



your publishing solutions provider

Bilancio di Sostenibilità 2025



Introduzione



Lettera di apertura



Analisi di rilevanza

1. Informazioni generali

- Chi siamo
 - B1 - Base di preparazione
- Mission
- Vision
 - C1 - Strategia e modello di business
 - B2 - Pratiche, politiche e iniziative future
 - C2 - Descrizione politiche

3. Informazioni sociali

- Forza lavoro
 - B8 - Caratteristiche generali
- Politiche e procedure
 - C6 - Politiche e processi sui diritti umani
 - C7 - Gravi incidenti negativi sui diritti umani
- Salute e sicurezza
 - B9 - Salute e sicurezza
- Contrattazione e formazione
 - B10 - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

2. Informazioni ambientali

- Cambiamento climatico
 - B3 - Energia ed emissioni di gas serra
 - C4 - Rischio climatico
- Risorse idriche
 - B6 - Acqua
- Uso delle risorse ed economia circolare
 - B7 - Uso delle risorse, economia circolare

4. Informazioni sulla governance

- Condotta di impresa
 - B11 - Condanne e multe per corruzione e concussione
 - C8 - Ricavi provenienti da determinati settori ed esclusione dai parametri di riferimento UE
- Struttura di Governance
 - C9 - Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo

Nota Metodologica

Indice VSME-ESRS

Introduzione

In un contesto globale sempre più orientato alla sostenibilità, **le piccole e medie imprese (PMI)** svolgono un ruolo cruciale nella diffusione di pratiche responsabili e nella promozione di modelli di sviluppo sostenibile. Con questa **Rendicontazione di Sostenibilità**, la nostra società intende dare una risposta concreta all'esigenza di trasparenza e responsabilità, adottando due strumenti fondamentali aggiornati a dicembre 2024: **lo standard volontario ESRS per PMI non quotate (VSME)** .

L'applicazione dello **standard VSME** ha reso possibile la costruzione di una rendicontazione calibrata sulla nostra dimensione aziendale, chiara e facilmente accessibile, capace di rappresentare in modo coerente i nostri impatti, i rischi e le opportunità legate alla sostenibilità.

Il documento si apre con una **Lettera rivolta agli Stakeholder**, pensata come occasione di ascolto e condivisione, per avviare un dialogo trasparente e costruttivo fondato sulla fiducia. Seguono i capitoli tematici, che guidano il lettore attraverso le principali aree ESG.

Nel capitolo **"Informazioni generali"** descriviamo chi siamo, la nostra identità aziendale, i valori che ci ispirano, la missione che perseguiamo e la visione che ci guida.

Nella sezione **"Analisi di rilevanza"** sono illustrati i risultati del processo che ha consentito di individuare i **temi materiali** più significativi per l'organizzazione e per i suoi stakeholder.

L'analisi ha riguardato la **valutazione degli impatti ambientali e sociali** (rilevanza d'impatto) con quella dei **rischi e delle opportunità di natura economico-finanziaria** (rilevanza finanziaria), offrendo una visione completa delle priorità strategiche in materia di sostenibilità e del loro contributo alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Pur non essendo prevista dallo standard **VSME**, l'organizzazione ha scelto di condurre l'**analisi di doppia rilevanza** riconoscendone il valore come **strumento strategico di governance e pianificazione sostenibile**.

L'attività è stata svolta seguendo **gli standard ESRS**, in particolare per quanto riguarda l'identificazione e la valutazione degli **IRO (Impatti, Rischi e Opportunità)**, al fine di garantire coerenza metodologica, trasparenza e allineamento ai principi della **CSRD**.

La sezione **"Informazioni ambientali"** fornisce un quadro puntuale e misurabile del nostro impatto sull'ambiente. Presentiamo dati e indicatori relativi alla gestione delle risorse naturali, ai consumi energetici fino alle emissioni per dimostrare l'effettività del nostro impegno nella riduzione dell'impronta ambientale.

Con le **"Informazioni sociali"**, poniamo al centro il nostro capitale umano, illustrando le politiche e le pratiche adottate in materia di salute, sicurezza, pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle persone. Riteniamo che il benessere e il coinvolgimento dei collaboratori siano elementi fondamentali per una crescita aziendale sostenibile e condivisa.

La sezione **"Informazioni sulla governance"**, in cui presentiamo il nostro assetto organizzativo e i meccanismi di controllo che adottiamo per garantire una gestione trasparente, etica e responsabile. Una governance solida, coerente con i nostri principi, è per noi la base per costruire valore nel lungo periodo e rispondere alle aspettative di tutti gli stakeholder.

Completano il documento due sezioni di riferimento per garantire la massima trasparenza e usabilità della rendicontazione.

La **"Nota Metodologica"** illustra nel dettaglio l'approccio adottato per la costruzione di questo documento, fornendo una spiegazione approfondita della metodologia utilizzata.

Chiude il documento la tabella di **"Indice dei contenuti"**, ovvero una mappa completa e dettagliata di tutti gli indicatori e le informazioni presenti nel documento.

Questo strumento consente ai lettori di navigare agevolmente tra i contenuti, individuando rapidamente le informazioni di interesse e verificando la completezza della nostra rendicontazione rispetto agli standard adottati.

Lettera di apertura

Gentili Stakeholder,

la pubblicazione di questo Bilancio di Sostenibilità non rappresenta per noi un punto di arrivo, ma l'inizio di un percorso. E, prima ancora, un'occasione di ascolto e di condivisione: il modo in cui abbiamo scelto di aprire le porte della nostra azienda e di raccontarci con trasparenza a chi, ogni giorno, cammina al nostro fianco.

Da oltre trent'anni GMDE aiuta le imprese a gestire e valorizzare i propri contenuti. Nasciamo nel mondo dell'editoria e da lì abbiamo imparato che la tecnologia ha valore solo quando è al servizio delle persone e del lavoro che svolgono. È con questo stesso spirito che oggi guardiamo alla sostenibilità: non come a un capitolo separato o a un adempimento formale, ma come a un modo di essere impresa, integrato nei nostri processi e nelle nostre scelte quotidiane.

Per costruire questo Bilancio abbiamo scelto di partire dall'ascolto. L'analisi di doppia rilevanza che abbiamo condotto, in linea con i principi europei degli ESRS, è stata anzitutto un esercizio di dialogo: abbiamo chiesto ai nostri principali portatori di interesse quali temi contano davvero, per l'ambiente, per le persone e per la solidità della nostra azienda. Le loro risposte ci hanno aiutato a definire le priorità su cui vogliamo impegnarci con serietà.

Da questo ascolto nascono i tre pilastri della nostra strategia. L'economia circolare, che perseguiamo estendendo il ciclo di vita delle apparecchiature, alimentandoci con energia interamente rinnovabile e mettendo la digitalizzazione al servizio della dematerializzazione dei processi, nostri e dei nostri clienti. L'inclusione e la parità di genere, un valore che con la certificazione UNI/PdR 125 abbiamo trasformato in un impegno verificabile. Il benessere e la sicurezza delle nostre persone, che vengono prima di ogni risultato. Sono impegni che non ci limitiamo a dichiarare: le nostre certificazioni, verificate ogni anno da enti terzi indipendenti, sono la prova che ciò che scriviamo corrisponde a ciò che facciamo.

C'è poi una dimensione a cui teniamo in modo particolare: quella del legame con il territorio e con le comunità in cui operiamo. L'esperienza di sostegno al progetto PizzAut ci ha insegnato quanto valore possa generare un'impresa quando mette a disposizione non solo risorse, ma anche le proprie competenze. È un percorso che vogliamo far crescere negli anni a venire, in modo sempre più strutturato e condiviso.

So bene che la sostenibilità non si costruisce da soli ma si costruisce insieme ai clienti, ai fornitori, ai partner e a tutte le persone che credono, come noi, che fare bene impresa e fare bene alle persone e all'ambiente non siano obiettivi in contrasto, ma parte della stessa responsabilità.

Per questo considero questo Bilancio l'avvio di un dialogo aperto, trasparente e costruttivo, fondato sulla fiducia. Vi invito a leggerlo, a metterlo alla prova e a farci arrivare le vostre osservazioni: il vostro contributo è la parte più preziosa del cammino che abbiamo davanti.

Grazie per la fiducia che ci accordate.

Carlo Caporizzi Amministratore Unico, GMDE



GMDE è un partner strategico per le aziende, con la mission di accompagnarle verso l'ottimizzazione della comunicazione e una gestione efficace dei contenuti, grazie a soluzioni tecnologiche avanzate. L'obiettivo dell'Azienda è agevolare la transizione al digitale, semplificando i processi aziendali con tecnologie innovative capaci di generare risultati concreti e un impatto rilevante sul miglioramento delle attività quotidiane. GMDE affronta le sfide del digitale sviluppando progetti innovativi, che mettono i propri clienti nelle condizioni di navigare con successo in un contesto sempre più digitale e in costante evoluzione.

