

GRUPPO
GDN

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024



LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4	4. LE PERSONE	58
GDN IN SINTESI	5	4.1. IL PERSONALE: LA NOSTRA RISORSA STRATEGICA	59
LA STORIA DI GDN: UN VIAGGIO LUNGO OLTRE TRENT'ANNI	7	4.2. LE PERSONE CHE FANNO IL GRUPPO	60
1. LA NOSTRA IDENTITÀ	12	4.3. IL PERCORSO DELLE PERSONE IN AZIENDA: DALL'INGRESSO ALL'USCITA	64
1.1. CHI SIAMO: VISIONE, MISSIONE E VALORI	13	4.4. IL NOSTRO WELFARE AZIENDALE: UN'AZIENDA A MISURA DI PERSONA	68
1.2. IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ	15	4.5. DIVERSITÀ, INCLUSIONE E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	70
1.3. LA CATENA DEL VALORE	18	4.6. LA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI	74
1.4. L'ANALISI DI MATERIALITÀ	20	5. L'AMBIENTE	76
1.5. GLI STAKEHOLDER E LORO COINVOLGIMENTO	26	5.1. IL NOSTRO IMPEGNO PER L'AMBIENTE	77
1.6. IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO	28	5.2. I MATERIALI UTILIZZATI	78
2. LA GOVERNANCE	30	5.3. LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA	80
2.1. LA STRUTTURA SOCIETARIA	30	5.4. IL NOSTRO IMPEGNO VERSO IL CLIMA E IL CONSUMO DI ENERGIA	80
2.2. LA STRUTTURA DI GOVERNANCE	32	5.5. LA GESTIONE DEI RIFIUTI E L'ECONOMIA CIRCOLARE	84
2.3. CODICE ETICO, POLITICHE, SEGNALAZIONI	34	5.6. L'ATTENZIONE AGLI ECOSISTEMI E ALLA BIODIVERSITÀ	88
2.4. RISCHI, OPPORTUNITÀ E IMPATTI DI SOSTENIBILITÀ: LA NOSTRA RISPOSTA	35	6. GDN E LA COMUNITÀ	90
3. L'OFFERTA AL MERCATO	40	7. NOTA METODOLOGICA	92
3.1. IL SERVIZIO AL CLIENTE	41	8. INDICE DEI CONTENUTI GRI	93
3.2. LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE E L'INNOVAZIONE STRATEGICA AL SERVIZIO DEL CLIENTE	48	ALLEGATI	101
3.3. MARKETING, ETICHETTATURA E SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI	50	APPENDICE	106
3.4. SOSTENIBILITÀ DELL'OFFERTA: IL NOSTRO APPROCCIO	51		
3.5. PRIVACY DEI CLIENTI	56		

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

è con grande orgoglio e soddisfazione che desidero condividere con voi il primo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo GDN e, in particolare, il percorso che le nostre aziende hanno fatto nel corso di oltre trent'anni.

Il nostro successo è frutto di un impegno costante nel costruire relazioni solide con i clienti e nello sviluppare soluzioni logistiche e distributive all'avanguardia. La nostra crescita, sostenuta da investimenti in tecnologia e automazione, testimonia la volontà di essere sempre pronti alle sfide del mercato e di offrire servizi di qualità.

Il passaggio generazionale e l'ampliamento delle nostre attività hanno rafforzato la nostra identità di Gruppo solido e innovativo, capace di guardare al futuro con ambizione e responsabilità.

Voglio ringraziare ciascuno di voi per il sostegno e la fiducia che ci avete sempre dimostrato. È grazie a questa collaborazione che continuiamo a scrivere una storia di successo, fatta di persone, valori e visione condivisa.

Un grazie speciale a mio marito Vincenzo, che ha dato inizio a questo viaggio e che continua a guidarci anche se non c'è più.

Con stima e gratitudine,

Elvira Belotti

Presidente di GDN



GDN IN SINTESI



2.700
Clienti



101,8
MLN €
Fatturato

28.000
Articoli venduti



2.100
Articoli sostenibili
venduti



8.447 GJ
Energia consumata



-101 ton
CO₂ evitata

516 ton
Emissioni CO₂



1.421 GJ
Energia prodotta da impianto fotovoltaico

616 ton
Rifiuti generati



434 ton
Materiali utilizzati
per la logistica

59%
Provenienti
da riciclo



133
Dipendenti totali



98,5%
Dipendenti a
tempo indeterminato



21 ore
Formazione
pro capite
2.821 ore
Formazione
aziendale

LA NOSTRA STORIA





La storia di GDN: un viaggio lungo oltre trent'anni

C'erano una volta, alla fine degli anni '80, un gruppo di imprenditori e imprenditrici con un'idea chiara in mente: creare qualcosa di solido, innovativo e duraturo nel mondo dei servizi alle imprese. Nasce così GDN Gestione Depositi Nazionali S.p.A. (ora GDN S.p.A.), ufficialmente costituita nel 1993, inizialmente come società immobiliare. L'obiettivo? Offrire al nascente Gruppo una struttura stabile e credibile per supportare i bisogni di grandi aziende internazionali, specialmente quelle attive nella vendita diretta al privato. Le multinazionali cercavano non solo competenza, ma anche affidabilità, sicurezza e visione a lungo termine.

L'intuizione di Vincenzo

A guidare questa crescita fu Vincenzo Ghidini, mente brillante e spirito instancabile, che seppe trasformare un progetto immobiliare in una realtà logistica completa. Sotto la sua direzione, GDN cominciò ad acquisire e costruire magazzini all'avanguardia, dotati di tecnologie moderne: rilevamento fumi, sprinkler, linee automatiche di confezionamento, allarmi, scaffalature porta pallet.

I due impianti principali — Tribiano (MI) e San Cipriano Po (PV) — si trovano in posizioni strategiche, a pochi chilometri dalle principali vie di comunicazione, pronti a servire clienti in tutta Italia.

Un passo verso la distribuzione

Ma Vincenzo non si fermò lì. Vide nella logistica integrata un'opportunità di crescita ulteriore e decise di fondare Porta a Porta, società dedicata alla consegna a domicilio. Con oltre 20 sedi distribuite in tutta Italia, Porta a Porta diventò in pochi anni un punto di riferimento per la logistica capillare sul territorio nazionale.

Clienti che fanno la differenza

Col tempo, la reputazione di GDN crebbe. Aziende di calibro internazionale come Amway, Vorwerk e Herbalife affidarono a GDN la gestione dei loro prodotti. La sinergia tra Vincenzo e i suoi soci Piero Gori, Elvira Belotti e Gloriana Belotti, fu fondamentale per trasformare l'azienda in un partner affidabile e strategico per questi brand.



Oltre i confini: gli accordi internazionali

Consolidata la presenza in Italia, GDN guardò all'estero. Grazie anche al supporto del Dott. Bugini, siglò accordi con realtà internazionali. Il primo, e più significativo, fu con la Posta Svizzera, da cui nacque la Swiss Post Porta a Porta, che per anni operò con successo nel nostro Paese.

Un salto nella distribuzione commerciale

Nel 2007, con l'ambizione di mettere alla prova il proprio know-how logistico anche in ambito commerciale, nasce Office Distribution S.p.A. che diventerà Odpiù S.p.A.: l'attività logistica fu rivoluzionata per supportare le nuove strategie commerciali trasformando il sito di San Cipriano Po in un hub ad alta automazione dedicato ai prodotti per gli ambienti di lavoro.

Il passaggio generazionale

Nel 2011, GDN S.p.A. affrontò una delle sue sfide più difficili: la perdita di Vincenzo. I suoi tre figli, Andrea, Alessio ed Elisa, mossi dagli stessi valori e dallo stesso spirito imprenditoriale, decisero di continuare il cammino tracciato dal padre. Nel 2018, per rispondere meglio alle nuove esigenze del mercato, nacque GDN Logistica S.p.A., realtà interamente focalizzata sulla gestione dei servizi di logistica e confezionamento. Con al fianco storici collaboratori come Marcello

Anastasia, Piero Doglio, Virgilio Galasso e Maurizio Guidelli, l'azienda si preparava a scrivere un nuovo capitolo.

Un gruppo, tre anime

Negli ultimi anni, GDN si è trasformata in un Gruppo strutturato, con una holding immobiliare (GDN S.p.A.) e due società operative:

- GDN Logistica S.p.A., dedicata alla logistica conto terzi
- Odpiù S.p.A., protagonista nella distribuzione di prodotti per ufficio e ambienti di lavoro

La holding non solo gestisce gli immobili, ma si occupa anche di centralizzare tutti i servizi amministrativi e IT, oltre a seguire le certificazioni di qualità, ambientale e sulla sicurezza informatica delle società controllate.

L'ascesa di Odpiù

Odpiù, grazie al lavoro del team Andrea Ghidini, Franco Grossi e Davide Sassi, ha conosciuto una crescita straordinaria: da 60 milioni di euro di fatturato nel 2012, ha toccato 96 milioni nel 2024, diventando leader del settore in Italia. Nel 2021, ha scelto di internalizzare il personale di magazzino di San Cipriano e ha deciso di ampliare l'impianto logistico con un nuovo lotto, ultimato nel 2024. Il recente investimento in robotizzazione ha rivoluzionato la gestione degli ordini, migliorando notevolmente l'efficienza. E ora, nel 2025, si guarda avanti: è in fase di valutazione un nuovo investimento per estendere ulteriormente l'automazione delle attività.





Una storia italiana, fatta di passione, intuizione e continuità. GDN oggi non è solo una realtà logistica, ma un esempio concreto di come una visione imprenditoriale, se guidata da valori solidi e da persone capaci, possa trasformarsi in un Gruppo pronto a raccogliere le sfide di domani.



1-LA NOSTRA IDENTITÀ



1.1 - Chi siamo: visione, missione e valori

Premessa

Il Gruppo GDN (di seguito anche "Gruppo") nasce dall'unione di tre Società che operano sul territorio nazionale in modo sinergico nel mondo della distribuzione, logistica e gestione immobiliare. Con oltre 30 anni di esperienza nel settore, offriamo ai nostri clienti soluzioni complete, scalabili e personalizzate, con un focus crescente su efficienza, innovazione e sostenibilità.

Le nostre attività comprendono i seguenti ambiti:

- distribuzione Business to Business di un ampio assortimento di articoli per ambienti di lavoro, selezionati per l'elevata qualità, l'innovazione e l'affidabilità. L'offerta è completata da servizi integrati e personalizzati di logistica e marketing. Un'elevata informatizzazione dei processi assicura massima efficienza operativa, gestione ottimizzata delle risorse e risposte tempestive alle esigenze 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 di fornitura maggiormente digitalizzate, integrate, monitorabili, reattive e sostenibili nel lungo periodo.

La nostra Missione

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.

Operiamo per:

- definire soluzioni customizzate basate sulla comprensione dei bisogni dei clienti
- offrire ai clienti elevati livelli di servizio grazie agli investimenti tecnologici/informatici e alla nostra resilienza organizzativa
- supportare i clienti lungo tutta la catena del valore, dalla selezione dei fornitori alla consegna finale, in modo rapido, flessibile e sicuro
- ottimizzare processi logistici e distributivi, riducendo sprechi, costi e tempi grazie a sistemi automatizzati e digitalizzati

- offrire ai clienti servizi di marketing customizzati per valorizzare al meglio i loro prodotti
- offrire servizi a valore aggiunto nel rispetto delle normative di prodotto e delle esigenze dei clienti
- promuovere una catena di fornitura sostenibile, attraverso scelte responsabili e una selezione accurata di prodotti e fornitori
- investire in capitale umano, valorizzando competenze, benessere e inclusione
- coltivare relazioni etiche e di lungo periodo con clienti, stakeholder e comunità del territorio

I nostri Valori

Siamo **Vicini al cliente**: costruiamo relazioni solide e personalizzate, basate sulla comprensione concreta delle esigenze dei nostri clienti.

Curiamo la **Precisione**: lavoriamo con rigore per garantire qualità, conformità e affidabilità del servizio offerto ai clienti.

Rispettiamo la **Puntualità**: rispettiamo tempi e scadenze come segno di serietà e attenzione verso chi ci dà fiducia.

Crediamo nell'**Innovazione**: evolviamo costantemente per migliorare la nostra proposta al cliente, integrando tecnologie, competenze, processi e idee per un lavoro sempre più sostenibile ed efficace.

Crediamo nella **Creatività**: affrontiamo ogni sfida con idee nuove e flessibili, trovando soluzioni innovative e su misura per migliorare i servizi al cliente e affrontare le sfide del mercato.

Promuoviamo l'**Ascolto attivo**: accogliamo suggerimenti e bisogni con attenzione, trasformandoli in azioni concrete.

Prestiamo la massima **Disponibilità**: siamo presenti, reattivi e pronti a supportare clienti e partner in ogni fase del processo.

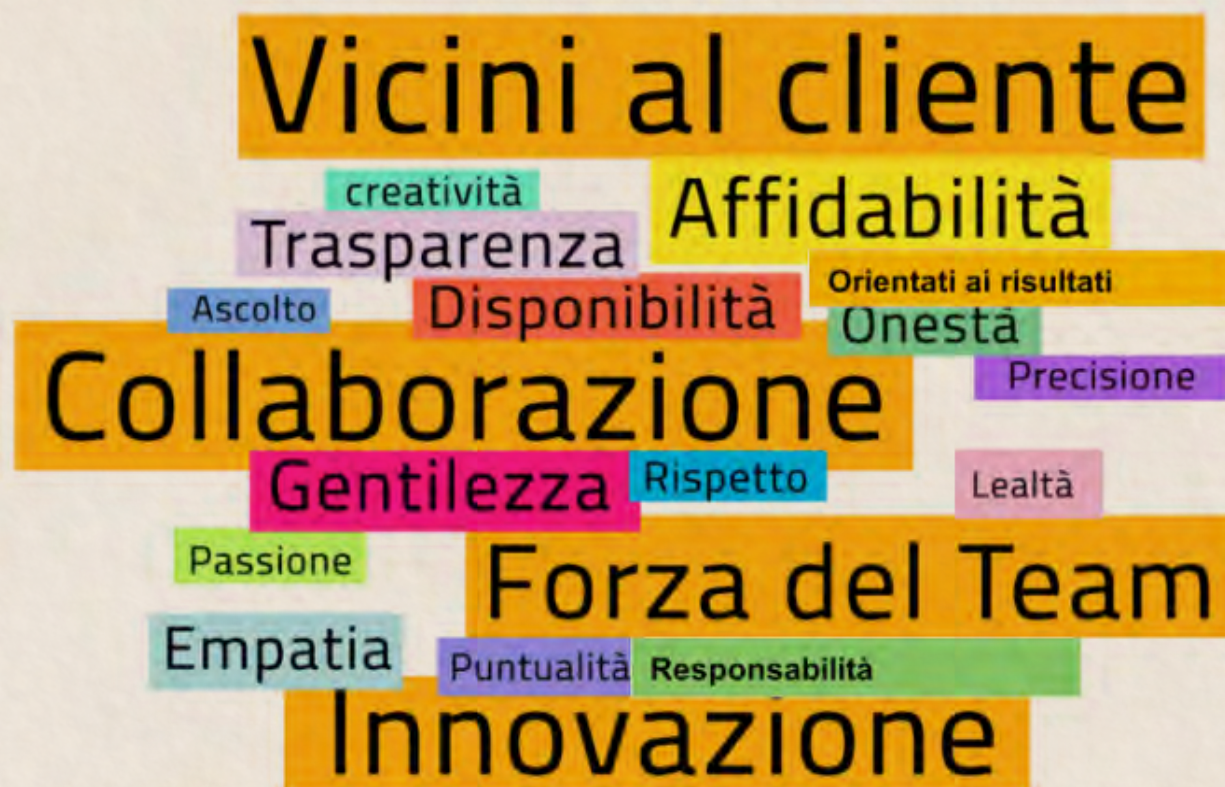
Valorizziamo la **Collaborazione**: crediamo nella forza del lavoro condiviso, dentro e fuori l'organizzazione, per creare valori comuni.

Agiamo con **Empatia**: comprendiamo i punti di vista altrui e ci impegniamo a creare relazioni autentiche e inclusive.

Crediamo nella **Forza del team**: uniamo competenze, culture e visioni differenti per raggiungere obiettivi comuni e traguardi ambiziosi.

Garantiamo **Affidabilità**: manteniamo gli impegni con precisione e continuità, garantendo risultati certi e coerenti nel tempo.

Agiamo con **Onestà**: adottiamo comportamenti etici e responsabili in ogni scelta e verso tutte le controparti.



Operiamo con **Trasparenza e Lealtà**: costruiamo rapporti duraturi e corretti, basati su impegno reciproco, senso di responsabilità, comunicazioni chiare e trasparenti promuovendo rapporti duraturi fondati sulla fiducia reciproca.

Scegliamo la **Gentilezza** e il **Rispetto**: promuoviamo la cultura del rispetto, del dialogo e della cortesia favorendo un ambiente positivo e inclusivo.

Mettiamo **Passione** in ciò che facciamo: l'entusiasmo è il motore del nostro lavoro.

Agiamo con **Responsabilità** e siamo **Orientati ai risultati**: coniughiamo performance e creazione di valore per tutti gli stakeholder, tenendo in considerazione gli impatti sociali, ambientali ed economici che, direttamente o indirettamente, generiamo.

1.2 - Il nostro impegno per la sostenibilità

Rendere il mondo un posto migliore, un'azione alla volta.

Questo non è solo il nostro motto, ma la direzione che guida ogni nostra scelta. In un contesto globale in cui le sfide ambientali, sociali ed etiche si fanno sempre più urgenti, sentiamo la responsabilità e l'opportunità di contribuire a un cambiamento concreto, quotidiano e misurabile.

Il nostro impegno si fonda su tre pilastri chiave, che definiscono la nostra visione di sostenibilità e orientano il nostro modo di fare impresa.

Ambiente

Ogni scelta sostenibile è un investimento nel futuro.

Siamo convinti che la tutela dell'ambiente sia la chiave per un futuro migliore. Ogni nostra azione, dalla gestione dei processi logistico/organizzativi fino alla proposta dell'offerta di prodotti/servizi, è orientata a ridurre l'impatto ambientale, creando soluzioni che possano garantire benessere e sostenibilità per le generazioni future.

Persone

La forza del cambiamento è nelle nostre persone.

Crediamo che il cambiamento passi attraverso il valore umano: investiamo nella crescita professionale, nel benessere e nell'inclusione delle nostre persone, affinché ognuno possa essere protagonista di un futuro sostenibile.

Governance

L'etica non è una scelta, è la nostra strada per costruire un mondo migliore.

Per noi, l'etica è il fondamento che orienta ogni azione che facciamo al fine di instaurare rapporti di fiducia duraturi nei confronti di tutti i nostri stakeholder.

A partire da questa base, abbiamo identificato una serie di ambiti prioritari – come per esempio l'emergenza del cambiamento climatico, l'utilizzo consapevole dei materiali, il benessere delle persone e l'integrità dei processi – per ciascuno dei quali è stata formulata una **vision specifica**, che guida le nostre scelte e azioni in quel campo. Il processo si è ispirato agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite**, adottandoli come riferimento globale per orientare la nostra strategia.

Sulla base di queste visioni tematiche, dei risultati emersi dall'analisi di materialità (vedi paragrafo 1.4 - L'analisi di materialità) e delle strategie, politiche e attività aziendali in essere abbiamo definito un piano di sostenibilità di ventuno obiettivi concreti, misurabili e coerenti che ci permettono di monitorare l'impatto delle nostre iniziative e garantire trasparenza nel percorso verso un modello di crescita sostenibile e responsabile. Per ogni obiettivo sono state definite azioni di dettaglio (oltre cinquanta complessivamente) assegnando responsabilità, tempistiche di progetto e risorse necessarie al loro conseguimento. Periodicamente la Direzione verificherà lo stato di avanzamento delle azioni di dettaglio e l'efficacia del piano di sostenibilità nel conseguire la strategia aziendale, con possibilità di revisione dello stesso.



GLI OBIETTIVI

Di seguito riportiamo il piano di sostenibilità definito dal Gruppo GDN:

Tabella 1-1
Piano di sostenibilità 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 con 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

siamo tutti
indispensabili



Segue tabella 1-1

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.    [12.2, 13.1, 7.1, 7.2]	 	Efficientare l'utilizzo delle risorse energetiche Attuare progetti di efficientamento energetico con saving del 30% (Baseline 2024). Incrementare l'utilizzo di energia rinnovabile del 150% (baseline 2024) Ridurre le emissioni CO2 (scope 2) del 30% (baseline 2024).	2028 2028
	Promuovere l'impiego di materiali riciclati, un uso efficiente degli stessi e la riduzione della produzione di rifiuti minimizzando l'impatto ambientale.   [12.2, 12.5, 8.4]		Incrementare al 90% la quota di materiali (imballaggi) prodotti con materie prime riciclate.	2030
	Promuovere la commercializzazione sul mercato di "prodotti green" nell'ottica di perseguire un modello di sviluppo sostenibile.   [12.2, 12.5, 8.4, 15.2]		Efficientare l'utilizzo dei materiali. Attuare azioni orientate a ridurre la produzione di rifiuti.	2030 2030
	Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema in cui si opera.  [15.5]		Incrementare al 10% la quota del fatturato rappresentata dai prodotti green per la Società Odpiù S.p.A.	2030
			Completare il progetto "Oasi della biodiversità" a San Cipirano (presso sito produttivo di Odpiù S.p.A.).	2027
	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 strategici con marchi di terzi.	2028
SOCIALE			Effettuare la valutazione del 100% dei corrieri, utilizzati da Odpiù S.p.A. per consegnare i prodotti ai clienti, relativamente alle caratteristiche ambientali dei mezzi di trasporto utilizzati.	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.  [8.3, 8.7, 8.8]	  	Perseguire obiettivo zero infortuni.	2030
			Rendere sistematico il sistema di valutazione delle competenze e delle prestazioni ed estenderlo a tutte le funzioni aziendali.	2028
			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.    [8.3, 8.7, 8.8]		Sensibilizzare tutto il personale sugli aspetti relativi alla responsabilità sociale.	2026
			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 strategici con marchi di terzi.	2028

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.

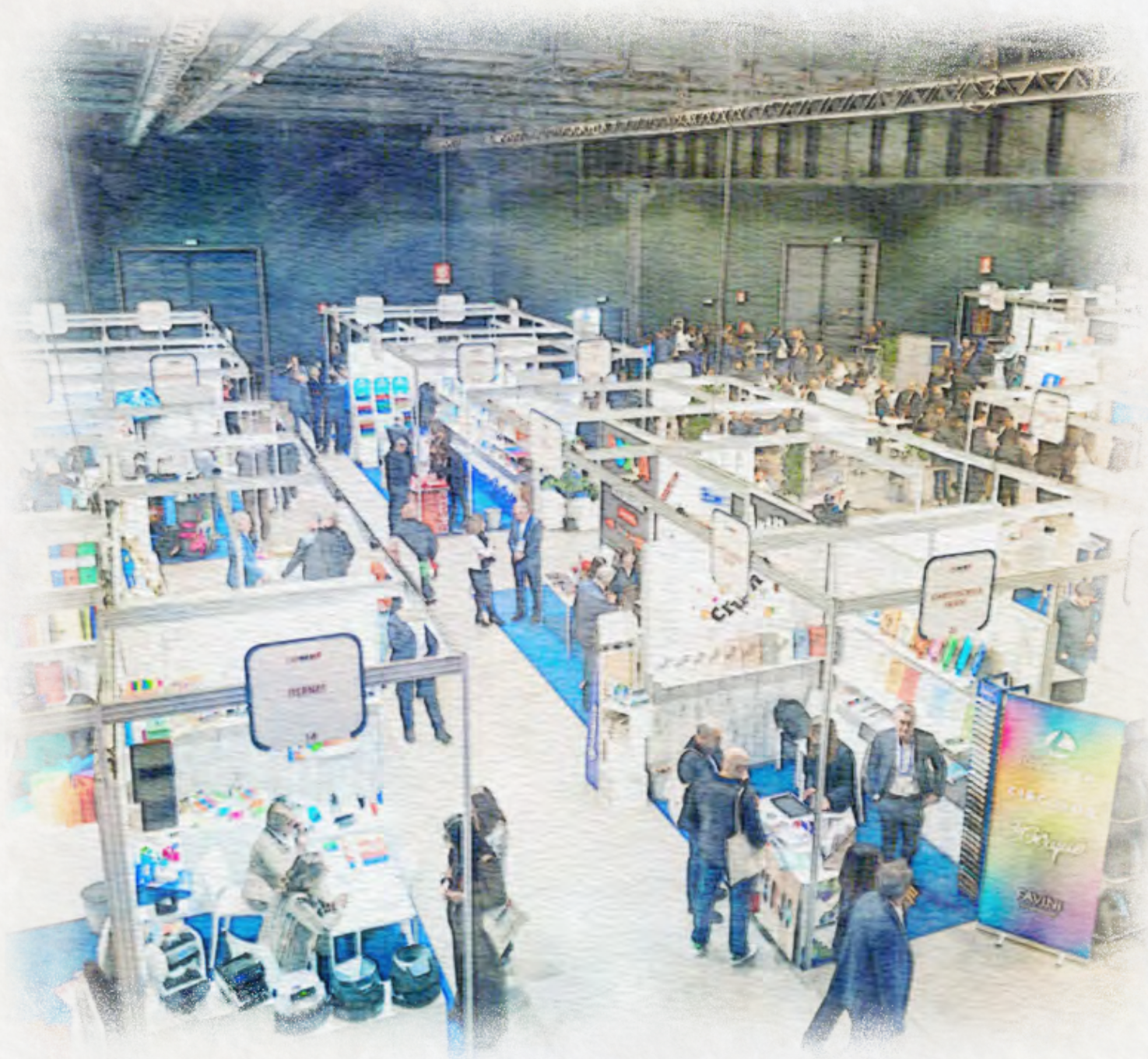


Tabella 1-2

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

Il processo dell'analisi di materialità serve a identificare e prioritizzare gli impatti più rilevanti (ossia materiali) che l'organizzazione genera nel contesto esterno dal punto di vista economico, ambientale e sociale. Il GRI 1 foundation 2021 definisce l'impatto come "Effetto positivo o negativo che l'organizzazione causa o a cui contribuisce, direttamente o indirettamente (ossia derivanti da comportamenti a cui l'organizzazione contribuisce lungo la catena del valore), su persone, economia o ambiente." La materialità consente di concentrarsi solo sui temi significativi, evitando rendicontazioni troppo generiche o dispersive.

Abbiamo condotto il processo di analisi di materialità per il Gruppo GDN nel corso del 2024 in concomitanza con la prima redazione del Report di Sostenibilità, articolandolo in quattro fasi, in linea con quanto enunciato nello standard GRI 3 Temi materiali 2021:

- I. **Analisi del contesto organizzativo:** condotta attraverso interviste a tutte le funzioni aziendali e analisi della documentazione aziendale, ha permesso di comprendere il contesto di sostenibilità aziendale, la sua catena del valore e gli stakeholder di riferimento. La verifica successiva dei comportamenti/opinioni degli operatori economici di riferimento dell'azienda (clienti, concorrenti, fornitori, trasportatori) ha consentito di identificare le questioni di sostenibilità rilevanti per il settore.
- II. **Individuazione degli impatti:** sviluppata sulla base delle informazioni acquisite nella fase precedente, ha portato alla stesura di una lista di impatti effettivi (già manifestati) e potenziali (che potrebbero manifestarsi ma non lo hanno ancora fatto), compresi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle attività e dei rapporti di business realizzati dal Gruppo GDN. Il processo ha tenuto in considerazione sia i fattori che contribuiscono alla loro generazione che l'effetto finale (positivo/negativo) degli impatti.
- III. **Valutazione della rilevanza degli impatti:** realizzata coinvolgendo il management interno (analisi

materialità interna) e i principali stakeholder secondo criteri di importanza/gravità e probabilità di accadimento.

- IV. **Prioritizzazione degli impatti:** definita con la creazione della matrice in cui si riportano sull'asse delle ascisse le valutazioni interne dell'importanza/gravità degli impatti e su quella delle ordinate le valutazioni degli stakeholder. La Società ha adottato un approccio prudenziale, valutando gli impatti negativi potenziali sulla base della loro gravità, sebbene la probabilità di accadimento indicata sia risultata contenuta. La scala di valutazione è stata da 1-5 dove 1 indica un impatto trascurabile e 5 un impatto critico/importante. La soglia di materialità è stata fissata a 3.

L'analisi di materialità ha evidenziato per l'azienda l'opportunità di:

- proseguire con le **politiche sociali** orientate alla prevenzione degli infortuni e malattie professionali e alla valorizzazione dell'individuo, facendo attenzione ad attuare azioni/programmi che escludano qualsiasi comportamento che vada nella direzione opposta;
- seguire ad adottare **condotte etiche** nella gestione del business, rinnegando qualsiasi pratica che potrebbe avere ricadute negative sul sistema socioeconomico;
- gestire, nell'ottica del miglioramento continuo, gli **impatti ambientali** generati direttamente e indirettamente dal Gruppo;
- perseverare nell'offrire al mercato **prodotti/servizi innovativi e sostenibili**, perseguendo la massima soddisfazione dei clienti, anche con riferimento alla tutela delle loro informazioni, alla gestione trasparente delle politiche di marketing e alla salute e sicurezza del consumatore finale.

Di seguito riportiamo la lista dei temi materiali, espressione degli impatti sopracitati, la tipologia di impatto e il suo posizionamento nella catena del valore.



+ Spazi alle idee!

CREATIVE!



Di seguito si riporta una rappresentazione grafica degli impatti suddivisa fra negativi e positivi.

