri clienti sia parte integrante della nostra responsabilità ambientale.

Tutto questo però non sarebbe possibile senza il coinvolgimento delle persone.

Per noi, la sostenibilità non è solo una questione tecnica o organizzativa, ma una cultura da costruire e condividere. Il nostro obiettivo è sensibilizzare il personale a ogni livello affinché tutti e tutte possano contribuire in modo concreto al perseguimento degli obiettivi ambientali. Promuoviamo una cultura aziendale fondata sulla responsabilità e

sulla consapevolezza, convinti che solo con un impegno collettivo possiamo fare la differenza. Per di più, non agiamo da soli: collaboriamo con le autorità pubbliche e coinvolgiamo i nostri fornitori.

Infine, il dialogo con i nostri stakeholder è parte essenziale della nostra politica ambientale. Cerchiamo di comunicare in modo chiaro e trasparente risultati, obiettivi e anche criticità, perché vogliamo che chiunque entri in contatto con la nostra realtà comprenda il nostro approccio e possa sentirsi parte del cambiamento.



5.2 - I materiali utilizzati

NEL NOSTRO LAVORO QUOTIDIANO, FATTO DI ORGANIZZAZIONE, STOCCAGGIO E MOVIMENTAZIONE DI MERCI, I MATERIALI UTILIZZATI PER IL MAGAZZINO E LE SPEDIZIONI GIOCANO UN RUOLO FONDAMENTALE: CONSAPEVOLI DEL LORO IMPATTO AMBIENTALE, ABBIAMO AVVIATO UN PERCORSO DI MIGLIORAMENTO ORIENTATO A RENDERNE L'USO PIÙ SOSTENIBILE.

Nel 2025, abbiamo utilizzato complessivamente 523,4 tonnellate di materiali destinati alle attività di magazzino e di spedizione. Gli imballaggi in cartone rappresentano la quota prevalente, pari a 390,7 tonnellate (74,65% del totale). Si tratta di un materiale riciclabile, di origine

rinnovabile e con un'elevata presenza di contenuto riciclato, stimata al 67% secondo i dati forniti dal fornitore. I bancali in legno seguono per incidenza, con 88,9 tonnellate pari al 16,99% del peso complessivo. Per ridurre il consumo di risorse primarie, l'azienda privilegia l'approvvigionamento di bancali usati o rigenerati, in linea con l'origine rinnovabile del materiale. Gli altri materiali utilizzati (plastica, etichette, colla, regge) costituiscono l'8,36% del totale.

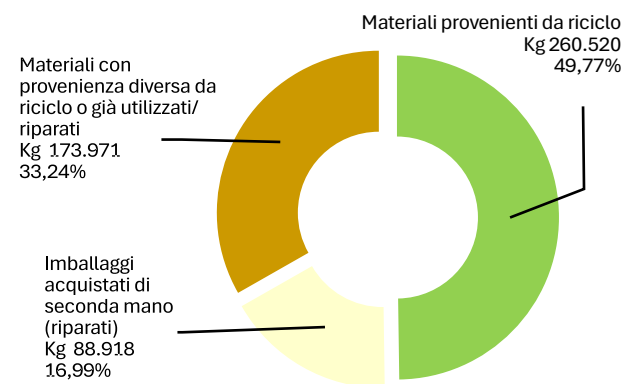
Considerando invece la classificazione dei materiali utilizzati nel processo logistico in base alla provenienza, emerge che la quota di materiale riciclato è pari al 49,77%; i materiali acquistati già utilizzati o riparati (bancali in legno) rappresentano il 16,99%, mentre la quota restante è pari al 33,24%. Infine, anche l'analisi della provenienza dei materiali utilizzati mette in luce un risultato particolarmente positivo: il 93,1% dei prodotti deriva da fonti rinnovabili.

È un risultato che ci incoraggia, ma che non ci basta: siamo convinti che ci sia ancora margine per migliorare. Stiamo infatti lavorando per aumentare progressivamente la quota di materiali riciclati, riutilizzati e/o provenienti da fonti sostenibili, sia dialogando con i nostri fornitori per ottenere soluzioni sempre più sostenibili, sia investendo in tecnologie e processi che ci aiutino a ridurre il consumo di materiale a monte. Un altro aspetto importante del nostro percorso è la digitalizzazione: negli ultimi anni abbiamo investito molto in tecnologie e soluzioni informatiche per rendere più fluido, tracciabile e sostenibile il nostro lavoro. I rapporti con clienti e vettori sono oggi gestiti interamente in digitale, senza l'utilizzo di documentazione cartacea lungo il processo logistico. Questo ha semplificato le procedure e ridotto il consumo di carta, contribuendo così alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo.

Grafico 5.2

Materiali utilizzati suddivisi per provenienza (anno 2025)

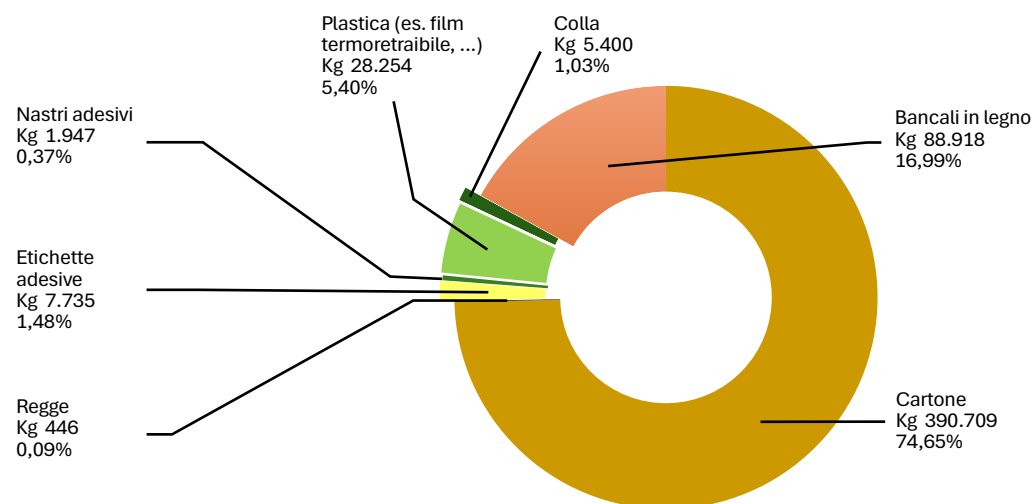
TOTALE MATERIALI UTILIZZATI Kg. 523.409



I dati rendicontati si riferiscono ai materiali utilizzati per l'attività di movimentazione/confezionamento dei prodotti ricevuti, stoccati e spediti dalla Società operativa Odpiù S.p.A.; non si sono consumati i materiali utilizzati dalla Società GDN Logistica S.p.A. in quanto sostanzialmente gestiti direttamente dal cliente. Per l'anno 2025, i fornitori hanno indicato per ogni articolo la quota percentuale del materiale riciclato.

Grafico 5-1

Materiali utilizzati suddivisi per tipologia (anno 2025)

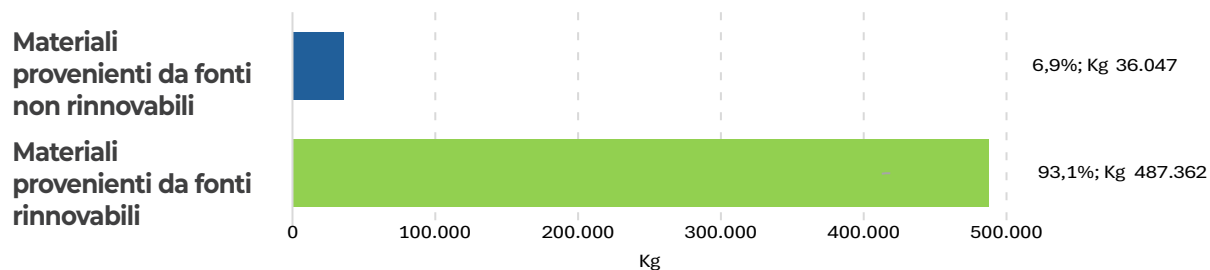


I dati rendicontati si riferiscono ai materiali utilizzati per l'attività di movimentazione/confezionamento dei prodotti ricevuti, stoccati e spediti dalla Società operativa Odpiù S.p.A.; non si sono consumati i materiali utilizzati dalla Società GDN Logistica S.p.A. in quanto sostanzialmente gestiti direttamente dal cliente. Per l'anno 2025, i fornitori hanno indicato per ogni articolo la quota percentuale del materiale riciclato. Il dato sui bancali in legno è stato raccolto a partire dal 2025. In assenza di dati storici e considerata la rilevanza della voce, non sono state incluse rappresentazioni pluriennali per garantire la coerenza e comparabilità del perimetro informativo.



Grafico 5-3

Materiali utilizzati provenienti da fonti rinnovabili e non rinnovabili (anno 2025)



I dati rendicontati si riferiscono ai materiali utilizzati per l'attività di movimentazione/confezionamento dei prodotti ricevuti, stoccati e spediti dalla Società operativa Odpiù S.p.A.; non si sono consuntivati i materiali utilizzati dalla Società GDN Logistica S.p.A. in quanto sostanzialmente gestiti direttamente dal cliente. La classificazione rinnovabili/non rinnovabili è stata definita in base a tipologia e origine della materia prima (e alle schede tecniche disponibili); in mancanza di dichiarazioni/certificazioni dei fornitori, si tratta di una stima metodologica basata su valutazioni interne, come indicato dal GRI 301.

5.3 - La gestione della risorsa idrica

L'acqua non rappresenta una risorsa centrale per il nostro processo logistico, ma ne riconosciamo comunque il valore ambientale e l'importanza di un utilizzo responsabile. All'interno dei nostri siti, l'impiego dell'acqua è limitato ad attività di servizio: uso igienico-sanitario da parte del personale, irrigazione delle aree verdi esterne e funzionamento dell'impianto di climatizzazione estiva del sito logistico di San Cipriano Po. Il sistema utilizza raffrescatori evaporativi adiabatici, che immettono in ambiente aria fresca mediante un processo di evaporazione a basso impatto ambientale. Questo sistema non impiega

né compressori né gas refrigeranti: il raffrescamento dell'aria avviene infatti attraverso la semplice evaporazione dell'acqua, che consente di ridurre il calore percepito in modo naturale ed efficiente.

Nel complesso, pur in presenza di un consumo idrico contenuto e circoscritto, riteniamo importante monitorare e valorizzare l'impatto di queste attività. Nei prossimi anni, intendiamo sensibilizzare il personale ad un uso consapevole della risorsa idrica e valutare opportunità di riduzione dei consumi. La gestione dell'acqua rappresenta per noi un elemento di responsabilità, anche laddove non sia un fattore produttivo diretto.