I numeri chiave del 2025

Una sintesi dei principali indicatori quantitativi rendicontati nel presente documento, per una lettura rapida da parte di stakeholder finanziari e istituti di credito.

Indicatore	Valore 2025
Dipendenti totali	39 (13 donne 33,3% · 25 uomini 64,1% · 1 altro 2,6%)
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€ 7.243.461
Emissioni GHG totali	44,79 tCO2eq location-based · 35,01 tCO2eq market-based
Ripartizione emissioni per scope	Scope 1: 12,06 tCO2eq (26,9%) · Scope 2: 9,78 tCO2eq (21,8%) · Scope 3: 22,95 tCO2eq (51,2%)
Energia da fonti rinnovabili	41,4 MWh — 100% elettricità con Garanzia d'Origine
Gender Pay Gap	4,45% (impiegati — unica categoria presente)
Infortuni sul lavoro registrabili	0
Formazione media per dipendente	4 ore obbligatoria + 5 ore non obbligatoria
Dipendenti coperti da CCNL	100% (39/39) — CCNL Commercio
Dipendenti con superminimo	79,49%
Condanne/sanzioni per corruzione	0
Certificazioni attive	ISO 9001:2015 · ISO/IEC 27001:2022 · UNI/PdR 125:2022

GMDE srl

Bilancio di Sostenibilità

Informazioni Generali

- Chi siamo
- Mission
- Vision

Informazioni Generali

Chi siamo

GMDE è un system integrator che, da oltre trent'anni, accompagna aziende editoriali e industriali nella gestione e nella valorizzazione dei propri contenuti. Nata nel 1993 nel settore editoriale, l'azienda ha progressivamente ampliato il proprio ambito di intervento, fino a offrire soluzioni avanzate per la gestione integrata dei contenuti, sia editoriali sia di prodotto, affermandosi come punto di riferimento del proprio mercato. Il posizionamento di GMDE si fonda su partnership strategiche con i principali attori tecnologici internazionali, su un investimento costante in ricerca e sviluppo e su un modello di servizio orientato alla qualità e alla continuità della relazione con il cliente: sono questi gli elementi distintivi che definiscono il valore aggiunto dell'azienda e ne caratterizzano l'identità.

B1 - Base preparazione

Di seguito vengono presentati il **perimetro di rendicontazione** e le **informazioni societarie** che costituiscono la base di riferimento della presente rendicontazione di sostenibilità.

Perimetro di rendicontazione	
Perimetro temporale	01-01-2025 – 31-12-2025
Perimetro societario	Rendicontazione su base individuale

Tabella: Perimetro di rendicontazione

Informazioni societarie	
Denominazione	GMDE srl
Data costituzione	03/12/2014
Codice Fiscale	08773700961
Partita IVA	08773700961
Forma giuridica	SRL
Settore	ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE
Codice Ateco	70.2
Codice NACE	23.70
Attivo dello stato patrimoniale	7.797.298
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	7.243.461
Numero di dipendenti al 31/12/2025	39
Paese in cui si svolge l'attività principale	Italia
Sede legale	Via Archimede - Agrate Brianza 43, 20864 MB Italia

Tabella: informazioni societarie

Le Sedi

In tabella le **sedi dell’organizzazione** incluse nel perimetro di rendicontazione.

Denominazione	Tipo di Unità	Localizzazione					Codice NACE (23.70)	Fatturato	Dipendenti
		Indirizzo	N.	Prov.	Paese	Coordinate (LAT, LONG)			
GMDE	sede legale	Via Archimede - Agrate Brianza	43	MB	Italia	Latitudine: 45.567232 Longitudine: 9.333374	58	7.797.298	39

Tabella: Sedi aziendali

Mission

La mission di GMDE è mettere la tecnologia al servizio della comunicazione e della gestione dei contenuti delle aziende, accompagnandole in un percorso di transizione digitale concreto e governabile. In qualità di partner certificato, l'azienda implementa soluzioni che semplificano i processi, aumentano l'efficienza operativa e generano un impatto misurabile sul lavoro quotidiano dei propri clienti. Attraverso un'innovazione continua e progetti sempre più evoluti, GMDE si impegna a trasformare la complessità del digitale in un vantaggio competitivo, mettendo le organizzazioni nelle condizioni di affrontare con successo un contesto in costante evoluzione.

Vision

GMDE aspira a essere riconosciuta come il partner di riferimento per tutte le organizzazioni che scelgono la tecnologia per gestire e valorizzare i propri contenuti. In uno scenario sempre più digitalizzato, l'Azienda intende consolidare la propria posizione sul mercato nazionale e diventare il punto di riferimento nazionale nel panorama delle soluzioni digitali avanzate. La vision di GMDE è contribuire all'evoluzione digitale del tessuto imprenditoriale, trasformando le opportunità offerte dalla tecnologia in valore duraturo per i propri clienti e per l'intero ecosistema in cui l'Azienda opera.

Le Certificazioni

Per GMDE le certificazioni sono gli strumenti con cui l’azienda attesta, di fronte ai propri stakeholder, la conformità a standard riconosciuti a livello nazionale e internazionale, sottoponendo le proprie pratiche a verifiche periodiche da parte di organismi terzi indipendenti.

L'insieme delle certificazioni ottenute rafforza la trasparenza e la credibilità dell’azienda e consente una valutazione oggettiva delle sue performance e del livello di maturità dei propri sistemi di gestione. GMDE presidia in modo integrato la qualità dei servizi, la sicurezza delle informazioni, dei dati e la parità di genere, a garanzia di un impegno concreto e misurabile lungo tutte le dimensioni della propria attività. La tabella seguente riporta gli elementi essenziali delle certificazioni in essere.

Ente e/o organismo di certificazione	Standard	Attività certificata	Durata Certificazione	Tipologia Certificazione	Link sito info sostenibilità
LL-C (Certification)	UNI EN ISO 9001:2015	Fornitura di soluzioni per la gestione dei dati e della comunicazione. Consulenza, formazione e fornitura di tecnologie per processi di pubblicazione e distribuzione omnicanali.	22 gennaio 2028.	Governance	
LL-C (Certification)	UNI EN ISO 27001 (Sicurezza delle Informazioni)	Fornitura di soluzioni per la gestione dei dati e della comunicazione. Consulenza, formazione e fornitura di tecnologie per processi di pubblicazione e distribuzione omnicanali.	22 gennaio 2028	Sociale	
TUV Thuringen Italia	UNI/PdR 125:2022 (Parità di genere)	Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo: Fornitura di soluzioni e servizi nel settore editoria. Fornitura di soluzioni e servizi di multicanalità in ambito Industry	29/07/2027	Sociale	

Tabella: Certificazioni

C1 - Strategia e modello di business

Attività principali

GMDE opera come System Integrator e Solution Provider per la gestione integrata dei contenuti digitali, forte di un'esperienza maturata a partire dal 1993. L'offerta dell'azienda si articola in tre aree complementari: 1. nel mercato editoriale, GMDE realizza sistemi editoriali per quotidiani, periodici ed editoria libraria, con soluzioni per la pianificazione editoriale e pubblicitaria, la pubblicazione multicanale su carta, web e mobile, la gestione dell'inventario pubblicitario digitale e la valorizzazione degli archivi; 2. nel mercato Industry, l'azienda mette a disposizione delle imprese di ogni settore piattaforme per la gestione strategica delle informazioni di prodotto con il PIM (Product Information Management), degli asset digitali con il DAM (Digital Asset Management), dei dati master con l'MDM (Master Data Management) e dei contenuti web tramite il CMS (Content Management System), insieme a soluzioni di brand management e marketing automation per cataloghi e schede tecniche; 3. nell'ambito della Prestampa e dei Workflow di Stampa, GMDE presidia la produzione lastre, il controllo qualità e la fornitura di sistemi CTP (Computer-To-Plate), con assistenza tecnica specializzata per i centri stampa. A completamento dell'offerta, l'azienda garantisce un insieme di servizi professionali trasversali, analisi e consulenza pre-vendita, system integration, formazione degli utenti, avviamento alla produzione e assistenza tecnica continuativa post-vendita.

Mercati principali

GMDE opera prevalentemente nel mercato B2B (BusinessToBusiness), rivolgendosi ad aziende e organizzazioni che necessitano di soluzioni tecnologiche per la gestione integrata dei contenuti digitali. Il portafoglio dell'azienda supera i cento clienti attivi e si articola in due segmenti principali: 1. il settore editoriale, che comprende gruppi editoriali italiani di quotidiani, periodici ed editoria libraria, tra cui realtà di primario rilievo nazionale; 2. il settore industria e servizi, che riunisce aziende manifatturiere, retail, distribuzione e servizi impegnate a strutturare in modo efficace la gestione dei propri contenuti di prodotto e di marketing. Mercato geografico: GMDE opera principalmente sul mercato italiano, con un'unica sede operativa ad Agrate Brianza (MB). La presenza internazionale, di natura indiretta, è resa possibile dalle partnership di distribuzione con vendor globali (Pimcore Strategic Partner, WoodWing Platinum Partner, Naviga International Distributor) che consentono all'azienda di servire clienti con filiali estere.