Figura 1-2:

Matrice degli impatti negativi

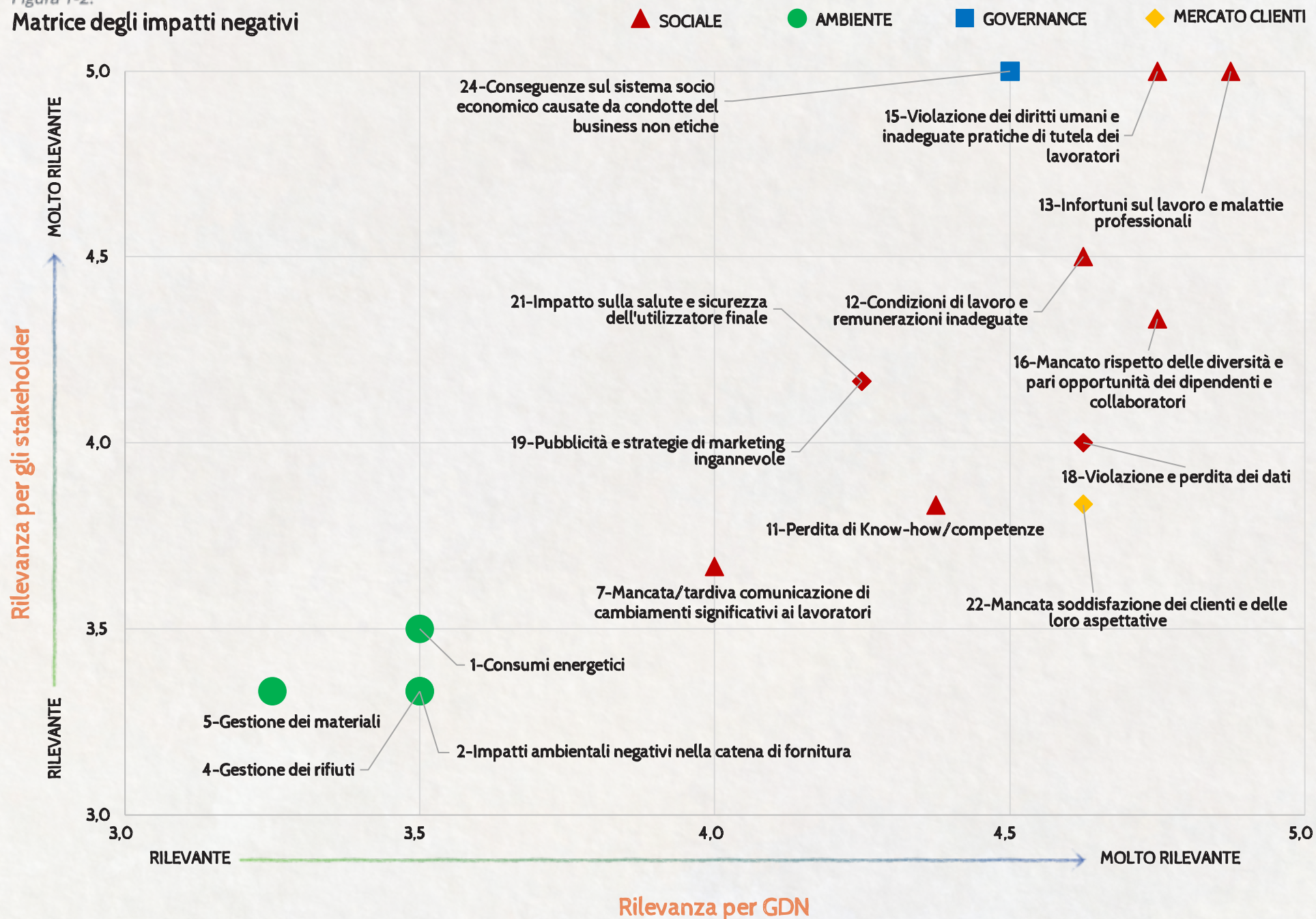


Figura 1-3:

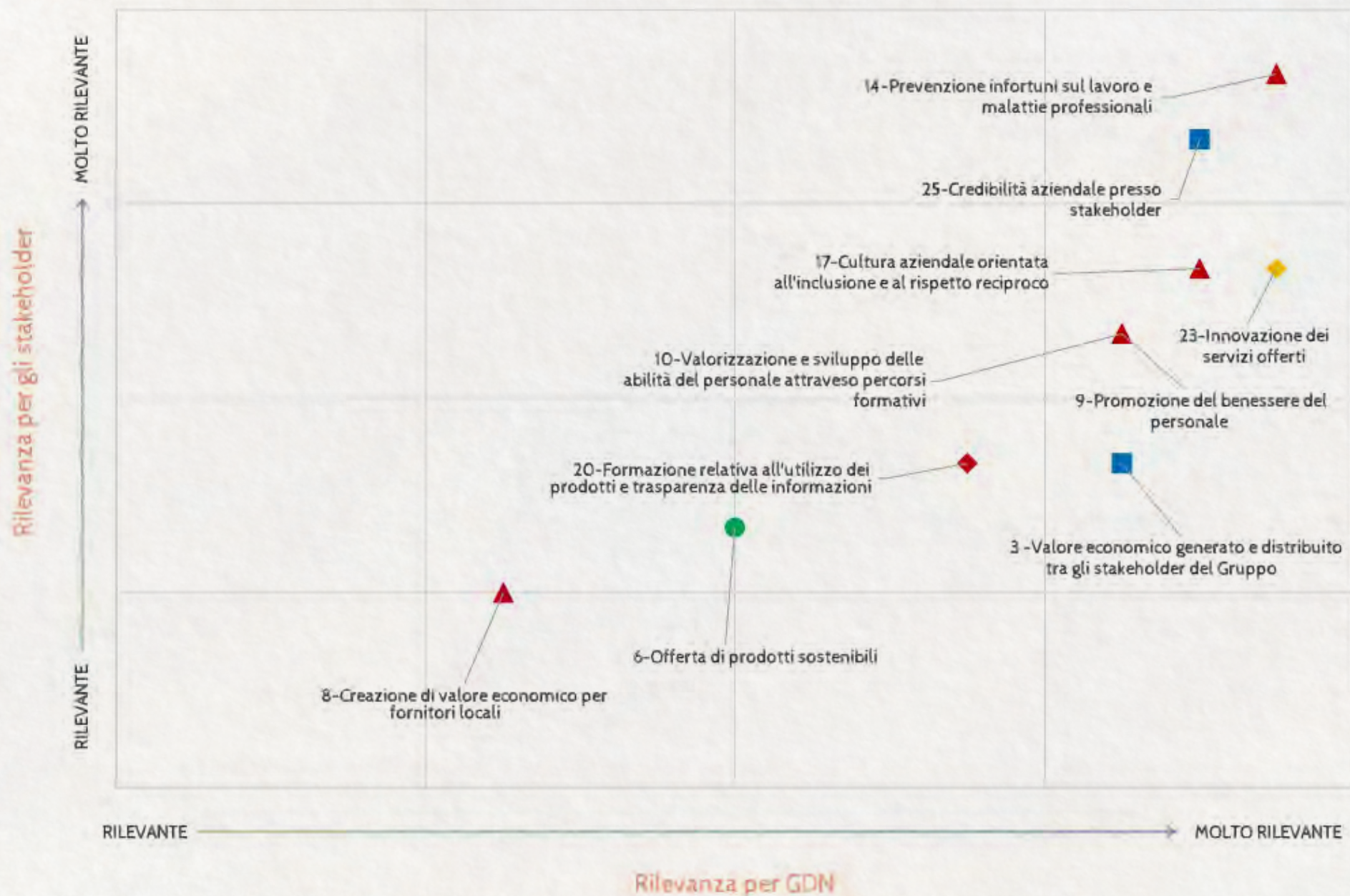
Matrice degli impatti positivi

▲ SOCIALE

● AMBIENTE

■ GOVERNANCE

◆ MERCATO CLIENTI



I TEMI MATERIALI

Espressione degli impatti, tipologia di impatto e posizionamento nella catena del valore

Tabella 1-4

Elenco temi materiali e impatti rilevanti del Gruppo GDN

TemI materiali	Impatti	Descrizione degli impatti	Tipologia di Impatto	Catena del Valore
Consumi energetici ed emissioni	Consumi energetici	Consumo di energia per lo svolgimento delle attività svolte nell'organizzazione	Effettivo, Negativo	Core
Gestione responsabile della supply chain	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura	Impatti ambientali negativi collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori (es. Consumi energetici, idrici, emissioni, GHG, ...)	Effettivo, Negativo	Upstream Core
	Creazione di valore economico per fornitori locali	Creazione di valore economico per fornitori locali	Effettivo, Positivo	Upstream Core
Uso delle risorse ed economia circolare	Gestione dei rifiuti	L'attività produttiva genera, intrinsecamente, rifiuti pericolosi e non con conseguenti impatti ambientali. Se non smaltiti/recuperati correttamente, i rifiuti possono causare impatti negativi sugli ecosistemi e sulle comunità locali	Effettivo, Negativo	Core Downstream
	Gestione dei materiali	L'approntamento delle spedizioni non permette un uso efficiente dei materiali e non contemplano l'adozione di prodotti sostenibili	Potenziale, Negativo	Core
	Offerta di prodotti sostenibili	Capacità dell'azienda di offrire ai clienti prodotti sostenibili (principalmente per aspetti ambientali) mitigandone l'impatto lungo le varie fasi del ciclo di vita del prodotto	Effettivo, Positivo	Upstream Core Downstream
Relazioni tra lavoratori e management	Mancata/tardiva comunicazione di cambiamenti significativi ai lavoratori	L'organizzazione non comunica, per tempo, ai dipendenti o ai loro rappresentanti cambiamenti significativi (es. Fusioni, chiusure, vendita organizzazione, ...) che potrebbero influire su di loro in modo significativo	Potenziale, Negativo	Core
Realizzazione e benessere del personale	Promozione del benessere del personale	Promozione del benessere del personale attraverso l'attuazione di un sistema premiante e di welfare e la creazione di una cultura aziendale di reciproco rispetto e collaborazione	Effettivo, Positivo	Core
	Valorizzazione e sviluppo delle abilità del personale attraverso percorsi formativi	L'implementazione di programmi di formazione e di sviluppo professionale determina il miglioramento delle competenze e la valorizzazione del personale	Effettivo, Positivo	Core
	Perdita di know-how/competenze	Piani di sviluppo, crescita e formazione inadeguati possono rendere poco attrattiva l'azienda per la forza lavoro, con conseguente perdita di competenze/know-how	Potenziale, Negativo	Core
	Condizioni di lavoro e remunerazioni inadeguate	Disattendere alle aspettative dei lavoratori, in termini di remunerazioni, ambiente di lavoro, percorsi di crescita può comportare risvolti negativi sulla soddisfazione del personale	Potenziale, Negativo	Core
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Infortuni sul lavoro e malattie professionali	La mancata osservanza delle procedure di salute e sicurezza può comportare rischi per la salute dei lavoratori	Potenziale, Negativo	Core
	Prevenzione infortuni sul lavoro e malattie professionali	Rispetto della normativa vigente e implementazione di un efficace sistema di gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro contribuisce a ridurre il rischio di infortuni	Potenziale, Positivo	Core

Temi materiali	Impatti	Descrizione degli impatti	Tipologia di Impatto	Catena del Valore
Tutela dei diritti umani	Violazione dei diritti umani e inadeguate pratiche di tutela dei lavoratori	La mancata applicazione delle norme nazionali e internazionali relative alla tutela dei lavoratori potrebbe comportare un impatto negativo sul rispetto dei diritti umani dei lavoratori, sul benessere aziendale e sulla capacità di attrarre/trattenere personale competente	Potenziale, Negativo	Core
Tutela delle diversità e delle pari opportunità	Mancato rispetto delle diversità e pari opportunità dei dipendenti e collaboratori	Il mancato rispetto delle diversità e delle pari opportunità dei dipendenti e collaboratori può portare a casi di discriminazione (es. Legate al genere, età, etnia, religione, ecc.) o a pratiche non inclusive	Potenziale, Negativo	Core
	Cultura aziendale orientata all'inclusione e al rispetto reciproco	L'attenzione dell'azienda agli aspetti della diversità e alla tutela delle minoranze contribuisce a creare un ambiente di lavoro orientato all'inclusione e al rispetto reciproco	Effettivo, Positivo	Core
Tutela e soddisfazione dei clienti	Violazione e perdita dei dati	La mancata adozione di adeguate procedure per la gestione dei dati e la sicurezza informatica può comportare la violazione della normativa vigente e/o degli accordi contrattuali, in particolare per quanto riguarda la privacy, la proprietà intellettuale e la riservatezza delle informazioni	Potenziale, Negativo	Core Downstream
	Mancata soddisfazione dei clienti e delle loro aspettative	Insoddisfazione dei clienti in termini di qualità del prodotto o servizio erogato, nonché a disservizi quali ritardi o errori nelle consegne	Potenziale, Negativo	Core, Downstream
	Innovazione dei servizi offerti	Capacità dell'azienda di rinnovarsi, offrendo al cliente servizi innovativi ed esclusivi che incontrano le loro necessità	Effettivo, Positivo	Core Downstream
Marketing e etichettatura	Pubblicità e strategie di marketing ingannevole	Comunicazioni ingannevoli/fuorvianti e indicazioni errate in termini di etichettatura o presentazione del prodotto possono avere conseguenze negative sui clienti e utilizzatori finali	Effettivo, Positivo	Core Downstream
	Formazione relativa all'utilizzo dei prodotti e trasparenza delle informazioni	Facilitazione per il cliente all'accesso di informazioni di prodotto complete e di utilizzo comprese quelle di sicurezza (quando necessarie) e adozione di programmi di formazione erogati al cliente relativi all'utilizzo dei prodotti	Effettivo, Positivo	Core Downstream
Salute e sicurezza dei clienti	Impatto sulla salute e sicurezza dell'utilizzatore finale	Impatto sulla salute e sicurezza dell'utilizzatore finale per quelle categorie di prodotti particolarmente sensibili a questi aspetti	Potenziale, Negativo	Core Downstream
Etica, compliance e trasparenza	Conseguenze sul sistema socio economico causate da condotte del business non etiche	Una condotta non etica del business (es. Corruzione, non conformità a leggi normative, ...) potrebbe avere impatti negativi sugli stakeholder e sui sistemi economici	Potenziale, Negativo	Upstream Core Downstream
	Credibilità aziendale presso stakeholder	L'adozione di comportamenti virtuosi nella gestione dei propri affari e nella relazione con gli stakeholder, secondo i principi di legalità, correttezza, trasparenza, portano al miglioramento del contesto socio economico in cui opera il Gruppo e alla sostenibilità aziendale	Potenziale, Positivo	Upstream Core Downstream
Performance economica	Valore economico generato e distribuito tra gli stakeholder del Gruppo	Performance economiche positive permettono una migliore redistribuzione agli stakeholder nella ricchezza generata	Effettivo, Positivo	Upstream Core Downstream

1.5 - Gli stakeholder e loro coinvolgimento

Il dialogo con chi ci circonda è fondamentale

Ci impegniamo ogni giorno ad ascoltare con attenzione i nostri stakeholder – clienti, fornitori, collaboratori, comunità e partner – perché crediamo che solo attraverso un confronto aperto e continuo si possano costruire relazioni solide e durature.

Il nostro obiettivo è **creare fiducia e valore condiviso**, partendo da un rapporto basato sulla trasparenza, sul rispetto e sulla collaborazione. Capire le esigenze e le aspettative di chi interagisce con noi ci aiuta a migliorare i nostri processi e a prendere decisioni più consapevoli, che tengano conto sia delle necessità interne che di quelle esterne.

Questo approccio ci aiuta a muoverci tutti nella stessa direzione, unendo le forze verso obiettivi comuni e costruendo, giorno dopo giorno, una visione condivisa che dà valore al nostro lavoro e ci guida nel lungo periodo.

Di seguito riportiamo le parti interessate del Gruppo associando loro bisogni e meccanismi di partecipazione.

Tabella 1-5

Mappatura delle parti interessate e loro esigenze; scopo del coinvolgimento e meccanismi di partecipazione

Parti interessate	Esigenze/aspettative	Scopo del coinvolgimento	Meccanismi di partecipazione
Clienti	Velocità, puntualità delle consegne e disponibilità immediata dei prodotti Qualità e assortimento dei prodotti Offerta di prodotti orientati alla sostenibilità Rispetto dei termini contrattuali Servizi customizzati e supporto alla vendita (marketing personalizzato) Gestione integrata dei processi e digitalizzazione dell'informazione/documentazione	Vendita di prodotti/servizi	Comunicazione attiva: predisponiamo un catalogo generale che contiene più di 25.000 referenze; inviamo ai clienti newsletters e novità mediante e-mail, social media, piattaforma online, volantini cartacei Comunicazione trasparente: forniamo informazioni chiare su prodotti, prezzi e politiche aziendali Fiera EXPOOD: organizziamo una fiera di settore in cui si propone ai fornitori di predisporre stand ove incontrare i propri clienti Ascolto attivo: raccogliamo feedback attraverso sondaggi e interazioni dirette con il cliente per comprendere meglio le loro esigenze; effettuiamo con i clienti incontri periodici Personalizzazione dell'offerta: proponiamo servizi specifici che ci permettono di costruire soluzioni su misura Supporto ai clienti: proponiamo ai clienti piani di marketing per migliorare la loro visibilità sul mercato offrendo servizi di predisposizione brochure, cataloghi cartacei e digitali Educazione del cliente: offriamo guide, tutorial e organizziamo riunioni per formare i clienti all'utilizzo corretto e sicuro dei prodotti
Utilizzatori finali del prodotto	Rispetto della qualità e delle specifiche del prodotto venduto	Migliorare livello dell'offerta dei prodotti/servizi (coinvolgimento indiretto)	Non sono presenti meccanismi di partecipazione diretta, essendo l'utilizzatore finale gestito direttamente dal cliente. Raccogliamo informazioni attraverso la gestione del post-vendita definizione KPI qualitativi per migliorare il servizio
Dipendenti e collaboratori	Rispetto normative in materia di rapporti di lavoro e di sicurezza sui luoghi del lavoro Retribuzione equa, benefit personalizzati ed equilibrio tra vita privata e lavoro Sicurezza e stabilità lavorativa, sviluppo professionale e opportunità di crescita Ambiente di lavoro positivo, inclusivo Cultura orientata alla sensibilizzazione dei temi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro Comunicazione trasparente	Aumentare produttività, soddisfazione e fedeltà al lavoro Attirare/trattenere talenti	Comunicazione e ascolto attivo: ci relazioniamo con i dipendenti attraverso colloqui individuali, l'utilizzo di bacheche aziendali, newsletter e comunicazioni interne, nonché social aziendali e incontri periodici di fabbrica Coinvolgimento nel processo decisionale: attraverso la presenza di comitati specifici, gestiamo in modo puntuale i processi sensibili e promuoviamo la partecipazione attiva dei dipendenti alla vita aziendale. Il nostro approccio è orientato al coinvolgimento diretto e responsabile delle persone nei momenti chiave della gestione Formazione e sviluppo professionale: abbiamo attivato programmi strutturati di formazione e percorsi di sviluppo professionale per supportare la crescita delle competenze, valorizzare i talenti interni e rispondere ai cambiamenti organizzativi e tecnologici Work-life balance e sistema di welfare: abbiamo definito misure concrete a sostegno del reddito familiare e iniziative volte a facilitare la conciliazione tra vita privata e lavoro, attraverso un sistema di welfare aziendale orientato al benessere complessivo dei dipendenti
Fornitori e partner logistici	Rispetto dei termini contrattuali e pagamento puntuale delle fatture Continuità operativa e crescita prospettica del turnover Comunicazione chiara e trasparente supportata da feedback costruttivi Relazioni collaborative di lungo termine Allineamento su valori e obiettivi comuni	Acquistare prodotti/servizi Disporre di prodotti/servizi innovativi, di elevata qualità e sostenibili Costruire relazioni stabili e durature orientate a promuovere la sostenibilità, migliorare l'efficienza operativa e ridurre i rischi	Comunicazione trasparente e obiettivi condivisi: regolarizziamo i rapporti di business con contratti che definiscono le regole del gioco. Costruiamo la relazione attraverso rapporti quotidiani per la gestione delle attività operative e con incontri specifici. Coinvolgimento attivo: coinvolgiamo i nostri fornitori per la fiera EXPOOD, per le attività di formazione sull'utilizzo dei prodotti erogata ai clienti e per migliorare il servizio finale Valutazione e monitoraggio: effettuiamo un'attenta selezione dei fornitori, orientandoci verso quelli che dimostrano maggiore precisione e affidabilità; Comunicazione trasparente e obiettivi condivisi: regolarizziamo i rapporti di business con contratti che definiscono le regole del gioco. Costruiamo la relazione attraverso rapporti quotidiani per la gestione delle attività operative e con incontri specifici. Coinvolgimento attivo: coinvolgiamo i nostri fornitori per la fiera EXPOOD, per le attività di formazione sull'utilizzo dei prodotti erogata ai clienti e per migliorare il servizio finale Valutazione e monitoraggio: effettuiamo un'attenta selezione dei fornitori, orientandoci verso quelli che dimostrano maggiore precisione e affidabilità; Monitoriamo le loro performance attraverso indicatori chiave di prestazione (KPI) definiti dal nostro sistema qualità e audit di seconda parte, fornendo feedback periodici per favorire il miglioramento continuo Creazione di partnership per obiettivi comuni: ci relazioniamo costantemente con i nostri fornitori (email, call, incontri diretti) per individuare progetti/prodotti che ci permettano di migliorare il livello di prodotto/servizio offerto ai clienti, ampliare l'offerta di articoli sostenibili

Segue tabella 1-5

Parti interessate	Esigenze/aspettative	Scopo del coinvolgimento	Meccanismi di partecipazione
Proprietari e azionisti	Capacità di generare valore nel lungo periodo Distribuzione dividendi Responsabilità sociale e sostenibilità	Assicurare coerenza strategica Promuovere la gestione responsabile d'impresa Rafforzare la governance	Efficace sistema di corporate governance: favoriamo la partecipazione della proprietà nei momenti istituzionali dell'impresa, garantendo un coinvolgimento attivo nelle decisioni strategiche e nel controllo della gestione aziendale
Banche ed enti finanziari	Solidità economico-finanziaria che permetta all'azienda di ottemperare i contratti di finanziamento Trasparenza gestionale Governance orientata alla sostenibilità (alti rating ESG)	Ottenere risorse finanziarie a condizioni economiche vantaggiose	Strumenti di comunicazione trasparenti: mettiamo a disposizione della comunità finanziaria documenti/informazioni economico/finanziarie redatte sulla base dei principi di veridicità, trasparenza e internazionali di rendicontazione Processi di dialogo continuo: costruiamo la relazione attraverso rapporti quotidiani per la gestione delle operazioni finanziarie e con incontri specifici
Agenti di Vendita	Chiarezza e rispetto delle condizioni contrattuali Politiche di vendita incentivanti Nuovi prodotti da offrire ai clienti Stabilità e continuità nel rapporto di collaborazione	Migliorare l'efficacia della proposta al cliente e le performance di vendita Raccogliere feedback dal mercato	Comunicazione costante: effettuiamo incontri periodici e riunioni commerciali per condividere obiettivi, strategie e risultati; costruiamo la relazione attraverso rapporti quotidiani e l'attivazione di canali dedicati (newsletter, portali, call dirette) Supporto continuo: forniamo agli agenti sistemi informatici evoluti, nuove tecniche di vendita, materiale di marketing e listini personalizzati; formazione continua su prodotti, tecniche di vendita e strumenti digitali Coinvolgimento in fase di lancio nuovi prodotti o iniziative commerciali.
Agenzie assicurative	Affidabilità economico-finanziaria Rispetto termini contrattuali e trasparenza nella comunicazione Presenza di sistemi strutturati di gestione dei rischi, in particolare in ambito salute, sicurezza, ambiente e responsabilità civile. Stabilità e continuità aziendale Adozione di pratiche ESG (per potenziali rischi reputazionali)	Garantire una gestione consapevole dei rischi aziendali, tutelando l'impresa da eventi imprevisti e assicurando la continuità operativa	Strumenti di comunicazione trasparenti: mettiamo a disposizione delle agenzie assicurative documenti/informazioni veritiere ed affidabili Processi di dialogo periodici: incontri diretti effettuati per la definizione dei contratti e conseguente gestione
Concorrenza	Migliorare le proprie performance economiche/finanziarie anche monitorando costantemente le strategie dei concorrenti Auspicano che i concorrenti attuino comportamenti ispirati ai principi di sana e leale concorrenza.	L'analisi degli interessi/comportamenti dei concorrenti può consentire di anticipare le loro mosse sul mercato	Monitoraggio strategie e politiche: effettuiamo un monitoraggio costante delle strategie e politiche di vendita attuate dalla concorrenza Comportamenti etici: attuiamo comportamenti etici nella gestione degli affari, nel rispetto delle normative sulla concorrenza
Autorità ed enti di controllo	Rispetto della normativa vigente Trasparenza e correttezza nelle comunicazioni e nei rapporti istituzionali Adozione di sistemi di controllo e di prevenzione dei rischi normativi	Garantire trasparenza, legalità e conformità normativa	Processi di dialogo trasparente: manteniamo contatti operativi con le autorità competenti per garantire il rispetto delle normative, operando sempre all'insegna dell'etica e della trasparenza Sistemi di controllo: assicuriamo il rispetto della normativa vigente anche mediante l'adozione di sistemi efficaci di controllo e gestione
Comunità locale e enti benefici	Rispetto delle normative per ridurre l'impatto ambientale e garantire la sicurezza e il benessere della comunità Garantire continuità occupazionale nel territorio in cui opera l'azienda Sostegno a progetti inclusivi, legati a educazione, salute, solidarietà o tutela dell'ambiente Sostegno finanziario o materiale per attività che promuovano inclusione, educazione, salute e altri temi sociali	Stabilire relazioni positive e costruttive e contribuire al benessere sociale e ambientale Promuovere la responsabilità sociale d'impresa	Processi di dialogo trasparente: manteniamo contatti operativi con le autorità locali e di ascolto di eventuali contestazioni da parte della comunità locale, operando nel rispetto della normativa vigente. Sosteniamo lo sviluppo socioeconomico e la ricerca attraverso l'erogazione di contributi a favore di enti benefici

1.6 - Il valore economico generato e distribuito

Nel corso del 2024 il valore economico generato è stato pari a 108.008 mila € con un incremento del 3,89% rispetto al 2023.

L'azienda ha trattenuto il 2,02% a sostegno della crescita di lungo termine ed il restante è stato distribuito a: fornitori di beni e servizi (87,82%), dipendenti e collaboratori (6,92%),

finanziatori (0,79%), pubblica amministrazione (0,91%), azionisti (1,48%) e alla comunità (0,06%).

Di seguito si riporta il valore economico, distribuito agli stakeholder e trattenuto dall'azienda nel triennio 2024-2022

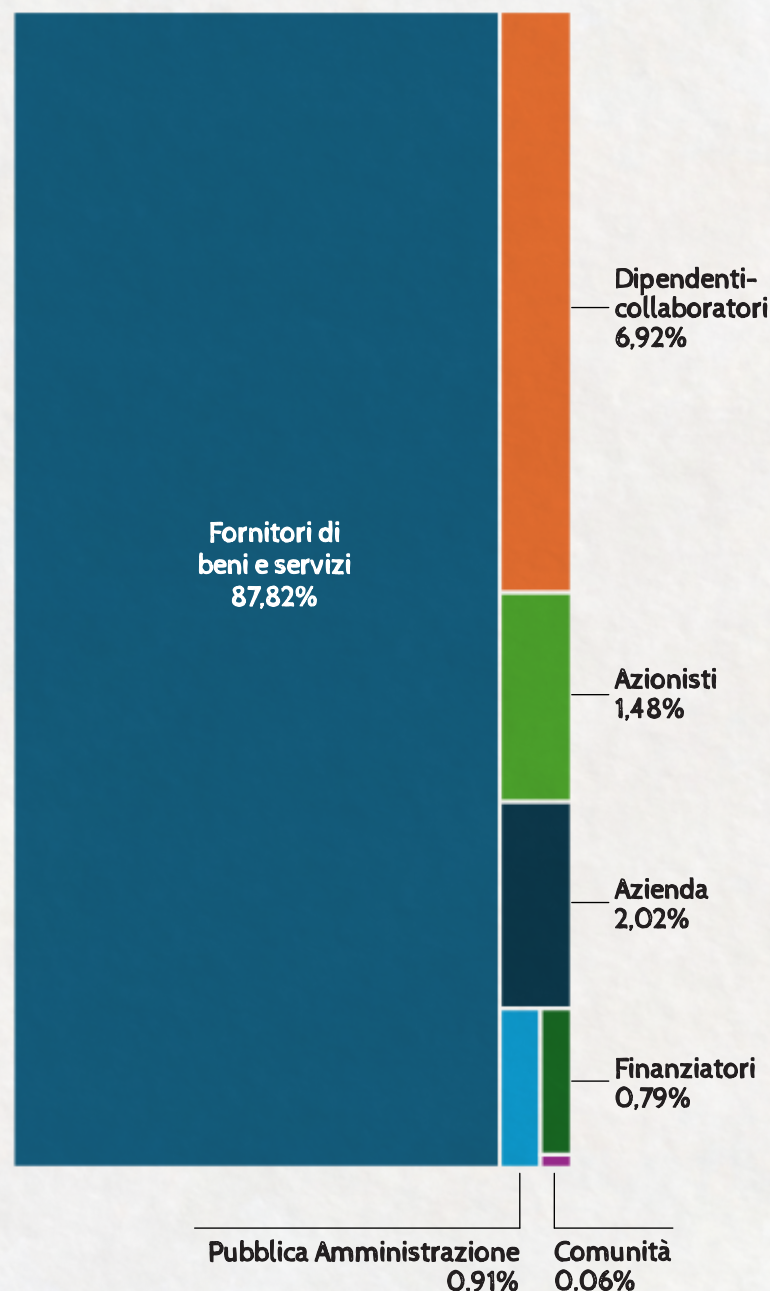
Tabella 1-6: GRI 201-1

Valore economico direttamente generato e distribuito nel triennio (Anni 2024-2022)

	GRUPPO GDN			
	2024	2023	2022	Δ% 2024 VS 2023
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO	108.008	103.960	100.439	3,89%
Ricavi netti delle vendite di beni e servizi	101.771	99.807	95.912	1,97%
Variazione rimanenze e lavori in corso	2.520	454	1.224	454,69%
Altri ricavi e proventi netti	3.469	3.468	3.174	0,02%
Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	0	0	0	0,00%
Proventi finanziari	249	230	128	8,17%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	105.832	101.566	97.951	4,20%
Costi operativi per acquisto di beni e servizi	94.852	90.567	88.129	4,73%
Salari e benefit dei dipendenti (comprensivi oneri sociali, TFR e costi accessori)	7.474	6.729	6.765	11,07%
Pagamenti interessi a fornitori di capitali	853	732	525	16,40%
Pagamenti ai governi (imposte, tasse, oneri tributari)	983	1.050	1.067	-6,37%
Liberalità e donazioni	69	67	25	3,47%
Dividendi distribuiti	1.600	2.420	1.440	-33,88%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO DALL'ORGANIZZAZIONE	2.177	2.393	2.488	-9,05%

Grafico 1-1

Ripartizione valore generato (anno 2024)





2 - LA GOVERNANCE



2.1. La struttura societaria

La nostra governance si basa su una struttura societaria solida e funzionale, concepita per assicurare il presidio strategico delle attività del Gruppo e, allo stesso tempo, promuovere lo sviluppo delle singole società operative in un'ottica di autonomia gestionale e coerenza con la visione complessiva. Il Gruppo fa capo a GDN S.p.A., società italiana a conduzione familiare, che esercita attività di direzione e coordinamento sulle controllate. GDN svolge un ruolo centrale nella **definizione delle linee strategiche, nella gestione dei principali progetti trasversali e nell'erogazione di servizi**

condivisi.

Tra le sue funzioni rientrano: la gestione del patrimonio immobiliare, l'individuazione di nuove opportunità di mercato, l'impostazione delle politiche finanziarie e il coordinamento delle iniziative strategiche, tra cui anche lo sviluppo e l'attuazione della strategia ESG.

A livello centrale vengono inoltre gestiti i servizi amministrativi, finanziari, generali, IT infrastrutturali, oltre al sistema di gestione integrato e alle attività legate alla sostenibilità. Questi servizi condivisi sono messi a disposizione delle società del Gruppo per ottimizzare risorse, aumentare 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. gestiscono le attività core del gruppo, rispettivamente **nella commercializzazione di prodotti e servizi e nella gestione di servizi logistici personalizzati conto terzi** (vedere paragrafo 3.1 Il servizio al cliente). Accanto a queste Società operative, il Gruppo ha effettuato investimenti mirati in realtà attive in settori correlati e complementari al core business, con l'obiettivo di sostenere l'innovazione, la diversificazione e la crescita futura. Tra queste realtà figurano società impegnate 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.

Attraverso questa architettura societaria, perseguiamo un modello di governance che coniuga visione strategica unitaria e flessibilità operativa, valorizzando le sinergie tra le diverse società e rafforzando la nostra capacità di adattamento ai diversi contesti di mercato nazionali.

Figura 2-1

Struttura Societaria Gruppo GDN (situazione al 31/12/2024)

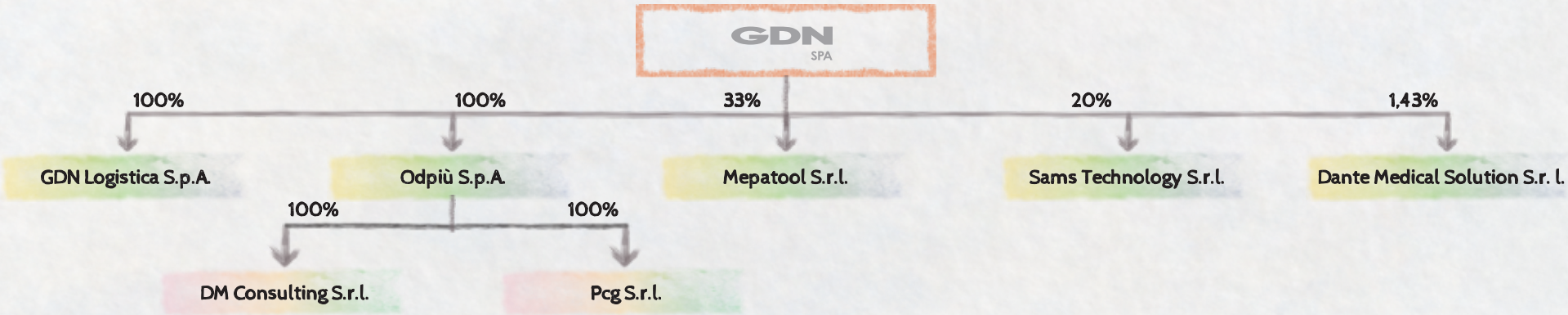


Tabella 2-1

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)	Promozione, partecipazione e coordinamento della gestione di operazioni e investimenti nel settore immobiliare. Acquisto, vendita e permuta, costruzione, ristrutturazione, locazione e conduzione di beni immobili. Assunzione di partecipazioni di 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 per conto terzi. Prestazioni di servizi di elaborazione dati 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)	Produzione e commercio di prodotti per ambienti di lavoro quali macchinari, prodotti di cartoleria e di cancelleria ad uso ufficio, materiale antiinfortunistico. Commercio di prodotti per “comunità” quali a titolo di esempio prodotti per l’igiene, la detergenza personale e il pronto soccorso. 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.
Professional Consulting Group S.r.l.	Sede legale: Ariccia (RM)	Commercio all’ingrosso e al dettaglio di articoli di cancelleria ed ufficio.
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.

2.2. La struttura di governance

Noi di GDN S.p.A. adottiamo un modello tradizionale di amministrazione e controllo, fondato sui tre organi tipici della governance societaria:

l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale.