5.4 - Il nostro impegno verso il clima e il consumo di energia

NEGLI ULTIMI ANNI, CI SIAMO IMPEGNATI A MONITORARE, COMPRENDERE E PIANIFICARE ATTIVITÀ DI EFFICIENTAMENTO PER RIDURRE I NOSTRI CONSUMI ENERGETICI, CONSAPEVOLI CHE IL NOSTRO LAVORO, ANCHE SE CENTRATO SULLA LOGISTICA DI MAGAZZINO E NON SUL TRASPORTO, HA COMUNQUE UN IMPATTO AMBIENTALE DA GESTIRE CON RESPONSABILITÀ.

Nel 2025 abbiamo completato una prima fase del nostro piano industriale: l'ampliamento del polo logistico di San Cipriano Po, pensato per aumentare la capacità operativa e migliorare il servizio ai clienti. Questo passaggio insieme all'estensione del parco auto, ha comportato un aumento dei consumi energetici, che consideriamo un effetto coerente con

il piano di sviluppo. Il piano prevede una serie di interventi strutturali e progressivi che ci consentiranno di ottenere un risparmio stimato del 30% sul totale dei consumi elettrici rispetto alla baseline del 2024, che contribuirà a compensare l'aumento dei consumi associato al piano di sviluppo. Nel frattempo, abbiamo già effettuato alcune scelte orientate a migliorare l'efficienza energetica, quali ad esempio: l'installazione di un impianto a illuminazione a LED nella nuova area di magazzino; la scelta organizzativa di chiudere tutti i venerdì gli uffici di Tribiano (facendo lavorare le persone in smartworking) con conseguente riduzione dei consumi energetici; l'intervento di efficientamento energetico che abbiamo completato a dicembre 2024 nel nostro magazzino logistico di San Cipriano Po (in questo stabilimento abbiamo sostituito 176 corpi illuminanti tradizionali con nuove lampade a LED ad alta efficienza, riducendo il consumo annuo di energia elettrica di circa 66.000 kWh). A tali interventi strutturali si affianca la prassi di sostituire attrezzature, muletti e macchine giunti a fine vita con soluzioni tecnologicamente più avanzate ed efficienti.

Nel dettaglio, i nostri consumi energetici nel 2025 sono stati così suddivisi: 41.177 metri cubi di gas metano per il riscaldamento dei nostri ambienti, pari a circa 1.468 GJ; 1.641 MWh (equivalenti a 5.908 GJ) di energia elettrica (di questi, 1.319 MWh li abbiamo acquistati dalla rete, mentre 322 MWh sono stati autoprodotti grazie al nostro impianto fotovoltaico, da 380 kWp, che alimenta parte delle attività quotidiane del magazzino di San Cipriano Po); 43.747 litri, corrispondenti a 1.526 GJ come carburanti utilizzati per il parco auto aziendale.

Se guardiamo la ripartizione dei consumi energetici complessivi, è evidente come la componente elettrica sia predominante: l'energia elettrica ha infatti rappresentato il 66,4% del nostro fabbisogno energetico totale, seguita dai carburanti per autotrazione con il 17,1%, mentre il gas metano per il riscaldamento si è attestato al 16,5%. Questo dato riflette la natura del nostro lavoro logistico di magazzino, dove i consumi elettrici legati a illuminazione, macchinari, movimentazione delle merci e digitalizzazione dei processi rappresentano una quota significativa.

Sul fronte delle emissioni di gas effetto serra, oltre alle attività di efficientamento energetico, sopra descritte, stiamo valutando la possibilità di ampliare la nostra capacità di produzione di energia rinnovabile, installando una seconda porzione di pannelli fotovoltaici da 492 kWp, che si affiancherebbe a quella esistente, portando la nostra capacità complessiva a 872 kWp.

Naturalmente, tutto questo si traduce anche in un impatto sulle emissioni di CO₂. Per spiegare meglio, le emissioni che derivano direttamente da ciò che consumiamo – ad esempio il gas per il riscaldamento o i carburanti per i nostri mezzi – rientrano nello Scope 1, cioè le emissioni dirette. In questa categoria, nel 2025 abbiamo emesso complessivamente 195,2 tonnellate di CO₂; nello specifico, 83,4 ton per l'uso di gas metano e 111,8 ton per i carburanti. A queste si sarebbero potute sommare eventuali emissioni derivanti da fughe di gas refrigeranti (i cosiddetti F-gas), ma grazie all'utilizzo di impianti di condizionamento e refrigerazione di recente introduzione, adeguatamente mantenuti, e all'uso di sistemi di raffrescamento adiabatico – che sfruttano l'evaporazione dell'acqua anziché refrigeranti chimici (vedere paragrafo 5.3 La gestione della risorsa idrica) – queste emissioni sono state pari a zero.

Le emissioni Scope 2, invece, sono quelle indirette, legate all'energia elettrica acquistata. Applicando il metodo "location-based", che tiene conto delle emissioni medie del mix energetico nazionale, le nostre emissioni Scope 2 ammontano a 275,8 tonnellate di CO₂, mentre con il metodo "market-based" arrivano a 554,5 tonnellate.

Tabella 5-1

Energia consumata e intensità energetica interna all'organizzazione (Anni 2025-2024)

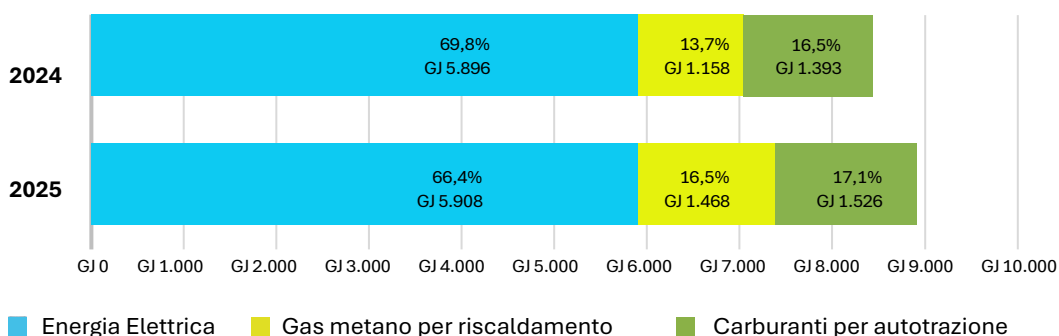
TIPOLOGIA FONTE ENERGETICA	DESCRIZIONE	UM	2025	2024	Δ% 2025 vs 2024	UM	2025	2024	Δ% 2025 vs 2024	% composizione 2025
TOTALE ENERGIA CONSUMATA						GJ	8.902,0	8.447,0	5,4%	100,0%
GAS METANO	Gas metano per riscaldamento	SM3	41.177	32.529	26,6%	GJ	1.468	1.158	26,8%	16,5%
ENERGIA ELETTRICA	Energia elettrica consumata	KWh	1.641.095	1.637.663	0,2%	GJ	5.908	5.896	0,2%	66,4%
	di cui energia elettrica acquistata	KWh	1.319.550	1.355.745	-2,7%	GJ	4.750	4.881	-2,7%	53,4%
	di cui energia elettrica auto consumata da impianto fotovoltaico	KWh	321.545	281.918	14,1%	GJ	1.158	1.015	14,1%	13,0%
	energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico e ceduta in rete	KWh	128.402	112.754	13,9%	GJ	462	406	13,8%	
CARBURANTI PER AUTOTRAZIONE	Benzina per automezzi	Litri	13.978	12.830	8,9%	GJ	462	427	8,2%	5,2%
	Diesel per automezzi	Litri	29.769	27.017	10,2%	GJ	1.064	966	10,1%	11,9%
INTENSITÀ ENERGETICA	Fatturato consolidato di Gruppo					k€	99.681	101.771	-2,1%	
	Totale energia consumata rapportata al volume d'affari					GJ / k€	0,0893	0,0830	7,6%	

La consuntivazione dei consumi energetici riguarda tutte le società del perimetro di rendicontazione del presente documento ad eccezione delle Società DM Consulting S.r.l. e Professional Consulting Group S.r.l. che sono state escluse dal perimetro per le tematiche ambientali a causa dei loro limitati impatti (trattasi di aziende di dimensioni limitate senza attività produttive) (vedere capitolo 7 - Nota metodologica). Il Gruppo ha raccolto informazioni documentate, per tutte le fonti energetiche utilizzate, a partire dal 2024.

Per standardizzare i consumi energetici delle varie fonti si è provveduto a trasformare i consumi in Gigajoule, utilizzando i coefficienti energetici riportati da:

- Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica per il Gas metano;
- Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) del Governo del Regno Unito per i carburanti per autotrazione e l'energia elettrica (per quest'ultimo trattasi di un coefficiente fisico).

Grafico 5-4

Consumi energetici per fonte energetica (anni 2025-2024)

Siamo particolarmente orgogliosi di aver evitato nel 2025 l'emissione di 94 tonnellate di CO₂ grazie alla produzione di energia elettrica del nostro impianto fotovoltaico.

Anche il progetto "Oasi per la biodiversità" (vedere paragrafo 5.6 - L'attenzione agli ecosistemi e alla biodiversità), darà un contributo alla riduzione del riscaldamento globale in quanto una delle attività svolte è stata la messa a dimora di 200 piante fruttifere che

comporteranno un assorbimento annuo di circa 4, 6, e 7,5 tonnellate di CO₂ rispettivamente dopo 10, 15 e 20 anni dalla piantumazione, pur escludendo il carbonio stoccato nel suolo.

Questi dati, se letti insieme, ci permettono di avere un quadro sempre più preciso dell'impronta climatica della nostra attività.

Ma il nostro impegno non si ferma qui: un altro aspetto che spesso non viene preso in considerazione quando si parla di logistica è l'impatto indiretto che deriva dalla gestione delle consegne ai clienti. In questo ambito, possiamo affermare con soddisfazione che l'organizzazione efficiente, il livello di digitalizzazione dei processi e l'alto coinvolgimento delle nostre persone hanno fatto sì che i resi e i reintegri siano risultati estremamente limitati. Questo significa meno viaggi inutili, meno movimentazioni aggiuntive e, di conseguenza, meno CO₂ immessa in atmosfera.

Rientra in questo contesto anche l'iniziativa che abbiamo pianificato per il 2026 e che riguarda le emissioni Scope 3, ovvero quelle legate alla filiera esterna e su cui abbiamo un'influenza indiretta. Abbiamo infatti deciso di avviare un processo di valutazione dei corrieri che utilizziamo per le consegne della Società Odpiù S.p.A., con l'obiettivo di raccogliere informazioni sulle caratteristiche ambientali dei

mezzi impiegati. Questo ci permetterà, in futuro, di scegliere con maggiore consapevolezza fornitori che condividano i nostri stessi principi di sostenibilità e che utilizzino flotte a basso impatto ambientale.