Relazioni di business

GMDE sviluppa relazioni di business solide e durature lungo l'intera catena del valore, collaborando con clienti, partner tecnologici, fornitori e stakeholder che contribuiscono alla crescita dell'azienda e alla qualità delle soluzioni offerte. La proposta commerciale di GMDE si fonda su partnership strategiche con vendor internazionali di software e hardware, di cui è distributore, system integrator o partner certificato per il mercato italiano. Tra i principali figurano Pimcore (Strategic Partner per soluzioni PIM/DAM/MDM/CMS), WoodWing (Platinum Partner per sistemi editoriali multicanale), Naviga (International Distributor per soluzioni per editori), Enfocus Software (soluzioni PDF per arti grafiche), Krause (sistemi CTP per la stampa di giornali e commerciali), GBZ Print Service (parti di ricambio per macchine da stampa), Eye-ble (soluzioni di accessibilità digitale), Opper (Ex Qiota) (piattaforma di monetizzazione contenuti per editori) e Shopware (soluzioni e-commerce). A questi si aggiungono fornitori di servizi infrastrutturali, cloud, telecomunicazioni, sicurezza informatica e consulenza specialistica. L'azienda opera prevalentemente nel mercato B2B, con un portafoglio di oltre 100 clienti attivi nei settori dell'editoria, dell'industria e dei servizi. Le relazioni sono costruite su rapporti di lungo periodo, caratterizzati da contratti pluriennali, servizi continuativi, manutenzione, assistenza tecnica e Service Level Agreement (SLA) che garantiscono elevati standard qualitativi e un alto livello di fidelizzazione. GMDE adotta un modello di vendita diretta, gestendo internamente l'intero ciclo di relazione con il cliente, dall'analisi delle esigenze fino al supporto post-vendita. L'attività commerciale è supportata da iniziative di comunicazione istituzionale, partecipazione a eventi di settore, presenza digitale e programmi di formazione attraverso la GMDE Academy. Completano l'ecosistema di relazioni gli organismi di certificazione (per le certificazioni ISO 9001, ISO/IEC 27001 e UNI/PdR 125), gli istituti di credito, i consulenti professionali, gli enti di formazione e le associazioni di categoria del settore IT ed editoriale, con cui GMDE collabora per garantire qualità, innovazione e sviluppo sostenibile.

Catena di fornitura

La catena di fornitura di GMDE si compone di circa 15 fornitori attivi, di cui quattro strategici, operanti in ambiti quali le soluzioni per arti grafiche e stampa, le tecnologie per la gestione dell'inventario pubblicitario digitale, l'accessibilità digitale, i servizi infrastrutturali ICT, le utility (con energia elettrica 100% rinnovabile), i servizi professionali (legali, fiscale, lavoro, medicina, certificazioni) e il facility management. Coerentemente con i propri valori di sostenibilità, l'azienda si approvvigiona di energia elettrica interamente certificata da fonti rinnovabili. Sotto il profilo geografico, la quota prevalente della fornitura è localizzata in Italia, in particolare in Lombardia, per i servizi operativi; i vendor strategici hanno sede nell'Unione Europea, mentre una quota residuale, legata a vendor internazionali e a servizi cloud globali, si colloca al di fuori dell'Unione.

Gli elementi chiave della strategia di sostenibilità

La strategia di sostenibilità di GMDE è parte integrante del modello di business dell'Azienda e si fonda su tre pilastri prioritari, integrati nei processi aziendali e nei sistemi di gestione certificati.

Economia circolare: GMDE è impegnata nella progressiva riduzione del proprio impatto ambientale attraverso l'estensione del ciclo di vita degli asset ICT (riparazione, ricondizionamento e riuso delle apparecchiature) la digitalizzazione dei processi interni, l'adozione di energia elettrica interamente certificata da fonti rinnovabili e la selezione di fornitori orientati a pratiche circolari. La sostenibilità costituisce inoltre un elemento di valore della proposta commerciale dell'Azienda: le soluzioni di digitalizzazione GMDE contribuiscono alla dematerializzazione dei processi editoriali e industriali dei propri clienti.

Inclusione e parità di genere: Con la certificazione UNI/PdR 125:2022, GMDE ha formalizzato il proprio impegno verso un ambiente di lavoro inclusivo, non discriminatorio e capace di valorizzare le diversità. La strategia dell'Azienda prevede il monitoraggio continuo degli indicatori di parità, il presidio del divario retributivo di genere e una politica basata su criteri oggettivi, in linea con l'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di trasparenza retributiva.

Benessere e sicurezza dei lavoratori: GMDE tutela la salute, la sicurezza e il benessere del proprio personale attraverso il completo rispetto del D.Lgs. 81/2008, la sorveglianza sanitaria, la formazione continua, l'aggiornamento costante della valutazione dei rischi e l'adozione di misure per il benessere organizzativo, tra cui politiche di flessibilità oraria e smart working.

A sostegno di questa strategia, l'Azienda si avvale di un assetto certificativo ampio (ISO 9001:2015, ISO/IEC 27001:2022, UNI/PdR 125:2022), e di un solido sistema di regole e presidi, che comprende un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, un Codice Etico e una procedura di whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023.

B2 - Pratiche, politiche e iniziative future

C2 - Descrizioni politiche

Cambiamento climatico

Le pratiche di sostenibilità di GMDE in tema di cambiamento climatico si articolano in un insieme di azioni concrete, coerenti con la dimensione e la natura della propria attività:

Riduzione dei consumi energetici: l'azienda adotta sistemi di illuminazione a LED, una gestione automatizzata della climatizzazione e il monitoraggio dei consumi elettrici tramite bollettazione mensile, così da individuare tempestivamente anomalie e opportunità di efficientamento. L'energia elettrica utilizzata è certificata al 100% da fonti rinnovabili con Garanzia d'Origine, il che consente a GMDE di azzerare le emissioni Scope 2 calcolate con metodologia market-based.

Programma interno di sensibilizzazione ambientale: GMDE promuove attività periodiche di informazione e sensibilizzazione rivolte ai propri dipendenti sui temi del risparmio energetico, della raccolta differenziata, della dematerializzazione dei processi e dei comportamenti sostenibili sul luogo di lavoro, finalizzate a diffondere la cultura della sostenibilità all'interno dell'organizzazione.

Rinnovo del parco veicoli: l'azienda persegue una politica di progressiva sostituzione dei veicoli aziendali con modelli a basse o zero emissioni (ibridi, elettrici o plug-in), in coerenza con l'evoluzione del mercato automotive e con gli obiettivi europei di riduzione delle emissioni di CO₂ del settore trasporti.

Mobilità aziendale sostenibile: GMDE ha adottato in modo strutturato politiche di smart working e lavoro ibrido che riducono significativamente gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti; privilegia il ricorso a riunioni in videoconferenza con clienti e fornitori per ridurre le trasferte fisiche; somministra periodicamente un questionario interno sulla mobilità dei dipendenti per monitorare le abitudini di pendolarismo e identificare iniziative di miglioramento.

Coerentemente con le politiche europee di decarbonizzazione del settore trasporti e con gli obiettivi del Green Deal europeo (Regolamento UE 2023/851, che fissa la riduzione del 100% delle emissioni di CO₂ dai nuovi veicoli leggeri immatricolati dal 2035), GMDE si è data il seguente obiettivo di medio periodo, monitorabile: Transizione del parco veicoli aziendale a modelli a zero o basse emissioni - entro il 2030 l'Azienda si pone l'obiettivo di trasformare il 100% della flotta aziendale in veicoli elettrici o ibridi (full electric, plug-in hybrid o hybrid), sostituendo progressivamente i mezzi a motorizzazione tradizionale al termine del loro ciclo di vita o del periodo di noleggio a lungo termine. L'iniziativa contribuirà alla riduzione delle emissioni di gas serra Scope 1 derivanti dalla combustione di carburanti per uso aziendale e delle emissioni Scope 3 legate agli spostamenti dei dipendenti con veicoli aziendali. Il monitoraggio dell'avanzamento dell'obiettivo è effettuato annualmente attraverso il rapporto tra i veicoli a zero/basse emissioni e il numero totale di veicoli della flotta, con riesame periodico nell'ambito del sistema di gestione integrato aziendale.

Il presidio di questi temi è affidato al Responsabile dei Sistemi di Gestione, che coordina trasversalmente i sistemi certificati (ISO 9001, ISO/IEC 27001, UNI/PdR 125), le politiche di efficientamento energetico, mobilità sostenibile e rendicontazione ambientale, riportando direttamente all'Amministratore.