Questo assetto, che riteniamo coerente con le migliori prassi e adeguato alla natura e alla dimensione della nostra impresa, ci consente di bilanciare in modo efficace le funzioni di indirizzo strategico, controllo e vigilanza, garantendo al contempo una gestione responsabile. Abbiamo strutturato la nostra organizzazione in modo da essere conformi alle norme applicabili e in grado di cogliere tempestivamente eventuali segnali di crisi aziendale, adottando le opportune misure correttive quando necessario.

Con l'Assemblea degli azionisti esercitiamo le prerogative della proprietà, approvando i bilanci, deliberando sulle nomine e sulle revoche degli Amministratori e dei sindaci e definendo le linee di indirizzo generale. In questo spazio di confronto formale prendiamo le decisioni strategiche più importanti e rinnoviamo la fiducia negli organi gestionali e di controllo.

Attraverso il Consiglio di amministrazione gestiamo l'impresa, definiamo le linee strategiche, le politiche aziendali e gli obiettivi, valutando attentamente gli impatti economici, sociali e ambientali delle nostre scelte. Nel Consiglio discutiamo e approviamo le strategie complessive, comprese quelle legate alla

sostenibilità e agli aspetti ESG, con uno sguardo sempre rivolto al lungo termine e con attenzione agli interessi di tutti gli stakeholder.

Con il Collegio sindacale assicuriamo la vigilanza sul rispetto della legge e dello statuto, sulla correttezza della gestione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, e sull'efficacia dei controlli interni.

Il Consiglio di amministrazione della società capogruppo è composto da un Presidente e cinque membri esecutivi, equamente distribuiti per genere, con tre donne e tre uomini, e bilanciato anche dal punto di vista generazionale, con metà dei membri sopra i cinquant'anni e l'altra metà tra i trenta e i cinquanta. Abbiamo affidato la presidenza alla Sig.ra Belotti Elvira, che non ricopre ruoli dirigenziali operativi, in modo da tenere distinta la funzione di indirizzo strategico dalla gestione quotidiana.

I Consiglieri, nominati dall'Assemblea per un mandato triennale, sono scelti all'interno della famiglia proprietaria o tra persone di fiducia, al fine di garantire una visione integrata della gestione aziendale e una piena consapevolezza degli impatti sociali e ambientali generati dalle nostre attività. Sebbene nessuno dei membri del Consiglio di amministrazione sia formalmente indipendente, tutti 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. Ogni anno, in occasione dell'approvazione del bilancio,

viene svolta una valutazione delle prestazioni del CdA, con il coinvolgimento e la vigilanza del Collegio sindacale.

Nella nostra organizzazione l'Amministratore Delegato risponde direttamente al Consiglio di amministrazione e si rapporta con tutti i responsabili di funzione, sia direttamente sia attraverso gruppi di lavoro interfunzionali. Questa modalità organizzativa, insieme a un approccio orientato a favorire lo scambio di informazioni tra i diversi livelli aziendali, consente all'Amministratore Delegato di avere una conoscenza diretta delle dinamiche aziendali e delle eventuali criticità. Con l'approvazione del Codice Etico, inoltre, sono stati definiti canali ufficiali di segnalazione verso la direzione. Nell'ultimo esercizio non sono emerse problematiche di rilievo.

Negli ultimi anni, i diversi progetti ESG intrapresi — come per esempio i percorsi di certificazione di sistema e di prodotto, la redazione del report di sostenibilità e la collaborazione con Fondazione Libellula — hanno coinvolto attivamente i membri del Consiglio, contribuendo ad accrescere le loro competenze e a sviluppare una maggiore sensibilità verso i temi della sostenibilità. **Il Consiglio definisce le linee strategiche, comprese quelle di sostenibilità, come parte integrante della strategia generale.** Questo processo prende avvio da un'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità, condotta con il coinvolgimento degli stakeholder. L'attività è supportata dal responsabile della funzione certificazione e qualità e da esperti esterni, sotto la supervisione

della responsabile della funzione amministrazione, che è anche membro del Consiglio. Il CdA verifica periodicamente l'efficacia dei processi e ha approvato le informazioni contenute nel presente report di sostenibilità, inclusi i temi materiali, sempre supportato per la parte operativa dai medesimi interlocutori.

Il report di sostenibilità, che redigiamo su base volontaria, non è stato sottoposto a verifica esterna, ma ci siamo posti come obiettivo di validare il report relativo all'anno 2026, per rafforzare ulteriormente la trasparenza e la credibilità della nostra 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 le Responsabili 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 2024, 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 4,17. 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 1,09.

2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni

Nel nostro modo di fare impresa, il rispetto delle regole e delle persone è un valore non negoziabile. Per questo motivo, abbiamo adottato un sistema strutturato di policy e strumenti di governance etica che ci permette di guidare in modo trasparente le nostre attività quotidiane, promuovendo comportamenti responsabili in ogni ambito del nostro operato. Il presente bilancio si riferisce all'anno 2024: un anno che ha rappresentato un momento importante per noi anche sotto il profilo valoriale, poiché nel corso del 2025 – in continuità con il nostro percorso di consolidamento dei presidi ESG – abbiamo approvato, nella medesima sessione consiliare in cui è stato approvato il report di sostenibilità, il nostro Codice Etico.

Sebbene il documento sia stato adottato successivamente al periodo di rendicontazione, ci teniamo a riportarlo nel presente report per trasparenza, sottolineando come i suoi contenuti rappresentino un'espressione coerente dei valori già operativi nel nostro agire quotidiano. Il Codice Etico è stato predisposto tenendo conto delle principali normative, linee guida e documenti esistenti a livello nazionale e internazionale in tema di diritti umani, responsabilità sociale d'impresa e corporate governance, e rappresenta uno strumento chiave nella gestione delle relazioni interne ed esterne al nostro Gruppo.

Il Codice Etico è stato applicato a tutte le Società controllate, senza eccezioni, e si

estende a tutte le attività e i rapporti di business. Sono destinatari tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, si relazionano con il nostro Gruppo: dai soci e dagli organi apicali, a tutte le persone che lavorano con noi, fino a clienti, fornitori, partner commerciali e altri interlocutori che, a vario titolo, entrano in contatto con noi o agiscono in nome e per nostro conto.

Alla base del nostro Codice c'è un'idea ben precisa: **l'impresa deve mettere al centro la persona e il rispetto dell'ambiente, orientando le scelte quotidiane verso l'etica, la legalità e la sostenibilità.**

Riconosciamo il valore dei diritti umani e delle libertà fondamentali e ci impegniamo ogni giorno a garantire la tutela dell'integrità fisica, morale e culturale delle persone. Contrastiamo ogni forma di discriminazione e promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e rispettoso della dignità individuale. Favoriamo la crescita dei talenti interni e valorizziamo la partecipazione, nella convinzione che una comunità aziendale coinvolta sia anche una comunità più responsabile.

Siamo consapevoli della nostra responsabilità ambientale e promuoviamo pratiche e comportamenti attenti alla salvaguardia delle risorse naturali lungo l'intera catena del valore, nel rispetto della normativa vigente.

Il nostro impegno si riflette anche nei rapporti con l'esterno, che vogliamo improntare all'insegna dei principi di correttezza, trasparenza, collaborazione e creazione di valore. Che si tratti di clienti, fornitori, istituzioni o realtà del territorio, il nostro obiettivo è costruire

relazioni basate sulla fiducia reciproca e contribuire alla crescita e al benessere di tutti.

Dal punto di vista della gestione aziendale, il Codice Etico stabilisce principi chiari in materia di prevenzione della corruzione, gestione dei conflitti di interesse, tutela della riservatezza e dei consumatori, contrasto al riciclaggio e a pratiche anticoncorrenziali. Rifiutiamo ogni forma di vantaggio indebito o comportamento scorretto, e ci impegniamo a garantire la massima trasparenza nelle decisioni e nei processi.

Per garantire che il Codice Etico sia realmente applicato e condiviso, ne abbiamo previsto un'ampia diffusione: sarà disponibile sui siti internet del Gruppo e delle nostre Società controllate, consultabile anche sulle bacheche fisiche e informatiche presenti in azienda, e richiedibile alla funzione risorse umane.

Ci impegniamo a promuovere percorsi formativi mirati, pensati per aiutare le persone a comprendere e applicare concretamente i contenuti etici nel lavoro quotidiano, prevedendo anche una loro formale accettazione da parte dei collaboratori. Abbiamo definito obiettivi precisi: entro il 2026 tutti i dipendenti saranno formati sul Codice Etico e, entro il 2027, i principi etici saranno pienamente integrati nei processi di selezione e qualifica dei fornitori. Un passo decisivo verso una filiera sempre più trasparente, consapevole e allineata ai nostri valori.

La responsabilità di verifica e aggiornamento del Codice è in capo al Consiglio di Amministrazione della

capogruppo, che ha approvato la prima versione e ne curerà le eventuali revisioni, sulla base di evoluzioni normative, organizzative o in seguito a segnalazioni ricevute.

L'implementazione del Codice è demandata alle Direzioni delle singole Società e l'applicazione operativa, per ciascun ambito, alle funzioni competenti.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con il nostro Gruppo, a partire dall'entrata in vigore del Codice, saranno tenuti ad adeguare i propri comportamenti ai principi e contenuti del documento. Nessun obiettivo di business o vantaggio competitivo potrà giustificare comportamenti contrari alla legge o ai valori del Codice Etico. Le violazioni potranno comportare provvedimenti disciplinari, come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali o dagli accordi con le controparti, e saranno considerate parte integrante degli obblighi professionali nei confronti del Gruppo. In caso di partner commerciali, tali violazioni potranno costituire motivo per la rescissione degli accordi contrattuali.

In tema di responsabilità sociale e ambientale, il nostro impegno si traduce anche in politiche aziendali dedicate che integrano gli aspetti ambientali, sociali e di qualità nella gestione quotidiana. Tali policy costituiscono una base concreta su cui poggiano i nostri obiettivi strategici in ambito sostenibilità e rappresentano un riferimento per tutte le funzioni aziendali.

Una parte fondamentale del nostro sistema di integrità sarà rappresentata dai canali di segnalazione, che offriranno

a tutti e tutte – interni ed esterni – la possibilità di comunicare eventuali comportamenti scorretti o non in linea con i valori aziendali, piuttosto che offrire spunti di miglioramento del sistema. Nel 2024 era già attiva una procedura di whistleblowing – in ottemperanza D.Lgs. 24/2023 - presso Odpiù S.p.A.; con l'adozione del nuovo Codice Etico, amplieremo e ufficializzeremo la possibilità, per tutte le parti interessate del Gruppo, di segnalare qualsiasi aspetto legato all'etica. La gestione delle segnalazioni sarà affidata alla Direzione del Gruppo, che si impegnerà a garantire riservatezza, tempestività nelle risposte e assenza di ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede.

A conferma del nostro impegno concreto, sottolineiamo con orgoglio che, nel periodo di rendicontazione, non sono emerse non conformità a leggi e regolamenti, né episodi di corruzione accertati o azioni legali relative a comportamenti anticoncorrenziali, antitrust o pratiche monopolistiche. Un dato che conferma la nostra volontà di operare nel rispetto delle regole e in coerenza con i principi che ci guidano. Alla nostra governance aziendale si affianca, inoltre, un sistema di gestione per la qualità certificato da tempo, un sistema di gestione ambientale già implementato e in fase di certificazione, e un sistema di gestione per il trattamento delle informazioni attualmente in corso di implementazione.

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

Presentiamo di seguito una sintesi degli impatti positivi e negativi che abbiamo rilevato (vedere paragrafo 1.4 l'analisi di materialità), dei rischi a essi associati e delle azioni che abbiamo intrapreso per valorizzare gli effetti positivi e ridurre o mitigare quelli negativi.

Abbiamo costruito la nostra mappatura partendo dall'analisi dei rischi e delle opportunità identificati all'interno del Sistema di Gestione Integrato delle società operative (qualità e ambiente), attraverso una valutazione prevalentemente qualitativa. A questa base iniziale, abbiamo affiancato i rischi e le opportunità ESG emersi dall'analisi di materialità, in linea con quanto previsto dagli Standard GRI (Universal Standard). **Il processo ci ha permesso di individuare rischi e opportunità di natura economica, sociale, ambientale e di mercato, associati a potenziali impatti negativi ma anche a possibili effetti positivi in termini di creazione di valore.** Per l'individuazione e la definizione di questi elementi, abbiamo fatto riferimento anche ai report di sostenibilità pubblicati dagli operatori del nostro settore, oltre agli esempi contenuti nelle Linee Guida delle serie specifiche GRI. La valutazione della probabilità che tali eventi (rischi/opportunità) si concretizzino è stata condotta con un approccio qualitativo, basato sulla conoscenza dei processi interni, sulle misure di mitigazione

attivate, sulle attività di controllo svolte, sulle segnalazioni ricevute e sulle evidenze raccolte nel corso delle attività quotidiane.

Impatti, rischi e opportunità: ambientali, sociali e di governance

Attraverso l'analisi di materialità, abbiamo individuato una serie di impatti rilevanti che si articolano in tre ambiti principali: ambientale, sociale, di governance, come previsto dai GRI Standards.

Impatti ambientali diretti

Qualsiasi attività economica genera, per sua natura, impatti ambientali diretti negativi: consumo energetico, emissioni in atmosfera, produzione di rifiuti, utilizzo di materiali. Negli anni passati, abbiamo già avviato azioni concrete di mitigazione, tra cui l'efficientamento dei consumi elettrici, l'installazione di un impianto fotovoltaico, l'impiego di imballaggi riciclati e il recupero della quasi totalità dei rifiuti prodotti.

Nel 2024, abbiamo compiuto un ulteriore passo in avanti **implementando un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001 per entrambe le società operative.** Questo ci ha permesso non solo di rafforzare il presidio sulla conformità normativa, ma anche di consolidare e rendere più sistematico il nostro approccio alla mitigazione degli impatti, focalizzando ulteriormente l'attenzione dell'organizzazione su questi aspetti.

In coerenza con la nostra politica ambientale, abbiamo definito e ampliato

gli obiettivi di mitigazione degli impatti ambientali negativi generati anche per i prossimi anni.

Impatti ambientali lungo la catena del valore

Ogni attività commerciale, per sua natura, genera impatti ambientali lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti, dalla fase di produzione fino all'utilizzo e allo smaltimento post-consumo.

Per contribuire alla riduzione di tali impatti, abbiamo scelto di orientare la nostra offerta verso prodotti a ridotto impatto ambientale, come per esempio articoli compostabili, riciclabili, realizzati con materie prime sostenibili. Inoltre, accompagniamo i nostri prodotti con etichette chiare e istruzioni dettagliate per l'uso e lo smaltimento, in modo da favorire comportamenti corretti ed evitare errori che potrebbero generare ulteriori impatti negativi sull'ambiente.

L'offerta sostenibile rappresenta per noi non solo una leva concreta per generare impatti positivi, ma anche un'opportunità strategica per rafforzare il nostro posizionamento e intercettare la crescente domanda di soluzioni responsabili da parte del mercato.

Nel 2025 avvieremo un percorso strutturato di qualifica e valutazione dei fornitori, con l'obiettivo di qualificare e monitorare i partner sulla base delle loro performance ambientali e dell'adozione di pratiche virtuose lungo la catena del valore.

Impatti sociali diretti relativi al personale

Gli impatti sociali diretti relativi al

personale che abbiamo identificato riflettono due dimensioni complementari:

- da un lato, la consapevolezza che una gestione positiva delle relazioni interne rappresenta un'opportunità concreta per generare valore: creare contesti di lavoro in cui le persone si sentano tutelate, ascoltate e valorizzate significa migliorare il benessere organizzativo, attrarre talenti e rafforzare le performance complessive,
- dall'altro, il rischio che un'eventuale mancanza di attenzione ai diritti dei lavoratori possa generare impatti negativi, come una perdita di reputazione, una minore attrattività sul mercato del lavoro, o il ricorso a pratiche non rispettose della persona, potenzialmente pericolose anche sul piano della salute e sicurezza.

Nel nostro operato quotidiano adottiamo pratiche e procedure ispirate a principi di responsabilità sociale, tutela dei diritti e valorizzazione delle persone. La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto, all'ascolto e alla promozione di ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e collaborativi e questo è riflesso anche nelle politiche aziendali e nel Codice Etico.

Di seguito riportiamo il dettaglio degli impatti, rischi e azioni di mitigazione attuate.

Tabella 2-2

Principali rischi sociali diretti relativi al personale

Impatti	Rischi	Azioni di mitigazioni adottate
Perdita di Know-how/competenze	Piani di sviluppo, crescita e formazione inadeguati possono rendere poco attrattiva l'azienda per la forza lavoro, con conseguente perdita di competenze/know-how	Applichiamo politiche orientate al rispetto delle normative nazionali e internazionali, promuovendo il rispetto e la valorizzazione delle persone e dei lavoratori. Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro sicuro, salubre, inclusivo e trasparente, in cui anche la comunicazione - inclusa quella relativa a eventi straordinari - è gestita con attenzione e responsabilità.
Condizioni di lavoro e remunerazioni inadeguate	Disattendere alle aspettative dei lavoratori, in termini di remunerazioni, ambiente di lavoro, percorsi di crescita può comportare risvolti negativi sulla soddisfazione del personale	Per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro (SSL), abbiamo implementato un sistema di gestione efficace conforme alla legge, definendo e formando tutte le figure previste dalla normativa, effettuando una valutazione puntuale dei rischi e attivando piani formativi, misure di prevenzione e protocolli sanitari specifici.
Infortuni sul lavoro e malattie professionali	La mancata osservanza delle procedure di salute e sicurezza può comportare rischi per la salute dei lavoratori	A rafforzare ulteriormente questo approccio, abbiamo formalizzato le nostre politiche di responsabilità sociale e approvato il Codice Etico, il cui primo principio è proprio la centralità della persona.
Violazione dei diritti umani e inadeguate pratiche di tutela dei lavoratori	La mancata applicazione delle norme nazionali e internazionali relative alla tutela dei lavoratori potrebbe comportare un impatto negativo sul rispetto dei diritti umani dei lavoratori, sul benessere aziendale e sulla capacità di attrarre/trattenere personale competente	
Mancato rispetto delle diversità e pari opportunità dei dipendenti e collaboratori	Il mancato rispetto delle diversità e delle pari opportunità dei dipendenti e collaboratori può portare a casi di discriminazione (es. legate al genere, età, etnia, religione, ecc.) o a pratiche non inclusive	
Mancata/tardiva comunicazione di cambiamenti significativi ai lavoratori	L'organizzazione non comunica, per tempo, ai dipendenti o ai loro rappresentanti cambiamenti significativi che potrebbero influire su di loro in modo significativo	

Impatti sociali/etici a monte della catena del valore

L'analisi di materialità ha messo in luce come impatto positivo rilevante lungo la nostra catena del valore la creazione di valore economico per i fornitori locali. Infatti, una quota significativa dei nostri acquisti viene effettuata in Italia, a conferma della volontà di rafforzare le filiere nazionali e ridurre gli impatti ambientali legati ai trasporti. Pur non essendo emerso come tema materiale prioritario, abbiamo ritenuto opportuno comunque porci come obiettivo quello di attuare una filiera sempre più sostenibile e capace di generare un impatto positivo per la società, le persone e il pianeta: per questo entro il 2027 qualificheremo il 100% dei fornitori strategici di marchi terzi sotto il profilo etico/sociale.

Impatti a valle della catena del valore

Gli impatti legati al mercato e ai clienti sono risultati potenzialmente negativi in relazione ad alcuni rischi specifici: violazione o perdita di dati, etichettatura non conforme dei prodotti, strategie di marketing potenzialmente ingannevoli e impatti sulla salute e sicurezza dei clienti finali legati ai prodotti commercializzati.

Per far fronte a questi rischi – che, se si concretizzassero, potrebbero danneggiare i nostri stakeholder e compromettere la fiducia del mercato nei nostri confronti – abbiamo definito processi e messo in atto azioni preventive, come illustrato nella Tabella 2-3.

Allo stesso tempo, sono emersi impatti effettivi positivi legati alla nostra capacità di garantire ai clienti un facile accesso a informazioni complete sui prodotti e sul loro corretto utilizzo, incluse le indicazioni per la sicurezza. Abbiamo inoltre avviato programmi di formazione dedicati ai clienti sull'utilizzo dei prodotti e offriamo servizi innovativi pensati per rispondere in modo sempre più efficace alle loro esigenze.

Tabella 2-3
Principali rischi a valle della catena del valore

Impatti	Rischi	Azioni di mitigazioni adottate
Violazione e perdita dei dati	La mancata adozione di adeguate procedure per la gestione dei dati e la sicurezza informatica può comportare la violazione della normativa vigente e/o degli accordi contrattuali, in particolare per quanto riguarda la proprietà intellettuale e la riservatezza delle informazioni dei clienti	Nel 2024 abbiamo avviato un progetto per implementare un sistema di gestione della tutela delle informazioni conforme alla norma ISO 27001, con l'obiettivo di ottenere la certificazione entro il 2026, nonostante il sistema fosse già ben strutturato e operativo. Stipuliamo, inoltre, contratti specifici con i clienti per regolamentare in modo chiaro e trasparente tutti gli aspetti legati alla sicurezza delle informazioni.
Pubblicità e strategie di marketing ingannevole	Comunicazioni ingannevoli/fuorvianti ed indicazioni errate in termini di etichettatura o presentazione del prodotto possono avere conseguenze negative sui clienti e utilizzatori finali, nonché sulla reputazione aziendale	Poiché commercializziamo prodotti, il nostro compito principale è ricevere dai fornitori tutte le informazioni rilevanti relative ai prodotti – comprese quelle sulla sicurezza e sugli aspetti ambientali – e trasmetterle in modo corretto e trasparente ai nostri clienti.
Impatto sulla salute e sicurezza dell'utilizzatore finale	Una gestione non corretta dei processi volti a tutelare la salute dei clienti potrebbe avere conseguenze negative sulla salute e sicurezza dei consumatori finali, nonché sulla reputazione aziendale	Per questo, abbiamo sviluppato un sistema efficace di gestione e verifica della documentazione, che ci consente di raccogliere, controllare e mettere a disposizione dei clienti tutte le informazioni necessarie in modo puntuale e affidabile.
Tutela e soddisfazione dei clienti	Mancata soddisfazione dei clienti e delle loro aspettative	La presenza, in entrambe le società operative, di un sistema di gestione della qualità ormai consolidato – che include anche attività di customer satisfaction – unita a un'organizzazione aziendale orientata al cliente e alla presenza di gruppi di lavoro multifunzionali, ci permette di presidiare il rischio con efficacia.

Impatti etico-economici

Infine, per quanto riguarda gli impatti e i rischi etici, abbiamo rilevato un rischio – considerato a bassa probabilità – legato alla possibilità che possano essere adottati comportamenti non etici, con conseguenti impatti negativi sugli stakeholder e sul sistema economico. Al contrario, l'adozione di condotte virtuose genera effetti positivi sia sulla credibilità aziendale sia sul tessuto socio-economico in cui operiamo. A tal proposito, disponiamo da sempre di procedure e prassi orientate all'integrità e all'etica del nostro agire. Nel 2025 rafforzeremo questo impegno adottando formalmente un Codice Etico.

In merito al rischio di corruzione, pur non avendo ancora condotto un'analisi formale dei rischi, abbiamo già implementato un sistema di governance che prevede la segregazione dei compiti attraverso la definizione di procure e deleghe definite dal Consiglio di Amministrazione ai vari membri, orientate a presidiare in modo efficace i processi che comportano la gestione dei flussi economico-finanziari. Lo stesso approccio rigoroso si applica ai processi di assunzione nelle varie società, con particolare attenzione ai primi livelli, il cui inserimento è autorizzato direttamente dall'Amministratore Delegato.

Per quanto riguarda la formazione sui temi del Codice Etico, inclusi gli aspetti legati all'anticorruzione, nel 2024 non è stata erogata, ma è già stata pianificata per il biennio 2025-2026 e coinvolgerà l'intera popolazione aziendale. Entro il 2027, intendiamo inoltre estendere l'adesione ai principi del nostro Codice di Condotta anche ai partner commerciali.

Riteniamo che la creazione e la distribuzione di valore economico rappresentino un'opportunità concreta per contribuire al miglioramento del sistema economico nel suo complesso, ed è proprio in questa direzione che stiamo orientando il nostro operato.





3 - L'OFFERTA AL MERCATO



3.1 - Il Servizio al Cliente

Quando si lavora nella logistica, si impara presto che non è sufficiente movimentare bene le merci: bisogna saper cogliere i bisogni dei clienti prima ancora che vengano espressi, anticipare le loro esigenze, rispondere con tempestività e offrire soluzioni concrete, efficaci nella pratica di tutti i giorni. È questo lo spirito che ci ha guidati sin dall'inizio e che ancora oggi orienta ogni nostra scelta, sia strategica che operativa.

Oggi il nostro core business è focalizzato alla gestione delle attività logistiche conto terzi e alla distribuzione di prodotti per ambienti di lavoro e servizi accessori verso rivenditori.

a. La logistica conto terzi

Nel campo della logistica conto terzi operiamo principalmente attraverso la società GDN Logistica S.p.A.. Qui abbiamo creato un ecosistema logistico integrato, capace di offrire servizi su misura e soluzioni costruite attorno alle esigenze specifiche dei clienti. **Ogni progetto rappresenta per noi una nuova sfida: non applichiamo modelli standard, ma costruiamo percorsi personalizzati, disegnati sulla base dei reali bisogni di chi si affida a noi.**

Il nostro approccio non si limita alla gestione della merce: prendiamo in carico processi completi, dall'arrivo dei prodotti allo stoccaggio, dalla preparazione degli ordini alla spedizione, dalla gestione dei resi ai ricondizionamenti.

Grazie a una struttura IT interna al

Ogni progetto rappresenta per noi una nuova sfida: non applichiamo modelli standard, ma costruiamo percorsi personalizzati.



Gruppo, altamente qualificata, integriamo in modo fluido i nostri sistemi con quelli dei clienti. Ogni collo è tracciato in tempo reale, le anomalie vengono rilevate automaticamente e i documenti sono generati senza carta, con dispositivi in radiofrequenza. Il nostro modello, 100% paperless, garantisce velocità, precisione e piena tracciabilità, anche su grandi volumi. I clienti possono monitorare i flussi, consultare report e, se necessario, sviluppare con noi interfacce personalizzate.

Tutto ciò non sarebbe comunque possibile senza una solida mentalità operativa. **Per noi la flessibilità non è solo una parola: è il modo in cui affrontiamo ogni progetto.** Siamo in grado di adattarci rapidamente a picchi stagionali, urgenze impreviste o cambi di programma. Riorganizziamo turni e layout in funzione dei volumi, senza mai perdere di vista l'efficienza.

Inoltre, la scalabilità del nostro modello ci permette di ridisegnare di volta in volta il servizio evolvendoci a fianco del cliente. Anche la posizione dei nostri impianti è un punto di forza: la vicinanza alle principali arterie stradali ci consente di garantire tempi di consegna rapidi e una copertura capillare su tutto il territorio nazionale.

Infine, possiamo contare su un team preparato e motivato, che conosce a fondo le dinamiche della supply chain e lavora in sinergia per anticipare i problemi, risolvere le criticità e migliorare continuamente i processi.

Essere un buon partner logistico oggi significa questo: ascoltare, comprendere, agire con precisione, innovare e restare sempre vicini al cliente. È la nostra visione

Per noi la flessibilità non è solo una parola: è il modo in cui affrontiamo ogni progetto.



di qualità. E su questo, non smettiamo mai di crescere.

b. La distribuzione business to business verso rivenditori

Distribuiamo prodotti per ambienti di lavoro a rivenditori - attraverso la Società Odpiù S.p.A. - mettendo a disposizione un catalogo ampio, ricco di marchi di qualità e sempre aggiornato. Chi lavora con noi non deve preoccuparsi di gestire scorte, fornitori diversi o lotti minimi: noi ci occupiamo di tutto, con consegne (esternalizzate) rapide e puntuali.

Nel tempo, ci siamo evoluti e abbiamo capito che non bastava offrire solo prodotti; per supportare davvero i nostri clienti servivano servizi concreti. Così abbiamo aggiunto strumenti di marketing, soluzioni digitali, supporti informatici e formazione per aiutarli a vendere meglio.

Ogni anno proponiamo un calendario di iniziative promozionali che aiuta i nostri partner a organizzare campagne commerciali efficaci, con volantini, cataloghi personalizzati e offerte mirate.

La nostra visione? Accorciare le distanze. Non ci limitiamo a fornire prodotti o servizi: vogliamo essere davvero vicini ai nostri clienti, nei bisogni quotidiani come nelle sfide più complesse. Ci piace pensarci come un partner operativo, non un semplice fornitore. Qualcuno che ti ascolta, che capisce cosa ti serve davvero e che lavora ogni giorno per semplificarti la vita, generare valore e costruire insieme nuove opportunità.

Di seguito raccontiamo ciò che rende unica la nostra offerta: i prodotti che selezioniamo con cura, i servizi che mettiamo a disposizione dei nostri clienti

e tutto il supporto operativo che garantiamo ogni giorno.

b.1. La nostra offerta: prodotti affidabili per ogni spazio di lavoro

Siamo il partner di riferimento per le aziende che cercano un fornitore unico, affidabile e orientato alla qualità.

Mettiamo a disposizione un assortimento ampio e in continua evoluzione: circa 28.000 articoli accuratamente selezionati tra i migliori marchi nazionali e internazionali, sinonimo di affidabilità e riconoscibilità. Dal 2021 al 2024, il numero di articoli venduti è passato da 24.349 a 27.854, segnando una crescita del 14,4% che testimonia il nostro impegno costante nell'ampliare l'offerta e intercettare le nuove esigenze del mercato.

La nostra proposta copre in modo trasversale tutte le aree operative di un'organizzazione: dall'ambiente ufficio alla produzione, dalla logistica alla scuola, fino alla sicurezza e alla pulizia professionale. L'obiettivo è semplice ma ambizioso: rendere l'accesso a prodotti di qualità sempre più facile, veloce e completo, accorciando le distanze tra ciò che serve e chi lo fornisce.

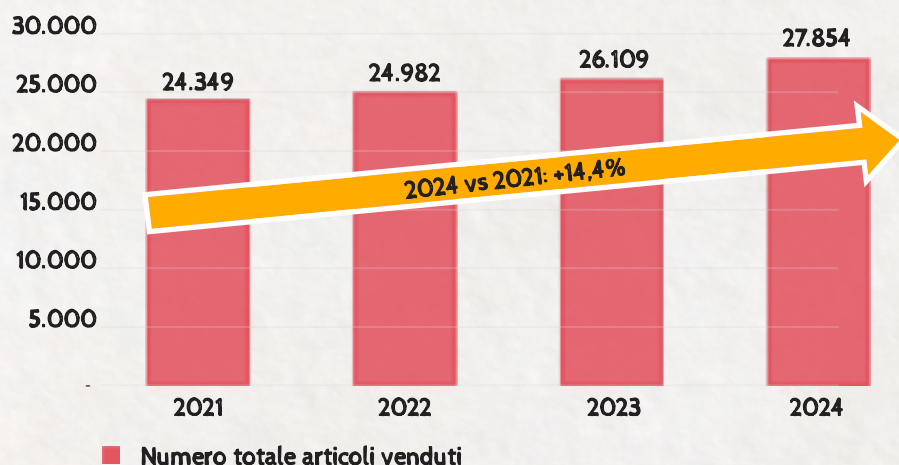
Nel settore ufficio proponiamo tutto ciò che serve per la gestione quotidiana delle attività: cancelleria, carta, consumabili, accessori per la scrivania, stampanti e prodotti per l'archiviazione. L'offerta è integrata da articoli a marchio esclusivo, come Titanium e Starline, che garantiscono un ottimo rapporto qualità-prezzo.

Mettiamo a disposizione un assortimento ampio e in continua evoluzione: circa 28.000 articoli accuratamente selezionati.



Grafico 3-1

Ampliamento gamma prodotti venduti da ODPIÙ S.p.A. (2021-2024)



L'area sicurezza sul lavoro include dispositivi di protezione individuale certificati, abbigliamento tecnico, guanti, occhiali, elmetti e calzature antinfortunistiche. Soluzioni studiate per proteggere il personale in ogni contesto produttivo, nel rispetto delle normative vigenti.

La sezione igiene e pulizia è pensata per garantire ambienti salubri, ordinati e sostenibili. Comprende detergenti professionali, attrezzature per la sanificazione, carta e monouso, dispenser, deodoranti e sistemi per la raccolta differenziata.

Per la gestione delle aree comuni offriamo un assortimento completo per break e ristorazione: prodotti per la pausa, stoviglie monouso, accessori per mense aziendali e sale riunioni, materiali per l'accoglienza e la

convivialità in azienda.

Il comparto logistica e magazzino include materiali per imballaggio, scatole, nastri adesivi, film estensibili, pallet, contenitori, scaffalature, carrelli e sistemi per la segnaletica e l'identificazione delle merci.