In conclusione, il 2023/2024 ha rappresentato un biennio chiave, con la definizione del piano industriale che prevede l'ampliamento delle aree produttive accompagnato da interventi di efficientamento energetico e dall'installazione di impianti fotovoltaici, oltre all'implementazione di un sistema

strutturato di misurazione e monitoraggio dei consumi. Nel 2025 è stato concluso l'ampliamento delle aree produttive, ponendo le basi per l'attuazione, nei prossimi anni, degli interventi di efficientamento previsti, in un'ottica di miglioramento continuo delle performance energetiche.

5.5 - La gestione dei rifiuti e l'economia circolare

La gestione dei rifiuti è un aspetto sempre più centrale nel nostro impegno verso una logistica sostenibile. Non parliamo solo di obblighi normativi – che naturalmente rispettiamo in pieno – ma di una scelta consapevole: vogliamo essere parte attiva nel ridurre l'impatto delle nostre attività sull'ambiente.

Dal punto di vista quantitativo, nel 2025 abbiamo generato complessivamente 564 tonnellate di rifiuti, in diminuzione dell' 8,5% e dell' 11,6% rispetto agli anni 2024 e 2023.

La maggioranza dei rifiuti che generiamo – come è normale nel nostro settore – proviene dagli imballaggi dei prodotti in ingresso, quelli che riceviamo dai nostri fornitori e che dobbiamo gestire prima di stoccare o preparare la merce per la spedizione. In particolare, 419 tonnellate, rispetto alle 492 del 2024, equivalenti a circa il 74,4% del totale, sono composte da imballaggi in cartone. A queste si aggiungono 59 tonnellate di imballaggi misti (principalmente carta, plastica e altri materiali accoppiati) e 46 tonnellate di imballaggi in plastica. Insieme, questi tre flussi rappresentano il 93,2% del totale dei rifiuti gestiti, a conferma di quanto sia cruciale, nel nostro caso, lavorare proprio su questi fronti per migliorare le performance ambientali. Nel 2025 i componenti rimossi da apparecchiature fuori uso e i materiali filtranti registrano un incremento, passando da 11,1 tonnellate nel 2024 a

Tabella 5-2

Emissioni dirette e indirette di GHG (scope 1 e 2) e intensità delle stesse (anni 2025-2024)

TIPOLOGIA EMISSIONI	FONTE EMISSIONE	UM	GRUPPO GDN		D% 2025
			2025	2024	VS 2024
	TOTALE EMISSIONI DIRETTE	tCO ₂ e	195,2	167,8	16,3%
EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1)	da consumi di gas metano	tCO ₂ e	83,4	65,7	26,9%
	da emissioni di gas refrigeranti degli impianti di condizionamento	tCO ₂ e	0,0	0,0	
	da parco auto aziendale - consumi benzina	tCO ₂ e	32,6	30,2	7,9%
	da parco auto aziendale - consumi diesel	tCO ₂ e	79,2	71,9	10,2%
EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 2)	da acquisto energia elettrica (Location-based)	tCO ₂ e	275,8	283,4	-2,7%
	da acquisto energia elettrica (Market-based)	tCO ₂ e	554,5	598,1	-7,3%
TOTALE EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE (SCOPE 1 + 2)	TOTALE EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE (LOCATION BASED)	tCO ₂ e	471,0	451,2	4,4%
	TOTALE EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE (MARKET BASED)	tCO ₂ e	749,7	765,9	-2,1%
	Fatturato consolidato di Gruppo	k€	99.681	101.771	-2,1%
	Totale emissioni dirette e indirette (Location Based) rapportate al volume di affari	tCO ₂ e / k€	0,00473	0,00443	6,8%
	Totale emissioni dirette e indirette (Market Based) rapportate al volume di affari	tCO ₂ e / k€	0,00752	0,00753	-0,1%
	EMISSIONI EVITATE PER INSTALLAZIONE IMPIANTO FOTOVOLTAICO	tCO ₂ e	94	83	13,9%

La consuntivazione delle emissioni dirette e indirette di GHG riguarda tutte le società del perimetro di rendicontazione del presente documento ad eccezione delle Società DM Consulting S.r.l. e Professional Consulting Group S.r.l. Il Gruppo ha raccolto informazioni documentate, per tutte le fonti di emissione, a partire dall'anno 2024.

Per determinare le tonnellate equivalenti di anidride carbonica generate dalle varie fonti si sono utilizzati i coefficienti di emissione pubblicati da:

- Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica per i consumi di gas metano e l'energia elettrica acquistata secondo il criterio del Location-based;
- Association of Issuing Bodies (AIB) per l'energia elettrica acquistata secondo il criterio del Market-based;
- Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) del Governo del Regno Unito per consumi dei carburanti per autotrazione.

30,8 tonnellate. Tale variazione è principalmente riconducibile all'aumento delle attività di rigenerazione degli elettrodomestici (descritte nel prosieguo del presente paragrafo), che comportano la sostituzione di parti e filtri. Sebbene l'incremento dei materiali rimossi non rappresenti di per sé un miglioramento ambientale, nell'indicatore dei rifiuti generati, questo è coerente con l'approccio di economia circolare adottato, in quanto la rigenerazione mira ad allungare la vita utile dei prodotti e a ridurre la necessità di nuove apparecchiature. Il resto dei rifiuti deriva dalle attività operative connesse all'attività di ufficio, di gestione dei magazzini e delle scorte. Una minima parte (0,1%) è costituita da rifiuti classificati come pericolosi, sempre gestiti nel pieno rispetto della normativa e conferiti a operatori autorizzati.

Un dato di cui siamo particolarmente orgogliosi è che il 93,76% (93,33% nel

2024) dei rifiuti è stato destinato al riciclo o ad altre forme di recupero. Questo ragguardevole risultato è il frutto di una gestione attenta, che parte dalla raccolta differenziata in magazzino e prosegue con il conferimento a impianti specializzati. Sappiamo bene che la chiave per valorizzare davvero i materiali a fine vita è differenziarli correttamente fin dall'origine. Il restante 6,24% dei rifiuti è stato avviato a smaltimento.

Accanto alla gestione dei rifiuti legati al nostro core business, abbiamo cercato di fare la nostra parte anche su aspetti più piccoli ma significativi. Un esempio concreto è l'eliminazione delle bottigliette di plastica monouso introdotta negli anni scorsi, grazie all'installazione di erogatori d'acqua a disposizione del personale in tutte le sedi di lavoro. Una scelta semplice, ma che ha avuto un impatto diretto sia sulla quantità di rifiuti prodotti, sia sul

Grafico 5-5

Emissioni dirette e indirette per fonte di emissione (Location Based - anno 2025)

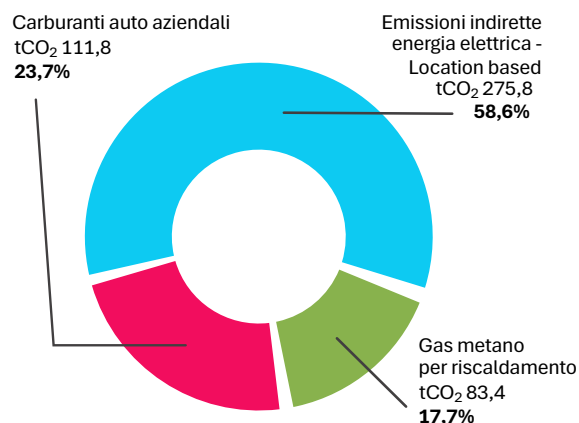


Grafico 5-6

Emissioni dirette e indirette per fonte di emissione (Market Based - anno 2025)

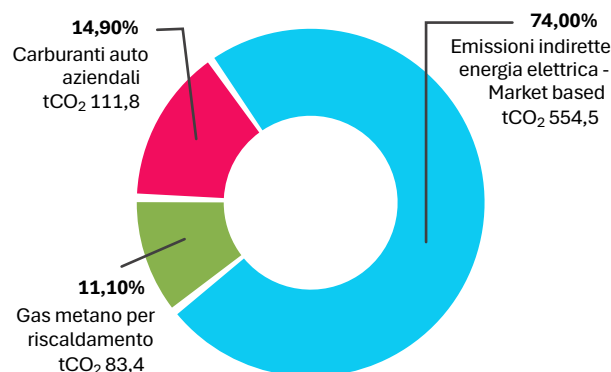
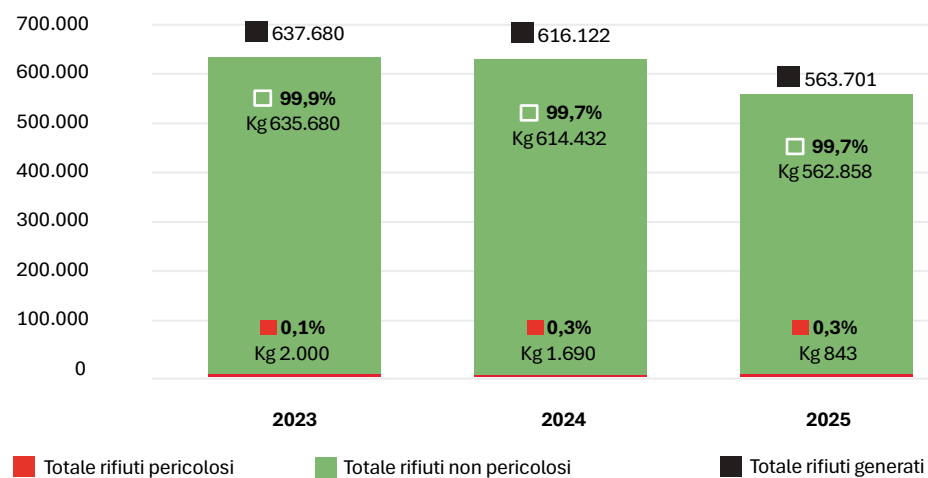


Grafico 5-7

Rifiuti totali prodotti suddivisi fra rifiuti pericolosi e non pericolosi (anni 2023-2025)



La rendicontazione prende in esame i rifiuti generati direttamente dalle Società oggetto della presente rendicontazione ad eccezione delle Società DM Consulting S.r.l. e Professional Consulting Group S.r.l.

benessere delle persone. Oltre a ridurre la plastica usa-e-getta, infatti, abbiamo favorito un'abitudine più sana e consapevole, dimostrando che anche i gesti quotidiani possono contribuire a una logistica più sostenibile.