Risorse idriche e marine

In quanto azienda di servizi ICT operante in un'unica sede ad Agrate Brianza (MB), GMDE non svolge processi produttivi industriali né registra consumi idrici significativi oltre il normale uso civile connesso ai servizi e alle aree comuni. L'attività dell'azienda non genera alcun impatto diretto su corpi idrici superficiali, sotterranei o marini. Per queste ragioni, nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza il tema delle risorse idriche e marine è stato valutato come non materiale, e non sono state pertanto definite politiche o iniziative specificamente dedicate. GMDE conferma in ogni caso l'impegno a un uso responsabile della risorsa idrica nell'ambito delle proprie attività di ufficio e a monitorare l'evoluzione del proprio profilo di materialità in occasione dei futuri aggiornamenti del bilancio di sostenibilità.

Biodiversità ed ecosistemi

GMDE opera in un'unica sede situata in un'area urbanizzata a vocazione produttivo-terziaria, priva di processi produttivi e non prossima ad aree naturali protette; l'attività dell'azienda non genera pertanto impatti diretti sugli ecosistemi. Per queste ragioni, nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza il tema della biodiversità e degli ecosistemi è stato valutato come non materiale e non sono previste iniziative o obiettivi specifici. GMDE continuerà a monitorare l'evoluzione del proprio profilo di materialità in occasione dei futuri aggiornamenti del bilancio.

Economia circolare

Il modello di business di GMDE e le pratiche operative aziendali integrano per loro natura i principi dell'economia circolare, attraverso un approccio basato su noleggio, riutilizzo e servitizzazione che riduce il consumo di risorse e prolunga il ciclo di vita dei beni utilizzati:

Servitizzazione dell'offerta commerciale: il modello di business di GMDE si basa prevalentemente sull'erogazione di servizi gestiti, licenze software in modalità SaaS (Software-as-a-Service) e contratti di abbonamento pluriennali ai clienti, anziché sulla vendita di prodotti fisici. Questo approccio consente ai clienti di accedere alle soluzioni tecnologiche senza dover acquistare hardware e licenze dedicate, ottimizzando l'utilizzo delle risorse computazionali condivise (cloud, infrastrutture multi-tenant) e riducendo l'impatto ambientale complessivo del settore.

Noleggio di asset hardware: l'azienda ricorre a contratti di noleggio a lungo termine per le principali categorie di asset (veicoli aziendali, dispositivi informatici, attrezzature), che assicurano la manutenzione professionale dei beni, la sostituzione efficiente al termine del ciclo di vita utile e il corretto reimpiego o smaltimento da parte del fornitore, evitando l'accumulo di asset obsoleti in proprietà aziendale.

Riutilizzo ed estensione del ciclo di vita degli asset ICT: GMDE adotta pratiche di riparazione, ricondizionamento e riuso prolungato delle apparecchiature informatiche interne (PC, notebook, monitor, periferiche), con sostituzione effettuata solo al termine del ciclo di vita utile. Gli apparati dismessi sono conferiti a operatori autorizzati per il recupero dei materiali e il corretto smaltimento dei RAEE.

Dematerializzazione dei processi: l'azienda persegue la progressiva eliminazione del cartaceo nei processi interni e nella comunicazione con clienti e fornitori (fatturazione elettronica, firme digitali, archiviazione documentale in cloud), con riduzione del consumo di carta, toner e materiali di consumo per ufficio.

Impatto positivo della proposta di mercato sui clienti: le soluzioni di digitalizzazione di GMDE contribuiscono a estendere i benefici dell'economia circolare oltre i confini aziendali, supportando la dematerializzazione e l'ottimizzazione dei processi editoriali e industriali dei propri clienti.

Le iniziative future di GMDE in tema di economia circolare:

Estensione del modello di servitizzazione: progressiva conversione di una quota crescente dei contratti con i clienti verso modelli SaaS, abbonamenti pluriennali e servizi gestiti, per accelerare la dematerializzazione lungo le filiere dei clienti; **Strutturazione del ciclo di vita degli asset ICT interni:** formalizzazione di una procedura per la valutazione di riparabilità, ricondizionamento, riassegnazione interna e conferimento a operatori autorizzati per i RAEE; **Criteri di acquisto sostenibile:** introduzione di criteri ESG nella selezione dei fornitori, privilegiando dispositivi con etichette ambientali (EPEAT, ENERGY STAR, TCO Certified) e fornitori con programmi di take-back; **Estensione del noleggio a lungo termine** a ulteriori categorie di asset oltre ai veicoli aziendali (dispositivi informatici, attrezzature ufficio).

Il presidio di questi temi è affidato al Responsabile dei Sistemi di Gestione, che coordina trasversalmente i sistemi certificati (ISO 9001, ISO/IEC 27001, UNI/PdR 125) e le politiche di servitizzazione, noleggio, riutilizzo degli asset ICT e dematerializzazione, riportando direttamente all'Amministratore.

Forza lavoro propria

Le politiche di GMDE relative alla propria forza lavoro si fondano su un piano formativo annuale integrato con l'accesso a corsi in modalità e-learning, sulla formazione obbligatoria in materia di sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008, sulla sorveglianza sanitaria periodica e su un Documento di Valutazione dei Rischi costantemente aggiornato in funzione dei cambiamenti organizzativi. L'Azienda adotta un sistema strutturato di valutazione delle performance basato su criteri oggettivi e una politica di non discriminazione integrata nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato UNI/PdR 125:2022, nel Codice Etico e nella procedura di whistleblowing.

Lavoratori nella catena del valore

Allo stato attuale GMDE non ha adottato pratiche formalizzate specificamente dedicate ai lavoratori della catena di fornitura. Il profilo della supply chain dell'Azienda (quindici fornitori, prevalentemente vendor software internazionali con sede in Italia e nell'Unione Europea e fornitori italiani di servizi e facility) presenta un livello di rischio contenuto, operando in contesti normativi a elevata tutela dei lavoratori. Il Codice Etico richiede ai fornitori il rispetto dei diritti umani e della normativa del lavoro, e il canale di whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023 è accessibile anche ad essi. Tra le iniziative future, l'Azienda ha pianificato la strutturazione di un processo di due diligence etica sui propri fornitori.

Comunità interessate

GMDE riconosce il proprio radicamento nel territorio e sostiene le comunità in cui opera attraverso donazioni ricorrenti ad associazioni ed enti del terzo settore, in coerenza con i valori aziendali di inclusione sociale e solidarietà, nel rispetto del territorio e della normativa locale nel Comune di Agrate Brianza e attraverso relazioni di lungo periodo con clienti, fornitori e partner prevalentemente italiani.

A partire dall'esperienza positiva di sostegno al progetto PizzAut, GMDE intende strutturare nei prossimi esercizi un percorso più organico di impegno verso le comunità interessate, attraverso le seguenti iniziative: Realizzazione di progetti a impatto sociale condiviso con la comunità locale: sviluppo di collaborazioni continuative con realtà del terzo settore del territorio (Brianza e area metropolitana milanese) per la realizzazione di progetti co-creati con la comunità su temi coerenti con i valori aziendali, in particolare: inclusione lavorativa delle persone con disabilità, valorizzazione della neurodiversità, contrasto al digital divide, supporto a iniziative educative e formative per i giovani del territorio. L'obiettivo dell'Azienda è passare da un sostegno occasionale a un modello di partnership strutturate, in cui GMDE contribuisce non solo economicamente ma anche attraverso le proprie competenze tecnologiche (es. donazioni di soluzioni digitali, formazione gratuita, ore di volontariato professionale del personale).

Formalizzazione di una policy di engagement con la comunità: definizione di criteri trasparenti per la selezione delle iniziative da sostenere, dei budget annui dedicati e degli indicatori di impatto da monitorare (numero di beneficiari raggiunti, risorse erogate, ore di volontariato del personale, partnership attivate).

Coinvolgimento attivo dei dipendenti: promozione del coinvolgimento diretto del personale GMDE nelle iniziative supportate, attraverso momenti di volontariato aziendale, partecipazione a eventi delle realtà partner e raccolta delle proposte dei dipendenti in tema di responsabilità sociale.

Il presidio delle iniziative verso le comunità interessate è affidato al Responsabile Comunicazione, che coordina la selezione e l'attivazione delle iniziative di engagement con il territorio (donazioni, sponsorizzazioni, partnership con enti del terzo settore), la comunicazione interna ed esterna sui progetti sostenuti e la rendicontazione dell'impatto generato, riportando direttamente all'Amministratore Unico per le decisioni strategiche e di allocazione di budget.

Consumatori e utilizzatori finali

GMDE opera esclusivamente nel mercato B2B e non intrattiene rapporti diretti con consumatori finali; per questa ragione, nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza il tema è stato valutato come non materiale. La tutela dei dati e la qualità delle soluzioni offerte ai clienti restano in ogni caso presidiate dalle certificazioni ISO/IEC 27001:2022 e ISO 9001:2015. Non sono al momento previste iniziative o obiettivi specifici; l'Azienda continuerà a monitorare l'evoluzione del proprio profilo di materialità nei prossimi bilanci.