L'area arredo propone soluzioni modulari, ergonomiche e funzionali: scrivanie, sedute, mobili contenitori, reception, spazi relax e arredi tecnici per ambienti industriali o collettivi.

Infine, un'ampia sezione è dedicata a didattica e creatività, con materiali per scuole, enti formativi e laboratori artistici.

b.2. I nostri servizi a sostegno del cliente

Abbiamo definito un pacchetto di servizi integrabili nelle aree del marketing,



Nel 2023 abbiamo inaugurato l'iniziativa ExpoOd, la prima fiera di Odpiù nata con l'obiettivo di "rendere la filiera lunga sempre più corta"



logistica e web che aiutano il cliente a sviluppare il business minimizzando i costi e massimizzando i profitti.

Marketing

In un mercato in continua evoluzione, saper comunicare in modo efficace fa la differenza. Per questo, affianchiamo i nostri clienti con strumenti di marketing pensati per aumentare la visibilità, rafforzare l'identità del brand e generare nuove opportunità di business. Offriamo un mix di soluzioni digitali e cartacee, tutte personalizzabili e facili da utilizzare.

Per l'e-mail marketing mettiamo a disposizione Veloci Mail, una piattaforma semplice e intuitiva per creare newsletter personalizzate, segmentare i destinatari e analizzare i risultati.

Accanto al digitale, continuiamo a credere nella comunicazione tradizionale: volantini e brochure stampati su misura, con logo e offerte dedicate, continuano ad essere strumenti efficaci per parlare ai clienti. A completare l'offerta ci sono i cataloghi personalizzati, digitali o cartacei, e il servizio dei prodotti su richiesta, che ci permette di cercare articoli particolari o normati fuori assortimento.

Nel 2023 abbiamo inaugurato l'iniziativa ExpoOd, la prima fiera di Odpiù nata con l'obiettivo di "rendere la filiera lunga sempre più corta": oltre 1.000 rivenditori del settore presenti, una serie di eventi formativi dedicati e cataloghi settoriali rinnovati. Un evento unico nel suo genere, uno "spazio" ideale di condivisione, di relazione, di incontro dedicato alla presentazione di prodotti, novità, workshop mirati su argomenti di tendenza.

Nel 2024, al secondo appuntamento di ExpoOd, abbiamo presentato il Catalogo

Unico, con validità biennale: 1.100 pagine in una veste nuova, ancora più attuale e completa. Con oltre 100 espositori presenti e il personale di Odpiù a disposizione dei clienti in fiera, rimane l'idea di voler creare un ambiente vivace e dinamico, arricchito da aree tematiche, da approfondimenti e momenti formativi dedicati ai rivenditori, ma anche a tutti gli operatori B2B e B2C potenzialmente interessati.

La prossima edizione di ExpoOd è prevista per l'anno 2026.

Tutto questo con un obiettivo chiaro: aiutare il cliente a comunicare meglio, vendere di più e valorizzare ciò che lo rende unico.

Logistica

I nostri servizi logistici sono progettati per garantire efficienza e rapidità. **Grazie ad un magazzino di 25.000 mq, suddiviso in aree strategiche (15.000 posti pallet, oltre 20.000 referenze disponibili e investimenti in magazzini 4.0) e a un'elevata informatizzazione dei processi,** riusciamo a effettuare circa 2.000 consegne giornaliere con un tasso di evasione ordini sul disponibile del 99,9%. Oltre a ciò, offriamo ai clienti soluzioni logistiche interessanti.

Il Conto Deposito permette ai clienti di stoccare la loro merce nei nostri spazi mantenendone la proprietà: ci occupiamo noi della movimentazione, della preparazione degli ordini e delle spedizioni, mentre il cliente può concentrarsi sulle vendite. Tutto è gestito con chiarezza, trasparenza, velocità e senza impegni a lungo termine.



Per una gestione ancora più snella, si può scegliere il Conto Estimatorio, ideale per chi vuole delegare completamente logistica e fatturazione. In questo caso la merce viene venduta a Odpiù S.p.A. solo al momento della spedizione, che si occuperà quindi di confezionarla, consegnarla al destinatario finale e fatturarla. Una soluzione perfetta per gruppi di acquisto o per chi vuole azzerare i rischi legati agli invenduti.

Il servizio di Consegna Diretta (drop shipment) prevede che il cliente ci affidi la gestione e la spedizione degli ordini al suo cliente finale, abbattendo in tal modo tutti i costi legati alle operazioni di logistica, allo stoccaggio e all'invio al destinatario finale. È la scelta giusta per chi vuole vendere senza stoccare, delegando a noi tutto il processo logistico. In questo modo il nostro cliente può offrire al mercato un catalogo praticamente illimitato, con consegne rapide in 24/48 ore su tutto il territorio nazionale.

I servizi di spedizione degli articoli di proprietà del cliente possono essere gestiti insieme ai prodotti presenti nel nostro catalogo.

Web

In un mondo sempre più interconnesso, la gestione efficace dei flussi informativi e dei processi è diventata cruciale per la competitività. Per questo abbiamo creato un **ecosistema digitale integrato** per supportare i clienti nel migliorare l'efficienza, ottimizzare i processi, aumentare la produttività e ridurre i margini di errore.

Con SubitOnline.2, ogni cliente può avviare rapidamente un sito e-commerce B2B integrandolo con Odpiù. Il sistema abbassa le barriere di ingresso alla vendita online, sfruttando l'ampiezza del nostro catalogo prodotti, la potenza della nostra logistica, corrieri e rete. La grafica è personalizzabile, il catalogo prodotti si aggiorna automaticamente e i listini sono gestibili per gruppi o singoli clienti. L'interfaccia è intuitiva, responsive e con la possibilità di moduli aggiuntivi per forza vendita, centro di costo, fatturazione e preventivazione.

Per chi cerca massima efficienza nella gestione dei dati, proponiamo EDI, il nostro sistema di interscambio

elettronico che automatizza l'intero ciclo di approvvigionamento: dall'ordine al magazzino, dai listini alle schede prodotto. Il sistema è integrabile con i principali ERP e consente di mantenere automaticamente aggiornati siti e gestionali con immagini, prezzi, disponibilità, tempi di consegna e schede tecniche, oltre a poter automatizzare la gestione degli ordini verso Odpiù e i correlati documenti di trasporto e fatturazione.

MEPA Tool accelera le procedure di gestione della propria offerta nel mercato Mepa (Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione), facilitandone l'accesso e rendendo più accessibile un mercato che per normative e tecnicismi risulta complesso. Il software consente la gestione centralizzata di cataloghi e offerte e, con la versione Outsourcing, delega completamente ai gestori del software le attività di pubblicazione e aggiornamento.

Con Velocimail e Magnews, possiamo creare e inviare newsletter personalizzate in pochi click, segmentare i contatti e misurare i risultati con una reportistica avanzata, il tutto ottimizzato per mobile. In Magnews in più puoi utilizzare l'AI per aumentare la precisione e l'efficacia delle comunicazioni.

Per chi vende toner e cartucce, Identiprint Web consente di trovare rapidamente la cartuccia compatibile tra oltre 7.000 codici aggiornati, riducendo drasticamente i resi e migliorando la soddisfazione dei clienti.

b.3. Il nostro supporto al cliente

Al motto "Odpiù un partner sempre al tuo fianco", **garantiamo assistenza e supporto a 360° al cliente**, assicuriamo di rispondere ai clienti con celerità relativamente a richieste di quotazioni, richieste di prodotti fuori catalogo, domande sui prodotti a catalogo, stato avanzamento degli ordini, eventuali problemi riscontrati nella gestione del post-vendita. Inoltre, mettiamo a disposizione informazioni di prodotto e schede tecniche e di sicurezza sempre aggiornate.

Vogliamo sottolineare l'importanza strategica del supporto tecnico e informatico che offriamo nella

gestione dei problemi relativi ai servizi web, all'integrazione flussi EDI, all'assistenza immediata e continuativa su tutti i supporti informatici e alla formazione all'utilizzo del servizio web. Il nostro agente di zona è sempre presente e disponibile per supportare i clienti.

Attraverso il programma **"Training Days"**, offriamo ai nostri clienti sessioni formative condotte da specialisti del settore, mirate a specifici prodotti. Il nostro obiettivo è aiutarli ad acquisire una maggiore consapevolezza nelle dinamiche di vendita, supportarli nel consigliare al meglio i propri clienti diventando un punto di riferimento affidabile, approfondire le categorie di prodotto dove le competenze tecniche sono fondamentali e comprendere come differenziare l'offerta in base ai diversi target di riferimento.





Garantiamo assistenza
e supporto a 360° al cliente.

3.2. La nostra organizzazione e l'innovazione strategica al servizio del cliente

In un contesto economico e geopolitico complesso, segnato da incertezze, tensioni e un rallentamento della domanda interna, la nostra capacità di adattarci fa davvero la differenza. I prodotti e i servizi che offriamo, infatti, non sono essenziali per imprese e famiglie: nei momenti di instabilità, possono essere rimandati o ridotti. Proprio per questo, solo un'organizzazione solida, flessibile e orientata al miglioramento continuo può distinguersi.

Ed è qui che entra in gioco il nostro modo di fare impresa. Alla base c'è una direzione aziendale forte, stabile e lungimirante, che ci guida con coerenza. La natura familiare della nostra proprietà è un elemento distintivo: ci consente di guardare lontano, scegliere con responsabilità, investire nella continuità e nell'innovazione. Questo approccio si traduce in una governance equilibrata, che unisce il controllo diretto della proprietà a una struttura manageriale competente, concreta e proiettata al futuro. È grazie a questo equilibrio tra leadership imprenditoriale e gestione professionale che siamo riusciti a navigare un contesto difficile senza perdere la rotta.

Abbiamo così scelto di investire in un sistema organizzativo dinamico, fondato su processi certificati, cultura

partecipativa e strumenti di gestione integrata. Le nostre due società operative dispongono entrambe di sistemi di gestione qualità certificati secondo la norma ISO 9001. In Odpiù S.p.A. ci proponiamo di essere il punto di riferimento nazionale per la distribuzione di prodotti per ambienti di lavoro, puntando sul dialogo continuo con i clienti per migliorare costantemente offerta e servizi, investendo in soluzioni logistiche e digitali avanzate e attivando percorsi strutturati di miglioramento. In GDN Logistica S.p.A. puntiamo a una posizione di leadership nella logistica personalizzata, diffondendo la cultura della qualità con un approccio basato su processi, gestione del rischio e valorizzazione delle opportunità. In entrambe le società promuoviamo la crescita del personale, la conformità normativa, il miglioramento continuo e il coinvolgimento attivo di collaboratori e fornitori qualificati.

Uno dei nostri punti di forza è rappresentato dalla presenza di gruppi di lavoro interfunzionali. Non sono tavoli di lavoro formali, ma spazi trasversali dove persone di diverse aree si confrontano per risolvere problemi, condividere idee, sviluppare soluzioni e far crescere progetti. Si lavora sugli indicatori di performance, si affrontano le criticità, si individuano e si replicano le best practice. La Direzione partecipa direttamente a questi gruppi, rafforzando il legame tra chi prende le decisioni e chi le attua. Questo approccio favorisce senso di appartenenza, coesione interna e valorizzazione delle competenze.

Crediamo in un'organizzazione capace non solo di gestire l'esistente, ma anche

di ascoltare, apprendere e anticipare i cambiamenti. Da questa visione è nato il "Progetto 20.20": non solo un investimento infrastrutturale, ma la concretizzazione del nostro modo di adattarci a un mondo in continuo cambiamento. Il "Progetto 20.20" rappresenta il nostro impegno verso una logistica 4.0 innovativa e proiettata nel futuro. Il piano si articolava su due direttrici: da un lato, il revamping dell'impianto esistente – realizzato con il nostro storico partner Incas–SSI SCHÄFER – che ci ha permesso di valorizzare ciò che già avevamo, migliorandone continuità e prestazioni; dall'altro, la realizzazione di un impianto completamente automatizzato, progettato con Errevi Automation e basato sulla tecnologia Exotec, che ha rivoluzionato i nostri flussi operativi.

Il cuore di questa automazione è stato il sistema "GOOD-TO-PERSON": non sono più gli operatori a cercare i prodotti, ma sono i prodotti a raggiungere direttamente le postazioni di lavoro. Un vero cambio di paradigma. Siamo stati i primi in Italia, nel nostro settore, ad averlo adottato.

Il sistema si compone di 43 robot mobili autonomi che movimentano oltre 10.000 ceste, alcune delle quali suddivise in più scomparti. In totale, possiamo contare su 18.000 ubicazioni e circa 15.000 referenze attive, che ci permettono di raggiungere una capacità di prelievo di 1.000 righe/ora. I robot operano su una superficie compatta di soli 900 mq, raggiungendo un'altezza di 12 metri.

I vantaggi sono numerosi e tangibili: migliora la qualità del servizio, si riducono gli errori, aumenta la precisione

nella gestione dell'inventario, le consegne sono più affidabili e i resi si riducono drasticamente. Inoltre, grazie ai controlli automatici sulle scorte, possiamo individuare le anomalie prima che si trasformino in problemi reali.

Dal punto di vista ambientale, l'impianto rappresenta un passo avanti significativo. Consuma meno energia rispetto alle soluzioni tradizionali, sfrutta lo spazio verticale al massimo, evitando nuove costruzioni e limitando l'impatto sul territorio. La digitalizzazione dei flussi e la riduzione dei tragitti inutili diminuiscono anche le emissioni legate alla logistica inversa. Il progetto è stato quindi una leva concreta per la transizione ecologica della nostra azienda.

Anche sul piano operativo i benefici sono evidenti. L'automazione ci ha consentito di ottimizzare gli spazi e rendere più efficienti i percorsi interni. Gli operatori lavorano in postazioni ergonomiche, sicure e protette, dove i prodotti arrivano direttamente. Il risultato? Meno muletti in circolazione, minori rischi di collisione tra persone e mezzi, un ambiente più ordinato, meno rumoroso e più sicuro.

Il progetto 20.20 dimostra che è **possibile innovare senza perdere di vista le persone. È un progetto che unisce efficienza, tecnologia e sostenibilità.** Ma soprattutto è il risultato di una visione condivisa, di una governance solida e di un'organizzazione che crede nel valore delle sue risorse interne.

Il progetto non è nato solo per gestire l'aumento dei volumi, ma è stata una scelta strategica di lungo periodo. La tecnologia Exotec non è un fine, ma uno strumento per creare valore condiviso e

sostenibile. Le sue caratteristiche – modularità, scalabilità, flessibilità, multicanalità – ci permettono di guardare avanti con fiducia.

In parallelo, abbiamo avviato un importante percorso di digitalizzazione dei processi aziendali attraverso l'implementazione di un sistema ERP integrato: SAP. La scelta di adottare una piattaforma leader a livello globale risponde a un obiettivo preciso: aumentare l'efficienza operativa, migliorare la qualità e la tempestività delle informazioni e garantire una gestione integrata e trasparente di tutti i flussi aziendali, dalla logistica agli acquisti, dalla contabilità alla gestione commerciale.

L'adozione del nuovo sistema ERP ha comportato una profonda revisione dei processi interni, favorendo l'automazione delle attività a basso valore aggiunto e garantendo la disponibilità in tempo reale di dati affidabili a supporto delle decisioni. SAP ha migliorato l'interconnessione tra le diverse funzioni aziendali, incrementato la trasparenza dei processi e potenziato la capacità di integrazione e comunicazione con altri sistemi, sia interni sia esterni, in risposta alle esigenze dei partner commerciali.

Siamo convinti che investire in logistica avanzata e digitalizzazione significhi costruire il vantaggio competitivo di domani. Con questi progetti, stiamo contribuendo a definire un nuovo standard per la distribuzione B2B in Italia: un modello fatto di qualità, sicurezza e sostenibilità.

Siamo convinti che investire in logistica avanzata e digitalizzazione significhi costruire il vantaggio competitivo di domani.



3.3. Marketing etichettatura e salute e sicurezza dei clienti

Nel nostro ruolo di azienda specializzata nella commercializzazione di prodotti per ambienti di lavoro, operiamo con la massima attenzione al rispetto delle normative vigenti in materia di etichettatura, informazione al consumatore e tutela della salute e sicurezza dei destinatari finali. Pur non essendo coinvolti nelle fasi di progettazione e produzione dei beni, riconosciamo la nostra responsabilità nel garantire che i prodotti messi in commercio siano conformi ai requisiti normativi e che i clienti ricevano informazioni chiare, trasparenti e aggiornate.

A tal fine, abbiamo strutturato un processo rigoroso e sistematico di valutazione documentale preventiva, che precede l'inserimento di qualsiasi articolo nel nostro catalogo. In particolare, richiediamo ai fornitori una serie di documentazioni obbligatorie, tra cui: certificati di idoneità del prodotto rispetto alle normative nazionali e internazionali, schede tecniche e di sicurezza (ove previste), indicazioni sugli obblighi di etichettatura, rischi associati alla movimentazione e allo stoccaggio, precauzioni d'uso per l'utente finale, informazioni su smaltimento, riutilizzo e riciclo, nonché eventuali dichiarazioni e certificazioni ambientali. Questa documentazione viene accuratamente verificata, validata e archiviata dai nostri uffici, con particolare attenzione alla congruità delle dichiarazioni rilasciate dai fornitori e al loro aggiornamento

periodico.

Le informazioni raccolte vengono poi messe a disposizione del cliente attraverso il nostro portale di vendita, in corrispondenza di ogni prodotto, così da garantire un acquisto consapevole e informato, sia dal punto di vista della sicurezza d'uso, sia in relazione agli impatti ambientali e sociali del prodotto stesso. Inoltre, qualora richiesto dalla normativa, provvediamo a comunicare tempestivamente tali informazioni alle autorità competenti.

Sebbene i fornitori siano contrattualmente obbligati a fornire aggiornamenti periodici della documentazione tecnica e regolatoria, mettiamo in atto anche un sistema di monitoraggio attivo, sollecitando l'invio di

nuova documentazione in caso di modifiche normative o scadenze dei certificati. Abbiamo introdotto anche processi di verifiche a campione della presenza di etichettatura obbligatoria.

Nel caso di introduzione di un nuovo prodotto o di aggiornamento normativo, valutiamo puntualmente l'impatto sui nostri processi interni, definendo le eventuali precauzioni da adottare nelle fasi di approvvigionamento, stoccaggio e distribuzione, così da proteggere sia la sicurezza del personale coinvolto nella logistica, sia quella dei consumatori finali. Per esempio, per i prodotti alimentari abbiamo implementato tutte le procedure previste dalla normativa HACCP, con particolare attenzione alla gestione delle scadenze e alla

rintracciabilità dei lotti.

Dalle nostre valutazioni risulta che il 50% delle categorie merceologiche da noi commercializzate è soggetto a specifiche normative con potenziali impatti sulla salute e sicurezza dei consumatori finali; la percentuale sale al 100% per quanto riguarda le categorie soggette a etichettatura/informazione sul prodotto. Questa consapevolezza rafforza il nostro impegno nel mantenere elevati standard di controllo e trasparenza.

Nel corso del 2024 non sono stati rilevati episodi di non conformità relativamente a impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi forniti, né sono state riscontrate irregolarità in materia di informazione, etichettatura o comunicazione di marketing. Tali risultati



confermano l'efficacia dei processi di controllo e prevenzione adottati e rappresentano un ulteriore stimolo a proseguire nel percorso di responsabilità verso i clienti e i consumatori finali.

3.4. Sostenibilità dell'offerta: il nostro approccio

Negli ultimi anni abbiamo scelto di dare un nuovo orientamento alla nostra offerta, integrando in modo sempre più deciso i criteri di sostenibilità nella selezione dei prodotti che commercializziamo attraverso la Società Odpiù S.p.A. Pur non essendo produttori, siamo convinti che il nostro ruolo nella commercializzazione di articoli per ambienti di lavoro possa influenzare in modo positivo il mercato e le scelte di consumo. Per questo motivo, ci siamo impegnati ad ampliare in modo progressivo la gamma di prodotti sostenibili, rendendo più semplice per i nostri clienti fare scelte consapevoli e responsabili.

Questo percorso ha preso forma concreta a partire dal 2021 e ha già portato risultati tangibili. **In soli tre anni abbiamo più che raddoppiato l'offerta sostenibile:** da 809 articoli venduti nel 2021 siamo passati a 2.101 nel 2024, con un incremento del 159,7%. Si tratta di un risultato frutto di una strategia precisa e di un impegno continuo: selezionare prodotti certificati, individuare fornitori affidabili e creare le condizioni per costruire partnership durature orientate alla sostenibilità.

Alla base di questa trasformazione c'è un principio per noi irrinunciabile:

essere trasparenti, evitando ogni forma di greenwashing. Abbiamo perciò definito con chiarezza, in un'apposita procedura del sistema qualità, cosa intendiamo per "prodotto green". Un articolo può essere definito tale se presenta una dichiarazione ambientale di tipo I o tipo II, ossia se il fornitore rispettivamente è in grado di fornire la certificazione del prodotto di un ente terzo secondo la norma ISO 14024 oppure di presentare un'asserzione ambientale conforme alla norma ISO 14021 o una dichiarazione del produttore che attesti il rispetto dei CAM (Criteri Ambientali Minimi: requisiti ambientali obbligatori stabiliti dal Ministero dell'Ambiente per guidare gli acquisti delle pubbliche amministrazioni nella scelta di soluzioni, prodotti o servizi più sostenibili lungo l'intero ciclo di vita).

Per garantire la trasparenza delle informazioni ambientali dei prodotti, richiediamo ai nostri fornitori documentazione chiara e dettagliata, comprensiva di dichiarazioni e certificazioni a supporto delle caratteristiche di sostenibilità. Ci occupiamo internamente della verifica e dell'archiviazione di tali informazioni, assicurandoci che ogni asserzione sia supportata da dati concreti e facilmente consultabili, evitando affermazioni generiche o potenzialmente fuorvianti. Seguendo questi criteri, abbiamo costruito un assortimento ampio e trasversale, che copre numerose categorie merceologiche e incorpora diverse direttrici di certificazione ambientale. Oggi i prodotti sostenibili sono presenti in ogni area della nostra

offerta, dagli articoli per la scrivania fino ai consumabili, con una varietà crescente di certificazioni e dichiarazioni che ne attestano la qualità ambientale.

Ecco le principali tipologie su cui ci concentriamo:

1. Certificazioni ambientali di eccellenza

Queste certificazioni valutano il ciclo di vita completo del prodotto e il suo impatto ambientale. Rientrano in questa categoria l'EU Ecolabel, il Blue Angel, il Nordic Swan, il NF Environnement e il Made in Green. Sono per noi un riferimento centrale, perché garantiscono elevati standard di sostenibilità in tutte le fasi di vita del prodotto partendo dalla tipologia di materie prime utilizzata, passando per gli impatti generati dai

In soli tre anni abbiamo più che raddoppiato l'offerta sostenibile.



processi produttivi, dall'utilizzo del prodotto e dalla sua durata, per terminare con la gestione del fine vita.

2. Certificazioni legate all'economia circolare

Includono standard come Plastica Seconda Vita (PSV), Plastica Riciclata CSI, Global Recycled Standard (GRS), Recycled Content Certification (SGS), PWC (Post Consumer Waste) e Cradle to Cradle. Sono fondamentali per promuovere il riutilizzo dei materiali, estendere il ciclo di vita dei prodotti e ridurre la dipendenza da risorse vergini.

3. Certificazioni bio-based e biodegradabilità

Privilegiamo articoli con etichette come OK Compost, OK Biodegradable e Biobased. Queste certificazioni garantiscono l'utilizzo di materie prime

rinnovabili e un impatto ridotto a fine vita, supportando una transizione verso materiali più naturali e a basso impatto ambientale.

4. Certificazioni forestali e della carta

Per gli articoli in carta o legno, selezioniamo quelli certificati FSC® o PEFC che assicurano un utilizzo della materia prima proveniente da foreste gestite responsabilmente. Questa attenzione ci consente di ridurre l'impatto in una delle categorie più diffuse del nostro assortimento.

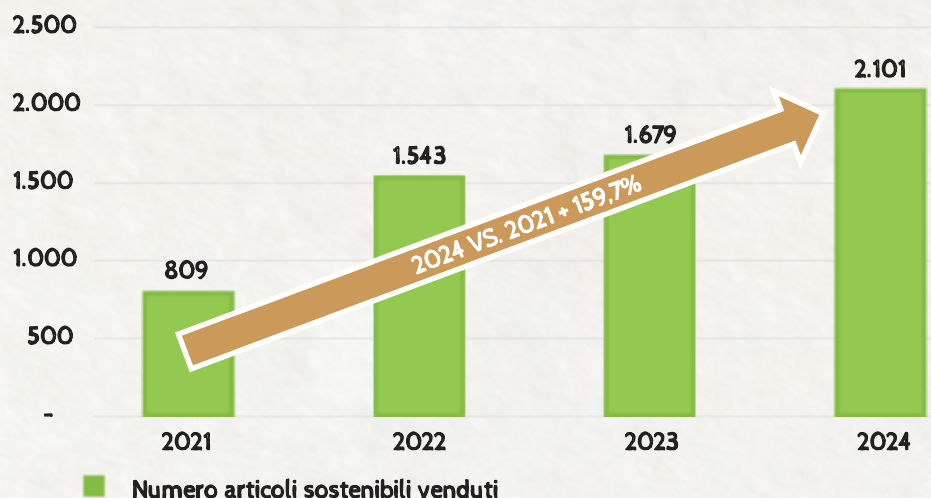
5. Altre certificazioni e dichiarazioni ambientali

Utilizziamo anche autodichiarazioni dei produttori, purché conformi alla ISO 14021, e dichiarazioni che attestano il rispetto dei CAM.

Grazie a questo approccio, i prodotti

Grafico 3-2

Ampliamento gamma prodotti sostenibili Venduti da Odpiù S.p.A. (anni 2024-2021)



sostenibili si distribuiscono in modo trasversale e omogeneo in tutte le nostre categorie merceologiche, contribuendo a costruire un'offerta completa, solida e realmente orientata alla riduzione dell'impatto ambientale.

Partendo dagli accessori per scrivania, proponiamo articoli come cestini portarifiuti, vaschette porta-documenti, portapenne e sottomano realizzati con materiali riciclati e dotati di certificazioni Blue Angel, che attestano l'impatto ambientale ridotto lungo l'intero ciclo di vita del prodotto. La scelta di questi prodotti consente di coniugare estetica, funzionalità e rispetto per l'ambiente anche nelle attività quotidiane d'ufficio.

Nell'ambito dei prodotti per archiviazione, offriamo una vasta gamma di raccoglitori, buste a perforazione universale, cartelle e contenitori che sono accompagnati da certificazioni ambientali come FSC®, PEFC, da dichiarazioni ambientali che ne garantiscono la riciclabilità piuttosto che da certificazioni di eccellenza LCA (Life Cycle Assess). Anche in questa categoria viene privilegiato l'uso di materiali rigenerati o provenienti da fonti gestite in modo responsabile.

Per quanto riguarda la cancelleria, la carta, la cartotecnica, l'assortimento include etichette adesive e post-it, nastri adesivi, timbri e tamponi, blocchi, quaderni e carta per usi vari realizzati con contenuti riciclati, legni certificati FSC®, PEFC, materiali biodegradabili. Proponiamo anche marcatori, penne a sfera e gel, pennarelli – rientranti nella classe scrittura e correzione – dotati di certificazioni Blue Angel o NF Environnement – o dichiarazioni di tipo II a completamento dell'offerta sostenibile

della cancelleria e materiali per ufficio.

Anche il comparto dedicato alla scuola e alla creatività è stato arricchito con soluzioni sostenibili pensate per bambini,

materiali sicuri, atossici, provenienti da foreste certificate e facilmente smaltibili, pensati per un utilizzo educativo e consapevole.

compostabile, biodegradabile o bio-based. Le certificazioni OEKOTEX, FSC® o OK Compost garantiscono l'impiego di cellulosa certificata o la compatibilità con sistemi di raccolta dell'umido, promuovendo una gestione circolare dei rifiuti anche nel fuori casa.

L'offerta per l'igiene e la pulizia comprende invece asciugamani in carta, rotoloni industriali e carta igienica certificati FSC® o PEFC, dispenser in plastica riciclata, detergenti ecologici con marchi ambientali riconosciuti (come Ecolabel) o con composizioni biodegradabili. Questa linea è pensata per ridurre l'impatto ambientale anche nei gesti quotidiani legati alla manutenzione degli spazi condivisi.

Nel comparto spedizioni e imballaggio, l'attenzione alla sostenibilità si traduce nell'offrire ai nostri clienti scatole e buste per l'attività logistica realizzate con materiali riciclati, certificati FSC® o riciclabile, consentendo ai nostri clienti di gestire le attività logistiche in modo più consapevole, riducendo il proprio impatto ambientale.

Infine, tra i consumabili per la stampa dedichiamo particolare attenzione ai servizi di rigenerazione dei toner e alla selezione di cartucce compatibili con dichiarazioni ambientali affidabili. In questa area si concentra uno degli impatti ambientali maggiori in termini di rifiuti e uso di materiali non rinnovabili: per questo motivo promuoviamo l'utilizzo di prodotti rigenerati che prolungano la vita utile dei materiali e contribuiscono a una gestione più sostenibile delle risorse. Per la gestione dei toner, mettiamo a disposizione il servizio di smaltimento cartucce "Zero Zero Toner" (vedere



studenti e insegnanti. Offriamo articoli come pastelli, matite, album da disegno e coprilibri/quaderni che rispettano rigorosi standard ambientali e sono realizzati con

Nel settore food e catering abbiamo inserito prodotti come sacchetti per alimenti, shopper, bicchieri, piatti, posate e contenitori per asporto in materiale

riquadro).

Attraverso questa distribuzione capillare di articoli sostenibili, vogliamo offrire ai nostri clienti strumenti concreti per adottare comportamenti responsabili in ogni ambito lavorativo, favorendo una cultura della sostenibilità diffusa e accessibile. Questo approccio ci ha permesso di costruire un'offerta credibile, in evoluzione continua, che integri sostenibilità e qualità. Ogni nuovo prodotto viene valutato in modo sistematico, e la gestione dell'assortimento è inserita nel nostro sistema di gestione integrato (qualità e ambiente), a garanzia di un miglioramento costante.

Un ulteriore elemento che caratterizza la nostra offerta sostenibile è la scelta consapevole dei fornitori. Ad oggi, il 91% dei nostri partner commerciali è costituito da aziende italiane, mentre l'8% proviene da altri Paesi dell'Unione Europea e solo l'1% da realtà extra UE. Questo dato riflette la nostra volontà di rafforzare le filiere locali e di garantire una maggiore tracciabilità e affidabilità nei processi di approvvigionamento. Affidarci prevalentemente a fornitori italiani ci consente di avere un dialogo diretto e continuativo, accorciare le distanze logistiche e ridurre l'impatto ambientale legato al trasporto. Allo stesso tempo, collaboriamo con distributori di marchi internazionali riconosciuti, capaci di assicurare standard qualitativi e ambientali elevati, certificati da enti terzi.

Le informazioni utilizzate per determinare tale indicatore sono state gli acquisti di beni, servizi e di investimenti effettuati nell'anno 2024 dalle Società inserite nel perimetro di rendicontazione (ad

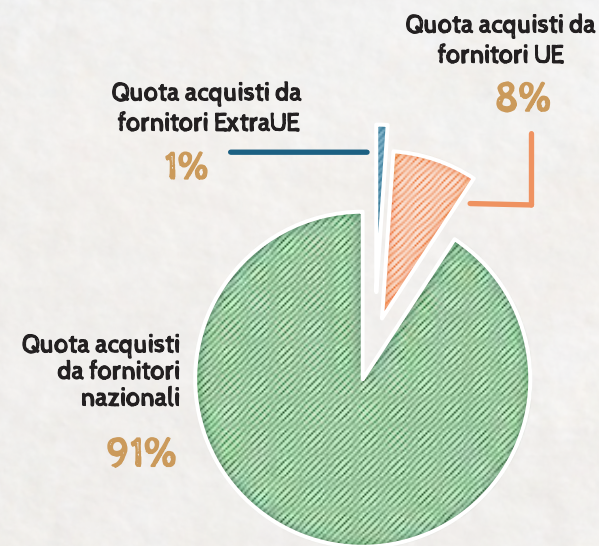
eccezione di DM Consulting S.r.l. e PCG S.r.l. che hanno valori di acquisto esigui) suddivisi sulla base della nazione della Società di fatturazione.