In conclusione, il nostro impegno sulla gestione dei rifiuti non si limita al rispetto delle regole, ma guarda a una logistica che sappia valorizzare le risorse, evitare gli sprechi e trasformare ogni passaggio operativo in un'occasione per migliorare. I numeri di quest'anno ci dimostrano che siamo sulla strada giusta. Continueremo a camminare in questa direzione, passo dopo passo, convinti che ogni piccolo miglioramento quotidiano possa contribuire a un impatto positivo, tangibile e duraturo.

Grafico 5-8

Rifiuti totali prodotti suddivisi per tipologia (anni 2023-2025)

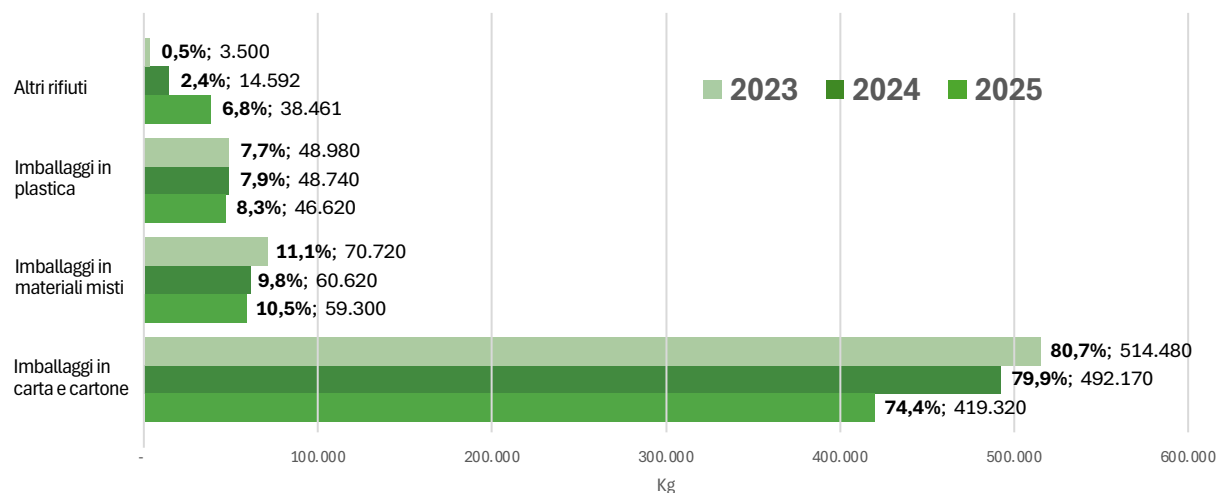


Grafico 5-9

Rifiuti suddivisi in base alle operazioni finali di trattamento (anno 2025)

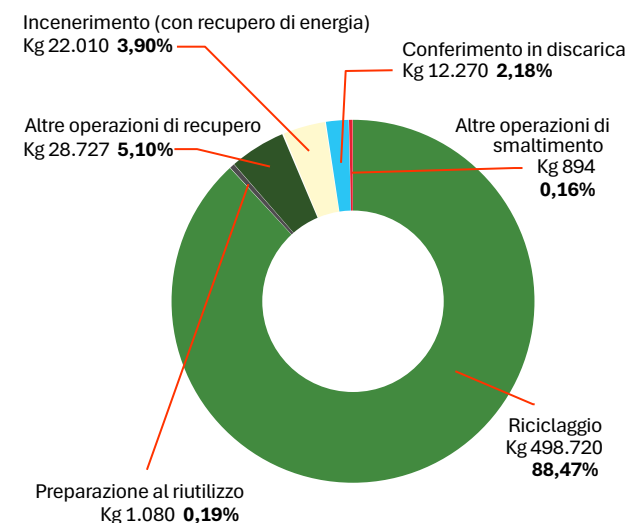


Tabella 5-3

Rifiuti totali prodotti suddivisi per categoria (pericolosi e non pericolosi), per destinazione (destinati/non destinati allo smaltimento) e per tipologia delle operazioni finali di trattamento (anni 2025-2024)

CATEGORIA RIFIUTI - DESTINO FINALE		OPERAZIONI DI SMALTIMENTO/RECUPERO DEL RIFIUTO	UM	2025		2024	
				QTÀ	% COMP.	QTÀ	% COMP.
TOTALE RIFIUTI	TOTALE RIFIUTI		KG	563.701	100,0%	616.122	100,0%
	NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	KG	528.527	93,8%	575.030	93,3%
		PREPARAZIONE AL RIUTILIZZO	KG	1.080	0,2%	0	0,0%
		RICICLAGGIO	KG	498.720	88,5%	566.420	91,9%
		ALTRE OPERAZIONI DI RECUPERO	KG	28.727	5,1%	8.610	1,4%
	DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	KG	35.174	6,2%	41.092	6,7%
		INCENERIMENTO (CON RECUPERO DI ENERGIA)	KG	22.010	3,9%	22.202	3,6%
		INCENERIMENTO (SENZA RECUPERO DI ENERGIA)	KG	0	0,0%	0	0,0%
		CONFERIMENTO IN DISCARICA	KG	12.270	2,2%	17.200	2,8%
		ALTRE OPERAZIONI DI SMALTIMENTO	KG	894	0,2%	1.690	0,3%
RIFIUTI PERICOLOSI	TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI		KG	843	0,1%	1.690	0,3%
	NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	KG	56	0,0%	0	0,0%
		PREPARAZIONE AL RIUTILIZZO	KG	0	0,0%	0	0,0%
		RICICLAGGIO	KG	0	0,0%	0	0,0%
		ALTRE OPERAZIONI DI RECUPERO	KG	56	0,0%	0	0,0%
	DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	KG	787	0,1%	1.690	0,3%
		INCENERIMENTO (CON RECUPERO DI ENERGIA)	KG	0	0,0%	0	0,0%
		INCENERIMENTO (SENZA RECUPERO DI ENERGIA)	KG	0	0,0%	0	0,0%
		CONFERIMENTO IN DISCARICA	KG	0	0,0%	0	0,0%
		ALTRE OPERAZIONI DI SMALTIMENTO	KG	787	0,1%	1.690	0,3%
RIFIUTI NON PERICOLOSI	TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI		KG	562.858	99,9%	614.432	99,7%
	NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	KG	528.471	93,8%	575.030	93,3%
		PREPARAZIONE AL RIUTILIZZO	KG	1.080	0,2%	0	0,0%
		RICICLAGGIO	KG	498.720	88,5%	566.420	91,9%
		ALTRE OPERAZIONI DI RECUPERO	KG	28.671	5,1%	8.610	1,4%
	DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	KG	34.387	6,1%	39.402	6,4%
		INCENERIMENTO (CON RECUPERO DI ENERGIA)	KG	22.010	3,9%	22.202	3,6%
		INCENERIMENTO (SENZA RECUPERO DI ENERGIA)	KG	0	0,0%	0	0,0%
		CONFERIMENTO IN DISCARICA	KG	12.270	2,2%	17.200	2,8%
		ALTRE OPERAZIONI DI SMALTIMENTO	KG	107	0,0%	0	0,0%

La rendicontazione del destino dei rifiuti e delle operazioni effettuate è stata effettuata per la prima volta a partire dall'anno 2024, coinvolgendo le aziende di smaltimento dei rifiuti che operano per conto delle Società del Gruppo.



UN ESEMPIO VIRTUOSO DI ECONOMIA CIRCOLARE: LA RIGENERAZIONE DI ELETTRODOMESTICI

Nel 2025 GDN Logistica ha consolidato il progetto di rigenerazione di elettrodomestici avviato nel 2024 presso l'impianto di Stradella, rafforzando un ambito operativo che integra logistica e attività tecniche in ottica di economia circolare.

Nel corso dell'anno si è registrata una crescita significativa dei volumi gestiti (+115% di prodotti usati ricevuti e +87% di rigenerati rispetto al 2024), accompagnata dal progressivo rafforzamento delle risorse dedicate e dall'avvio di interventi organizzativi e formativi a supporto dello sviluppo dell'attività, con ulteriori ampliamenti già pianificati per il 2026.

L'integrazione delle attività di rigenerazione all'interno dei flussi logistici rappresenta un elemento chiave del modello sviluppato da GDN Logistica: la gestione diretta dei processi

consente di ottimizzare i trasporti, ridurre le movimentazioni intermedie e migliorare l'efficienza complessiva, con benefici concreti anche in termini di riduzione delle emissioni.

La rigenerazione consente di estendere il ciclo di vita dei prodotti, riducendo la produzione di rifiuti elettronici e il consumo di nuove materie prime, con un impatto positivo lungo l'intera filiera. In questo senso, il progetto contribuisce in modo diretto agli obiettivi ambientali del Gruppo, promuovendo un modello operativo orientato alla sostenibilità e all'uso responsabile delle risorse.

Accanto agli aspetti ambientali, l'iniziativa ha generato anche un'evoluzione significativa delle competenze interne: passare da una logistica distributiva a una 'rigenerativa' ha comportato una curva di apprendimento ripida. GDN

Logistica, trasformando questa sfida in un nuovo punto di forza, ha sviluppato un know-how tecnico e organizzativo verticale testimoniato dall'assoluta assenza di segnalazioni di difettosità sin dall'avvio del progetto. Questo percorso ha permesso di ampliare il perimetro di attività e rafforzare la capacità di gestire processi complessi, contribuendo alla crescita professionale delle risorse e alla creazione di competenze specialistiche in ambiti ad alto potenziale di sviluppo.

Nel complesso, il progetto rappresenta un passo concreto nel percorso ESG di GDN Logistica, segnando il passaggio verso un modello di logistica sempre più integrato con attività a valore aggiunto e orientato alla sostenibilità, in linea con le evoluzioni del mercato e del contesto normativo.

5.6 - L'attenzione agli ecosistemi e alla biodiversità

Il nostro interesse verso tali temi si evince dalla realizzazione di due progetti di seguito illustrati:

Il progetto "Oasi della biodiversità"

Nel 2023 abbiamo avviato, insieme a 3Bee e XNatura, un progetto pluriennale di tutela e monitoraggio della biodiversità presso il sito logistico di San Cipriano Po, con l'obiettivo di promuovere interventi concreti di rigenerazione ambientale in un contesto caratterizzato da elevato utilizzo del suolo.

Il progetto integra monitoraggio scientifico, interventi sul territorio e attività di sensibilizzazione. Attraverso alveari intelligenti dotati di tecnologia Hive-Tech e sistemi di monitoraggio IoT, viene osservato lo stato di salute degli impollinatori e dell'ecosistema circostante. Parallelamente, sono stati realizzati un prato nettario di 0,51 ettari e nuove piantumazioni di specie autoctone a supporto della biodiversità locale.