Condotta dell'impresa

Le pratiche e politiche di sostenibilità di GMDE in tema di condotta dell'impresa sono formalizzate in un sistema integrato di compliance e prevenzione che include:

Codice Etico: documento approvato dalla Direzione che definisce i valori, i principi di condotta e gli standard comportamentali a cui sono tenuti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori e tutti i soggetti che operano nell'interesse o per conto di GMDE. Il Codice Etico disciplina temi quali integrità professionale, trasparenza, lotta alla corruzione attiva e passiva, conflitti di interesse, riservatezza, tutela dei dati personali, rispetto della concorrenza, equa gestione delle relazioni con i fornitori e con i clienti. Il Codice Etico è reso pubblicamente accessibile attraverso la pubblicazione sul sito aziendale, a garanzia della trasparenza verso tutti gli stakeholder.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001: adottato per prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto (reati contro la pubblica amministrazione, societari, di corruzione tra privati, ambientali, informatici, in materia di salute e sicurezza, ecc.). Il Modello individua le aree di rischio, i protocolli operativi di prevenzione, le procedure di controllo e il sistema disciplinare per le violazioni ed è vigilato da un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomia e indipendenza.

Canale di whistleblowing attivo: piattaforma informatica dedicata (segnalazioniodv.gmde.it) con crittografia, gestione anonima e rilascio di un codice univoco di tracciamento (KEY CODE), accessibile a dipendenti, ex dipendenti, candidati, soci, clienti, fornitori e qualsiasi altro stakeholder.

Procedura Whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023: pubblicata sul sito aziendale, recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 e disciplina le modalità di gestione delle segnalazioni di illeciti, violazioni del Modello 231, del Codice Etico, di leggi e regolamenti. Garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, il divieto assoluto di ritorsioni, la presa in carico entro 7 giorni e il riscontro entro 3 mesi da parte del Responsabile della gestione delle segnalazioni. Questo insieme di strumenti costituisce il presidio strutturato della condotta dell'impresa in materia di etica, trasparenza, lotta alla corruzione e gestione delle relazioni con i fornitori.

A partire dal sistema di compliance già consolidato (MOG 231, Codice Etico, OdV e procedura whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023), GMDE ha definito due iniziative di miglioramento da sviluppare nei prossimi esercizi:

1. **Formazione anticorruzione annuale obbligatoria** — strutturazione di un programma di formazione obbligatoria periodica in materia di anticorruzione, etica aziendale e conformità al MOG 231, rivolto a tutti i dipendenti e collaboratori, con particolare focus sulle figure operanti in aree a rischio (commerciale, acquisti, amministrazione, direzione). Il programma prevede moduli annuali con verifica dell'apprendimento, tracciamento individuale della partecipazione e aggiornamenti periodici sui contenuti normativi (D.Lgs. 231/2001, L. 190/2012, ISO 37001, codici di autodisciplina). L'obiettivo dell'Azienda è diffondere capillarmente la cultura della legalità e prevenire i rischi di corruzione attiva e passiva nei rapporti con clienti, fornitori e pubblica amministrazione.
2. **Estensione dei controlli etici alla catena di fornitura** — strutturazione di un processo di due diligence etica e di sostenibilità sui fornitori, in particolare su quelli strategici, attraverso: l'aggiornamento dei contratti con clausole di adesione al Codice Etico e di rispetto degli standard ESG; la somministrazione di un questionario di autovalutazione ESG ai nuovi fornitori in fase di qualifica; il monitoraggio periodico dei fornitori strategici esistenti sui temi di lotta alla corruzione, rispetto dei diritti umani, salute e sicurezza, sostenibilità ambientale. L'obiettivo è garantire la coerenza dei comportamenti etici lungo l'intera filiera e mitigare i rischi reputazionali e di compliance derivanti da terze parti.

Il presidio della condotta dell'impresa è affidato al Presidente dell'Organismo di Vigilanza (OdV), nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'OdV opera con piena autonomia e indipendenza rispetto agli organi di gestione e vigila sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico aziendale. Il Presidente dell'OdV è altresì responsabile della gestione del canale di whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023, della presa in carico delle segnalazioni ricevute, della conduzione delle istruttorie e del riscontro al segnalante nei termini di legge (avviso di ricevimento entro 7 giorni, esito entro 3 mesi). Riporta periodicamente all'Amministratore Unico l'esito delle attività di vigilanza, le criticità riscontrate e le proposte di aggiornamento del Modello e delle procedure correlate.

Analisi di rilevanza

Per orientare in modo consapevole le proprie scelte strategiche, GMDE ha condotto un'analisi di doppia rilevanza in linea con i principi degli ESRS, con l'obiettivo di mettere a fuoco i temi di sostenibilità che incidono maggiormente su ambiente e persone e che possono generare effetti significativi anche sul piano finanziario.

Il percorso si articola in tre momenti chiave: comprensione del contesto, identificazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) e valutazione e determinazione della materialità.

Nella fase di comprensione del contesto, la definizione di una prima lista di temi potenzialmente rilevanti è avvenuta a partire dal settore di appartenenza e dal codice ATECO, integrando queste informazioni con un'ampia base documentale: quadro normativo e legale, documenti pubblici, articoli di settore e di stampa, benchmark specifici, trend di sostenibilità, pubblicazioni scientifiche e standard settoriali del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). A ciò si affianca il contributo diretto dei principali portatori di interesse, le cui aspettative sono state raccolte e analizzate per arricchire la definizione delle priorità.

La fase di identificazione degli IRO ha consentito di mappare un ventaglio ampio di impatti, rischi e opportunità legati al settore in cui l'Azienda opera, facendo riferimento sia a fonti interne sia a fonti esterne. Ogni elemento è stato poi collegato alle tematiche di sostenibilità previste dall'ESRS 1, garantendo coerenza con il framework europeo e una copertura completa delle dimensioni ambientali, sociali e di governance.

Nella fase di valutazione e determinazione degli IRO, i temi individuati sono stati calati nel contesto aziendale specifico, valutandone la rilevanza sotto il profilo dell'impatto e della significatività finanziaria. In linea con gli ESRS, sono state definite soglie quantitative e qualitative per assegnare un livello di priorità a ciascun tema. La rilevanza degli impatti è stata analizzata considerando scala, portata, carattere irrimediabile e probabilità di accadimento, combinati in una media ponderata che ha permesso di posizionare i temi lungo una scala di rilevanza. La rilevanza finanziaria è stata valutata in base alla probabilità che l'evento si verifichi e all'entità degli effetti potenziali nel breve, medio e lungo termine.

Per dare pieno spazio alla voce degli stakeholder, GMDE ha somministrato un questionario ai principali gruppi di interesse, raccogliendo percezioni e priorità sui diversi temi di sostenibilità. L'analisi di doppia rilevanza è gestita dall'Azienda come un processo vivo e continuo: GMDE monitora l'evoluzione del contesto normativo, dei mercati e delle aspettative degli stakeholder, aggiornando periodicamente i temi materiali e le relative priorità per mantenere allineati strategia, modello di business e impegni di sostenibilità.

Tema materiale: Energia		SDGs:  	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Riduzione delle emissioni di CO2eq tramite investimenti in tecnologie più efficienti, l'ottimizzazione dei processi produttivi e l'utilizzo di energia rinnovabile	Emissioni di gas ad effetto serra legate all'uso e/o produzione di energia da fonti fossili	Riduzione dei costi operativi e delle spese energetiche	Obsolescenza delle tecnologie e infrastrutture legate alla produzione di energia da combustibili fossili a causa della transizione verso fonti rinnovabili

Tabella - Tema materiale - Energia

Tema materiale: Accesso a informazioni (di qualità)	SDGs: 
---	--

Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Riduzione dell'impatto ambientale lungo il ciclo di vita di prodotti/servizi grazie alla divulgazione di informazioni chiare e trasparenti sulle pratiche ambientali aziendali	Danni alla salute e all'ambiente a causa della divulgazione delle informazioni imprecise o incomplete	Fidelizzazione dei clienti grazie all'accesso a informazioni trasparenti e accurate	Rischio di perdita di credibilità per la mancanza di accesso a informazioni di qualità

Tabella - Tema materiale - Accesso a informazioni (di qualità)

Tema materiale: Riservatezza		SDGs: 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Riduzione del consumo di risorse legato all'archiviazione e alla gestione delle informazioni	Aumento dell'uso di risorse energetiche e dell'impatto ambientale legati ai server e alle infrastrutture IT	Accesso a nuovi mercati e clienti che apprezzano la sicurezza e la protezione dei dati	Rischio di sanzioni legali a causa della violazione delle normative sulla riservatezza dei dati

Tabella - Tema materiale - Riservatezza

Tema materiale: Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore		SDGs: 8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIRIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Maggiore equità e inclusione, migliore benessere lavorativo e riduzione delle disuguaglianze di genere	Impatti negativi sulla motivazione e produttività dei dipendenti dovuti alla discriminazione di genere	Migliore attrazione e ritenzione dei talenti grazie alla promozione della parità di genere sul lavoro Aumento della competitività dovuto ad un ambiente di lavoro equo e inclusivo	Danno reputazionale con conseguente ridotta capacità di attrarre talenti e investitori sensibili alla diversità e all'inclusione