Siamo consapevoli che ci sono ancora margini di miglioramento: al momento non abbiamo ancora formalizzato un processo di qualifica per gli aspetti ambientali ma, nel corso del 2025, intendiamo aggiornare la procedura e introdurre linee guida interne che integrino criteri di sostenibilità anche nella fase di approvvigionamento, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la coerenza tra le scelte commerciali e i nostri valori ambientali. Tra gli obiettivi che ci siamo posti in ambito sostenibile figura, inoltre, il conseguimento della

Grafico 3-3: GRI 204-1

Proporzione spesa verso fornitori locali

Le informazioni utilizzate per determinare tale indicatore sono state gli acquisti di beni, servizi e immobilizzazioni effettuati nell'anno 2024 dalle Società inserite nel perimetro di rendicontazione (ad eccezione di DM Consulting S.r.l. e PCG S.r.l. che hanno valori di acquisto esigui) suddivisi sulla base della nazione della Società di fatturazione.



certificazione FSC®, previsto per il 2025, a conferma dell'impegno per una gestione responsabile delle risorse forestali. Intendiamo inserire nei programmi di informazione e formazione rivolti ai clienti attivati nel 2025, aspetti relativi alla sostenibilità dei prodotti al fine di promuovere una maggiore consapevolezza ambientale e favorire scelte di acquisto più responsabili. Infine, vogliamo proseguire con determinazione nell'ampliamento della nostra gamma di prodotti sostenibili.

ZEROZERO TONER



È il servizio di smaltimento cartucce ecologico che ti solleva da qualsiasi onere burocratico e amministrativo.

Con Zero Zero Toner:

- trasferisci ogni onere burocratico e amministrativo relativamente alla gestione del rifiuto da stampa, evitando inutili rischi di sanzioni per errori burocratici;
- hai garantito un costo certo e bloccato fin dall'inizio;
- sei sicuro che la normativa vigente di legge che regola la gestione dei rifiuti da stampa sia rispettata;
- gestisci il ritiro del toner con una semplice telefonata al tuo fornitore o un click sul portale di Zero Zero Toner;
- gestisci i contratti, preventivi e ordini attraverso un gestionale dedicato online;
- puoi fatturare i rifiuti di stampa senza essere iscritto al Ministero dell'Ambiente.

Ma c'è di più:

Certificato di recupero

Il servizio non si limita agli aspetti logistici e amministrativi: consente ai clienti di conoscere la destinazione dei propri rifiuti. Le cartucce raccolte vengono inviate ad un impianto di proprietà, dove sono selezionate una a una. Alcune vengono restituite ai produttori, altre completamente triturate e suddivise in materie prime-secondarie (ferro, plastica, polveri, rame, alluminio, ecc.). Al termine del processo, ogni cliente riceve un certificato di recupero con i dettagli dei ritiri e le statistiche di recupero.

Print Releaf: riforestazione certificata per ogni EcoBox

Stampare consuma carta e cellulosa, e quindi... alberi. Per compensare questo impatto, la Società che gestisce il servizio, ha deciso di diventare partner di Print Releaf, leader mondiale nella riforestazione. Ogni EcoBox ritirato corrisponde alla piantumazione di un albero, inclusa gratuitamente nel servizio ZeroZeroToner. Grazie alla Consolle WEB, ogni cliente può scegliere a quale progetto di riforestazione contribuire, ricevendo anche il marchio Print Releaf Certified da usare nelle proprie comunicazioni.

3.5. Privacy dei clienti

L'evoluzione del nostro modello di business – che ci ha portati ad affiancare alla commercializzazione una gamma sempre più ampia di servizi – ha cambiato radicalmente anche il nostro modo di approcciare la gestione delle informazioni. Oggi, oltre a movimentare prodotti e gestire logistica per conto dei clienti, trattiamo quotidianamente dati sensibili, riservati e strategici, spesso relativi non solo ai nostri interlocutori diretti ma anche ai loro clienti finali. Parliamo di informazioni che transitano attraverso i nostri sistemi, vengono archiviate nelle nostre infrastrutture, e su cui basiamo una parte crescente delle nostre attività.

In questo scenario, la sicurezza informativa non è più solo un requisito tecnico, è diventata un pilastro del nostro modo di fare impresa. La fiducia dei clienti, soprattutto quando ci affidano parti dei loro processi interni, si gioca anche sulla capacità di proteggere efficacemente ogni dato e ogni informazione. Per questo motivo, nel 2024 abbiamo avviato un percorso strutturato per la realizzazione di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, conforme allo standard ISO/IEC 27001, con l'obiettivo di ottenere la certificazione entro il 2026.

Questa scelta non risponde a un obbligo normativo, ma a una visione strategica: vogliamo garantire la massima coerenza tra ciò che promettiamo ai nostri clienti e il modo in cui lo realizziamo, giorno dopo giorno. I rapporti con i clienti sono regolati da accordi contrattuali precisi, che includono anche aspetti legati alla riservatezza e alla protezione dei dati. Ma

per noi non basta "essere a norma": vogliamo essere un punto di riferimento per affidabilità, trasparenza e responsabilità, anche sotto il profilo informativo.

Va detto che non partivamo da zero. Già prima dell'avvio di questo percorso, potevamo contare su una struttura IT solida, su processi tracciati e su strumenti di protezione collaudati. Il 2024 è stato però l'anno in cui abbiamo deciso di fare un salto di qualità: abbiamo aggiornato e rafforzato le infrastrutture, definito nuove policy interne, avviato verifiche del sistema e pianificata per il 2025 la formazione del personale, coinvolgendo tutte le funzioni che – direttamente o indirettamente – gestiscono informazioni critiche. Nel 2024 non si sono verificati incidenti legati alla perdita, alla compromissione o al trattamento improprio dei dati. Questo conferma l'efficacia delle misure già in essere e, allo stesso tempo, rafforza il nostro impegno nel consolidarle ulteriormente.

La protezione delle informazioni passa da una combinazione di elementi organizzativi, tecnologici e culturali. Abbiamo adottato sistemi di difesa multilivello, che comprendono firewall avanzati, antivirus aggiornati in tempo reale, strumenti di monitoraggio e segmentazione delle reti, oltre a soluzioni di cifratura dei dati e sistemi di backup sicuri e ridondanti. Ogni accesso ai nostri sistemi è regolato da credenziali personalizzate e limitazioni basate sui ruoli, per garantire la massima tracciabilità e segregazione.

Dal punto di vista organizzativo, abbiamo definito un insieme strutturato di linee

guida e procedure che orientano tutte le attività legate alla sicurezza informativa. I processi aziendali che comportano il trattamento di dati – interni o esterni – sono oggetto di una mappatura sistematica e vengono classificati in base al livello di rischio, così da garantire misure di protezione proporzionate alla criticità delle informazioni gestite.

I principi su cui si fonda il nostro approccio sono chiari: riservatezza, per garantire che i dati siano accessibili solo a chi è autorizzato; integrità, per assicurare che le informazioni restino complete e accurate; disponibilità, per permettere l'accesso tempestivo ai dati quando serve; e naturalmente privacy, per tutelare i diritti dei titolari dei dati personali. Ogni funzione aziendale ha ruoli e responsabilità ben definiti e documentati. Anche i fornitori esterni che operano in ambiti critici – come la gestione delle reti o la manutenzione dei sistemi – sono coinvolti nel nostro sistema di sicurezza, attraverso clausole contrattuali e procedure condivise.

Le procedure operative sono state formalizzate e rese più efficaci. Dalla gestione degli asset hardware e software al controllo degli accessi, dal backup dei dati alla sicurezza della rete, ogni ambito è coperto da misure concrete, monitorate e aggiornate regolarmente. Usiamo strumenti di logging avanzati per individuare tempestivamente eventuali anomalie. Inoltre, abbiamo definito linee guida per la protezione degli spazi fisici aziendali, per evitare accessi non autorizzati ai locali dove vengono trattate informazioni riservate.

Il nostro obiettivo non è solo proteggere i dati, ma costruire un ecosistema

informativo sicuro, efficiente e sostenibile. Ogni nuova tecnologia, progetto o cliente viene valutato anche in termini di impatto sul sistema informativo. Questo approccio ci consente di evolvere con consapevolezza, mantenendo alta la qualità dei nostri servizi e la fiducia dei nostri interlocutori.

La sicurezza delle informazioni, per noi, non è un vincolo: è una leva strategica. Un investimento continuo, che rafforza la nostra reputazione e ci permette di crescere in modo solido, responsabile e trasparente.



4 - LE PERSONE



4.1 - Il personale: la nostra risorsa strategica

Per noi di GDN, il personale rappresenta una risorsa da valorizzare: individui al centro del nostro sviluppo, attori strategici nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e nel rafforzamento della nostra identità organizzativa. 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. **Il nostro modello di crescita si fonda sulla convinzione che il valore umano sia il vero motore di ogni progresso sostenibile.** Investire nel benessere, nella formazione e nella partecipazione attiva delle persone è per noi una scelta irrinunciabile per generare valore positivo, condiviso e duraturo.

Per questo motivo, 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, dentro e fuori l'azienda.

Nel nostro impegno verso un modello di sviluppo sostenibile, abbiamo definito una politica aziendale per la

responsabilità sociale ispirata ai migliori standard internazionali e al contesto normativo europeo e nazionale fondata sui principi del miglioramento continuo, del rispetto della persona e della trasparenza, della prevenzione degli impatti sociali negativi legati alle nostre attività, della garanzia di ambienti di lavoro salubri e sicuri e del coinvolgimento di tutti i nostri stakeholder nella costruzione di una cultura aziendale basata sull'ascolto, sulla fiducia e sull'etica. Incentiviamo inoltre l'integrazione della sostenibilità e dell'impatto sociale nei nostri servizi e nei nostri modelli operativi, con l'obiettivo di creare valore condiviso e rispondere in modo proattivo alle esigenze della società. Collaboriamo infatti con enti pubblici, autorità locali e organizzazioni no-profit per sostenere iniziative sociali sul territorio.

All'interno di questo approccio abbiamo individuato alcune aree di intervento prioritarie:

- **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 2025 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 2024, la nostra forza lavoro è composta da 133 dipendenti, che rappresentano il cuore pulsante della nostra organizzazione e il motore principale delle nostre attività quotidiane. La distribuzione per genere è sostanzialmente equilibrata: 65 donne (49%) e 68 uomini (51%), 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 98,5% delle

persone (131 su 133) 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 37% 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 è fortemente legata alla localizzazione delle sedi operative. Il 23,3% risiede a Milano e provincia, in prossimità del sito di Tribiano (MI), mentre il 43,6% 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 13 persone risiedono fuori regione, di cui 4 operano presso le due società con sede 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.

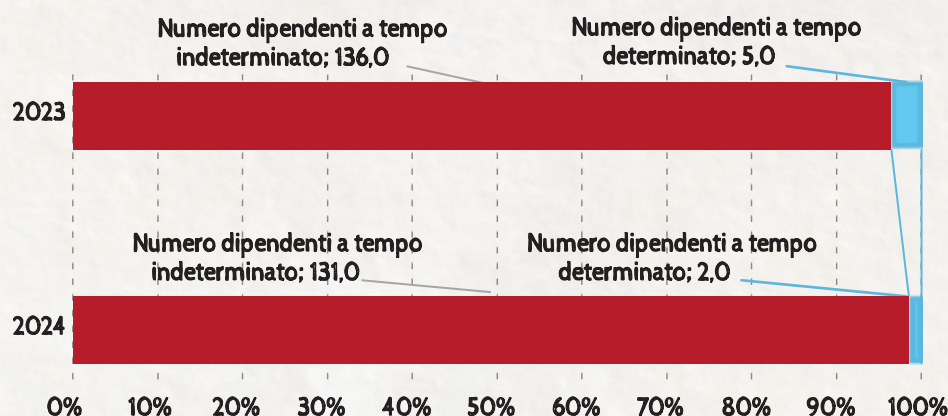
Sotto il profilo anagrafico, ci presentiamo come una realtà ben bilanciata tra esperienza e rinnovamento: il 16,5% dei dipendenti ha meno di 30 anni, il 54,9% si colloca nella fascia tra i 30 e i 50 anni, e il 28,6% ha più di 50 anni. Questa distribuzione equilibrata ci permette di coniugare il valore 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.

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 69 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 47 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

Grafico 4-1

Suddivisione dipendenti per tipologia contrattuale (tempo indeterminato - determinato; anni 2024-2023)



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 per tipologia di impiego (full time - part time; anni 2024-2023)

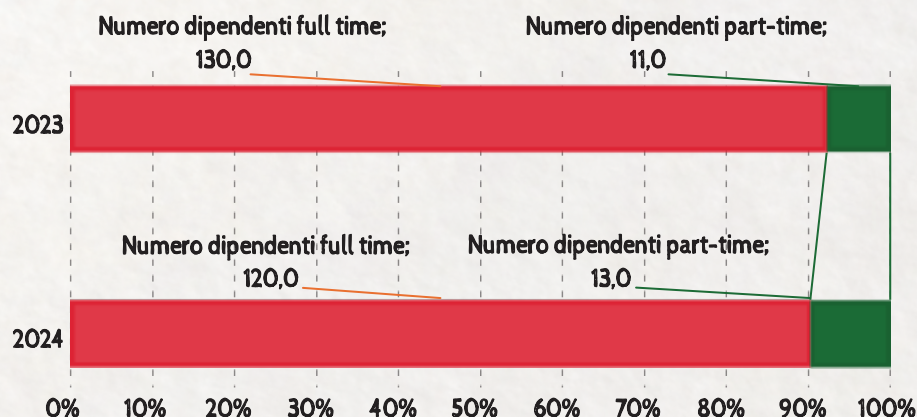
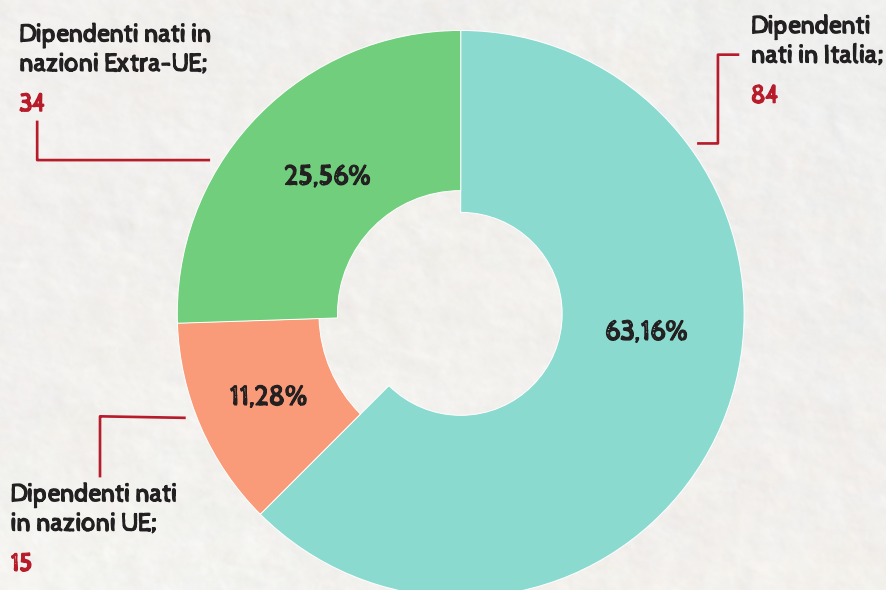


Grafico 4-3

Ripartizione dipendenti del Gruppo per area di nascita (anno 2024)



stabilizzato, a riprova della nostra volontà di riconoscere e premiare il valore delle persone.

Nella nostra squadra rientra anche uno stagista: crediamo infatti nel valore della collaborazione con scuole e istituti del territorio per supportare la formazione pratica dei giovani. Nel 2024 abbiamo attivato una convenzione con la Fondazione Maddalena di Canossa e accolto in stage uno studente del corso post-diploma IFTS "Tecnico in Management Accounting & Corporate Strategy 4.0". In base ai suoi interessi, abbiamo strutturato un percorso di 500 ore in ambito logistico, svolto interamente in presenza presso il sito operativo di San Cipriano Po, che gli ha permesso di conoscere da vicino l'organizzazione dell'impianto e i processi di un magazzino automatizzato.

Nel corso del 2023, abbiamo registrato un tasso di ingresso particolarmente elevato, pari al 40,4%. Questo incremento è dovuto al completamento del "Piano di Innovazione" triennale gestito da Odpiù S.p.A. (per maggiori dettagli si rimanda al successivo riquadro denominato Il Piano di Innovazione: un modello integrato di partecipazione, inclusione e sviluppo). Durante il 2024, i tassi di ingresso e uscita si sono invece stabilizzati, mantenendosi su livelli equilibrati. Tuttavia, nelle aree di Pavia e provincia, dove si concentrano le nostre principali attività produttive, il tasso di uscita è risultato più elevato. Questo fenomeno è strettamente legato al contesto territoriale, caratterizzato da un'elevata densità di insediamenti logistici e da una forte mobilità del personale. In questo scenario competitivo, abbiamo

scelto di non partecipare a una dinamica di rincorsa dei salari a breve termine, ma di investire su leve più strutturali e sostenibili. Puntiamo sulla formazione continua, sulla creazione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, sulla motivazione del personale e sull'introduzione di piani di welfare aziendale. Riteniamo che questi elementi rappresentino i veri fattori di attrattività e fidelizzazione nel medio-lungo periodo.

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.



Figura 4-1

Composizione dipendenti per residenza (anno 2024)

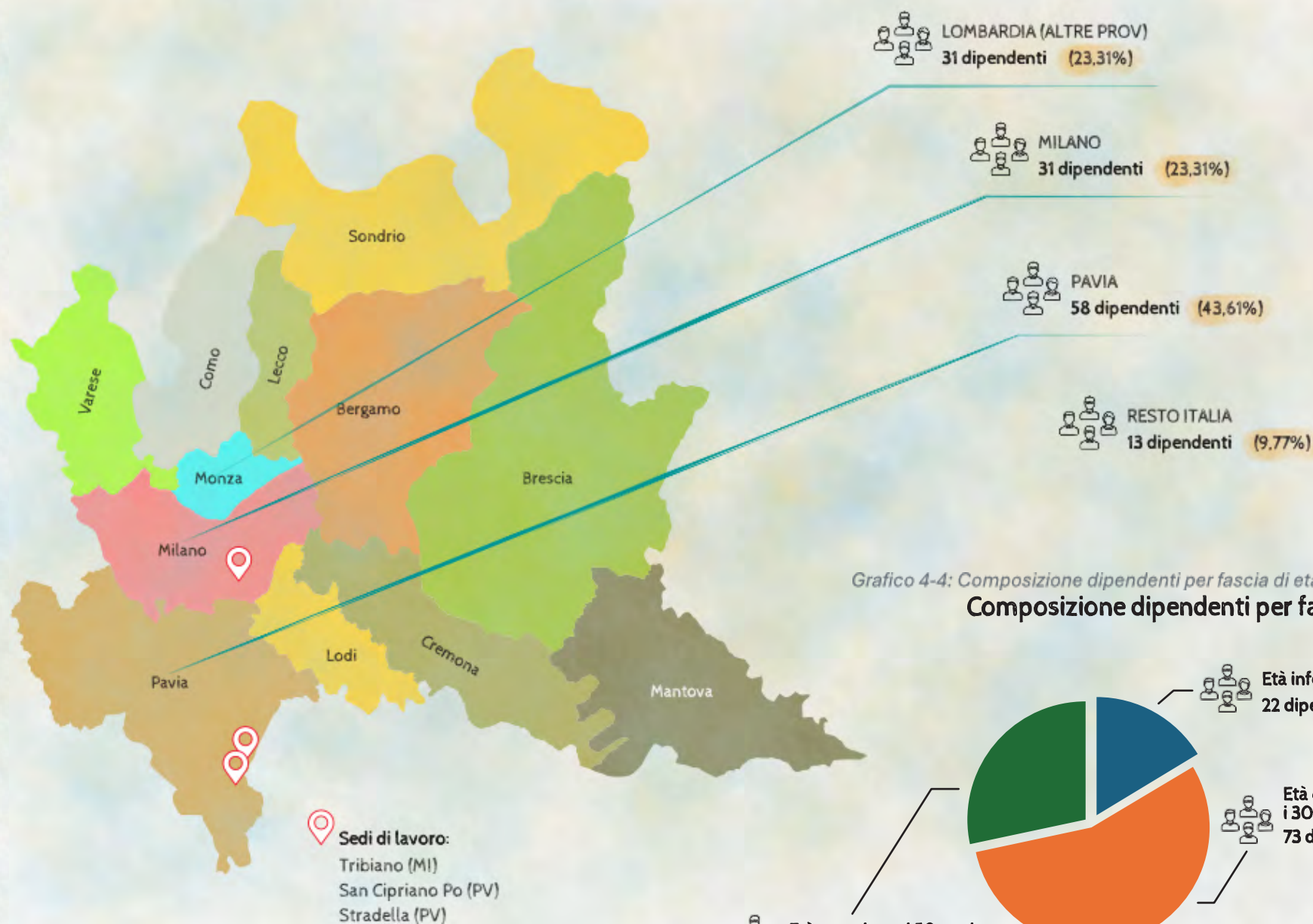
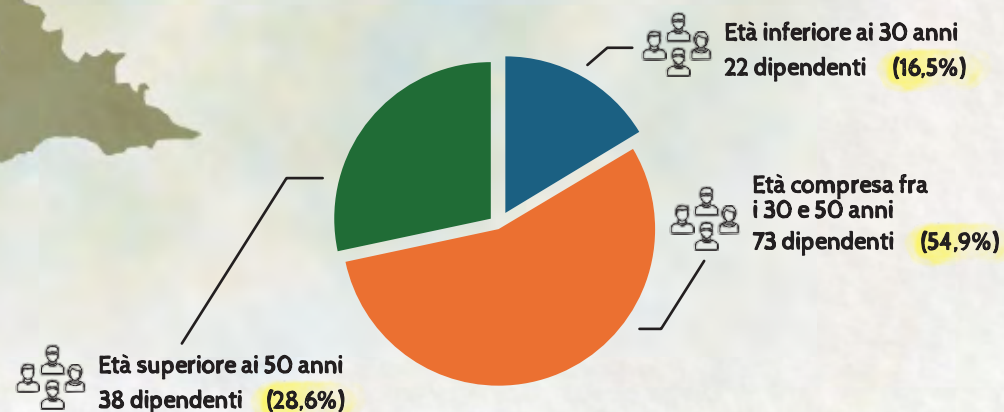


Grafico 4-4: Composizione dipendenti per fascia di età (anno 2024)

Composizione dipendenti per fascia di età



Il Piano di Innovazione: un modello integrato di partecipazione, inclusione e sviluppo

Nel triennio 2020–2023, abbiamo avviato, come Office Distribution S.p.A. (oggi Odpiù S.p.A.), un ampio Piano di Innovazione (di seguito “Piano”) focalizzato sull’area logistica di San Cipriano Po, con l’intento di promuovere un’evoluzione profonda sia sotto il profilo organizzativo sia culturale.

Il piano si è posto come obiettivo principale il consolidamento del processo di stabilizzazione occupazionale, da integrare con un nuovo modello di relazioni industriali basato su partecipazione, corresponsabilità, inclusione e crescita professionale. La competitività è stata intesa come risultato del coinvolgimento attivo dei lavoratori, della valorizzazione delle competenze e della connessione tra produttività e retribuzione. La nuova cultura d’impresa ha promosso relazioni di qualità e lavoro in team, come forma

evoluta di cooperazione nei processi. Per garantire il confronto strutturato e continuo, è stato istituito un Comitato Paritetico formato da rappresentanti della Direzione e delle parti sociali, con il compito di monitorare l’implementazione del piano, favorire la trasparenza e raccogliere proposte migliorative. Il dialogo con le parti sociali ha portato alla definizione di un accordo di secondo livello finalizzato a regolare l’organizzazione del lavoro, la verifica della produttività, le modalità di inserimento del personale e i percorsi di crescita professionale.

Il Piano ha previsto il coinvolgimento attivo dei lavoratori e delle lavoratrici tramite gruppi di progetto, formazione specialistica e comunicazione diffusa. La partecipazione è stata promossa anche attraverso strumenti di flessibilità lavorativa, team di lavoro, programmi di welfare e premi di risultato collegati a obiettivi condivisi. Le conoscenze operative sono state valorizzate mediante strumenti digitali e sociali.

Durante i tre anni del piano, il coinvolgimento attivo del personale ci ha permesso di implementare i seguenti progetti:

- magazzino automatico

denominato progetto 20.20 orientato a mantenere l’azienda all’avanguardia dal punto di vista delle soluzioni logistiche adottate al fine di consolidare la leadership nel settore (vedere paragrafo 3.2 – La nostra organizzazione e l’innovazione strategica al servizio del cliente);

- cambio del sistema di gestione della turnistica che permette di semplificare la definizione e la gestione dei turni, aumentando il livello di visibilità anche per i lavoratori e le lavoratrici;
- cambio del sistema gestionale con ottenimento di sinergie fra i flussi informativi gestionali e contabili;
- introduzione e formazione di nuove figure di coordinamento – quali tutor e coordinatori e coordinatrici, per favorire l’integrazione, la comunicazione e la collaborazione tra i dipendenti;
- integrazione della formazione in materia di salute e sicurezza obbligatoria mediante incontri informativi e diffusione delle best-practice di settore;
- riorganizzazione degli spazi aziendali per favorire l’inclusione, il benessere e la condivisione, in particolare nelle aree refettorio e

spogliatoi;

- attivazione percorsi professionali mirati (carrellisti, lingue, leadership) per la crescita e l’inserimento del personale;
- istituzione di un premio di risultato legato a obiettivi qualitativi.

Non meno rilevante è l’impegno verso la qualità dell’ambiente di lavoro, perseguito attraverso campagne di sensibilizzazione al rispetto, alla collaborazione e alla valorizzazione delle differenze. In questo modo, abbiamo perseguito la costruzione di una nuova cultura d’impresa fondata su relazioni di fiducia, cooperazione tra pari e riduzione dei livelli gerarchici, a favore della diffusione del sapere e dell’iniziativa individuale.

I risultati perseguiti dal piano sono stati: innovazione, qualità del lavoro e competitività, qualità della vita delle persone, qualità dell’ambiente di lavoro sia come sicurezza che come organizzazione interna. In conclusione, il Piano ha rappresentato un esempio concreto di come sia possibile conciliare competitività e inclusione, produttività e benessere, attraverso un approccio partecipativo, innovativo e umano allo sviluppo aziendale.

4.3 - Il percorso delle persone in azienda: dall'ingresso all'uscita

Consci del fatto che le persone rappresentano il motore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e la creazione di valore condiviso, abbiamo adottato un approccio integrato alla gestione delle risorse umane, che accompagna ogni lavoratore/trice lungo l'intero ciclo di vita aziendale che si articola nelle seguenti fasi: assunzione, inserimento, valorizzazione e crescita, eventuale uscita. In ciascuna di queste fasi, mettiamo al centro la persona, riconoscendone unicità, potenziale e aspirazioni, e ci impegniamo a creare le condizioni per un'esperienza lavorativa positiva (equa e inclusiva) orientata alla crescita.

Assunzione

La valorizzazione delle persone all'interno della nostra organizzazione inizia fin dalla fase di assunzione, che rappresenta un momento cruciale per costruire una cultura aziendale inclusiva, trasparente e orientata al merito. Il nostro processo di selezione si fonda su criteri oggettivi, condivisi e strutturati, con l'obiettivo di individuare le risorse più adatte a contribuire in modo significativo alla crescita del Gruppo. La nostra politica di assunzione, formalizzata attraverso una procedura interna del sistema qualità, mira a garantire la piena coerenza tra le esigenze organizzative e i profili ricercati, assicurando allo stesso tempo pari opportunità di accesso al

lavoro e valorizzazione delle differenze.

In tutte le fasi del processo selettivo adottiamo un approccio che esclude ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata a genere, età, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, origine etnica o qualsiasi altra condizione personale. Al contrario, ci impegniamo a promuovere attivamente una cultura della differenza, considerandola un elemento di arricchimento per l'intera organizzazione. In ottemperanza ai principi espressi nel Codice Etico, durante il processo di selezione rifiutiamo qualsiasi forma di ingerenza finalizzata a favorire, privilegiare o avvantaggiare candidati, anche a fini corruttivi, da parte di chiunque. Eventuali situazioni sospette sono prontamente segnalate alla Direzione.

La richiesta di inserimento di nuove risorse nasce direttamente dai Responsabili di Funzione, che segnalano alla funzione HR l'esigenza legata a dinamiche di crescita, riorganizzazione o sostituzione del personale. La Direzione ha il compito di valutare e approvare le richieste, garantendo che ogni nuovo ingresso sia coerente con le priorità strategiche del Gruppo. Una volta ricevuta l'approvazione, il processo viene preso in carico dalle risorse umane, che si occupano di ogni fase della selezione, dalla definizione del profilo all'inserimento, utilizzando canali diversificati come il sito aziendale, i social media, le agenzie per il lavoro e il database interno di candidature.

Pur in assenza di una procedura formalizzata di job posting interno, in coerenza con i nostri principi di

valorizzazione delle persone, prima di attivare la ricerca esterna verifichiamo sempre se vi siano risorse già presenti in azienda che possano ricoprire il ruolo. Questo approccio ci consente di promuovere la crescita interna, rafforzare il senso di appartenenza e riconoscere il valore delle competenze maturate nel tempo. I colloqui vengono condotti in modo strutturato e prevedono più fasi: una prima valutazione da parte di HR, un approfondimento tecnico con il Responsabile di Funzione e un colloquio finale con la Direzione. Oltre alle competenze professionali, valutiamo con attenzione le motivazioni personali e la compatibilità con i valori aziendali. Solo al termine di questo percorso, e sulla base di una valutazione condivisa, viene individuato il candidato o la candidata più adatto/a.

Particolare attenzione viene posta anche alla selezione del personale operativo, dove la funzione delle risorse umane e il responsabile di sito logistico collaborano per garantire inserimenti coerenti con le esigenze produttive, avvalendosi anche del supporto di agenzie interinali. Anche in questo ambito viene mantenuto un forte presidio sulla qualità del processo e sul rispetto dei criteri di equità e trasparenza.

Attraverso questo approccio, ci assicuriamo che ogni nuova assunzione rappresenti non solo una risposta a un bisogno organizzativo, ma anche un'opportunità per rafforzare i nostri valori aziendali, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e orientato allo sviluppo continuo delle persone.

Inserimento

L'ingresso in azienda è un momento cruciale nel percorso professionale di ogni persona. Per questo, abbiamo definito una procedura strutturata di inserimento in azienda che accompagna i/le neoassunti/e nei primi giorni di lavoro, con l'obiettivo di favorire un'integrazione efficace e consapevole all'interno dell'organizzazione.

Il primo giorno di lavoro prevede un incontro con il Responsabile delle risorse umane, durante il quale viene consegnato il welcome kit con documenti informativi, badge, credenziali e dotazioni aziendali. In questa fase vengono fornite anche indicazioni sulla visita medica, sulla formazione obbligatoria in tema di sicurezza e sul piano formativo individuale.

Segue un tour aziendale, con la presentazione ai colleghi e colleghe e ai vari uffici, che si conclude con l'incontro con il/la responsabile diretto/a. Quest'ultimo/a illustra il piano di inserimento, comprendente informazioni sull'azienda, sulle procedure interne e sulla formazione specifica per la mansione.

Per il personale operativo, l'inserimento si arricchisce di ulteriori strumenti di accompagnamento. Ogni nuovo operaio/a viene affiancato/a a un tutor, figura chiave che ha il compito di guidarlo nelle attività quotidiane, rispondere ai dubbi operativi e supportarlo sugli aspetti pratici e di sicurezza. Inoltre, è previsto un percorso di rotazione nei vari reparti, affinché il/la neoassunto/a possa conoscere da vicino l'organizzazione del lavoro e favorire un'integrazione più

ampia e trasversale. Si precisa che le attività di informazione/formazione dell’inserimento non sono rendicontate nelle statistiche relative alla formazione.

Consideriamo questa fase come un investimento nel benessere e nella motivazione della persona, fondamentali per costruire fin da subito un rapporto solido e partecipativo tra collaboratore/trice e azienda.

Valorizzazione e crescita

In un contesto che cambia continuamente, per noi valorizzare le persone significa riconoscere il valore unico di ognuno, sostenerne la crescita e creare un ambiente di lavoro dove ci si senta bene, motivati e parte di un progetto comune. Siamo convinti che investire su competenze e condivisione della conoscenza sia essenziale per innovare, migliorare la qualità del lavoro e affrontare con successo le sfide che ci aspettano.

A partire dal 2019 abbiamo avviato un progetto pilota che si è progressivamente trasformato in una metodologia adottata dal Gruppo: un approccio strutturato alla mappatura delle competenze aziendali. Questa iniziativa nasce dalla volontà di conoscere a fondo le caratteristiche e le capacità distintive delle nostre persone, per orientare in modo più consapevole e mirato i processi di formazione, crescita e valutazione.