Nel 2025, la principale novità è stata l'iniziativa "Apicoltore per un giorno", un workshop esperienziale guidato da apicoltori esperti. L'attività ha permesso di vivere un'esperienza diretta a contatto con gli alveari, approfondendo il ruolo degli impollinatori, il funzionamento delle tecnologie Hive-Tech e il valore della biodiversità attraverso momenti pratici e formativi. L'iniziativa ha rappresentato

un'importante occasione di coinvolgimento e sensibilizzazione, rafforzando la cultura ambientale all'interno del Gruppo.

La certificazione FSC®

Nel 2025, a conclusione di un percorso avviato un anno prima, abbiamo conseguito la certificazione FSC® (Forest Stewardship Council), rafforzando in modo concreto il nostro impegno per una gestione responsabile delle risorse forestali. La certificazione FSC®, riconosciuta a livello internazionale, garantisce che i materiali di origine forestale utilizzati e commercializzati provengano da foreste gestite in modo sostenibile, nel rispetto degli ecosistemi, delle comunità locali e dei diritti dei lavoratori. Non si tratta quindi di un mero adempimento formale, ma di uno strumento concreto per contribuire alla tutela delle foreste, fondamentali per la regolazione del clima, la conservazione della biodiversità e la protezione delle risorse naturali.

Attraverso la certificazione FSC®, miriamo a consolidare la nostra reputazione e a rispondere alle crescenti aspettative degli stakeholder in tema di responsabilità ambientale, trasparenza ed etica. Questa scelta si inserisce in una visione di lungo periodo orientata allo sviluppo sostenibile, trasformando l'impegno in azioni misurabili e contribuendo attivamente alla salvaguardia del patrimonio forestale e del pianeta.



6 - GDN E LA COMUNITÀ

GENERARE VALORE SOSTENIBILE SIGNIFICA PER NOI CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DEI TERRITORI E DELLE PERSONE CON CUI INTERAGIAMO. LA NOSTRA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ SI FONDA SUL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER - COLLABORATORI, COMUNITÀ LOCALI, ISTITUZIONI, ENTI DEL TERZO SETTORE, ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI CULTURALI - ATTRAVERSO RELAZIONI, PARTNERSHIP, MOMENTI DI CONFRONTO E INIZIATIVE CONDIVISE.

L'attività di ascolto ci consente di identificare i temi sociali maggiormente rilevanti e i diritti individuali e collettivi su cui possiamo esercitare un impatto positivo, concreto e duraturo: salute e al benessere delle persone e sostegno alle persone in condizioni di fragilità, inclusione e pari opportunità, tutela del patrimonio culturale e ambientale, partecipazione alla vita comunitaria.

Salute e benessere delle persone e sostegno alle persone in condizioni di fragilità

La promozione del benessere delle persone rappresenta un ambito prioritario del nostro impegno sociale.

Sosteniamo progetti di ricerca medico-scientifica, con particolare attenzione all'oncologia e all'oncoematologia pediatrica, nella convinzione che il progresso scientifico e l'innovazione terapeutica possano migliorare concretamente la qualità della vita di pazienti e famiglie.

Accanto alla ricerca, supportiamo organizzazioni che operano a favore delle persone in situazioni di vulnerabilità, offrendo assistenza, accoglienza e percorsi di inclusione sociale. In un contesto caratterizzato da nuove fragilità e crescenti disuguaglianze, tali realtà rappresentano un presidio essenziale per garantire dignità, prossimità e accesso ai servizi fondamentali. In questo ambito, nel 2025 il Gruppo ha inoltre scelto di sostenere il programma di emergenza di Medici Senza Frontiere a favore della popolazione di Gaza, contribuendo agli interventi di assistenza sanitaria e umanitaria in uno dei contesti di maggiore criticità a livello internazionale (vedere il riquadro di approfondimento).

Inclusione e pari opportunità

Promuovere una società più equa e inclusiva significa contribuire alla diffusione di una cultura fondata sul rispetto delle differenze e sulla valorizzazione di ogni persona. In questa prospettiva, abbiamo proseguito il

percorso a favore della parità di genere, anche attraverso la partecipazione a reti e iniziative dedicate alla prevenzione della violenza e alla promozione di ambienti inclusivi e rispettosi (vedere riquadro approfondimento in capitolo 4 relativo alla Fondazione Libellula).

Tutela e valorizzazione del patrimonio

La tutela del patrimonio culturale e paesaggistico rappresenta un investimento sul futuro delle comunità. Per questo confermiamo il nostro sostegno al Fondo Ambiente Italiano (FAI), attraverso l'adesione al programma di membership aziendale "Corporate Golden Donor", condividendone l'impegno nella conservazione, valorizzazione e diffusione della cultura del patrimonio. Riteniamo che la bellezza, la storia e il paesaggio costituiscano un bene collettivo e una risorsa fondamentale per lo sviluppo sostenibile del Paese. Attraverso il sostegno a progetti culturali e ambientali intendiamo contribuire alla costruzione di comunità più consapevoli, inclusive e resilienti.

Crescita e coesione delle comunità locali

Crediamo che un'impresa debba essere parte attiva del contesto in cui opera, contribuendo alla crescita sociale e al rafforzamento del capitale relazionale dei territori. Per questo sosteniamo iniziative promosse da Pro Loco, associazioni e società sportive dilettantistiche, realtà che favoriscono l'aggregazione, la partecipazione civica e l'inclusione delle giovani generazioni. Il nostro contributo è finalizzato a rendere più accessibili le opportunità educative, sportive e ricreative, sostenendo la continuità di attività che rafforzano il senso di appartenenza e la coesione delle comunità locali.

Le iniziative sostenute vengono selezionate privilegiando progetti caratterizzati da impatto concreto e solidità gestionale, nella convinzione che la creazione di valore condiviso rappresenti una componente essenziale della responsabilità d'impresa e un elemento distintivo della nostra strategia di sostenibilità.



Chi siamo e cosa facciamo

- Fondata nel 1971, Medici Senza Frontiere è una delle principali organizzazioni medico-umanitarie indipendenti al mondo, attiva in oltre 70 paesi per fornire assistenza sanitaria alle popolazioni colpite da conflitti, epidemie, disastri naturali ed emergenze umanitarie.
- L'organizzazione opera secondo i principi di indipendenza, neutralità e imparzialità, garantendo cure mediche a chi ne ha bisogno senza alcuna discriminazione di nazionalità, etnia, religione o appartenenza politica.
- Le attività di Medici Senza Frontiere comprendono:
 - assistenza medica e chirurgica d'urgenza;
 - cure pediatriche e materno-infantili;
 - supporto psicologico e salute mentale;
 - prevenzione e risposta alle epidemie;
 - distribuzione di acqua potabile, beni di prima necessità e servizi igienico-sanitari;
 - formazione del personale sanitario locale e rafforzamento dei sistemi di cura;
 - testimonianza del proprio operato e sensibilizzazione rispetto ai contesti di emergenza.
- Nel 1999 l'organizzazione ha ricevuto il Premio Nobel per la Pace per il proprio impegno nell'assistenza alle popolazioni più vulnerabili e nella testimonianza delle crisi umanitarie dimenticate.

L'emergenza Gaza

- Dall'inizio del conflitto, la Striscia di Gaza è stata teatro di una delle più gravi crisi umanitarie degli ultimi decenni, caratterizzata dal collasso del sistema sanitario, dalla carenza di medicinali e dall'accesso limitato agli aiuti umanitari.
- Nonostante le difficoltà operative e le restrizioni all'ingresso di personale e forniture, Medici Senza Frontiere continua a garantire assistenza sanitaria nella Striscia attraverso ospedali, ospedali da campo e cliniche mobili. L'organizzazione, anche grazie alle donazioni ricevute, è riuscita a garantire continuità nell'assistenza fornita. Ecco alcuni numeri:
 - 1.652.600 visite ambulatoriali effettuate
 - 41.300 interventi chirurgici eseguiti.
 - 22.500 parti assistiti.
 - 82.200 pazienti ricoverati.
 - 95.300 consulenze di salute mentale.
 - 15 operatori di MSF hanno perso la vita durante il conflitto.

- Distribuzione di 5,3 milioni di litri d'acqua al giorno (marzo 2026).
- 407.000 persone raggiunte grazie ai programmi di approvvigionamento idrico.
- 12 impianti di desalinizzazione gestiti da MSF, in un contesto in cui circa il 90% delle infrastrutture idriche risulta distrutto o danneggiato.
- 4.176 bambini sotto i 15 anni in cura per malnutrizione acuta e 3.336 donne incinte o in allattamento inserite nei programmi nutrizionali.

In coerenza con i nostri valori di responsabilità sociale e solidarietà, abbiamo scelto di sostenere il programma di emergenza di Medici Senza Frontiere a Gaza, contribuendo agli interventi di assistenza sanitaria e di supporto alle popolazioni civili colpite dalla crisi umanitaria. Tale contributo riflette la volontà dell'azienda di affiancare organizzazioni impegnate nella tutela della salute, della dignità e dei diritti fondamentali delle persone nelle situazioni di maggiore vulnerabilità.



Credit: MSB224748

7 - NOTA METODOLOGICA

Riconoscendo che le attività aziendali generano effetti che superano la dimensione puramente economica, abbiamo deciso di dare continuità, anche nel 2025, al percorso di rendicontazione volontaria di sostenibilità avviato lo scorso anno. Il documento presenta in modo organico le principali iniziative, i progetti sviluppati e le performance conseguite nel corso del 2025 in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG), con l'obiettivo di favorire una visione sempre più integrata e responsabile del nostro operato. Il bilancio è stato elaborato dal gruppo di lavoro interno con il supporto della Società ALI Ambiente Lavoro Impresa S.r.l.

Il processo di definizione dei contenuti è stato definito dal gruppo di progetto del bilancio basandosi sui principi di materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità nonché completezza dei dati e delle informazioni. Al fine di fornire agli stakeholder una disclosure chiara ed esaustiva dell'impatto ambientale, sociale ed economico del Gruppo, abbiamo valutato di: riassumere gli

obiettivi all'inizio del presente documento (vedi paragrafo 1.2 – Il nostro impegno per la sostenibilità), avendo come riferimento i Sustainable Development Goals (SDG) delle Nazioni Unite; descrivere in ogni capitolo tematico politiche e strategie perseguite, misure adottate e informazioni relative alle performance. In merito alla qualità delle informazioni rendicontate, sono stati seguiti i principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità e comparabilità; quest'ultimo principio è assicurato dall'inserimento dei dati dell'anno 2023 (ove disponibili).