Tabella - Tema materiale - Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore

Tema materiale: Salari adeguati		SDGs: 8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA 10 RIRIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi

Miglioramento del benessere e della qualità della vita grazie a salari adeguati	Peggioramento del benessere sociale e delle condizioni di vita a causa di povertà lavorativa	Maggiore fidelizzazione dei dipendenti e riduzione dei costi di turnover grazie all'offerta di salari adeguati	Danni reputazionali connessi a salari non adeguati
---	--	--	--

Tabella - Tema materiale - Salari adeguati

Tema materiale: Libertà di espressione		SDGs:   	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Promozione di un dialogo aperto con le comunità locali	Soppressione delle opinioni delle comunità locali	Miglioramento della reputazione aziendale	Danno reputazionale e conseguenti perdite finanziarie legate al mancato rispetto della libertà di espressione

Tabella - Tema materiale - Libertà di espressione

Tema materiale: Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori		SDGs:  	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Rafforzamento della coesione interna e del benessere lavorativo dovuti all'aumento del coinvolgimento dei lavoratori	Esclusione e demotivazione dei lavoratori per la loro esclusione nei processi di decisione aziendali	Riduzione dei conflitti interni e conseguente maggiore efficienza operativa	Conflitti sindacali

Tabella - Tema materiale - Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori

Tema materiale: Equilibrio tra vita professionale e vita privata		SDGs:  	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Riduzione del rischio di burnout e miglioramento della qualità della vita grazie ad un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata	Contribuzione a livelli elevanti di stress, esaurimento e burn out tra i lavoratori dovuti alla mancanza di equilibrio tra vita professionale e vita privata	Aumento della produttività e riduzione del turnover del personale grazie ad un buono equilibrio tra vita professionale e vita privata	Aumento delle assenze per malattia dovuto alla mancanza di equilibrio tra lavoro e vita privata

Tabella - Tema materiale - Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Tema materiale: Diversità		SDGs:  	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Maggiore varietà di prospettive e idee innovative grazie ad una forza lavoro diversificata	Discriminazione e riduzione delle opportunità per i gruppi sottorappresentati	Maggiore resilienza e capacità di adattamento ai cambiamenti di mercato grazie a una forza lavoro diversificata	Perdita di talenti e riduzione della competitività aziendale dovute alla mancanza di politiche di diversità

Tabella - Tema materiale - Diversità

Tema materiale: Formazione e sviluppo delle competenze		SDGs:  	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Sviluppo personale e professionale e miglioramento della carriera dei dipendenti	Limitazione della crescita professionale e della capacità di adattarsi a nuovi ruoli e tecnologie a causa di una mancata formazione	Miglioramento della produttività e riduzione degli errori operativi Migliore adattabilità dei dipendenti ai cambiamenti tecnologici e di mercato	Aumento dei costi di turnover dovuti alla perdita di talenti qualificati

Tabella - Tema materiale - Formazione e sviluppo delle competenze

Tema materiale: Incidenti		SDGs: 	
Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Equità e meritocrazia nell'ambiente lavorativo grazie all'assenza di episodi corruttivi Promozione di un ambiente di lavoro sicuro ed equo grazie all'assenza di episodi corruttivi	Disparità salariali e gestione iniqua delle opportunità di carriera dovuti a episodi di corruzione	Differenziazione competitiva grazie all'essere riconosciuti come un'azienda etica Riduzione dei rischi operativi e legali	Danno alla reputazione in seguito a incidenti di corruzione

Tabella - Tema materiale - Incidenti

Tema materiale: Prevenzione e individuazione compresa la formazione		SDGs: 	
---	--	--	--

Impatto su Ambiente e Persone		R/O Finanziari	
Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Rafforzamento delle relazioni con i fornitori grazie all'implementazione di pratiche di gestione e prevenzione della corruzione	Episodi di favoritismo e/o discriminazione Violazione dei diritti dei lavoratori a causa di pratiche di corruzione	Miglioramento della reputazione aziendale grazie a pratiche di prevenzione, individuazione e formazione sulla corruzione attiva e passiva	Rischio di sanzione legale legato ad episodi di corruzione

Tabella - Tema materiale - Prevenzione e individuazione compresa la formazione

Tema materiale: Comunità interessate

SDGs: 1, 10, 11, 17

Impatto su Ambiente e Persone

R/O Finanziari

Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Miglioramento del benessere sociale e sviluppo del territorio grazie a donazioni, partnership con il terzo settore e iniziative di inclusione (es. progetto PizzAut)	Rischio di impatti reputazionali in caso di disimpegno improvviso dal territorio o di iniziative percepite come non coerenti con i valori dichiarati	Rafforzamento della reputazione aziendale e maggiore attrattività per talenti e clienti sensibili ai temi sociali	Danno reputazionale in caso di scarsa coerenza tra impegni dichiarati e azioni concrete

Tabella - Tema materiale - Comunità interessate

Tema materiale: Lavoratori nella catena del valore

SDGs: 8, 10, 17

Impatto su Ambiente e Persone

R/O Finanziari

Positivo	Negativo	Opportunità	Rischi
Diffusione di standard etici e di tutela dei diritti dei lavoratori lungo la filiera, tramite Codice Etico e canale di whistleblowing estesi ai fornitori	Rischio contenuto, ma non nullo, di violazioni dei diritti dei lavoratori presso fornitori terzi non adeguatamente monitorati	Rafforzamento delle relazioni di fornitura di lungo periodo grazie a una due diligence etica strutturata sui fornitori	Danno reputazionale e legale in caso di violazioni non rilevate lungo la catena di fornitura

Tabella - Tema materiale - Lavoratori nella catena del valore

Esito dell'analisi di rilevanza — quadro di sintesi

La tabella seguente riepiloga, per ciascun tema esaminato nell'ambito dell'analisi di doppia rilevanza, l'esito riportato nel documento. Le card IRO di “Comunità interessate” e “Lavoratori nella catena del valore” sono state aggiunte in sede di revisione per allinearle al trattamento già riservato loro nel resto del documento (iniziative, politiche e impegni futuri già descritti nelle rispettive sezioni).

Tema	Esito	Evidenza / Nota
Energia	Materiale	Card IRO dedicata — approfondito in B3
Accesso a informazioni (di qualità)	Materiale	Card IRO dedicata
Riservatezza	Materiale	Card IRO dedicata — collegato a ISO/IEC 27001
Parità di genere e parità di retribuzione	Materiale	Card IRO dedicata — approfondito in B10/C6
Salari adeguati	Materiale	Card IRO dedicata — approfondito in B10
Libertà di espressione	Materiale	Card IRO dedicata
Libertà di associazione e partecipazione dei lavoratori	Materiale	Card IRO dedicata
Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Materiale	Card IRO dedicata
Diversità	Materiale	Card IRO dedicata
Formazione e sviluppo delle competenze	Materiale	Card IRO dedicata — approfondito in B10
Incidenti	Materiale	Card IRO dedicata — approfondito in B11
Prevenzione e individuazione corruzione, compresa la formazione	Materiale	Card IRO dedicata — approfondito in B11/C8
Risorse idriche e marine	Non materiale	Dichiarato esplicitamente in B6: nessun consumo idrico significativo oltre l'uso civile
Biodiversità ed ecosistemi	Non materiale	Dichiarato esplicitamente: sede in area urbanizzata, nessun impatto diretto
Consumatori e utilizzatori finali	Non materiale	Dichiarato esplicitamente: mercato esclusivamente B2B
Comunità interessate	Materiale	Card IRO aggiunta in sede di revisione — coerente con donazioni, progetto PizzAut e iniziative future strutturate
Lavoratori nella catena del valore	Materiale (impatto contenuto)	Card IRO aggiunta in sede di revisione — coerente con Codice Etico esteso ai fornitori e due diligence etica pianificata

GMDE srl

Bilancio di Sostenibilità

Informazioni ambientali

- Cambiamento climatico
- Risorse idriche
- Uso delle risorse ed economia circolare

Informazioni Ambientali



Temi materiali: Energia

Cambiamento climatico



B3 - Energia ed emissioni gas serra

La configurazione degli edifici aziendali incide in modo diretto sul profilo energetico complessivo dell’organizzazione. Ogni struttura, con le sue caratteristiche e prestazioni, contribuisce a definire il modo in cui l’energia viene utilizzata nei diversi contesti operativi. Per offrire una visione chiara del patrimonio immobiliare, è stata realizzata una ricognizione delle sedi aziendali, riportando le informazioni disponibili sulla loro prestazione energetica. Questo consente di leggere in modo immediato come sono distribuiti gli edifici e quali livelli energetici li caratterizzano.