Il concetto di competenza, che guida il nostro approccio, si fonda su una definizione che mette al centro l’efficacia nella performance: “una competenza è una caratteristica intrinseca dell’individuo”, capace di produrre risultati eccellenti in modo coerente,

anche in contesti differenti. Mappare le competenze presenti in azienda ci consente di raggiungere molteplici obiettivi: migliorare i processi di selezione, progettare percorsi formativi personalizzati, verificare la copertura e l’efficienza delle attività di reparto, sostenere la crescita professionale e stimolare una cultura organizzativa

costruito matrici di competenze per ogni reparto, accompagnate da valutazioni individuali (attraverso colloqui e autovalutazioni) e proposte di miglioramento. La funzione risorse umane ha poi condiviso i risultati con i responsabili, definendo insieme le priorità formative e trasmettendole alle persone attraverso il modello KAI

condiviso e strategico per lo sviluppo delle competenze. Il piano annuale viene elaborato tenendo conto delle esigenze raccolte, degli obiettivi aziendali e delle risorse disponibili.

Qualora nel corso dell’anno emergano nuovi bisogni formativi, procediamo, in accordo con la Direzione, ad aggiornare e

Tabella 4-1: GRI 404-1

Ore di formazione totali e pro-capite per genere e categoria (anni 2024-2023)

	ANNO 2024		ANNO 2023		DELTA % 2024 VS 2023	
	N. ORE	ORE PRO CAPITE	N. ORE	ORE PRO CAPITE	N. ORE	ORE PRO CAPITE
TOTALE	2.821,0	21,2	2.296,5	16,3	22,8%	30,2%
Donne	1.852,0	28,5	1.319,5	19,4	40,4%	46,9%
Uomini	969,0	14,3	977,0	13,4	-0,8%	6,5%
QUADRI	199,0	16,6	236,0	23,6	-15,7%	-29,7%
Donne	56,0	18,7	82,0	27,3	-31,7%	-31,7%
Uomini	143,0	15,9	154,0	22,0	-7,1%	-27,8%
IMPIEGATI	2.574,0	32,2	1.990,5	24,0	29,3%	34,2%
Donne	1.784,0	36,4	1.167,5	22,9	52,8%	59,1%
Uomini	790,0	25,5	823,0	25,7	-4,0%	-0,9%
OPERAI	48,0	1,2	70,0	1,5	-31,4%	-19,9%
Donne	12,0	0,9	70,0	5,0	-82,9%	-81,6%
Uomini	36,0	1,3	0,0	0,0	100,0%	100,0%

Ore di formazione totali ripartite per genere e categoria per gli anni 2024-2023. 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).

condivisa.

Il percorso si è sviluppato in varie fasi: abbiamo prima identificato le competenze fondamentali, divise in cinque aree (intellettuali, realizzative, gestionali, relazionali, emozionali), poi abbiamo coinvolto le persone per raccogliere le attività svolte nei reparti.

Con le informazioni raccolte abbiamo

(Knowledge, Abilities, Initiatives/Improvements).

Il piano formativo è stato definito per la prima volta alcuni anni fa come risposta strutturata ai bisogni emersi in una singola realtà aziendale. Da allora, il processo si è evoluto e oggi puntiamo ad applicarlo entro il 2028 in modo sistematico a tutti i dipendenti del Gruppo, rendendolo uno strumento

integrare il piano in modo flessibile. Inoltre, in occasione di ogni nuova assunzione o cambio di mansione, viene definito un piano formativo individuale, mirato a fornire le competenze specifiche per il ruolo e, per i neoassunti, una formazione introduttiva su organizzazione, sistemi informativi, modalità di gestione e principali policy aziendali. La formazione in materia di

salute e sicurezza sarà trattata nel dettaglio nel paragrafo “4.6 - La salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici”. Il processo si conclude con la raccolta dei feedback da parte dei partecipanti e dei loro responsabili, con l’obiettivo di valutare l’efficacia degli

stato buono: molte persone hanno colto l’occasione per rafforzare le proprie competenze e conoscenze.

Abbiamo anche dedicato particolare attenzione allo sviluppo delle soft skills – come leadership, negoziazione e comunicazione – per le figure strategiche,

si aggiungono le ore di formazione “on the job”, soprattutto per il personale operativo, che però non sono state riportate nelle statistiche.

La maggior parte delle ore di formazione sono state erogate per lo sviluppo delle competenze tecnico/professionali

valutiamo le persone con un approccio qualitativo che considera risultati raggiunti, impegno, iniziativa e potenzialità. Insieme alla Direzione, i responsabili e la funzione risorse umane valutano anche possibili riconoscimenti: avanzamenti di ruolo, inquadramenti o aumenti, premi per chi ha dato un contributo significativo. Anche per gli operai/e (compresi interinali assunti a tempo indeterminato) è stato predisposto un piano di sviluppo, illustrato al personale interessato durante la riunione mensile di impianto, che tiene conto dell’anzianità di servizio, delle competenze acquisite e della propensione alla collaborazione. Nell’ottica del miglioramento continuo, ci siamo posti come obiettivo, entro il 2028, di formalizzare il sistema di valutazione delle prestazioni estendendolo a tutti i dipendenti e aumentandone il livello di coinvolgimento.

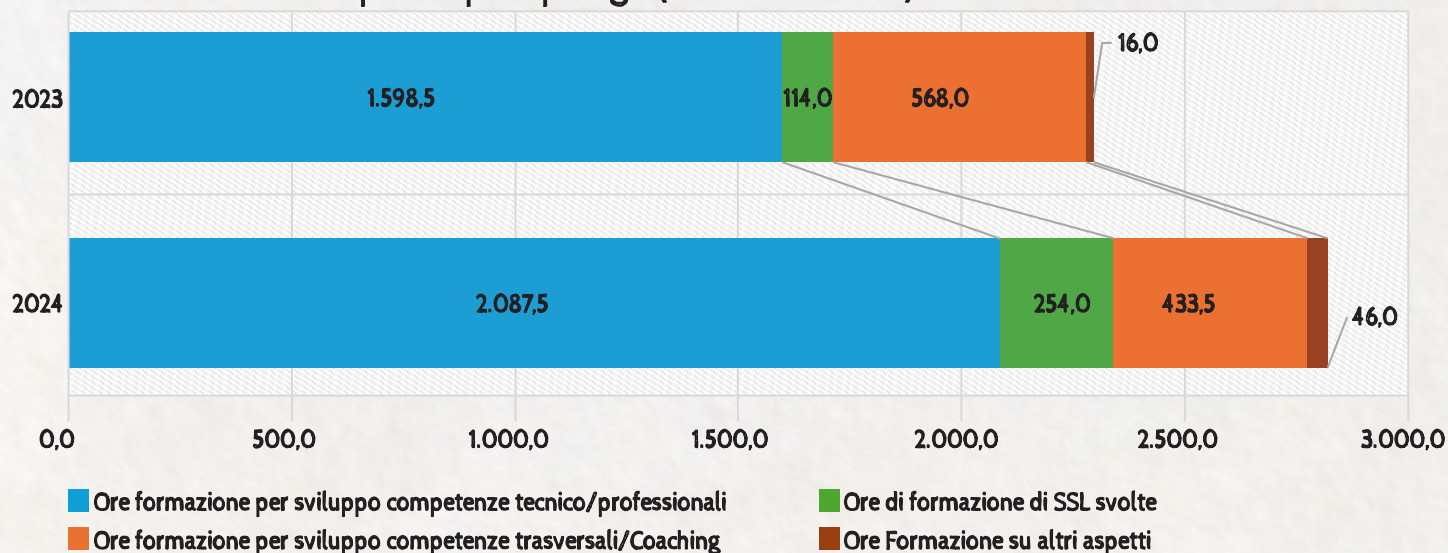
In sintesi, crediamo che investire sulle persone non sia solo una scelta responsabile, ma anche una leva strategica per far crescere tutta l’organizzazione. Con ascolto, strumenti efficaci e percorsi su misura, vogliamo proseguire nel percorso di costruire un ambiente di lavoro che genera fiducia, competenze e nuove opportunità.

Uscita

Nella fase di uscita, operiamo con rispetto, attenzione e senso di responsabilità. Ogni uscita rappresenta per noi una perdita significativa, indipendentemente dal motivo, e viene gestita con il massimo rispetto per la scelta della persona, nel pieno rispetto delle normative vigenti e dei principi etici che guidano il nostro agire. Ascoltiamo

Grafico 4-5

Ore di formazione ripartite per tipologia (anni 2024-2023)



interventi formativi e migliorare progressivamente l’offerta dell’anno successivo.

Nel 2024 abbiamo dato un’ulteriore spinta alla formazione con la piattaforma digitale DIGICAMP. Ogni persona ha seguito 3 corsi obbligatori scelti dall’azienda e aveva la possibilità di accedere liberamente a una libreria con altri 53 moduli formativi disponibili. In una prima fase l’accesso è stato riservato al personale impiegatizio. Il riscontro è

avvalendoci in tal caso del supporto di società altamente qualificate.

Nel 2024 abbiamo erogato 2.821 ore di formazione (di cui 199 obbligatorie), +23% rispetto all’anno prima. Le ore medie per persona sono salite da 16,3 nel 2023 a 21,2 nel 2024. Parte di questo incremento è riconducibile all’introduzione del nuovo sistema ERP (SAP), che ha richiesto uno sforzo formativo diffuso e mirato per facilitare il passaggio al nuovo gestionale. A queste

(2.087,5 ore), seguite dal potenziamento delle competenze trasversali/coaching (433,5 ore) e dalla salute e sicurezza sul lavoro (254 ore).

La mappatura delle competenze ha portato più chiarezza nei ruoli e ci ha aiutati anche nel processo di assunzione, che oggi si basa su criteri sempre più oggettivi.

Anche la valutazione delle performance e i percorsi di crescita professionale fanno parte del nostro impegno. Ogni anno

attivamente chi lascia l'azienda per comprenderne le motivazioni, convinti che ogni feedback sia un'opportunità preziosa di miglioramento. In alcuni casi, abbiamo attivato percorsi di outplacement in collaborazione con società specializzate, offrendo supporto personalizzato, orientamento e formazione per facilitare il reinserimento nel mondo del lavoro.

A conclusione della descrizione del ciclo di vita del lavoratore e della lavoratrice, vogliamo sottolineare che siamo un'azienda organizzata, che ogni giorno si impegna a costruire un ambiente di lavoro positivo, accogliente e collaborativo. Affrontiamo i problemi con prontezza, cercando soluzioni condivise e concrete, senza lasciare che le criticità si trascinino nel tempo. Crediamo che un buon clima lavorativo si costruisca nel quotidiano, attraverso l'ascolto, il confronto e l'attenzione alle persone.

All'interno dell'organizzazione sono attivi diversi gruppi di lavoro formali e interfunzionali, che coinvolgono figure dei diversi reparti, risorse umane e direzione. Questi gruppi si riuniscono con regolarità per discutere temi legati all'organizzazione del lavoro, alla gestione delle persone, alla formazione, ai turni, al clima interno. L'obiettivo è sempre lo stesso: trovare insieme soluzioni efficaci, migliorare i metodi di lavoro e garantire il benessere collettivo. Non ci limitiamo a parlare dei problemi, ma ci mettiamo al lavoro per risolverli, giorno per giorno.

Il nostro modello organizzativo si basa su un dialogo costante tra direzione, risorse umane, responsabili di funzione di reparto. Le persone sanno di poter

contare su un punto di riferimento vicino, sempre disponibile ad ascoltare e ad aiutare. E se serve, è sempre possibile rivolgersi direttamente all'ufficio risorse umane.

Un esempio concreto di questo approccio orientato al confronto è la riunione mensile attivata nella sede di San Cipriano Po a partire da settembre 2024. Si tratta di un momento strutturato, in cui si discutono metodi di lavoro, sicurezza, gestione ambientale, ma anche eventuali problemi o comportamenti da migliorare. È uno spazio aperto al confronto, pensato per trovare soluzioni insieme e intervenire subito su ciò che non funziona.

La Direzione è attenta a comunicare per tempo modifiche societarie/organizzative che possono avere ricadute sui lavoratori e le lavoratrici. A tal proposito, riportiamo che nel corso del 2024 abbiamo provveduto ad informare con svariati mesi di anticipo ai lavoratori/trici la pianificazione di un'operazione straordinaria, che comunque non si è concretizzata.

Per noi, lavorare bene significa lavorare in un posto dove si sta bene. Ogni valutazione parte dal lavoro quotidiano, dal dialogo, dalla fiducia reciproca. Nessuno è mai lasciato solo. Ci prendiamo cura delle persone, perché siamo convinti che il benessere di ciascuno faccia bene all'intera organizzazione.



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 2024 abbiamo destinato a questo strumento circa 140 mila euro, confermando la volontà di continuare su questa strada.

2. Bonus Bebé

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

3. Bonus Scuola

Ogni settembre, in occasione della ripresa dell'anno scolastico, offriamo un buono acquisto da 75 euro da utilizzare sulla piattaforma Odpiù per l'acquisto di cancelleria e altri prodotti. Un piccolo

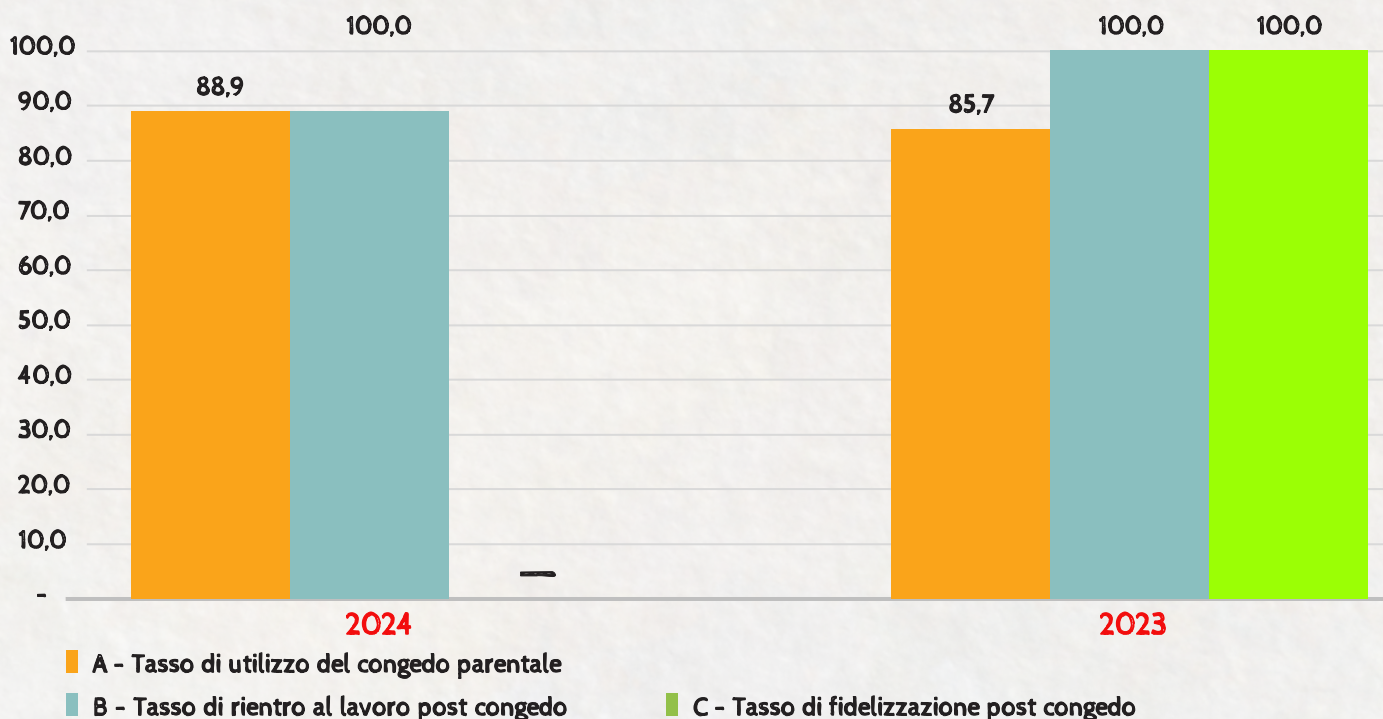
sostegno alle famiglie, in un momento in cui le spese tendono a concentrarsi.

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.

Grafico 4-6

Tassi di utilizzo, rientro e fidelizzazione del congedo parentale (anni 2024-2023)



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 e ad alcuni primi livelli 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 (Odpiù S.p.A.), è attivo un premio di risultato legato al raggiungimento di obiettivi di performance. Per il 2024, l'importo massimo erogabile è di 924 euro lordi.

Crediamo sia giusto condividere i risultati raggiunti ed è per questo che negli ultimi anni abbiamo introdotto forme di premio variabile legate sia alle performance dell'azienda, sia a quelle delle singole funzioni. Anche se questi premi non sono ancora regolati da un accordo formale, ogni anno il nostro management valuta se e come riconoscerli, con l'obiettivo di valorizzare l'impegno di tutti e rafforzare il senso di partecipazione e appartenenza al Gruppo.

Precisiamo che tutti i dipendenti del Gruppo sono assunti nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Commercio.

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, ma alle persone ne vengono pagate 40;
- alla Vigilia di Natale tutti restano a casa con regolare retribuzione: il nostro "Christmas Eve", 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, che aiutano sia a migliorare il servizio aziendale sia ad aiutare 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 (61%).

Tuttavia, sappiamo che c'è ancora strada da fare: la presenza femminile tra i quadri e gli operai è rispettivamente del 25% e del 32%, 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 perfettamente 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

Grafico 4-7

Suddivisione dipendenti per genere (anno 2024)

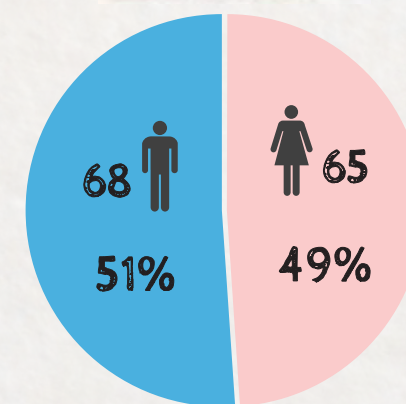


Tabella 4-2: GRI 405-1

Percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia d'età (anni 2024-2023)

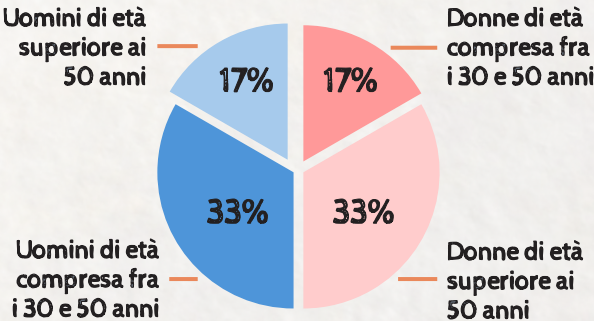
	GRUPPO 2024			GRUPPO 2023		
	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini
TOTALE	100,00	48,87	51,13	100,00	48,23	51,77
QUADRI	100,00	25,00	75,00	100,00	30,00	70,00
Età inferiore a 30 anni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tra i 30 e i 50 anni	16,67	0,00	16,67	20,00	0,00	20,00
Età superiore ai 50 anni	83,33	25,00	58,33	80,00	30,00	50,00
IMPIEGATI	100,00	61,25	38,75	100,00	61,45	38,55
Età inferiore a 30 anni	18,75	8,75	10,00	18,07	9,64	8,43
Tra i 30 e i 50 anni	56,25	37,50	18,75	57,83	37,35	20,48
Età superiore ai 50 anni	25,00	15,00	10,00	24,10	14,46	9,64
OPERAI	100,00	31,71	68,29	100,00	29,17	70,83
Età inferiore a 30 anni	17,07	0,00	17,07	16,67	0,00	16,67
Tra i 30 e i 50 anni	63,41	24,39	39,02	66,67	22,92	43,75
Età superiore ai 50 anni	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)

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.

Sappiamo però che parlare di parità di genere significa anche affrontare il tema della retribuzione. Attualmente, il rapporto tra la retribuzione femminile e quella maschile oscilla tra 0,88 e 0,94, a seconda dell'inquadramento. Anche considerando la remunerazione complessiva, la situazione non cambia in modo significativo. Questo divario, seppur in linea con il contesto nazionale, non ci soddisfa: per questo ci siamo dati un obiettivo ambizioso ma necessario, ovvero raggiungere la parità retributiva tra i generi entro il 2030.

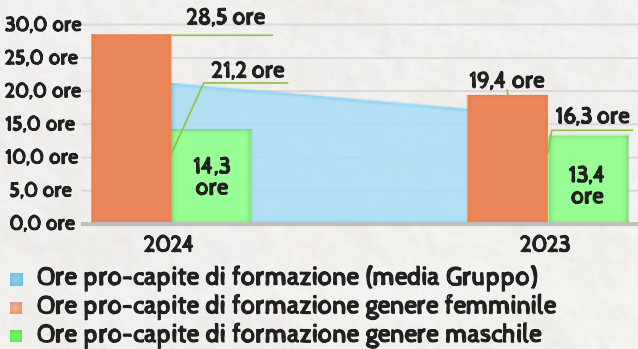
Grafico 4-8
Composizione Consiglio di Amministrazione della Società capogruppo GDN S.p.A. (2024)



A conferma di questo impegno, nel corso del 2024 due nostre colleghe dell’azienda Capogruppo hanno partecipato al percorso formativo proposto dalla Fondazione Libellula per diventare “Ambassador”. Questo ruolo prevede un coinvolgimento diretto nella promozione di una cultura del rispetto e della parità all’interno dell’azienda, e rappresenta per noi un importante passo in avanti nella lotta contro la violenza e la discriminazione di genere. Gli/Le “Ambassador” ricevono una formazione specifica, diventano punto di riferimento sui temi della violenza di genere all’esterno dell’ambiente di lavoro e collaborano con la Fondazione per

diffondere consapevolezza e costruire un ambiente sempre più sicuro, accogliente e attento alle fragilità. In occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne, il 25 novembre, abbiamo organizzato un momento simbolico ma significativo: una donazione alla Fondazione Libellula e la distribuzione di gadget a tutto il nostro personale dipendente. In parallelo, nel primo semestre del 2024 abbiamo realizzato un webinar per il personale della capogruppo, con l’obiettivo di sensibilizzare su questi temi, superare stereotipi e promuovere una cultura

Grafico 4-9
Ore di formazione pro-capite complessive e per genere (anni 2024-2023)



aziendale basata sul rispetto e sull’empatia. E non ci fermiamo qui: 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. 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 (50% uomini, 50% donne), e su un contesto lavorativo multiculturale e multietnico. Questa

ricchezza di background ha richiesto nel tempo uno sforzo organizzativo e relazionale importante, 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 2024 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 2025 vogliamo avviare un processo formale di valutazione della supply chain sul tema della responsabilità sociale, con l’obiettivo di raggiungere il 100% dei fornitori strategici entro il 2028. E non meno importante, ci impegniamo a formare tutto il nostro personale sui temi della responsabilità sociale entro il 2026.

Tabella 4-3: GRI 405-2
Rapporto del salario base e retribuzione per categoria professionale del genere femminile rispetto a quello maschile (anno 2024)

GRUPPO GDN 2024	Salario base	Retribuzione
QUADRI	0,94	0,86
IMPIEGATI	0,88	0,83
OPERAI	0,94	0,98

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 rapporto (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. 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.

Tabella 4-4: GRI 405-1

Percentuale di dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale e genere (anni 2024-2023)

	GRUPPO 2024			GRUPPO 2023		
	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini
TOTALE	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
IMPIEGATI	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

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



FONDAZIONE LIBELLULA

La Fondazione Libellula è un network che unisce aziende, scuole, comunità e persone con un obiettivo comune: prevenire e contrastare la violenza di genere e ogni forma di discriminazione. Nata nel 2017 come progetto di responsabilità sociale, è diventata una fondazione indipendente nel 2020, affermandosi come realtà attiva nella promozione di un cambiamento culturale profondo, basato su rispetto, inclusione e parità.

Visione

La Fondazione opera perseguendo la visione di un mondo senza violenza di genere, dove rispetto, parità e inclusione siano la normalità.

Missione

La sua azione si basa su tre pilastri: **capire**, conoscere a fondo la violenza di genere per contrastarla efficacemente; **agire**, attivando percorsi di formazione e sensibilizzazione per tutte le fasce della popolazione; **cambiare**, generando un impatto culturale duraturo che porti a relazioni più sane, ambienti più inclusivi e una società più giusta.

Come opera

Poiché il cambiamento passa dalla consapevolezza, costruisce percorsi su misura, concreti e coinvolgenti basandosi sull'analisi, formazione e sensibilizzazione, coinvolgimento attivo e misurazione dell'impatto

Dove opera

Aziende, accompagna le organizzazioni nella costruzione di ambienti di lavoro equi e sicuri, attraverso percorsi di formazione, analisi dei contesti, definizione di policy e campagne di comunicazione interna ed esterna. Scuole, realizza progetti educativi rivolti a bambine, bambini, adolescenti, insegnanti e famiglie per promuovere l'educazione emotiva, il rispetto e il consenso. Società, propone eventi pubblici, campagne sociali e iniziative culturali per coinvolgere attivamente la cittadinanza in un dialogo aperto e collettivo.



4.6. La salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici

Per noi, parlare di salute e sicurezza sul lavoro non significa solo adempiere alla normativa e al D.Lgs. 81/08: è un impegno concreto, quotidiano, che ci riguarda da vicino e che condividiamo con tutte le persone che lavorano con e per il nostro Gruppo. Perché un ambiente di lavoro, prima ancora che essere efficiente, deve essere sicuro, sereno e capace di tutelare il benessere di chi ci passa buona parte della propria giornata.

La gestione di questo tema è affidata a un sistema che unisce competenze interne ed

esterne: da una parte, le nostre Risorse Umane e i Servizi Generali garantiscono un supporto operativo costante; dall'altra, ci avvaliamo della collaborazione di un ente esterno specializzato che ricopre il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Tutte le figure previste dalla normativa sono state correttamente individuate e formate, e gli organigrammi, sempre aggiornati, sono esposti nei luoghi di lavoro per garantire trasparenza e chiarezza a tutti e tutte.

Anche se il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito "sistema SSL") non è certificato secondo standard internazionali, è pienamente conforme al D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e perfettamente funzionante. Lo abbiamo costruito su misura rispetto alle nostre realtà operative, che si dividono

essenzialmente tra mansioni d'ufficio e attività legate alla logistica. Tutti e tutte — dipendenti, interinali e stagisti — rientrano sotto l'ombrello protettivo del nostro sistema SSL; anche la società di servizi che opera presso la nostra sede ha implementato un proprio sistema SSL in linea con la normativa, il cui funzionamento è da noi monitorato con audit annuali. L'RSPP effettua due sopralluoghi all'anno su tutte le sedi, per verificare l'adeguatezza del sistema SSL e individuare eventuali aree di miglioramento.

La valutazione dei rischi è uno strumento chiave nella nostra strategia di prevenzione. La gestiamo in prima persona, con il datore di lavoro affiancato dall'RSPP, attraverso un approccio strutturato che considera sia la probabilità

di accadimento sia l'impatto di ciascun rischio. Quando serve, utilizziamo strumenti di misurazione precisi e certificati, con sopralluoghi direttamente in loco. Ogni cambiamento — che si tratti di un nuovo impianto, di una modifica strutturale o organizzativa — viene comunicato in anticipo all'RSPP, che provvede ad aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e a definire, se necessario, le misure correttive da adottare. Allo stesso modo, è l'RSPP a segnalare eventuali novità normative rilevanti, informando l'azienda sulla necessità di adeguare il sistema SSL o rivedere la valutazione dei rischi.

Ogni lavoratore/lavoratrice riceve i dispositivi di protezione individuale (DPI) previsti per la propria mansione, e i nostri preposti svolgono un ruolo chiave nel

Tabella 4-5: GRI 403-9

Numero e tassi di infortuni sul lavoro dei dipendenti e lavoratori non dipendenti (anni 2024-2023)

	GRUPPO 2024		GRUPPO 2023	
	N. infortuni	Tasso infortuni	N. infortuni	Tasso infortuni
DECESSI A SEGUITO DI INFORTUNI SUL LAVORO	0,00	0,00	0,00	0,00
- Di cui a dipendenti	0,00	0,00	0,00	0,00
- Di cui a lavoratori non dipendenti	0,00	0,00	0,00	0,00
INFORTUNI SUL LAVORO CON CONSEGUENZE GRAVI	0,00	0,00	0,00	0,00
- Di cui a dipendenti	0,00	0,00	0,00	0,00
- Di cui a lavoratori non dipendenti	0,00	0,00	0,00	0,00
INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI	6,00	15,25	3,00	7,43
- Di cui a dipendenti	2,00	9,86	0,00	0,00
- Di cui a lavoratori non dipendenti	4,00	21,01	3,00	13,45
ORE LAVORATIVE SVOLTE		393,320		403,933
- Di cui a dipendenti		202,898		180,944
- Di cui a lavoratori non dipendenti		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 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 2024-2023 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.



promuovere comportamenti corretti e consapevoli, sensibilizzando costantemente i colleghi e le colleghe sull'importanza della prevenzione. Anche se non abbiamo un comitato dedicato alla sicurezza, rispettiamo pienamente quanto previsto dalla normativa e organizziamo ogni anno una riunione periodica (ex art. 35 del D.Lgs. 81/08) con la partecipazione delle figure indicate per legge. Come già descritto in precedenza, nella riunione mensile che si tiene nel sito di San Cipriano Po, fra i vari argomenti sono trattati anche i temi legati alla salute e sicurezza: un'occasione concreta per condividere osservazioni e proposte direttamente dal campo. La comunicazione interna su questi temi passa attraverso diversi canali: ci sono quelli tradizionali, legati alla gerarchia, ma anche linee dirette con la funzione risorse umane e RSPP, sempre disponibili all'ascolto. La presenza dell'RLS garantisce poi che ogni voce possa trovare spazio. Quando si verificano incidenti, li analizziamo con cura per comprenderne le cause e migliorare i processi. Non abbiamo ancora una procedura ufficiale per i "near-miss", ma ogni segnalazione viene comunque accolta e approfondita.

Nel 2024 si sono verificati 6 infortuni, tutti di lieve entità, per lo più legati a errori nella movimentazione dei mezzi o a piccoli tagli con cutter. Nel 2023 erano stati 3. In entrambi gli anni non si sono verificati infortuni gravi o mortali, né sono emerse malattie professionali. Il nostro obiettivo dichiarato è arrivare a zero infortuni entro il 2030: non è solo uno slogan, ma una direzione concreta verso cui vogliamo muoverci con determinazione, anche se alcune azioni strutturate prenderanno il via più avanti, nei prossimi anni.

Un ruolo fondamentale, in tutto questo, è

giocato dalla formazione. Per aumentare la consapevolezza dei rischi, formiamo quasi tutti i dipendenti operativi all'uso del carrello elevatore, anche se non ne fanno uso abitualmente: conoscere il mezzo significa anche sapere come comportarsi in sua presenza. In situazioni particolari, predisponiamo istruzioni dettagliate accompagnate da formazione specifica, come ad esempio le buone prassi per la guida dei carrelli o la procedura "uomo a terra". Siamo orgogliosi di affermare che le persone partecipano con attenzione, mostrano interesse e rispondono positivamente alle novità.

Il nostro impegno non si ferma qui: seguiamo con rigore anche la parte legata alle emergenze. Abbiamo un piano dedicato, un DVR incendio, e ogni anno effettuiamo prove di evacuazione in linea con quanto previsto dalla normativa. Gli addetti al primo soccorso, all'antincendio e alla gestione delle emergenze sono individuati, formati e aggiornati regolarmente.

Il medico competente nominato effettua la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, supportato da uno scadenziario, esprime giudizi di idoneità alla mansione sulla base di visite mediche, decide eventuali limitazioni dove necessarie, collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi e partecipa alla formazione e informazione dei dipendenti.

In sintesi, la sicurezza per noi è un lavoro di squadra. Non si costruisce con una lista di obblighi, ma con la partecipazione, il rispetto reciproco e una cultura condivisa della prevenzione. Solo così possiamo continuare a rendere i nostri ambienti di lavoro luoghi davvero sicuri, inclusivi e sostenibili per tutti e tutte.

5 - L'AMBIENTE



LA NOSTRA OASI DELLA BIODIVERSITÀ

5.1 - Il nostro impegno per l'ambiente

Ogni giorno, nel nostro magazzino, 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: e 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, nel 2024 abbiamo adottato per le due Società operative un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001, con l'obiettivo di ottenere la

certificazione nel corso del 2025. Questo sistema è oggi uno strumento fondamentale che ci permette non solo di rispettare la normativa vigente, ma anche di strutturare in modo sistematico 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 agli addetti 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 sostenibili, 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 una parola 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;
- **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 di 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 le 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 che utilizziamo per la gestione del magazzino e per le spedizioni

giocano un ruolo fondamentale: siamo consci che ogni scatola, nastro o pellicola ha un suo impatto sull'ambiente.