Il Rapporto di Sostenibilità è stato realizzato in conformità agli standard di rendicontazione "Consolidated set of GRI Standards" definiti dal GRI nel 2021 con l'inclusione dei GRI Universal Standard 2021 ed è un documento autonomo, separato dalla Relazione sulla gestione, in quanto si è voluta rafforzare la finalità di comunicazione del Gruppo nei confronti dei propri portatori di interesse.

Restatement delle informazioni:

le emissioni di CO₂ associate all'energia elettrica acquistata, calcolate secondo gli approcci location-based e market-based, nonché le emissioni evitate grazie all'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico, sono state oggetto di ricalcolo. La riesposizione dei dati si è resa necessaria in seguito alla pubblicazione dei coefficienti di emissione aggiornati per l'anno 2024, non disponibili al momento della redazione del precedente report. In assenza di tali coefficienti, erano stati utilizzati quelli relativi all'anno precedente.

Il **perimetro di rendicontazione** è rappresentato dalle Società consolidate integralmente dal Gruppo GDN, ossia: GDN S.p.A., Odpiù S.p.A e GDN Logistica S.p.A., DM Consulting S.r.l. e Professional Consulting Group S.r.l. Le società DM Consulting S.r.l. e Professional Consulting Group S.r.l. sono state escluse dal perimetro per le tematiche ambientali a causa dei loro limitati impatti (trattasi di aziende di dimensioni limitate senza attività produttive).

Il **periodo di rendicontazione** si riferisce all'anno fiscale 2025 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

La presente Relazione sulla Sostenibilità non è stata sottoposta ad assurance esterna ma è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di GDN S.p.A. nella riunione consiliare del **14/07/2026**.

Il documento è pubblicato sui siti internet di GDN S.p.A. (www.gdnspa.it) e di Odpiù S.p.A. (www.odplus.it). Informazioni o approfondimenti sulle tematiche e informazioni espone nel presente rapporto possono essere richieste all'indirizzo **sostenibilita@gdnspa.it**.

8 - INDICE DEI CONTENUTI GRI

“Dichiarazione d’uso”		Gruppo GDN ha redatto un report in conformità agli standard GRI per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025		
GR 1 utilizzato		GRI 1: Foundation 2021		
GRI Sector Standard		Non applicabile		
	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE - VERSIONE 2021				
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE				
2-1	Dettagli sull'organizzazione	2.1. La Struttura Societaria		
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Capitolo 7. Nota Metodologica		
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Capitolo 7. Nota Metodologica		
2-4	Restatement delle informazioni	Capitolo 7. Nota Metodologica	Le emissioni di CO ₂ associate all'energia elettrica acquistata, calcolate secondo gli approcci location-based e market-based, nonché le emissioni evitate grazie all'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico, sono state oggetto di ricalcolo. La riesposizione dei dati si è resa necessaria in seguito alla pubblicazione dei coefficienti di emissione aggiornati per l'anno 2024, non disponibili al momento della redazione del precedente report. In assenza di tali coefficienti, erano stati utilizzati quelli relativi all'anno precedente.	
2-5	Assurance esterna	2.2. Struttura di Governance Capitolo 7. Nota Metodologica	Il presente report di sostenibilità, redatto su base volontaria, non è stato sottoposto ad assurance esterna. Ci si è posti come obiettivo di sottoporlo a revisione di terzi per l'anno di rendicontazione 2026.	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1. Chi siamo: visione, missione e valori (Premessa); 1.3. La catena del valore 3.1. Il Servizio al Cliente 3.3. Sostenibilità dell'offerta: il nostro approccio		
ATTIVITÀ E LAVORATORI				
2-7	Dipendenti	4.2. Le persone che fanno il Gruppo Allegati Capitolo 4. Le persone		
2-8	Lavoratori non dipendenti	4.2. Le persone che fanno il Gruppo Allegati Capitolo 4. Le persone		
GOVERNANCE				
2-9	Struttura e composizione della governance	2.2.La struttura di governance		
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2.La struttura di governance		
2-11	Presidente del massimo organo di governo	2.2.La struttura di governance		
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	2.2.La struttura di governance		
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	2.2.La struttura di governance		
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.2.La struttura di governance		

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
2-15	Conflitti di interesse	2.3. Etica, integrità e sistema di governance		Informazioni incomplete: non sono attualmente presenti procedure formali per la gestione dei conflitti di interesse per il massimo organo di governo. Il CdA è composto da membri della famiglia proprietaria, che non ricoprono incarichi esterni. Nel periodo di riferimento non sono emerse situazioni di conflitto. È previsto un rafforzamento delle pratiche di governance in futuro.
2-16	Comunicazione criticità	2.2.La struttura di governance 2.3. Etica, integrità e sistema di governance		
2-17	Competenze del più alto organo di governo	2.2.La struttura di governance		
2-18	Valutazione delle performance del più alto organo di governo	2.2.La struttura di governance		
2-19	Politiche retributive	2.2.La struttura di governance 4.3. Il percorso delle persone in azienda dall'ingresso all'uscita 4.4. Il nostro welfare aziendale: un'azienda a misura di persona		
2-20	Processo di determinazione della retribuzione	2.2.La struttura di governance		
2-21	Rapporto sulla retribuzione totale annuale	2.2.La struttura di governance		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder		
STRATEGIA, POLITICHE E PROCEDURE				
2.23	Impegni assunti tramite policy	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta		
2.24	Integrazione degli impegni tramite policy	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta		Informazione non disponibili per i punti: - 2-24 iii impegni verso i propri rapporti di business (entro il 2027 l'azienda intende estendere l'adesione ai principi del codice di condotta ai partner commerciali) - 2-24 iv formazione che organizzazione fornisce sull'attuazione degli impegni (definito piano per anno 2026)
2.25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	2.3. Etica, integrità e sistema di governance		
2.26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	2.3. Etica, integrità e sistema di governance		
2.27	Conformità a leggi e regolamenti	2.3. Etica, integrità e sistema di governance		
2.28	Adesione ad associazioni		L'organizzazione non riveste ruoli significativi in associazioni di settore, associazioni di categoria o organizzazione di advocacy nazionali o internazionali	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER				
2.29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.5. Gli Stakeholder e loro coinvolgimento		
2.30	Accordi di contrattazione collettiva	4.4. Il nostro welfare aziendale: un'azienda a misura di persona Allegati Capitolo 4. Le persone		

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
GR3: TEMI MATERIALI - VERSIONE 2021				
TEMI MATERIALI				
3-1	Processo per determinare i temi materiali	1.4 L'analisi di materialità		
3-2	Elenco dei temi materiali	1.4 L'analisi di materialità		
201 - PERFORMANCE ECONOMICHE				
3-3	Gestione dei temi materiali	1.6. Il valore economico generato e distribuito 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 4.1 Il personale: la nostra risorsa strategica		
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	1.6. Il valore economico generato e distribuito		
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovute al cambiamento climatico	2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta		
205 - ANTICORRUZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta		
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta		Informazioni incomplete Non è stata ancora effettuata una valutazione formale dei rischi di corruzione. Tuttavia, la struttura organizzativa, il sistema delle procure e delle deleghe e la chiara definizione delle responsabilità garantiscono un presidio efficace sulle attività a rischio.
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	2.3. Etica, integrità e sistema di governance		Informazioni non disponibili Azienda ha pianificato di formare tutto il personale e soggetti apicali per anno 2026 e di informare i partner aziendali entro il 2027
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.3. Etica, integrità e sistema di governance		
206 - COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance		
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	2.3. Etica, integrità e sistema di governance		

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
308 - VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.3. Sostenibilità dell'offerta: il nostro approccio		
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.3. Sostenibilità dell'offerta: il nostro approccio		Informazioni non disponibili: L'organizzazione non ha implementato un processo formalizzato di valutazione dei fornitori. Si è pianificato di avviare l'attività nel corso del 2026.
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.3. Sostenibilità dell'offerta: il nostro approccio		Informazioni non disponibili: L'organizzazione non ha implementato un processo formalizzato di valutazione dei fornitori. Si è pianificato di avviare l'attività nel corso del 2026.
401 - OCCUPAZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.2. Le persone che fanno il Gruppo 4.4. Il nostro welfare aziendale: un'azienda a misura di persona		
401-1	Nuove assunzioni e turnover	4.2. Le persone che fanno il Gruppo Allegati Capitolo 4. Le persone		
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	4.4. Il nostro welfare aziendale: un'azienda a misura di persona		
401-3	Congedo parentale	4.4. Il nostro welfare aziendale: un'azienda a misura di persona Allegati Capitolo 4. Le persone		

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori		
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori		
403-3	Servizi di medicina del lavoro	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori		
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori		
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori		
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori		
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori Allegati Capitolo 4. Le persone		
403-9	Infortuni sul lavoro	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori		
403-10	Malattie professionali	4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori Allegati Capitolo 4. Le persone		
404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.3. Il percorso delle persone in azienda dall'ingresso all'uscita		
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	4.3. Il percorso delle persone in azienda dall'ingresso all'uscita		
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	4.3. Il percorso delle persone in azienda dall'ingresso all'uscita		

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani		
405-1	Diversità negli organi di governo e fra i dipendenti	2.2. Struttura di Governance 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani Allegati Capitolo 4. Le persone		
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani		
406 - NON DISCRIMINAZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani		
407 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani		
407-1	Attività il cui diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani	Il tema è stato identificato come rilevante esclusivamente per le attività interne all'organizzazione, senza evidenze di impatti significativi nella catena di fornitura. Ad ogni modo entro il 2026 vogliamo avviare un processo formale di valutazione della supply chain sul tema della responsabilità sociale, con l'obiettivo di raggiungere il 100% dei fornitori rilevanti entro il 2028	

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
408 - LAVORO MINORILE				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani		
408-1	Attività a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani	Il tema è stato identificato come rilevante esclusivamente per le attività interne all'organizzazione, senza evidenze di impatti significativi nella catena di fornitura. Ad ogni modo entro il 2026 vogliamo avviare un processo formale di valutazione della supply chain sul tema della responsabilità sociale, con l'obiettivo di raggiungere il 100% dei fornitori rilevanti entro il 2028	
409 - LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani		
409-1	Attività a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	4.1. Il personale: la nostra risorsa strategica 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani	Il tema è stato identificato come rilevante esclusivamente per le attività interne all'organizzazione, senza evidenze di impatti significativi nella catena di fornitura. Ad ogni modo entro il 2026 vogliamo avviare un processo formale di valutazione della supply chain sul tema della responsabilità sociale, con l'obiettivo di raggiungere il 100% dei fornitori rilevanti entro il 2028	
413 - COMUNITÀ LOCALI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 6. GDN e la comunità		
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 6. GDN e la comunità		
416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.2. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotti e servizi	3.2. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	3.2. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
417 - MARKETING ED ETICHETTATURA				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.2. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	3.2. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	3.2. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	3.2. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
418 - PRIVACY DEI CLIENTI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Etica, integrità e sistema di governance 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.4. Privacy dei clienti		
418-1	Denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati dei clienti	3.4. Privacy dei clienti		