La tabella seguente raccoglie l’elenco delle strutture aziendali insieme ai relativi indicatori energetici.

Nome Sede	Metratura edificio	Prestazione energetica (kWh/m^2)	Classe energetica
GMDE	276,76	515,97	E

Tabella: Prestazione energetica degli edifici

Il riscaldamento e il raffrescamento della sede sono garantiti da impianti elettrici: i relativi consumi sono pertanto interamente ricompresi nella voce “Elettricità” riportata nella tabella dei consumi energetici, senza ulteriori vettori energetici da rendicontare separatamente.

La misurazione dei consumi energetici rappresenta un elemento essenziale per descrivere il profilo energetico dell’organizzazione e per comprendere in che modo le diverse fonti vengono utilizzate nelle attività aziendali. Per garantire una visione completa e trasparente, sono stati rilevati i consumi suddividendoli per tipologia di fonte e per vettore energetico. La struttura della rilevazione consente di evidenziare il contributo delle diverse forme di energia e di offrire un quadro chiaro dell’uso complessivo delle risorse energetiche. La tabella riportata di seguito presenta il dettaglio dei consumi in MWh con indicazione puntuale dei relativi vettori energetici.

Consumo di energia in MWh	Fonte di energia	Dettaglio	Quantità (MWh)
Consumo energia da fonti non rinnovabili	Elettricità, vapore, calore, raffreddamento da fonti NON RINNOVABILI (senza certificato d'origine)	Elettricità	0
	Combustibili fossili direttamente consumati	Benzina	54,94
Totale Energia da fonti non rinnovabili			54,94
Consumo energia da fonti rinnovabili	Elettricità, vapore, calore, raffreddamento da fonti RINNOVABILI (con certificato d'origine)	Elettricità	41,4
Totale Energia da fonti rinnovabili			41,4

Tabella: Consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili in MWh, in dettaglio

GMDE srl quantifica le proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG) in linea con lo standard internazionale GHG Protocol, adottando un approccio basato sui principi di rilevanza, completezza, coerenza, trasparenza e accuratezza.

L’inventario delle emissioni include tutte le attività, i siti e le unità operative rilevanti, come da perimetro di rendicontazione del presente rapporto.

Le emissioni sono classificate secondo le tre categorie previste dal GHG Protocol, nel presente documento vengono considerate le seguenti emissioni:

- scope 1:** emissioni dirette da fonti di proprietà o sotto il controllo dell’azienda;
- scope 2:** emissioni indirette derivanti dalla generazione di energia acquistata e consumata;
- scope 3:** altre emissioni indirette che si verificano lungo la catena del valore dell’impresa: spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

Per le emissioni energetiche di Scope 2, il calcolo viene effettuato attraverso i seguenti metodi:

- Location-based:** utilizza i **fattori di emissione** relativi alla produzione e al consumo di energia elettrica nell’area geografica di riferimento. I fattori riflettono il mix energetico nazionale (carbone, gas naturale, rinnovabili, ecc.) e sono generalmente forniti da autorità nazionali o enti tecnici.
- Market-based:** si basa sulle **specifiche scelte contrattuali** dell’azienda per l’approvvigionamento di energia, incluse eventuali forniture da fonti rinnovabili o l’acquisto di certificati di garanzia di origine. Questo metodo consente di misurare in modo puntuale l’impatto delle decisioni aziendali in termini di emissioni GHG

Le emissioni di Scope 3 rendicontate includono le categorie: spostamenti casa-lavoro dei dipendenti.

In relazione al **pendolarismo dei dipendenti**, è stato somministrato un questionario finalizzato a raccogliere informazioni sulla distanza percorsa tra abitazione e luogo di lavoro e sul principale mezzo di trasporto utilizzato. Sulla base delle risposte fornite, sono state stimate le emissioni associate agli spostamenti casa-lavoro.

Le emissioni sono calcolate sulla base di fattori di emissione riconosciuti a livello nazionale o internazionale e sono rendicontate distintamente per categoria.

Emissioni di gas effetto serra per categoria		
Ambito di Emissione	Categoria	Emissioni di GHG tCO2eq
Scope 1	Combustione mobile	12,063
Scope 2	Energia elettrica acquistata <i>Location based</i>	9,783
Scope 3	Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti	22,946
Totale <i>Location-Based</i>		44,79
Totale <i>Market-Based</i>		35,01

Tabella: Emissioni di GHG suddivisi per scope, categorie e per approccio Location-based e Market-based

Emissioni GHG per Scope (tCO2eq)		
Scope	Emissioni (tCO2eq)	Incidenza %
scope1	12,063	26,9%
scope2 Location Based	9,783	21,8%
scope3	22,946	51,2%
Totale	44,792	100%

Emissioni GHG per Metodo (KgCO2eq)	
Metodo	Emissioni (KgCO2eq)
Location based	9782,82
Market based	0

La definizione di una strategia di mitigazione consente di descrivere con chiarezza il percorso intrapreso dall’organizzazione sul fronte climatico. Pur non avendo formalizzato target quantitativi puntuali per il periodo intermedio, l'impresa ha definito un piano di azione programmatico. Di seguito vengono riportate le misure e le soluzioni previste nei diversi ambiti emissivi (Scope 1 e Scope 2) per avviare il percorso di riduzione dell'intensità delle emissioni di gas serra.

Oltre ai **target intermedi**, l’organizzazione definisce anche **obiettivi di lungo periodo** che delineano la traiettoria complessiva di riduzione delle emissioni.

L’anno base permette di mantenere un riferimento costante nel tempo, mentre il **target finale** rappresenta il traguardo verso cui convergono le azioni previste nei diversi ambiti emissivi.

La tabella seguente riporta gli obiettivi finali associati agli ambiti considerati, includendo l’anno di partenza, i valori emissivi iniziali, l’anno previsto per il raggiungimento del target e la riduzione percentuale attesa, insieme alla stima delle emissioni nell’anno di riferimento.

Obiettivi di riduzione Target Finale					
Ambito	Anno base	Emissioni tCO2eq Anno Base	Anno target finale	Obiettivo Riduzione (%) target finale	Emissioni tCO2eq nell'anno target finale
Scope 1 — combustione mobile (parco veicoli) · anno base 2025		12,06	2030	92,5%	0,90
Scope 2 — energia elettrica (market-based) · anno base 2025		0	2030	mantenimento 0%	0
Nota — <i>il target sullo Scope 1 presuppone il completamento, entro il 2030, della transizione della flotta aziendale verso un mix di veicoli full-electric e ibridi, come da obiettivo dichiarato in B2. Il target sullo Scope 2 conferma il mantenimento dell'approvvigionamento di energia elettrica al 100% da fonti rinnovabili con Garanzia d'Origine (market-based), già raggiunto nell'anno base.</i>					

Tabella: Obiettivi di riduzione Target finale

Risorse idriche



B6 - Acqua

GMDE srl monitora il consumo di risorse idriche presso le proprie sedi operative, con l’obiettivo di garantire un utilizzo responsabile dell’acqua e di valutare eventuali impatti ambientali associati.

La tabella seguente riporta il volume annuo di prelievo idrico (espresso in metri cubi) e l’eventuale prelievo in aree soggette a stress idrico, secondo le definizioni riconosciute a livello internazionale.

Prelievi idrici	Valore	Unità di misura
Totale annuo	0	m3/anno
di cui aree ad elevato stress idrico	0	m3/anno

Tabella: Prelievi idrici

Uso delle risorse ed economia circolare



B7 - Uso delle risorse, economia circolare

L'azienda adotta un approccio integrato e strategico per applicare i principi dell'economia circolare, dimostrando un impegno concreto verso la sostenibilità e l'innovazione nella gestione delle risorse. In primo luogo, il principio di eliminare i rifiuti e l'inquinamento è perseguito attraverso la dematerializzazione dei processi aziendali. Questo si traduce nell'adozione di pratiche come la fatturazione elettronica, le firme digitali e l'archiviazione in cloud, che riducono significativamente l'uso di carta e toner. Inoltre, l'azienda utilizza esclusivamente energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, garantendo un'impronta di carbonio nulla nell'ambito dello Scope 2 market-based, e promuove la raccolta differenziata dei rifiuti urbani assimilabili, conferendo i RAEE a operatori autorizzati. Per quanto riguarda il principio della valorizzazione dei prodotti e dei materiali lungo il ciclo di vita, l'azienda implementa una strategia di servitizzazione dell'offerta. Attraverso soluzioni come Software as a Service (SaaS) e servizi gestiti su infrastrutture cloud condivise, l'azienda mantiene i prodotti e i materiali al massimo del loro valore. Inoltre, la scelta del noleggio a lungo termine per la maggior parte degli asset aziendali, come veicoli e dispositivi IT, consente una manutenzione professionale e un corretto reimpiego a fine vita da parte del fornitore. Gli asset ICT di proprietà sono sottoposti a processi di riparazione, ricondizionamento e riassegnazione interna prima della dismissione, assicurando un conferimento responsabile ai RAEE. Attraverso queste pratiche, l'azienda non solo riduce l'impatto ambientale, ma contribuisce anche alla rigenerazione della natura, promuovendo un modello di business sostenibile e responsabile. L'approccio adottato dimostra come l'integrazione dei principi dell'economia circolare possa tradursi in vantaggi tangibili, sia per l'ambiente che per l'efficienza operativa dell'azienda stessa.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, GMDE srl ha prodotto esclusivamente rifiuti **assimilabili a quelli urbani/domestici**, generati dalle normali attività d'ufficio (es. carta, plastica, imballaggi, rifiuti organici). Non essendo coinvolta in processi produttivi industriali o attività che generano rifiuti speciali, pericolosi o radioattivi, l'azienda **non è tenuta alla rendicontazione dettagliata dei flussi di rifiuti** secondo la suddivisione richiesta per le organizzazioni con impatti ambientali più rilevanti.