Per questo motivo, negli ultimi anni abbiamo iniziato a guardarli con occhi diversi: non più come semplici strumenti operativi, ma come leve su cui agire per rendere la nostra logistica più sostenibile.

Nel 2024, abbiamo utilizzato complessivamente 438 tonnellate di materiali destinati alle attività di magazzino e di spedizione. La stragrande maggioranza – ben 394 tonnellate – è rappresentata dagli imballaggi, il cuore del nostro sistema di confezionamento. A questi si aggiungono 29,3 tonnellate di plastica, in particolare film termoretraibili, 10 tonnellate di etichette e nastri adesivi, 4,2 tonnellate di colla e infine 0,45 tonnellate di regge. Sappiamo che, oltre alla quantità, anche la qualità e la provenienza di questi materiali sono importanti. Ecco perché ci siamo dati l'obiettivo di monitorarli al meglio e di scegliere sempre più spesso alternative che abbiano un impatto ambientale ridotto.

Una componente fondamentale del nostro imballaggio è il cartone, che da solo rappresenta circa il 90% del peso complessivo dei materiali utilizzati. Il suo utilizzo su così ampia scala è una scelta tutt'altro che casuale, dato che il cartone è interamente riciclabile e, nella maggior parte dei casi, già composto in buona parte da materia riciclata. È un materiale versatile, leggero ma resistente, e perfetto per le nostre esigenze. Utilizzarlo in modo intelligente ci consente non solo di ridurre l'impatto ambientale, ma anche di migliorare l'efficienza dei nostri processi,

ottimizzando spazi, tempi e trasporti.

Desideriamo inoltre sottolineare che tutti i formati di imballo da noi utilizzati contengono una percentuale di materiale riciclato. Secondo una stima indicataci dal nostro fornitore, il 65% del cartone impiegato è costituito da materiale riciclato. Considerando invece l'intero insieme dei materiali utilizzati nel processo logistico, la quota complessiva di materiale riciclato raggiunge il 59%.

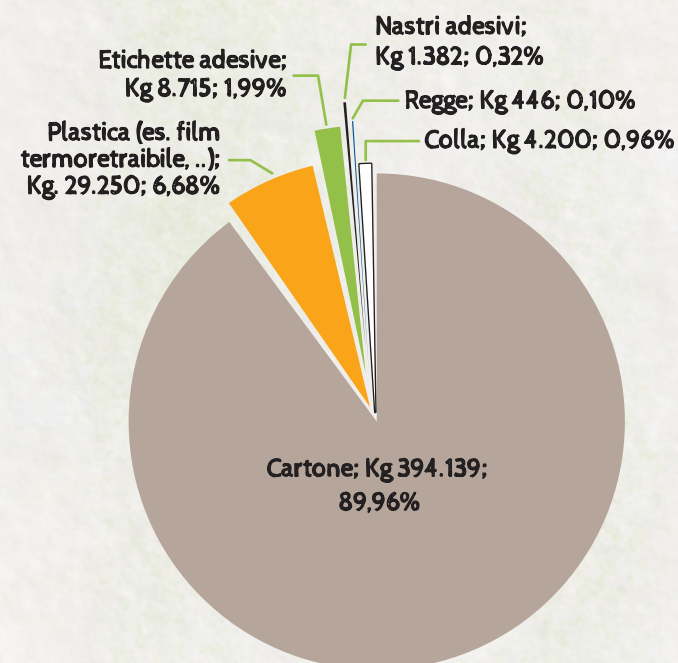
È un risultato che ci incoraggia, ma che non ci basta: siamo convinti che ci sia ancora molto margine per migliorare. Stiamo infatti lavorando per aumentare progressivamente questa percentuale, sia dialogando con i nostri fornitori per ottenere soluzioni sempre più sostenibili, sia investendo in tecnologie e processi che ci aiutino a ridurre il consumo di materiale a monte.

Dal punto di vista della riduzione delle quantità dei materiali utilizzati, in passato abbiamo rivisto il nostro sistema di packaging adeguando l'altezza degli ingombri della scatola al contenuto e non utilizzando riempitivi all'interno dei pacchi: due scelte che ci permettono di evitare sprechi e di alleggerire ogni singola spedizione.

Stiamo però lavorando per fare un ulteriore passo avanti, soprattutto per quanto riguarda i pacchi di dimensioni ridotte. In questi particolari casi, è più difficile trovare soluzioni "standard" che siano efficienti sia dal punto di vista logistico che ambientale. Per questo abbiamo avviato un progetto interno per studiare nuove modalità di confezionamento che ottimizzino ulteriormente l'utilizzo degli spazi e dei materiali, senza compromettere la sicurezza dei prodotti.

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

Grafico 5-1: GRI 301-1
Materiali utilizzati suddivisi per tipologia (anno 2024)



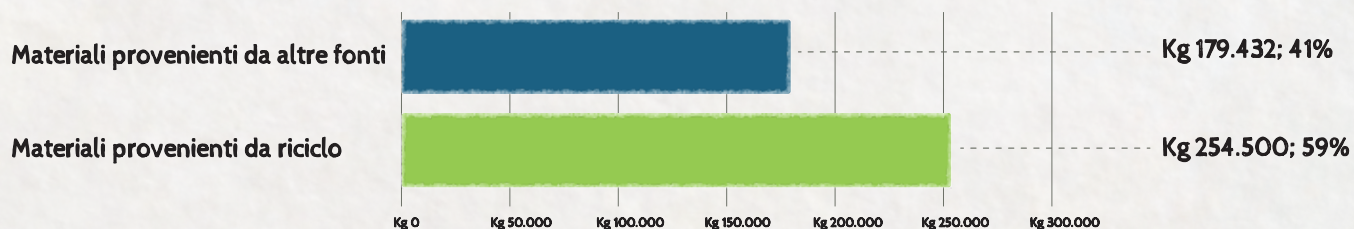
TOTALE MATERIALI UTILIZZATI Kg 438.132

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. Per l'anno 2024, i fornitori hanno indicato per ogni articolo la quota percentuale del materiale riciclato. La rendicontazione non riporta il dato dei bancali in legno.

lavoro. Oggi, il nostro rapporto con clienti e vettori è interamente digitalizzato: abbiamo eliminato l'utilizzo di documentazione cartacea in tutte le fasi del processo logistico, dalla gestione interna del magazzino fino alla spedizione e consegna finale. Questo ci ha permesso non solo di snellire le procedure, ma anche di evitare il consumo di grandi quantità di carta e materiali di supporto, contribuendo così alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo.

Grafico 5-2: GRI 301-2

Materiali utilizzati suddivisi per provenienza (anno 2024)



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 per il 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 raffrescamento evaporativo 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



Nell'ultimo biennio, ci siamo impegnati con sempre maggiore convinzione a monitorare, comprendere e 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. Abbiamo scelto di affrontare questo tema con un approccio concreto, partendo dall'analisi puntuale dei nostri consumi e delle emissioni associate, ma senza perdere di vista l'obiettivo più ampio: diventare una realtà sempre più efficiente dal punto di vista energetico e sempre meno impattante sul piano ambientale.

Nel dettaglio, i nostri consumi energetici nel 2024 sono stati così suddivisi: abbiamo utilizzato 32.539 metri cubi di gas metano per il riscaldamento dei nostri ambienti, pari a circa 1.158 GJ. Per l'energia elettrica, il consumo complessivo è stato di 1.638 MWh (equivalenti a 5.896 GJ). Di questi, 1.356 MWh li abbiamo acquistati dalla rete, mentre 282 MWh sono stati autoprodotti grazie al nostro impianto fotovoltaico, da 380 kWp, che alimenta parte delle attività quotidiane del magazzino di San Cipriano Po. Infine, per quanto riguarda i carburanti utilizzati dai nostri mezzi interni, abbiamo registrato un consumo annuo di 39.847 litri, corrispondenti a 1.393 GJ.



Tabella 5-1: GRI 302-1 e 302-3

Energia consumata e intensità energetica interna all'organizzazione (anno 2024)

TIPOLOGIA FONTE ENERGETICA		GRUPPO 2024		GRUPPO 2024	
		UM	2024	UM	2024
TOTALE ENERGIA CONSUMATA				GJ	8.447,0
GAS METANO	Gas metano per riscaldamento	SM3	32.529	GJ	1.158
ENERGIA ELETTRICA	Energia elettrica consumata	KWh	1.637.663	GJ	5.896
	- di cui energia elettrica acquistata	KWh	1.355.745	GJ	4.881
	- di cui energia elettrica auto consumata da impianto fotovoltaico	KWh	281.918	GJ	1.015
	Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico e ceduta in rete	KWh	112.754	GJ	406
CARBURANTE PER AUTOTRAZIONE	Benzina per automezzi	Litri	12.830	GJ	427
	Diesel per automezzi	Litri	27.017	GJ	966
INTENSITÀ ENERGETICA	Fatturato consolidato di Gruppo			k€	101.771
	Totale energia consumata rapportata al volume d'affari			GJ / k€	0,083

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).

Se guardiamo la ripartizione dei consumi energetici complessivi, è evidente come la componente elettrica sia predominante: l'energia elettrica ha infatti rappresentato il 69,8% del nostro fabbisogno energetico totale, seguita dai carburanti per autotrazione con il 16,5%, mentre il gas metano per il riscaldamento si è attestato al 13,7%. 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. È proprio su questa componente che abbiamo deciso di concentrare gran

parte degli sforzi di efficientamento energetico, perché è qui che possiamo ottenere i risultati più concreti e immediati.

Due esempi reali del nostro impegno sono la prassi organizzativa di chiudere tutti i venerdì gli uffici di Tribiano (facendo lavorare le persone in smartworking) con conseguente riduzione dei consumi energetici e 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.

Un risparmio tangibile, che ci conferma quanto anche gli interventi apparentemente più semplici possano generare benefici ambientali ed economici importanti.

Ma questo è solo un tassello di un disegno più ampio. Ogni volta che dobbiamo sostituire attrezzature, muletti o impianti, valutiamo con attenzione anche la loro efficienza energetica. È stato così per la recente sostituzione di un vecchio compressore con uno di nuova generazione, più performante sotto il profilo dei consumi. Siamo

convinti che questo tipo di scelte, anche se talvolta richiedono un investimento iniziale maggiore, siano quelle che pagano davvero nel medio-lungo periodo, non solo in termini economici, ma anche e soprattutto ambientali.

Guardando al futuro, abbiamo già definito un piano che 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. Questo piano comprende il completamento della sostituzione nei magazzini logistici dell'illuminazione tradizionale con sistemi a LED, la

graduale sostituzione del nostro parco muletti con mezzi più moderni ed efficienti e la dismissione di vecchie attrezzature a favore di soluzioni tecnologicamente più avanzate e sostenibili.

Parallelamente, stiamo valutando la possibilità di ampliare la nostra capacità di produzione di energia rinnovabile, installando una seconda porzione di pannelli fotovoltaici 700 kWp, che si affiancherebbe a quello esistente, portando la nostra capacità complessiva a 1.080 kWp. Oltre ad aumentare l'autoconsumo e ridurre le emissioni indirette, questo ci potrebbe permettere di partecipare a una comunità energetica locale, rafforzando il

nostro legame con il territorio e contribuendo alla condivisione di energia pulita.

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 2024 abbiamo emesso complessivamente 167,8 tonnellate di CO₂: nello specifico, 65,7 ton per l'uso di gas metano e 102,1 ton per i carburanti. A questi 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 raffreddamento 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. Qui entra in gioco una distinzione metodologica importante tra due approcci di calcolo: il metodo "location-based", che tiene conto delle emissioni medie del mix energetico nazionale, e il metodo "market-based",

che invece considera le caratteristiche specifiche delle forniture acquistate. Applicando il primo metodo, le nostre emissioni Scope 2 ammontano a 347,9 tonnellate di CO₂; con il secondo metodo, invece, arrivano a 678,6 tonnellate. Per valorizzare l'energia acquistata con il criterio del market-based si è utilizzato il coefficiente calcolato sul mix energetico residuo della rete italiana (ossia l'energia non coperta da contratti di origine rinnovabile).

Siamo particolarmente orgogliosi di aver evitato nel 2024 l'emissione di 101 tonnellate di CO₂ grazie alla produzione di energia elettrica del nostro impianto fotovoltaico.

Tabella 5-2

Emissioni dirette e indirette di GHG (Scope 1 e 2) e intensità delle stesse (anno 2024)

TIPOLOGIA DI EMISSIONI	Fonte Emissione	UM	GRUPPO GDN 2024
	TOTALE EMISSIONI DIRETTE	tCO ₂ e	167,8
EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1)	Da consumi di gas metano	tCO ₂ e	65,7
	Da emissioni di gas refrigeranti degli impianti di condizionamento	tCO ₂ e	0,0
	Da parco auto aziendale - consumi di auto benzina	tCO ₂ e	30,2
	Da parco auto aziendale - consumi di auto diesel	tCO ₂ e	71,9
EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 2)	Da acquisto energia elettrica (Location based)	tCO ₂ e	347,9
	Da acquisto energia (Market based)	tCO ₂ e	678,6
TOTALE EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE (SCOPE 1 + 2)	TOTALE EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE (LOCATION BASED)	tCO ₂ e	515,7
	TOTALE EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE (MARKET BASED)	tCO ₂ e	846,4
	Fatturato consolidato di Gruppo	K€	101.771
	Totale emissioni dirette e indirette (Location Based) rapportate al volume di affari	tCO ₂ e / K€	0,00507
	Totale emissioni dirette e indirette (Market Based) rapportate al volume di affari	tCO ₂ e / K€	0,00832
	EMISSIONI EVITATE PER INSTALLAZIONE IMPIANTO FOTOVOLTAICO	tCO ₂ e	101

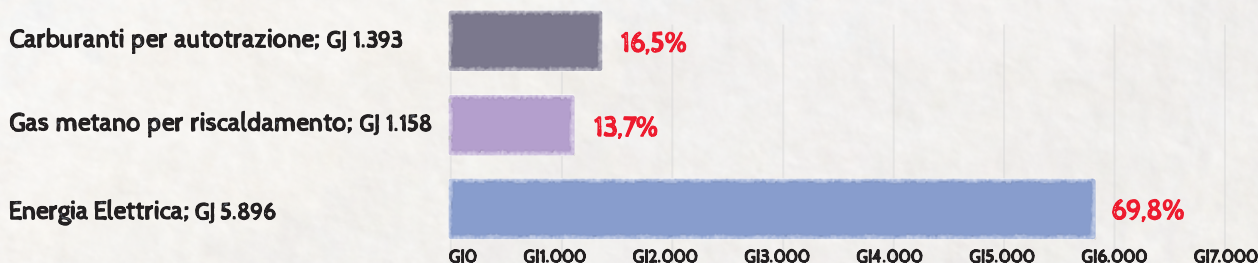
La consuntivazione delle emissioni dirette e indirette di GHG riguarda tutte le società del perimetro di rendicontazione del presente documento ad eccezione delle Società DM Consulting S.r.l. e Professional Consulting Group S.r.l. Il Gruppo ha raccolto informazioni documentate, per tutte le fonti di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

Grafico 5-3

Consumi energetici per fonte energetica (anno 2024)



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.

Grafico 5-4

Emissioni dirette e indirette per fonte di emissione (Location Based - anno 2024)

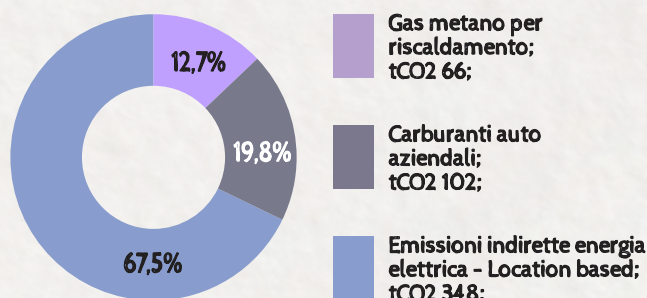
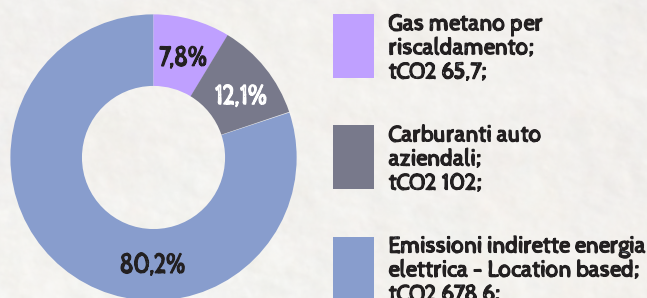


Grafico 5-5

Emissioni dirette e indirette per fonte di emissione (Market Based - anno 2024)



Anche il progetto "Oasi per la biodiversità" (vedere paragrafo 5.6 – attenzione agli ecosistemi e alla biodiversità), darà un contributo, seppur minimo, al riscaldamento globale in quanto una delle attività svolte è stata la messa a dimora di 200 piante fruttifere che comporteranno un assorbimento annuo di CO₂ di circa 4, 6, 7,5 tonnellate di CO₂ rispettivamente dopo 10, 15, 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 2025 e che riguarda le

Grafico 5-6

Computo dell'assorbimento annuo di CO₂ dell'Oasi di San Cipriano Po



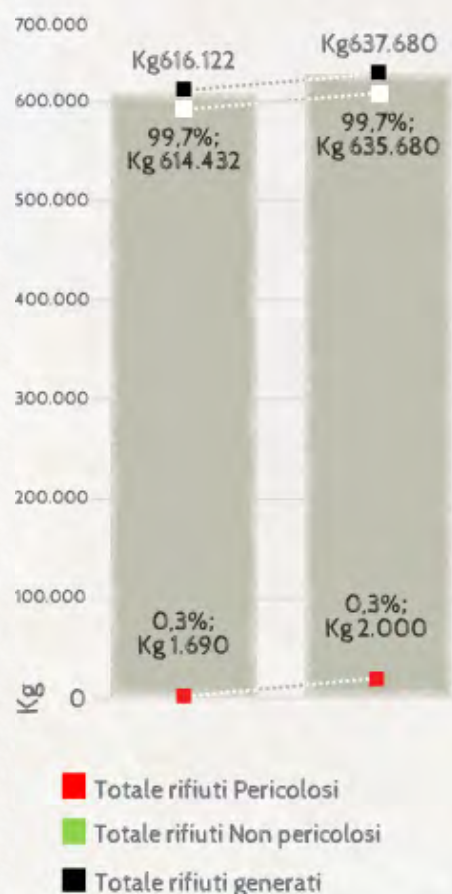
emissioni Scope 3, ovvero quelle legate alla filiera esterna e su cui abbiamo un'influenza indiretta. Abbiamo infatti deciso di avviare un processo di valutazione dei corrieri che utilizziamo per le consegne della Società Odpiù S.p.A., con l'obiettivo di raccogliere informazioni sulle caratteristiche 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 sintesi, il 2024 è stato un anno importante per quanto riguarda l'energia e le emissioni. Abbiamo consolidato il nostro sistema di monitoraggio, migliorato l'efficienza di una parte delle nostre infrastrutture, e posto le basi per una trasformazione ancora più profonda e duratura. I prossimi anni ci vedranno ancora più determinati in questo percorso, perché crediamo che l'innovazione e il rispetto per l'ambiente debbano andare di pari passo con l'efficienza operativa e la qualità del servizio. E questo, per noi, è molto più di un obiettivo: è il modo in cui vogliamo continuare a crescere.

5.5 - La gestione dei rifiuti e l'economia circolare

Grafico 5-7 GRI 306-3

Rifiuti totali prodotti suddivisi tra pericolosi e non pericolosi (anni 2024-2023)



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.

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 2024 abbiamo generato complessivamente 616 tonnellate di rifiuti contro le 638 dell'anno precedente, raggiungendo così una diminuzione del 3,38%.

La stragrande 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, 492 tonnellate, pari a circa l'80% del totale, sono composte da imballaggi in cartone. A queste si aggiungono 61 tonnellate di imballaggi misti (principalmente carta, plastica e altri materiali accoppiati) e 49 tonnellate di imballaggi in plastica. Insieme, questi tre flussi rappresentano il 97,6% del totale dei rifiuti gestiti, a conferma di quanto sia cruciale, nel nostro caso, lavorare proprio su questi fronti per migliorare le performance ambientali.

A partire dal 2024 sono state generate 11 tonnellate di rifiuti (componenti rimossi da apparecchiature fuori uso e materiali filtranti) imputabili all'attività di rigenerazione di elettrodomestici (illustrata nel prosieguo del presente paragrafo). Il resto dei rifiuti deriva dalle

attività operative connesse all'attività di ufficio, di gestione dei magazzini e delle scorte. Una parte davvero minima – appena 1,6 tonnellate, ovvero lo 0,3% del totale – 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 93,3% 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 6,7% dei rifiuti è stato avviato a smaltimento, attraverso operazioni di incenerimento con recupero di energia (3,6%), conferimento in discarica (2,8%) e, per i rifiuti pericolosi, tramite altre specifiche modalità di smaltimento (0,3%).

L'introduzione del Sistema di Gestione ISO 14001 ci ha spinto a rivedere le nostre modalità di raccolta, rendendole più strutturate e facilmente fruibili da tutto il personale.

Abbiamo installato contenitori dedicati, più visibili e meglio integrati negli spazi operativi, con l'obiettivo non solo di facilitare la corretta separazione dei materiali, ma anche di rafforzare la cultura della sostenibilità tra le persone che lavorano con noi ogni giorno. Il cambiamento non è stato radicale – la

raccolta differenziata era già presente – ma sicuramente ad oggi questa è più efficace, più chiara e meglio gestita.

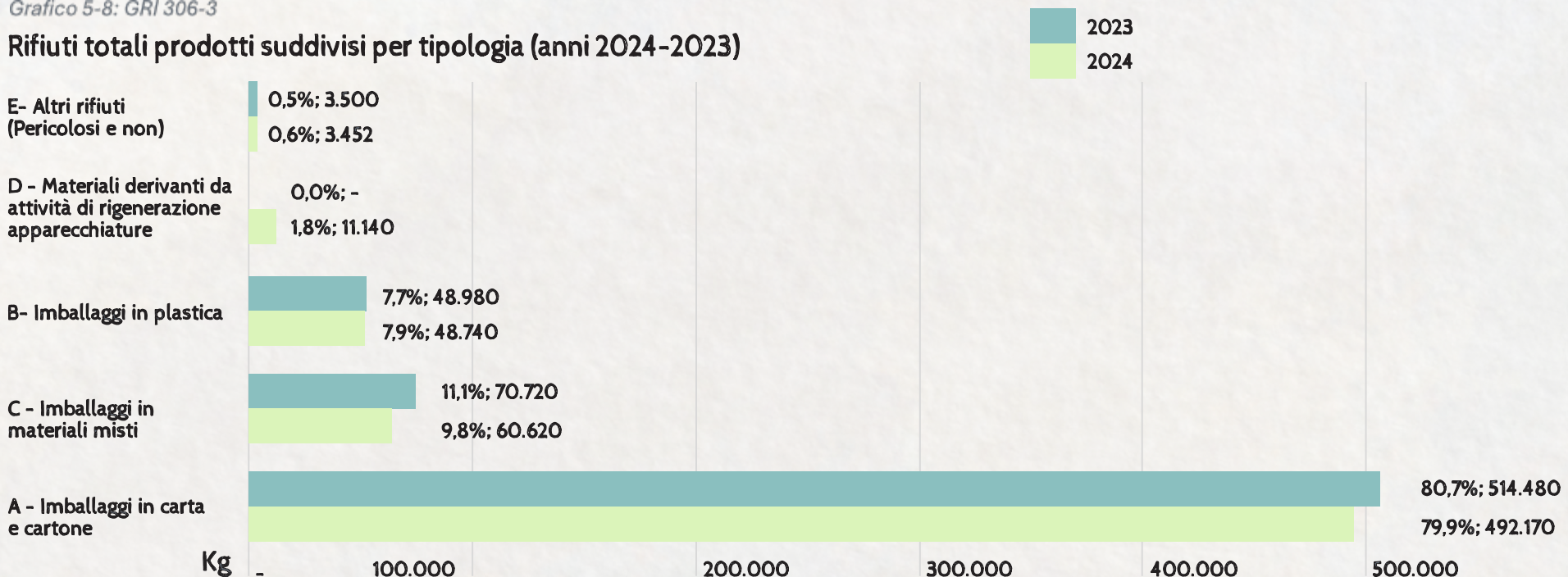
Accanto alla gestione dei rifiuti legati al nostro core business, abbiamo cercato di fare la nostra parte anche su aspetti più piccoli ma significativi. Un esempio concreto è l'eliminazione delle bottigliette di plastica monouso, grazie all'installazione di erogatori d'acqua a disposizione del personale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

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.

Grafico 5-8: GRI 306-3

Rifiuti totali prodotti suddivisi per tipologia (anni 2024-2023)



UN ESEMPIO VIRTUOSO DI ECONOMIA CIRCOLARE: LA RIGENERAZIONE DI ELETTRODOMESTICI

Ad integrazione della nostra offerta di servizi logistici personalizzati in conto terzi nel 2024 abbiamo scelto con convinzione di abbracciare un progetto che unisce efficienza logistica e sostenibilità ambientale: la rigenerazione di elettrodomestici per conto delle aziende produttrici. Non si tratta di un semplice ampliamento dell'attività, ma di una scelta coerente con il nostro impegno verso un'economia più circolare e responsabile.

L'attività, svolta esclusivamente per conto delle aziende clienti (e non destinata direttamente al consumatore finale), prevede il recupero di elettrodomestici usati forniti dal cliente stesso. Gli apparecchi vengono sottoposti a una

revisione tecnica completa, che può includere la rigenerazione o la sostituzione di componenti, la pulizia e igienizzazione profonda, e la riqualificazione estetica, così da riportarli a condizioni ottimali di funzionamento e prolungarne significativamente la vita utile.

Abbiamo creduto fin da subito nel valore ambientale di questa attività, che consente di ottenere risultati tangibili in termini di sostenibilità: si evita la produzione di nuovi apparecchi, con conseguente riduzione dei rifiuti elettronici (RAEE), risparmio di risorse naturali e materie prime e abbattimento delle emissioni di CO₂ legate alla produzione industriale. A questi benefici ambientali si aggiungono ricadute

positive anche dal punto di vista sociale ed economico, grazie alla creazione di nuove opportunità occupazionali nei centri di rigenerazione, per tecnici specializzati e all'interno delle filiere locali.

La rigenerazione rappresenta, a tutti gli effetti, un esempio concreto e virtuoso di economia circolare: trasforma ciò che sarebbe destinato allo scarto in una risorsa di valore, riduce la pressione sull'ambiente e promuove un modello di consumo più responsabile. Per noi, contribuire a questo processo significa rafforzare il nostro ruolo attivo nella transizione verso pratiche logistiche e industriali più sostenibili.

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 5-9

Rifiuti suddivisi in base alle operazioni Finali di trattamento (anno 2024)

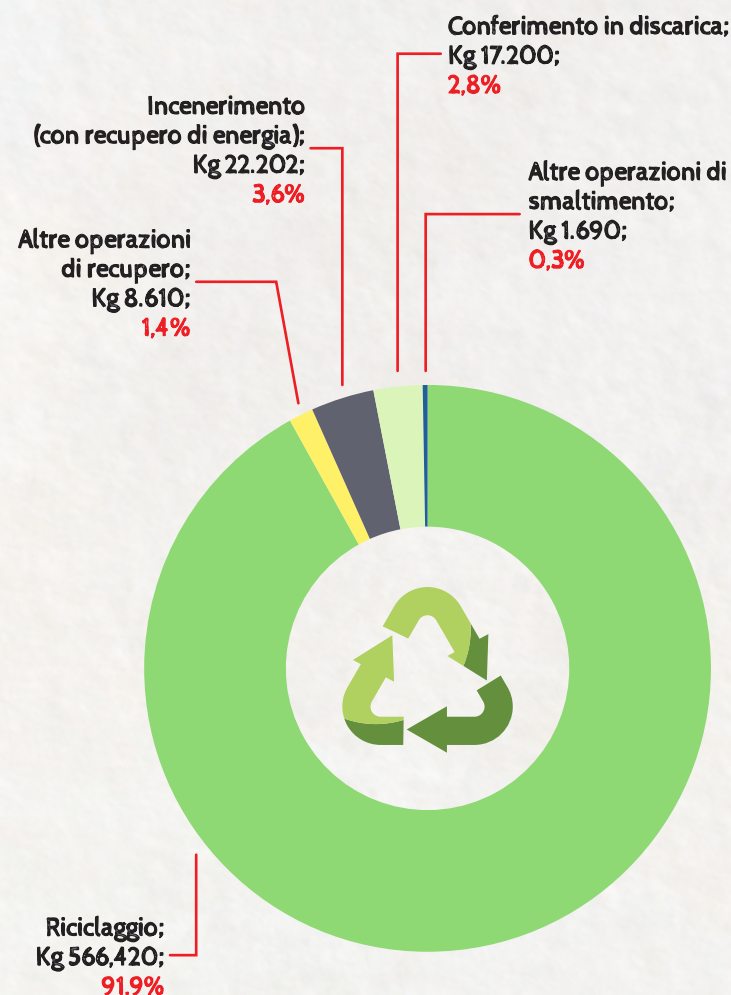


Tabella 5-3: GRI 306-4

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 (anno 2024)

CATETORIA RIFIUTI DESTINO FINALE		OPERAZIONI DI SMALTIMENTO / RECUPERO DEL RIFIUTO		UM	TOTALE	% COMP. RIFIUTI
TOTALE RIFIUTI	TOTALE RIFIUTI		KG	616.122	100,0%	
	NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO		KG	575.030	93,3%
		Preparazione al riutilizzo		KG	0	0,0%
		Riciclaggio		KG	566.420	91,9%
		Altre operazioni di recupero		KG	8.610	1,4%
	DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE DESTINATO ALLO SMALTIMENTO		KG	41.092	6,7%
		Incenerimento (con recupero di energia)		KG	22.202	3,6%
		Incenerimento (senza recupero di energia)		KG	0	0,0%
Conferimento in discarica		KG	17.200	2,8%		
Altre operazioni di smaltimento		KG	1.690	0,3%		
RIFIUTI PERICOLOSI	TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI		KG	1.690	0,3%	
	NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO		KG	0	0,0%
		Preparazione al riutilizzo		KG	0	0,0%
		Riciclaggio		KG	0	0,0%
		Altre operazioni di recupero		KG	0	0,0%
	DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE DESTINATI ALLO SMALTIMENTO		KG	1.690	0,3%
		Incenerimento (con recupero di energia)		KG	0	0,0%
		Incenerimento (senza recupero di energia)		KG	0	0,0%
Conferimento in discarica		KG	0	0,0%		
Altre operazioni di smaltimento		KG	1.690	0,3%		
RIFIUTI NON PERICOLOSI	TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI		KG	614.432	99,7%	
	NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO		KG	575.030	93,3%
		Preparazione al riutilizzo		KG	0	0,0%
		Riciclaggio		KG	566.420	91,9%
		Altre operazioni di recupero		KG	8.610	1,4%
	DESTINATI ALLO SMALTIMENTO	TOTALE DESTINATO ALLO SMALTIMENTO		KG	39.402	6,4%
		Incenerimento (con recupero di energia)		KG	22.202	3,6%
		Incenerimento (senza recupero di energia)		KG	0	0,0%
Conferimento in discarica		KG	17.200	2,8%		
Altre operazioni di smaltimento		KG	0	0,0%		



5.6 - L'attenzione agli ecosistemi e alla biodiversità

Di seguito illustriamo due progetti che dimostrano il nostro interesse alla salvaguardia degli ecosistemi e alla biodiversità.

Il progetto “Oasi della biodiversità”

Nel 2023 abbiamo avviato un progetto di tutela e monitoraggio della biodiversità in collaborazione con 3Bee e la sua divisione tecnologica XNatura, con l'obiettivo di rafforzare il nostro impegno verso un modello aziendale sempre più sostenibile. Il progetto, che proseguirà fino al 2027, si svolge presso il nostro sito logistico di San Cipriano Po all'interno di un'area urbana caratterizzata da un bioma ad uso intensivo del suolo e da un clima temperato-caldo. In un contesto come questo, non particolarmente favorevole alla biodiversità, abbiamo deciso di agire in modo concreto per contribuire alla rigenerazione ambientale e alla creazione di nuove opportunità ecologiche.

Il nostro intervento si basa su un approccio integrato che unisce monitoraggio scientifico, azioni di rimboschimento e attività di sensibilizzazione. Abbiamo attivato un sistema di monitoraggio satellitare che ci consente di valutare periodicamente lo stato della biodiversità nel sito. A questo si affianca il monitoraggio in campo attraverso sensori non invasivi, che ci permettono di raccogliere dati in tempo reale e con continuità.