ALLEGATI

Capitolo 4. Persone

INFORMATIVA GENERALE

Tabella 9-1: GRI 2-7

Dipendenti per tipologia contrattuale e tipologia d'impiego, per genere e area di residenza (anni 2025-2023)

	TOTALE			MILANO E PROVINCIA			PAVIA E PROVINCIA			LOMBARDIA			ALTRO		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Totale Dipendenti	139,0	133,0	141,0	31,0	31,0	31,0	58,0	58,0	63,0	31,0	31,0	35,0	19,0	13,0	12,0
Donne	70,0	65,0	68,0	21,0	19,0	19,0	22,0	21,0	23,0	21,0	20,0	21,0	6,0	5,0	5,0
Uomini	69,0	68,0	73,0	10,0	12,0	12,0	36,0	37,0	40,0	10,0	11,0	14,0	13,0	8,0	7,0
TIPOLOGIA CONTRATTUALE															
Tempo Indeterminato	138,0	131,0	136,0	31,0	30,0	29,0	58,0	57,0	61,0	30,0	31,0	34,0	19,0	13,0	12,0
Donne	69,0	65,0	66,0	21,0	19,0	18,0	22,0	21,0	22,0	20,0	20,0	21,0	6,0	5,0	5,0
Uomini	69,0	66,0	70,0	10,0	11,0	11,0	36,0	36,0	39,0	10,0	11,0	13,0	13,0	8,0	7,0
Tempo Determinato	1,0	2,0	5,0	0,0	1,0	2,0	0,0	1,0	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Donne	1,0	0,0	2,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	0,0	2,0	3,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
TIPOLOGIA IMPIEGO															
Full Time	126,0	120,0	130,0	29,0	29,0	29,0	57,0	55,0	61,0	26,0	26,0	30,0	14,0	10,0	10,0
Donne	59,0	56,0	59,0	19,0	17,0	17,0	21,0	20,0	22,0	17,0	16,0	17,0	2,0	3,0	3,0
Uomini	67,0	64,0	71,0	10,0	12,0	12,0	36,0	35,0	39,0	9,0	10,0	13,0	12,0	7,0	7,0
Part Time	13,0	13,0	11,0	2,0	2,0	2,0	1,0	3,0	2,0	5,0	5,0	5,0	5,0	3,0	2,0
Donne	11,0	9,0	9,0	2,0	2,0	2,0	1,0	1,0	1,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	2,0
Uomini	2,0	4,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0

Dipendenti del Gruppo GDN suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato), tipologia d'impiego (Full Time e Part time), genere e area di residenza. Nel Gruppo GDN non sono presenti generi differenti rispetto a quello femminile e maschile. Il numero dei dipendenti si riferisce al numero di persone presenti al 31 dicembre degli anni 2025-2023.

Tabella 9-3: GRI 2-30

Percentuale dipendenti coperti da contrattazione collettiva (anni 2025-2023)

	GRUPPO GDN		
	2025	2024	2023
Numero dipendenti coperti da contrattazione collettiva	139,0	133,0	141,0
Numero totale dipendenti (GRI 2-7)	139,0	133,0	141,0
Percentuale dipendenti coperti da contrattazione collettiva	100,0	100,0	100,0

Tutti i dipendenti del Gruppo GDN sono coperti da contrattazione collettiva.

Tabella 9-2: GRI 2-8

Lavoratori non dipendenti per rapporto contrattuale e genere (anni 2025-2023)

GRUPPO GDN			
	2025	2024	2023
Totale non dipendenti	110,0	117,0	100,0
Donne	31,0	33,0	31,0
Uomini	79,0	84,0	69,0
TIPOLOGIA CONTRATTUALE			
Interinali	37,0	47,0	29,0
Donne	3,0	7,0	7,0
Uomini	34,0	40,0	22,0
Stagisti	1,0	1,0	2,0
Donne	0,0	0,0	0,0
Uomini	1,0	1,0	2,0
Società di servizi	72,0	69,0	69,0
Donne	28,0	26,0	24,0
Uomini	44,0	43,0	45,0

Lavoratori non dipendenti del Gruppo GDN suddivisi per rapporto contrattuale e genere. Il dato indicato si riferisce al numero delle persone presenti al 31 dicembre degli anni 2025-2023. La Società GDN Logistica S.p.A., per erogare i servizi personalizzati di logistica in conto terzi, si avvale della collaborazione di una Società di servizi esterna.

OCCUPAZIONE

Tabella 9-4: GRI 401-1

Tasso di turnover per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2025-2023)

	TOTALE			MILANO E PROVINCIA			PAVIA E PROVINCIA			LOMBARDIA			ALTRO		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Tasso turnover complessivo	23,0	15,8	48,2	16,1	12,9	19,4	27,6	20,7	76,2	9,7	12,9	17,1	42,1	7,7	66,7
Tasso turnover in entrata	12,2	7,5	40,4	9,7	9,7	9,7	10,3	5,2	71,4	3,2	9,7	8,6	36,8	7,7	50,0
Donne	8,6	4,6	27,9	9,5	5,3	10,5	9,1	0,0	60,9	4,8	10,0	9,5	16,7	0,0	20,0
Uomini	15,9	10,3	52,1	10,0	16,7	8,3	11,1	8,1	77,5	0,0	9,1	7,1	46,2	12,5	71,4
Età inferiore ai 30 anni	5,3	13,6	47,8	0,0	14,3	42,9	8,3	15,4	61,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Donne	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	9,1	20,0	60,0	0,0	50,0	50,0	9,1	16,7	72,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	18,7	2,7	43,9	15,8	0,0	0,0	14,7	2,7	73,8	7,1	7,7	6,3	62,5	0,0	57,1
Donne	14,6	2,5	31,0	14,3	0,0	0,0	13,3	0,0	61,1	10,0	11,1	10,0	50,0	0,0	50,0
Uomini	23,5	3,0	57,5	20,0	0,0	0,0	15,8	5,0	83,3	0,0	0,0	0,0	66,7	0,0	60,0
Età superiore ai 50 anni	4,4	13,2	27,8	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	75,0	0,0	12,5	12,5	20,0	16,7	40,0
Donne	0,0	11,1	22,2	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	10,0	10,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	8,3	15,0	33,3	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0	60,0	0,0	16,7	16,7	28,6	33,3	100,0
Tasso turnover in uscita	10,8	8,3	7,8	6,5	3,2	9,7	17,2	15,5	4,8	6,5	3,2	8,6	5,3	0,0	16,7
Donne	2,9	6,2	4,4	0,0	5,3	5,3	4,5	9,5	8,7	4,8	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	18,8	10,3	11,0	20,0	0,0	16,7	25,0	18,9	2,5	10,0	0,0	21,4	7,7	0,0	28,6
Età inferiore ai 30 anni	31,6	13,6	8,7	0,0	0,0	0,0	41,7	23,1	7,7	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Donne	0,0	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	54,5	13,3	13,3	0,0	0,0	0,0	45,5	16,7	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	6,7	9,6	7,3	5,3	6,3	17,6	8,8	13,5	4,8	0,0	7,7	6,3	12,5	0,0	0,0
Donne	2,4	7,5	7,1	0,0	8,3	8,3	6,7	5,9	11,1	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	11,8	12,1	7,5	20,0	0,0	40,0	10,5	20,0	0,0	0,0	0,0	16,7	16,7	0,0	0,0
Età superiore ai 50 anni	8,9	2,6	8,3	14,3	0,0	0,0	16,7	12,5	0,0	6,3	0,0	12,5	0,0	0,0	20,0
Donne	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	12,5	5,0	16,7	20,0	0,0	0,0	33,3	20,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	50,0

I tassi di turnover sono così computati:

- complessivo: (numero persone in entrata + numero persone in uscita) / numero dipendenti al 31 dicembre * 100;

- in entrata: numero persone in entrata / numero dipendenti al 31 dicembre * 100;

- in uscita: numero persone in uscita / numero dipendenti al 31 dicembre * 100.

L'elevata incidenza del turnover in entrata dell'anno 2023, concentrata nell'area di residenza Pavia e provincia, è da ricondurre al fatto che la Società Odpù S.p.A. ha avviato un programma di internalizzazione delle attività produttive svolte presso il sito di San Cipriano Po (PV).

Tabella 9-5: GRI 401-1

Numero nuove assunzioni per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2025-2023)

	TOTALE			MILANO E PROVINCIA			PAVIA E PROVINCIA			LOMBARDIA			ALTRO		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Totale dipendenti assunti	17,0	10,0	57,0	3,0	3,0	3,0	6,0	3,0	45,0	1,0	3,0	3,0	7,0	1,0	6,0
Donne	6,0	3,0	19,0	2,0	1,0	2,0	2,0	0,0	14,0	1,0	2,0	2,0	1,0	0,0	1,0
Uomini	11,0	7,0	38,0	1,0	2,0	1,0	4,0	3,0	31,0	0,0	1,0	1,0	6,0	1,0	5,0
Età inferiore ai 30 anni	1,0	3,0	11,0	0,0	1,0	3,0	1,0	2,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Donne	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	1,0	3,0	9,0	0,0	1,0	1,0	1,0	2,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	14,0	2,0	36,0	3,0	0,0	0,0	5,0	1,0	31,0	1,0	1,0	1,0	5,0	0,0	4,0
Donne	6,0	1,0	13,0	2,0	0,0	0,0	2,0	0,0	11,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Uomini	8,0	1,0	23,0	1,0	0,0	0,0	3,0	1,0	20,0	0,0	0,0	0,0	4,0	0,0	3,0
Età superiore ai 50 anni	2,0	5,0	10,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	6,0	0,0	2,0	2,0	2,0	1,0	2,0
Donne	0,0	2,0	4,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	2,0	3,0	6,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	1,0	1,0	2,0	1,0	2,0

Numero di nuove assunzioni (a teste intere), suddivise per fascia di età, genere e area di residenza, effettuate negli anni 2025-2023.