In particolare, abbiamo installato due

alveari dotati di sensori Hive-Tech, che rilevano parametri fondamentali come peso, temperatura interna, umidità e suono della colonia di api. Questi dati vengono trasmessi a distanza e consentono di valutare lo stato di salute delle api mellifere, veri e propri bioindicatori dell'equilibrio ambientale. Inoltre, grazie alla tecnologia IoT Spectrum, possiamo monitorare la presenza e l'attività degli impollinatori selvatici, ampliando così il nostro raggio di osservazione sulla fauna presente nell'area.

Oltre all'aspetto tecnologico, il progetto prevede azioni tangibili sul territorio. Abbiamo realizzato un prato nettario di circa 0,51 ettari e messo a dimora 200 piante nettario appartenenti a otto specie autoctone – tra cui Salici Bianchi, Meli e Peri Selvatici, Frassini Maggiori e Biancospini – selezionate per la loro capacità di fornire nutrimento agli impollinatori durante le diverse stagioni. Questo intervento ha lo scopo di aumentare la disponibilità di risorse alimentari per api e altri insetti utili, oltre a favorire la presenza di specie vegetali diversificate.

Parallelamente, abbiamo creato un percorso informativo con segnaletica dedicata e rifugi per impollinatori selvatici, pensato per sensibilizzare collaboratori e visitatori sull'importanza della biodiversità. Lungo il percorso è possibile osservare le piante messe a dimora e comprendere le funzioni ecologiche di ciascuna, contribuendo a rendere lo spazio aziendale anche

un'occasione educativa.

Per mappare in modo sempre più accurato le specie presenti, utilizziamo anche l'app Biodiversa, sviluppata da XNatura. Questo strumento, accessibile anche a chi frequenta l'area, permette di identificare le specie vegetali e animali attraverso l'interazione diretta, contribuendo a un monitoraggio partecipativo e aggiornato.

L'efficacia delle nostre azioni è misurata anche attraverso una proiezione dell'assorbimento di CO₂ generato dalle piante messe a dimora.

Tutte le informazioni raccolte dai sensori, dall'analisi satellitare e dal monitoraggio partecipativo saranno utilizzate nei prossimi anni per valutare l'andamento del progetto, verificare i risultati raggiunti e orientare eventuali interventi correttivi. Vogliamo che questo progetto cresca con noi, evolvendosi nel tempo in risposta ai dati che emergeranno e alle esigenze del territorio.

In definitiva, questa iniziativa rappresenta per noi molto più di un intervento ambientale: è un esempio concreto di come l'impresa possa integrarsi con il proprio ecosistema, assumendosi una responsabilità attiva nel preservarlo e rigenerarlo. Crediamo che la tutela della biodiversità debba diventare parte integrante della cultura aziendale, e questo progetto ne è una dimostrazione tangibile. Agire, misurare, raccontare e coinvolgere: sono questi i pilastri su cui stiamo costruendo il nostro impegno per la natura.



La certificazione FSC®

A fine 2024, abbiamo scelto di intraprendere il percorso per il conseguimento nel 2025 della certificazione FSC® (Forest Stewardship Council), un passo strategico che consolida il nostro impegno per una gestione responsabile delle risorse forestali. Questa certificazione riconosciuta a livello internazionale garantisce che i materiali da noi utilizzati e gli articoli commercializzati di origine forestale provengano da foreste gestite in modo sostenibile, nel pieno rispetto dell'ambiente, delle comunità locali e dei diritti dei lavoratori.

La certificazione FSC® non è solo una formalità, ma un investimento concreto nella tutela degli ecosistemi. Le foreste svolgono un ruolo cruciale nella regolazione del clima, nella conservazione della biodiversità e nella protezione del suolo e delle risorse idriche. Attraverso pratiche forestali sostenibili, FSC® assicura che tali benefici siano preservati anche per le generazioni future, evitando la deforestazione e promuovendo un uso responsabile del patrimonio naturale.

Per noi, significa anche rafforzare la nostra reputazione e rispondere alle aspettative dei nostri stakeholder, sempre più attenti a criteri ambientali e sociali. La scelta di certificarci FSC® si inserisce in una più ampia visione di sviluppo sostenibile, in cui la trasparenza, l'etica e l'innovazione guidano ogni nostra decisione. Con questo traguardo, intendiamo trasformare l'impegno in azione, contribuendo attivamente alla salvaguardia delle foreste e al benessere del pianeta.



6 - GDN E LA COMUNITÀ



Essere un'impresa responsabile significa anche saper restituire valore alla società, contribuendo attivamente al benessere collettivo. Nel nostro modello di sostenibilità, l'impatto positivo non è un obiettivo accessorio, ma parte integrante della nostra visione: **un'azienda è parte di una rete sociale, economica e culturale, e in quanto tale ha il dovere di contribuire allo sviluppo armonico del contesto in cui opera.**

Per questo motivo, anche nel corso dell'ultimo anno abbiamo confermato il nostro impegno a favore della comunità, attraverso una serie di interventi di sostegno economico articolati lungo cinque direttrici, individuati per coerenza con i nostri valori, per rilevanza territoriale e per impatto sociale:

- Supporto alle comunità locali
- Sostegno alla ricerca medico-scientifica
- Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico
- Aiuto alle persone in situazioni di difficoltà
- Progetti a favore della parità di genere

Supporto alle comunità locali

Crediamo che una realtà produttiva debba non solo operare all'interno della propria comunità, ma anche partecipare attivamente al suo sviluppo. In questa prospettiva, abbiamo destinato risorse al sostegno di iniziative che rafforzano il tessuto sociale e promuovono il senso di appartenenza, tra cui le attività delle Pro Loco locali e delle società sportive dilettantistiche della zona.

Le Pro Loco, attraverso eventi culturali e ricreativi, contribuiscono a mantenere vive

le tradizioni e a favorire momenti di incontro intergenerazionale, stimolando la partecipazione civica e la coesione tra cittadini. Le società dilettantistiche del territorio, spesso fondate sul volontariato, rappresentano per molti giovani un luogo di crescita, confronto e inclusione. Offrono uno spazio sano dove apprendere valori fondamentali come la disciplina, il rispetto delle regole, la collaborazione e l'impegno.

Il nostro contributo ha avuto l'obiettivo di favorire l'accesso equo allo sport e alle attività aggregative, sostenendo la continuità delle attività e contribuendo a contenere i costi per le famiglie, con un impatto concreto sul benessere della comunità.

Sostegno alla ricerca medico-scientifica

La ricerca medico-scientifica rappresenta una delle frontiere più importanti della responsabilità sociale. In particolare, abbiamo scelto di indirizzare il nostro sostegno verso il campo della lotta ai tumori e alle patologie oncoematologiche, con un'attenzione speciale all'ambito pediatrico.

Contribuire alla ricerca significa non solo accelerare la scoperta di cure più efficaci e meno invasive, ma anche offrire a pazienti e famiglie un presente più dignitoso. In questo ambito, il nostro supporto ha contribuito al finanziamento di progetti volti all'assistenza, al miglioramento delle terapie e all'umanizzazione dei percorsi di cura, in particolare per i bambini e per le persone in condizioni di maggiore fragilità.

Sostenere la ricerca significa investire in un futuro più giusto, in cui la scienza possa rispondere con sempre maggiore efficacia alle grandi sfide sanitarie

Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico

La tutela del patrimonio culturale e ambientale è un altro ambito del nostro intervento. Anche quest'anno abbiamo confermato il sostegno al FAI (Fondo Ambiente Italiano) attraverso l'adesione al programma di membership aziendale "Corporate Golden Donor."

Da oltre 45 anni, grazie al sostegno di migliaia di cittadini e imprese, il FAI si impegna a tutelare, restaurare e gestire beni storici, artistici e paesaggistici distribuiti su tutto il territorio nazionale. Attraverso la salvaguardia di luoghi simbolo della nostra identità culturale, l'apertura al pubblico di siti spesso dimenticati e un'intensa attività educativa e di sensibilizzazione, il FAI promuove una cultura diffusa di rispetto per l'arte, la natura e il paesaggio, contribuendo ogni giorno a rendere l'Italia un Paese più consapevole, più tutelato e più bello.

Il nostro sostegno al FAI nasce dalla profonda convinzione che la bellezza, la storia e la natura non siano beni astratti, ma risorse concrete su cui fondare un'Italia più vivibile, consapevole e sostenibile. Vicini al FAI, condividiamo l'ambizioso obiettivo di trasformare la tutela del patrimonio culturale e paesaggistico in un progetto collettivo di crescita e rinascita, in cui anche le imprese sono chiamate a contribuire attivamente, affiancando le istituzioni e i cittadini in una logica di corresponsabilità e impegno civico.

Aiuto alle persone in situazioni di difficoltà

La quarta direttrice del nostro impegno è

rappresentata dal sostegno a organizzazioni che operano quotidianamente accanto alle persone in difficoltà, offrendo assistenza, accoglienza e percorsi di reinserimento sociale. Le realtà supportate sono attive in vari ambiti: dalla distribuzione alimentare all'accoglienza notturna, dall'assistenza ai senzatetto al supporto a persone con disabilità sensoriali e motorie.

In un contesto sociale in cui le disuguaglianze stanno crescendo e nuove forme di povertà emergono con forza, queste organizzazioni rappresentano una rete essenziale di protezione per chi è ai margini. Sostenere il loro lavoro significa contribuire a costruire una società più inclusiva, in cui ciascuno abbia accesso a servizi essenziali e a una rete di supporto dignitosa.

Progetti a favore della parità di genere

Abbiamo proseguito il nostro percorso a favore della parità di genere, anche grazie all'adesione all'Associazione Libellula, progetto di rete tra aziende impegnate nella prevenzione della violenza sulle donne e nella promozione di una cultura inclusiva e rispettosa (progetto trattato nel paragrafo 4.5. Diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani).

Valutiamo con attenzione i progetti da sostenere, dando priorità a quelli che dimostrano un impatto concreto, una governance solida e un radicamento reale sul territorio. Il nostro impegno in questo ambito è destinato a proseguire, insieme alla consapevolezza che la sostenibilità sociale è un pilastro essenziale per ogni impresa che voglia guardare al futuro con responsabilità e visione.

7 - NOTA METODOLOGICA

Consapevoli che l'attività d'impresa ha molteplici riflessi che si estendono oltre il semplice ambito finanziario, abbiamo valutato l'opportunità di redigere, su base volontaria e per la prima volta, la rendicontazione di sostenibilità al fine di presentare agli stakeholder attività, progetti e risultati realizzati nel corso del 2024 relativamente ai temi (ESG) ambientali, sociali e di governance.

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.

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 2024 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

La presente Relazione sulla Sostenibilità non è stata sottoposta ad assurance esterna ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di GDN S.p.A. nella riunione consiliare del 24/09/2025.

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 01/01/2024 - 31/12/2024
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		Essendo il primo report di sostenibilità non si è reso necessario alcun restatement delle informazioni	
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 3.4. 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.Codice Etico, Politiche, Segnalazioni		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.Codice Etico, Politiche, Segnalazioni		
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.Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4.Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta	Codice Etico approvato nel 2025, successivamente al periodo di rendicontazione (2024), ma nell'ambito del processo di definizione del presente report.	
2.24	Integrazione degli impegni tramite policy	2.3.Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4.Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta	Codice Etico approvato nel 2025, successivamente al periodo di rendicontazione (2024), ma nell'ambito del processo di definizione del presente report. L'attuazione sarà garantita dal CdA (sorveglianza), dall'AD (implementazione) e dai responsabili di funzione (applicazione operativa): Non sono previste procedure formali. Esistono policy già attive per qualità, ambiente e responsabilità sociale.	Informazioni 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 2-24 iii condotta ai partner commerciali). - 2-24 iv formazione che organizzazione fornisce sull'attuazione degli impegni (definito piano per il biennio 2025-2026).
2.25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	2.3.Codice Etico, Politiche, Segnalazioni	Codice Etico approvato nel 2025, successivamente al periodo di rendicontazione (2024), ma nell'ambito del processo di definizione del presente report.	
2.26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	2.3.Codice Etico, Politiche, Segnalazioni	Codice Etico approvato nel 2025, successivamente al periodo di rendicontazione (2024), ma nell'ambito del processo di definizione del presente report. Già presente policy whistleblowing per Odpiù S.p.A. in ottemperanza D.lgs. 24/2023.	
2.27	Conformità a leggi e regolamenti	2.3.Codice Etico, Politiche, Segnalazioni		
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		
204 - PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.4. Sostenibilità dell'offerta: il nostro approccio		
204-1	Proporzioni di spesa verso fornitori locali	3.4. Sostenibilità dell'offerta: il nostro approccio		
205 - ANTICORRUZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta		
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni		Informazioni non disponibili: Codice Etico (che contiene anche principi relativi all'anticorruzione) approvato nel 2025, successivamente al periodo di rendicontazione (2024), ma nell'ambito del processo di definizione del presente report. L'azienda ha pianificato per anno 2025 e 2026 di formare tutto il personale e soggetti apicali e di Informare i partner aziendali.
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni		
206 - COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni		
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni		
301 - MATERIALI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 5.1. Il nostro impegno per l'ambiente 5.2. I materiali utilizzati		

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	5.2. I materiali utilizzati		
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	5.2. I materiali utilizzati		
302 - ENERGIA				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 5.1. Il nostro impegno per l'ambiente 5.4. Il nostro impegno verso il clima e il consumo di energia		
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.4. Il nostro impegno verso il clima e il consumo di energia		
302-3	Intensità energetica	5.4. Il nostro impegno verso il clima e il consumo di energia		
306 - RIFIUTI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 5.1. Il nostro impegno per l'ambiente 5.5. La gestione dei rifiuti e l'economia circolare		
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	5.5. La gestione dei rifiuti e l'economia circolare		
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	5.5. La gestione dei rifiuti e l'economia circolare		
306-3	Rifiuti prodotti	5.5. La gestione dei rifiuti e l'economia circolare		
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	5.5. La gestione dei rifiuti e l'economia circolare		
306-5	Rifiuti destinati a smaltimento	5.5. La gestione dei rifiuti e l'economia circolare		
308 - VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.4. 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 3.4. 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 2025.
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.4. 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 2025.
401 - OCCUPAZIONE				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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
402 - RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 4.3. Il percorso delle persone in azienda: dall'ingresso all'uscita		
402-1	Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti operativi	4.3. Il percorso delle persone in azienda: dall'ingresso all'uscita		
403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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		

	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
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		
405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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 2025 vogliamo avviare un processo formale di valutazione della supply chain sul tema della responsabilità sociale, con l'obiettivo di raggiungere il 100% dei fornitori strategici entro il 2028.	



	Informativa	Localizzazione	Note	Ragione omissione Spiegazione Omissione
408 - LAVORO MINORILE				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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 2025 vogliamo avviare un processo formale di valutazione della supply chain sul tema della responsabilità sociale, con l'obiettivo di raggiungere il 100% dei fornitori strategici entro il 2028.	
409 - LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 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 2025 vogliamo avviare un processo formale di valutazione della supply chain sul tema della responsabilità sociale, con l'obiettivo di raggiungere il 100% dei fornitori strategici entro il 2028.	
416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.3. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotti e servizi	3.3. 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	3.3. 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. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.3. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
417-1	Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	3.3. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	3.3. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	3.3. Marketing, etichettatura e salute e sicurezza dei clienti		
418 - PRIVACY DEI CLIENTI				
3-3	Gestione dei temi materiali	2.3. Codice Etico, Politiche, Segnalazioni 2.4. Rischi, opportunità e impatti di sostenibilità: la nostra risposta 3.5. Privacy dei clienti		
418-1	Denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita dei dati dei clienti	3.5. 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 nascita (anni 2024-2023)

	TOTALE		ITA		UE		EXTRA UE	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Totale dipendenti	133,0	141,0	84,0	87,0	15,0	15,0	34,0	39,0
Donne	65,0	68,0	46,0	47,0	11,0	12,0	8,0	9,0
Uomini	68,0	73,0	38,0	40,0	4,0	3,0	26,0	30,0
TIPOLOGIA CONTRATTUALE								
Tempo indeterminato	131,0	136,0	82,0	83,0	15,0	14,0	34,0	39,0
Donne	65,0	66,0	46,0	46,0	11,0	11,0	8,0	9,0
Uomini	66,0	70,0	36,0	37,0	4,0	3,0	26,0	30,0
Tempo determinato	2,0	5,0	2,0	4,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Donne	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Uomini	2,0	3,0	2,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0
TIPOLOGIA IMPIEGO								
Full Time	120,0	130,0	74,0	79,0	14,0	14,0	32,0	37,0
Donne	56,0	59,0	39,0	40,0	10,0	11,0	7,0	8,0
Uomini	64,0	71,0	35,0	39,0	4,0	3,0	25,0	29,0
Part Time	13,0	11,0	10,0	8,0	1,0	1,0	2,0	2,0
Donne	9,0	9,0	7,0	7,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Uomini	4,0	2,0	3,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0

Dipendenti del Gruppo GDN suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato), tipologia d'impiego (Full Time e Part time), genere e area di nascita. 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 2024 e 2023.

Tabella 9-3: GRI 2-30

Percentuale dipendenti coperti da contrattazione collettiva (anni 2024-2023)

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

	GRUPPO GDN	
	2024	2023
Totale non dipendenti	117,0	100,0
Donne	33,0	31,0
Uomini	84,0	69,0
TIPOLOGIA CONTRATTUALE		
Interinali	47,0	29,0
Donne	7,0	7,0
Uomini	40,0	22,0
Stagisti	1,0	2,0
Donne	0,0	0,0
Uomini	1,0	2,0
A progetto	0,0	0,0
Donne	0,0	0,0
Uomini	0,0	0,0
Società di servizi	69,0	69,0
Donne	26,0	24,0
Uomini	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 2024 e 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.



Tabella 9-4: GRI 2-7

Dipendenti per tipologia contrattuale e tipologia d'impiego, per genere e area di residenza (anni 2024-2023)

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

Occupazione

Tabella 9-5: GRI 401-1

Tasso di turnover (complessivo, in entrata e in uscita) per fascia d'età, genere e area di nascita (anni 2024-2023)

	TOTALE		ITA		UE		EXTRA UE	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Tasso turnover complessivo	15,8	48,2	16,7	28,7	13,3	73,3	14,7	82,1
Tasso turnover in entrata	7,5	40,4	11,9	18,4	0,0	66,7	0,0	79,5
Donne	4,6	27,9	6,5	10,6	0,0	66,7	0,0	66,7
Uomini	10,3	52,1	18,4	27,5	0,0	66,7	0,0	83,3
Età inferiore ai 30 anni	13,6	47,8	27,3	20,0	0,0	0,0	0,0	75,0
Donne	0,0	25,0	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0	50,0
Uomini	20,0	60,0	60,0	25,0	0,0	0,0	0,0	80,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	2,7	43,9	4,3	18,0	0,0	70,0	0,0	90,9
Donne	2,5	31,0	3,7	10,7	0,0	62,5	0,0	83,3
Uomini	3,0	57,5	5,3	27,3	0,0	100,0	0,0	93,8
Età superiore ai 50 anni	13,2	27,8	18,5	18,5	0,0	75,0	0,0	40,0
Donne	11,1	22,2	15,4	7,7	0,0	75,0	0,0	0,0
Uomini	15,0	33,3	21,4	28,6	0,0	0,0	0,0	50,0
Tasso turnover in uscita	8,3	7,8	4,8	10,3	13,3	6,7	14,7	2,6
Donne	6,2	4,4	4,3	2,1	9,1	8,3	12,5	11,1
Uomini	10,3	11,0	5,3	20,0	25,0	0,0	15,4	0,0
Età inferiore ai 30 anni	13,6	8,7	0,0	20,0	100,0	0,0	20,0	0,0
Donne	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Uomini	13,3	13,3	0,0	50,0	100,0	0,0	11,1	0,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	9,6	7,3	6,5	8,0	11,1	10,0	16,7	4,5
Donne	7,5	7,1	7,4	3,6	14,3	12,5	0,0	16,7
Uomini	12,1	7,5	5,3	13,6	0,0	0,0	25,0	0,0
Età superiore ai 50 anni	2,6	8,3	3,7	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Donne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	5,0	16,7	7,1	21,4	0,0	0,0	0,0	0,0

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.

Tabella 9-6: GRI 401-1

Numero nuove assunzioni per fascia d'età, genere e area di nascita (anni 2024-2023)

	TOTALE		ITA		UE		EXTRA UE	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Totale dipendenti assunti	10,0	57,0	10,0	16,0	0,0	10,0	0,0	31,0
Donne	3,0	19,0	3,0	5,0	0,0	8,0	0,0	6,0
Uomini	7,0	38,0	7,0	11,0	0,0	2,0	0,0	25,0
Età inferiore ai 30 anni	3,0	11,0	3,0	2,0	0,0	0,0	0,0	9,0
Donne	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Uomini	3,0	9,0	3,0	1,0	0,0	0,0	0,0	8,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	2,0	36,0	2,0	9,0	0,0	7,0	0,0	20,0
Donne	1,0	13,0	1,0	3,0	0,0	5,0	0,0	5,0
Uomini	1,0	23,0	1,0	6,0	0,0	2,0	0,0	15,0
Età superiore ai 50 anni	5,0	10,0	5,0	5,0	0,0	3,0	0,0	2,0
Donne	2,0	4,0	2,0	1,0	0,0	3,0	0,0	0,0
Uomini	3,0	6,0	3,0	4,0	0,0	0,0	0,0	2,0

Numero di nuove assunzioni, suddivise per fascia di età, genere e area di nascita, effettuate negli anni 2024 e 2023

Tabella 9-7: GRI 401-1

Numero persone in uscita per fascia d'età, genere e area di nascita (anni 2024-2023)

	TOTALE		ITA		UE		EXTRA UE	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Totale dipendenti in uscita	11,0	11,0	4,0	9,0	2,0	1,0	5,0	1,0
Donne	4,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Uomini	7,0	8,0	2,0	8,0	1,0	0,0	4,0	0,0
Età inferiore ai 30 anni	3,0	2,0	0,0	2,0	1,0	0,0	2,0	0,0
Donne	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0
Uomini	2,0	2,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	7,0	6,0	3,0	4,0	1,0	1,0	3,0	1,0
Donne	3,0	3,0	2,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Uomini	4,0	3,0	1,0	3,0	0,0	0,0	3,0	0,0
Età superiore ai 50 anni	1,0	3,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Donne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	1,0	3,0	1,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Numero di persone in uscita, suddivise per fascia di età, genere e area di provenienza, registrate negli anni 2024 e 2023

Tabella 9-8: GRI 401-1

Tasso di turnover per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2024-2023)

	TOTALE		MILANO E PROV.		PAVIA E PROV.		LOMBARDIA		ALTRO	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Tasso turnover complessivo	15,8	48,2	12,9	19,4	20,7	76,2	12,9	17,1	7,7	66,7
Tasso turnover in entrata	7,5	40,4	9,7	9,7	5,2	71,4	9,7	8,6	7,7	50,0
Donne	4,6	27,9	5,3	10,5	0	60,9	10	9,5	0,0	20,0
Uomini	10,3	52,1	16,7	8,3	8,1	77,5	9,1	7,1	12,5	71,4
Età inferiore ai 30 anni	13,6	47,8	14,3	42,9	15,4	61,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Donne	0,00	25,0	0,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	20,0	60,0	50,0	50,0	16,7	72,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	2,7	43,9	0,0	0,0	2,7	73,8	7,7	6,3	0,0	57,1
Donne	2,5	31,0	0,0	0,0	0,0	61,1	11,1	10,0	0,0	50,0
Uomini	3,0	57,5	0,0	0,0	5,0	83,3	0,0	0,0	0,0	60,0
Età superiore ai 50 anni	13,2	27,8	25,0	0,0	0,0	75,0	12,5	12,5	16,7	40,0
Donne	11,1	22,2	50,0	0,0	0,0	100,0	10,0	10,0	0,0	0,0
Uomini	15,0	33,3	16,7	0,0	0,0	60,0	16,7	16,7	33,3	100,0
Tasso turnover in uscita	8,3	7,8	3,2	9,7	15,5	4,8	3,2	8,6	0,0	16,7
Donne	6,2	4,4	5,3	5,3	9,5	8,7	5,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	10,3	11,0	0,0	16,7	18,9	2,5	0,0	21,4	0,0	28,6
Età inferiore ai 30 anni	13,6	8,7	0,0	0,0	23,1	7,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Donne	14,3	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	13,3	13,3	0,0	0,0	16,7	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	9,6	7,3	6,3	17,6	13,5	4,8	7,7	6,3	0,0	0,0
Donne	7,5	7,1	8,3	8,3	5,9	11,1	11,1	0,0	0,0	0,0
Uomini	12,1	7,5	0,0	40,0	20,0	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0
Età superiore ai 50 anni	2,6	8,3	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	12,5	0,0	20,0
Donne	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Uomini	5,0	16,7	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	33,3	0,0	50,0

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 Odpiù S.p.A. ha avviato un programma di internalizzazione delle attività produttive svolte presso il sito di San Cipriano Po (PV).



Tabella 9-9: GRI 401-1

Numero nuove assunzioni per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2024-2023)

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

Numero di nuove assunzione (a teste intere), suddivise per fascia di età, genere e area di residenza, effettuate negli anni 2024 e 2023

Tabella 9-10: GRI 401-1

Numero persone in uscita per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2024-2023)

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

Numero di persone in uscita, suddivise per fascia di età, genere e area di residenza, registrate negli anni 2024 e 2023.

Tabella 9-11: GRI 401-3

Congedo parentale (anni 2024-2023)

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



Salute e sicurezza sul lavoro

Tabella 9-12: GRI 403-8

Percentuale e numero lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (anni 2024-2023)

	GRUPPO GDN			
	2024		2023	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
LAVORATORI COPERTI DAL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA AZIENDALE	250,00	100,00	241,00	100,00
di cui:				
Lavoratori dipendenti	133,00	100,00	141,00	100,00
Lavoratori non dipendenti, ma attività e/o luoghi controllati da Organizzazione	117,00	100,00	100,00	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 9-13: GRI 403-10

Numero di casi di malattia professionale dei dipendenti e lavoratori non dipendenti (anni 2024-2023)

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

Nel corso degli anni 2024 - 2023 non si sono registrati decessi e casi di malattia professionale registrabili.

Diversità e pari opportunità

Tabella 9-14: GRI 405-1

Membri, suddivisi per età e genere, del Consiglio di Amministrazione di GDN S.p.A. (anno 2024)

	GDN S.p.A. 2024	
	NUMERO	%
TOTALE CONSIGLIERI	6,00	100,00
Donne	3,00	50,00
Uomini	3,00	50,00
Età inferiore ai 30 anni	0,00	0,00
Donne	0,00	0,00
Uomini	0,00	0,00
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	3,00	50,00
Donne	1,00	16,67
Uomini	2,00	33,33
Età superiore ai 50 anni	3,00	50,00
Donne	2,00	33,33
Uomini	1,00	16,67

Composizione per genere ed età dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società capogruppo GDN S.p.A. (anno 2024)



APPENDICE

Indice delle Tabelle

- Tabella 1 1: Piano di sostenibilità 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: Elenco temi materiali e impatti rilevanti del Gruppo GDN
- Tabella 1 5: Mappatura delle parti interessate e loro esigenze; scopo del coinvolgimento e meccanismi di partecipazione
- Tabella 1 6: GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito nel triennio (anni 2024-2022)
- Tabella 2 1: Società del Gruppo GDN e principali attività svolte
- Tabella 2 2: principali rischi sociali diretti relativi al personale
- Tabella 2 3: principali rischi a valle della catena del valore
- Tabella 4 1: GRI 404-1 Ore di formazione totali e pro-capite per genere e categoria (anni 2024-2023)
- Tabella 4 2: GRI 405-1 Percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia d'età (anni 2024-2023)
- Tabella 4 3: GRI 405-2 Rapporto del salario base e retribuzione per categoria professionale del genere femminile rispetto a quello maschile (anno 2024)
- Tabella 4 4: GRI 405-1 Percentuale di dipendenti appartenenti a categorie protette per categoria professionale e genere (anni 2024-2023)
- Tabella 4 5: GRI 403-9 Numero e tassi di infortuni sul lavoro dei dipendenti e lavoratori/trici non dipendenti (anni 2024-2023)
- Tabella 5 1: GRI 302-1 e 302-3 Energia

- consumata e intensità energetica interna all'organizzazione (Anno 2024)
- Tabella 5 2: Emissioni dirette e indirette di GHG (scope 1 e 2) e intensità delle stesse (anno 2024)
- Tabella 5 3: GRI 306-4, GRI 306-5 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 (anno 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 nascita (anni 2024-2023)
- Tabella 9 2: GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti per rapporto contrattuale e genere (anni 2024-2023)
- Tabella 9 3: GRI 2-30 Percentuale dipendenti coperti da contrattazione collettiva (anni 2024-2023)
- Tabella 9 4: GRI 2-7 Dipendenti per tipologia contrattuale e tipologia d'impiego, per genere e area di residenza (anni 2024-2023)
- Tabella 9 5: GRI 401-1 Tasso di turnover (complessivo, in entrata e in uscita) per fascia d'età, genere e area di nascita (anni 2024-2023).
- Tabella 9 6: GRI 401-1 Numero nuove assunzioni per fascia d'età, genere e area di nascita (anni 2024-2023)
- Tabella 9 7: GRI 401-1 Numero persone in uscita per fascia d'età, genere e area di nascita (anni 2024-2023)
- Tabella 9 8: GRI 401-1 Tasso di turnover per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2024-2023)
- Tabella 9 9: GRI 401-1 Numero persone in uscita per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2024-2023)
- Tabella 9 10: GRI 401-1 Numero nuove

- assunzioni per fascia d'età, genere e area di residenza (anni 2024-2023)
- Tabella 9 11: GRI 401-3 Congedo parentale (anni 2024-2023)
- Tabella 9 12: GRI 403-8 Percentuale e numero lavoratori coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (anni 2024-2023)
- Tabella 9 13: GRI 403-10 Numero di casi di malattia professionale dei dipendenti e lavoratori non dipendenti (anni 2024-2023)
- Tabella 9 14: GRI 405-1 Membri, suddivisi per età e genere, del Consiglio di Amministrazione di GDN S.p.A. (anno 2024)

Indice delle Figure

- Figura 1 1: I nostri valori
- Figura 1 2: Matrice degli impatti negativi
- Figura 1 3: Matrice degli impatti positivi
- Figura 2 1: Struttura Societaria Gruppo GDN (situazione al 31/12/2024)
- Figura 4 1: Suddivisione dipendenti per area di residenza (anno 2024)
- Grafico 1 1: Ripartizione valore generato (anno 2024)
- Grafico 3 1: Ampliamento gamma prodotti venduti da Odpiù S.p.A. (anni 2024-2021)
- Grafico 3 2: Ampliamento gamma prodotti sostenibili venduti da Odpiù S.p.A. (anni 2024-2021)
- Grafico 3 3: GRI 204-1 Proporzione spesa verso fornitori locali (anno 2024)
- Grafico 4 1: Suddivisione dipendenti del Gruppo per tipologia contrattuale (anni 2024-2023)
- Grafico 4 2: Suddivisione dipendenti del Gruppo per tipologia impiego (anni 2024-2023)

- Grafico 4 3: Ripartizione dipendenti del Gruppo per area di nascita (anno 2024)
- Grafico 4 4: Composizione dipendenti per fascia di età (anno 2024)
- Grafico 4 5: Ore di formazione ripartite per tipologia (anni 2024-2023)
- Grafico 4 6: Tasso di utilizzo, rientro e fidelizzazione del congedo parentale (anni 2024-2023)
- Grafico 4 7: Suddivisione dipendenti per genere (anno 2024)
- Grafico 4 8: Composizione Consiglio di Amministrazione della Società capogruppo GDN S.p.A. (anno 2024)
- Grafico 4 9: Ore di formazione pro-capite complessive e per genere (anni 2024-2023)
- Grafico 5 1: GRI 301-1 Materiali utilizzati suddivisi per tipologia (anno 2024)
- Grafico 5 2: GRI 301-2 Materiali utilizzati suddivisi per provenienza (anno 2024)
- Grafico 5 3: Consumi energetici per fonte energetica (anno 2024)
- Grafico 5 4: Emissioni dirette e indirette per fonte di emissione (Location Based - anno 2024)
- Grafico 5 5: Emissioni dirette e indirette per fonte di emissione (Market Based - anno 2024)
- Grafico 5 6: Computo dell'assorbimento annuo di CO2 dell'Oasi di San Cipriano Po
- Grafico 5 7: GRI 306-3 Rifiuti totali prodotti suddivisi fra rifiuti pericolosi e non pericolosi (anni 2024-2023)
- Grafico 5 8: GRI 306-3 Rifiuti totali prodotti suddivisi per tipologia (anni 2024-2023)
- Grafico 5 9: Rifiuti suddivisi in base alle operazioni finali di trattamento (anno 2024)



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

ali

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