Tabella 9-6: GRI 401-1

Numero persone in uscita per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2025-2023)

	TOTALE			MILANO E PROVINCIA			PAVIA E PROVINCIA			LOMBARDIA			ALTRO		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Totale dipendenti in uscita	15,0	11,0	11,0	2,0	1,0	3,0	10,0	9,0	3,0	2,0	1,0	3,0	1,0	0,0	2,0
Donne	2,0	4,0	3,0	0,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	13,0	7,0	8,0	2,0	0,0	2,0	9,0	7,0	1,0	1,0	0,0	3,0	1,0	0,0	2,0
Età inferiore ai 30 anni	6,0	3,0	2,0	0,0	0,0	0,0	5,0	3,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Donne	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	6,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	5,0	2,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	5,0	7,0	6,0	1,0	1,0	3,0	3,0	5,0	2,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0
Donne	1,0	3,0	3,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	4,0	4,0	3,0	1,0	0,0	2,0	2,0	4,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0
Età superiore ai 50 anni	4,0	1,0	3,0	1,0	0,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0	2,0	0,0	0,0	1,0
Donne	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	3,0	1,0	3,0	1,0	0,0	0,0	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	1,0

Numero di persone in uscita, suddivise per fascia di età, genere e area di residenza, registrate negli anni 2025-2023.

Tabella 9-7: GRI 401-3

Congedo parentale (anni 2025-2023)

	GRUPPO GDN		
	2025	2024	2023
Numero dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	19,0	9,0	7,0
Donne	10,0	7,0	5,0
Uomini	9,0	2,0	2,0
Numero dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	15,0	8,0	6,0
Donne	9,0	7,0	5,0
Uomini	6,0	1,0	1,0
Numero dipendenti che sono tornati al lavoro al termine congedo parentale	15,0	8,0	6,0
Donne	9,0	7,0	5,0
Uomini	6,0	1,0	1,0
Numero dipendenti tornati al lavoro al termine congedo parentale e ancora alle dipendenze dell'organizzazione dopo 12 mesi		8,0	6,0
Donne		7,0	5,0
Uomini		1,0	1,0
Tasso di utilizzo del congedo	78,9	88,9	85,7
Donne	90,0	100,0	100,0
Uomini	66,7	50,0	50,0
Tasso di rientro al lavoro	100,0	100,0	100,0
Donne	100,0	100,0	100,0
Uomini	100,0	100,0	100,0
Tasso di fidelizzazione		100,0	100,0
Donne		100,0	100,0
Uomini		100,0	100,0

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Tabella 9-8: GRI 403-8

Percentuale e numero lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (anni 2025-2023)

	GRUPPO GDN					
	2025		2024		2023	
LAVORATORI COPERTI DAL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA AZIENDALE di cui	249,0	100,00	250,0	100,00	241,0	100,00
- Lavoratori dipendenti	139,0	100,00	133,0	100,00	141,0	100,00
- Lavoratori non dipendenti, ma attività e/o luoghi controllati da Organizzazione	110,0	100,00	117,0	100,00	100,0	100,00

Il numero dei lavoratori coperti dal sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro contempla tutti i lavoratori dipendenti e i lavoratori non dipendenti, ma le cui attività e/o luoghi di lavoro sono controllati dall'Organizzazione. Sono esclusi tutti i lavoratori per cui l'Organizzazione non controlla né l'attività né i luoghi di lavoro. Tutti i lavoratori sono stati sottoposti ad audit interno; non sono stati effettuati, invece, audit di terza parte. Il numero dei lavoratori riportati si riferisce alle teste intere presenti al 31 dicembre.

Tabella 9-9: GRI 403-10

Numero di casi di malattia professionale dei dipendenti e lavoratori non dipendenti (anni 2025-2023)

	GRUPPO GDN		
	2025	2024	2023
NUMERO DI DECESSI DOVUTI A MALATTIA PROFESSIONALE	0	0	0
- di cui a dipendenti	0	0	0
- di cui a lavoratori non dipendenti	0	0	0
NUMERO DI CASI DI MALATTIA PROFESSIONALE REGISTRABILI	0	0	0
- di cui a dipendenti	0	0	0
- di cui a lavoratori non dipendenti	0	0	0

Nel corso degli anni 2025-2023 non si sono registrati decessi e casi di malattia professionale registrabili.

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Tabella 9-10: GRI 405-1

Membri, suddivisi per età e genere, del Consiglio di Amministrazione di GDN S.p.A. (anno 2025)

	GDN SPA - 2025	
	N.	%
Totale Consiglieri	6,0	100,00
Donne	3,0	50,00
Uomini	3,0	50,00
Età inferiore ai 30 anni	0,0	0,00
Donne	0,0	0,00
Uomini	0,0	0,00
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	3,0	50,00
Donne	1,0	16,67
Uomini	2,0	33,33
Età superiore ai 50 anni	3,0	50,00
Donne	2,0	33,33
Uomini	1,0	16,67

Composizione per genere ed età dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società capogruppo GDN S.p.A. (anno 2025).

APPENDICE

Indice delle tabelle

Tabella 1-1: Piano di sostenibilità Gruppo GDN

Tabella 1-2: Descrizione della Catena del Valore della Società Odpiù S.p.A.

Tabella 1-3: Descrizione della Catena del Valore della Società GDN Logistica S.p.A.

Tabella 1-4: Matrice doppia materialità del Gruppo GDN

Tabella 1-5: Temi materiali e impatti rilevanti secondo GRI del Gruppo GDN

Tabella 1-6: Mappatura delle parti interessate

Tabella 1-7: GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito nel triennio (anni 2025-2023)

Tabella 2-1: Società del Gruppo GDN e principali attività svolte

Tabella 3-1: Proposta commerciale Odpiù

Tabella 4-1: GRI 404-1 Ore di formazione totali e pro-capite per genere e categoria (anni 2025-2023)

Tabella 4-2: GRI 405-1 Percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia d'età (anni 2025-2023)

Tabella 4-3: GRI 405-2 Rapporto del salario base e retribuzione per categoria professionale del genere femminile rispetto a quello maschile (anno 2025)

Tabella 4-4: GRI 405-1 Percentuale di dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale e genere (anni 2025-2023)

Tabella 4-5: GRI 403-9 Numero e tassi di infortuni sul lavoro dei dipendenti e lavoratori/trici non dipendenti (anni 2025-2023)

Tabella 5-1: GRI 302-1 e 302-3 Energia consumata e intensità energetica interna all'organizzazione (Anni 2025-2024)

Tabella 5-2: Emissioni dirette e indirette di GHG (scope 1 e 2) e intensità delle stesse (anni 2025-2024)

Tabella 5-3: Rifiuti totali prodotti suddivisi per categoria (pericolosi e non pericolosi), per destinazione (destinati/non destinati allo smaltimento) e per tipologia delle operazioni finali di trattamento (anni 2025-2024)

Tabella 8-1: Indice dei contenuti GRI

Tabella 9-1: GRI 2-7 Dipendenti per tipologia contrattuale e tipologia d'impiego, per genere e area di residenza (anni 2025-2023)

Tabella 9-2: GRI 2-8: Lavoratori non dipendenti per rapporto contrattuale e genere (anni 2025-2023)

Tabella 9-3: GRI 2-30 Percentuale dipendenti coperti da contrattazione collettiva (anni 2025-2023)

Tabella 9-4: GRI 401-1 Tasso di turnover per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2025-2023)

Tabella 9-5: GRI 401-1 Numero nuove assunzioni per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2025-2023)

Tabella 9-6: GRI 401-1 Numero persone in uscita per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2024-2023)

Tabella 9-7: GRI 401-3 Congedo parentale (anni 2025-2023)

Tabella 9-8: GRI 403-8 Percentuale e numero lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (anni 2025-2023)

Tabella 9-9: GRI 403-10 Numero di casi di

malattia professionale dei dipendenti e lavoratori non dipendenti (anni 2025-2023)

Tabella 9-10: GRI 405-1 Membri, suddivisi per età e genere, del Consiglio di Amministrazione di GDN S.p.A. (anno 2025)

Indice delle figure

Figura 1-1: I Tre Pilasti della strategia di sostenibilità del Gruppo GDN

Figura 2-1: Struttura Societaria Gruppo GDN (situazione al 31/12/2025)

Figura 3-1: Proposta commerciale Odpiù orientata al cliente

Figura 4-1: Composizione dipendenti per area di residenza (anno 2025)

Indice dei grafici

Grafico 1-1: Ripartizione valore generato (anno 2025)

Grafico 3-1: Ampliamento gamma prodotti sostenibili venduti da Odpiù S.p.A. (anni 2021, 2025)

Grafico 4-1: Suddivisione dipendenti del Gruppo per tipologia contrattuale (tempo indeterminato – determinato; anni 2025-2023)

Grafico 4-2: Suddivisione dipendenti del Gruppo per tipologia impiego (full time – part time; anni 2025-2023)

Grafico 4-3: Ripartizione dipendenti del Gruppo per area di nascita (anno 2025)

Grafico 4-4: Composizione dipendenti per fascia di età (anno 2025)

Grafico 4-5: Ore di formazione ripartite per tipologia (anni 2025-2023)

Grafico 4-6: Tassi di utilizzo, rientro e fidelizzazione del congedo parentale (anni 2025-2023)

Grafico 4-7: Suddivisione dipendenti per genere (anno 2025)

Grafico 4-8: Composizione Consiglio di Amministrazione della Società capogruppo GDN S.p.A. (anno 2025)

Grafico 4-9: Ore di formazione pro-capite complessive e per genere (anni 2025-2023)

Grafico 5-1: Materiali utilizzati suddivisi per tipologia (anno 2025)

Grafico 5-2: Materiali utilizzati suddivisi per provenienza (anno 2025)

Grafico 5-3: Materiali utilizzati provenienti da fonti rinnovabili e non rinnovabili (anno 2025)

Grafico 5-4: Consumi energetici per fonte energetica (anni 2025-2024)

Grafico 5-5: Emissioni dirette e indirette per fonte di emissione (Location Based - anno 2025)

Grafico 5-6: Emissioni dirette e indirette per fonte di emissione (Market Based - anno 2025)

Grafico 5-7: Rifiuti totali prodotti suddivisi fra rifiuti pericolosi e non pericolosi (anni 2023-2025)

Grafico 5-8: Rifiuti totali prodotti suddivisi per tipologia (anni 2023-2025)

Grafico 5-9: Rifiuti suddivisi in base alle operazioni finali di trattamento (anno 2025)

**Questo rapporto di sostenibilità è stato realizzato
con il contributo di Ali S.r.l.**



AMBIENTE LAVORO IMPRESA
www.alisrl.it

GDN
SPA

GDN
LOGISTICA SPA



GRUPPO GDN

Sede Legale:	02 - 91.00.00.29
Via Massena 12/7	info@gdnspa.it
20145 Milano (MI)	www.gdnspa.it