In ogni caso, GMDE srl adotta misure per la corretta raccolta differenziata e promuove comportamenti virtuosi tra i dipendenti, in linea con i principi di sostenibilità ambientale e riduzione dell'impatto.

GMDE srl

Bilancio di Sostenibilità

Informazioni sociali

- Forza lavoro
- Politiche e procedure
- Salute e sicurezza
- Contrattazione e formazione

Informazioni sociali



Temi materiali: Accesso a informazioni (di qualità), Riservatezza, Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, Salari adeguati, Libertà di espressione, Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, Equilibrio tra vita professionale e vita privata, Diversità, Formazione e sviluppo delle competenze

Certificazioni:UNI EN ISO 27001 (Sicurezza delle Informazioni), UNI/PdR 125:2022 (Parità di genere)

Composizione per genere		
Genere	Numero dipendenti	Incidenza %
Donna	13	33,3%
Uomo	25	64,1%
Altr*	1	2,6%
Totale	39	100%

Numero dipendenti

Tot:

39

Uomo:

25

Donna:

13

Altr*:

1

Composizione per categoria

Categoria	Numero dipendenti	Incidenza %
Dirigenti	0	0%
Manager	0	0%
Impiegati	39	100%
Operai	0	0%
Totale	39	100%

Forza lavoro



B8 - Caratteristiche generali

GMDE srl analizza la composizione della propria forza lavoro con un focus specifico sulla parità di genere, sull'inclusione e sulla trasparenza delle informazioni occupazionali.

La tabella seguente fornisce una panoramica dettagliata del numero di dipendenti suddivisi per genere, in base alle informazioni comunicate volontariamente dai lavoratori, e per tipologia contrattuale (tempo determinato e indeterminato), durata (full-time e part-time) e categoria professionale (dirigenti, quadri, impiegati, operai). Questa rendicontazione consente di valutare la distribuzione interna delle risorse umane, supportando l'azienda nella definizione di politiche attive per l'equità, la valorizzazione delle diversità e lo sviluppo del capitale umano.

Numero di dipendenti per tipologia di contratto, per genere e inquadramento	Donne (Nr.)	Uomini (Nr.)	ALTR* (Nr.)	Non comunicato (Nr.)	Totale (Nr.)
Dirigenti	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0
Impiegati	13	25	1	0	39
Operai	0	0	0	0	0
Totale dipendenti	13	25	1	0	39

Di cui a tempo Indeterminato	Donne (Nr.)	Uomini (Nr.)	ALTR* (Nr.)	Non comunicato (Nr.)	Totale (Nr.)
Dirigenti	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0
Impiegati	12	24	0	0	36
Operai	0	0	0	0	0
Totale dipendenti a tempo indeterminato	12	24	0	0	36

Di cui a tempo Determinato	Donne (Nr.)	Uomini (Nr.)	ALTR* (Nr.)	Non comunicato (Nr.)	Totale (Nr.)
Dirigenti	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0
Impiegati	1	1	1	0	3
Operai	0	0	0	0	0
Totale dipendenti a tempo determinato	1	1	1	0	3

Di cui Full-Time	Donne (Nr.)	Uomini (Nr.)	ALTR* (Nr.)	Non comunicato (Nr.)	Totale (Nr.)
Dirigenti	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0
Impiegati	13	25	1	0	39
Operai	0	0	0	0	0
Totale dipendenti Full-time	13	25	1	0	39

Di cui Part-Time	Donne (Nr.)	Uomini (Nr.)	ALTR* (Nr.)	Non comunicato (Nr.)	Totale (Nr.)
Dirigenti	0	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0	0
Impiegati	0	0	0	0	0
Operai	0	0	0	0	0
Totale dipendenti Part-Time	0	0	0	0	0

Tabella: Numero di dipendenti suddivisi per genere e categoria contrattuale

Nel contesto del nostro bilancio di sostenibilità, la forza lavoro dell'azienda è composta complessivamente da 39 dipendenti attivi. La distribuzione di genere tra i dipendenti vede la presenza di 13 donne, 25 uomini e 1 persona classificata come "altro", senza alcun dato non comunicato. Questo quadro riflette una predominanza maschile, sebbene si evidenzia una partecipazione significativa delle donne, specialmente nella categoria degli impiegati, che rappresentano l'unica categoria professionale attualmente presente in azienda. Non si registrano, infatti, dirigenti, quadri o operai nel nostro organico. Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, la maggior parte dei nostri dipendenti, pari a 36 persone, è assunta con un contratto a tempo indeterminato, suddivisi in 12 donne e 24 uomini. In aggiunta, 3 dipendenti sono assunti con contratti a tempo determinato, comprendendo 1 donna, 1 uomo e 1 persona classificata come "altro". È importante sottolineare che l'intera forza lavoro è impiegata a tempo pieno, senza alcun contratto part-time. Questa composizione della forza lavoro riflette l'impegno dell'azienda a mantenere un ambiente di lavoro stabile e inclusivo, garantendo opportunità di impiego continuativo e a tempo pieno per tutti i dipendenti. L'azienda rimane focalizzata sul monitoraggio e sull'ottimizzazione della propria struttura occupazionale, con l'obiettivo di promuovere l'equilibrio di genere e la diversità all'interno del proprio personale.

La forza lavoro esterna contribuisce in modo significativo al funzionamento dell'organizzazione, integrando competenze e professionalità che supportano le attività quotidiane. La tabella seguente offre una panoramica della sua composizione, distinguendo tra collaboratori autonomi e lavoratori interinali, e permettendo così di cogliere la varietà di forme contrattuali che affiancano il personale interno.

Composizione forza lavoro esterna	Totale (Nr.)
Lavoratori in p.iva (che lavorano solo per l'azienda)	10
Lavoratori interinali	0

Tabella: Composizione forza lavoro esterna

Politiche e procedure



C6 - Politiche e processi sui diritti umani

L'azienda è fortemente impegnata nel promuovere e garantire il rispetto dei diritti dei propri lavoratori attraverso l'implementazione di politiche e procedure rigorose. Per quanto riguarda la dimensione della parità di trattamento e di opportunità per tutti, l'azienda ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato UNI/PdR 125:2022. Questo sistema formalizza l'impegno aziendale nel rispettare il principio di parità retributiva tra donne e uomini per lavori di pari valore, in conformità con l'art. 157 del TFUE, la Direttiva UE 2023/970 e il D.Lgs. 198/2006. La politica retributiva dell'azienda si basa su criteri oggettivi e misurabili, quali mansione, inquadramento contrattuale, esperienza, responsabilità e competenze, escludendo qualsiasi differenziazione basata sul genere. A supporto di questa politica, l'azienda mantiene la certificazione UNI/PdR 125:2022 attraverso audit annuali di sorveglianza e monitora annualmente il Gender Pay Gap, attualmente al 4,46%, ben al di sotto della media nazionale del settore terziario. Inoltre, vengono effettuate verifiche periodiche delle progressioni retributive e di carriera per individuare e correggere eventuali divari ingiustificati, mentre un canale di whistleblowing è attivo per la segnalazione di episodi di discriminazione retributiva. In merito alle condizioni di lavoro, con particolare attenzione alla salute e sicurezza, l'azienda ha implementato un sistema di gestione conforme al D.Lgs. 81/2008. Questo sistema include un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che viene aggiornato in base ai cambiamenti organizzativi e tecnologici, una sorveglianza sanitaria periodica del personale e una formazione obbligatoria continua per tutti i ruoli previsti dalla normativa, tra cui lavoratori, preposti, dirigenti, RLS, addetti antincendio e primo soccorso. Il sistema è integrato con il Codice Etico aziendale e prevede una procedura di whistleblowing per la segnalazione di eventuali criticità. L'azienda si impegna nell'aggiornamento annuale del DVR, nel mantenimento della sorveglianza sanitaria attiva e nell'erogazione periodica di tutta la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e dagli Accordi Stato-Regioni. Un canale di whistleblowing è altresì disponibile per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti.

C7 - Gravi incidenti negativi sui diritti umani

Nel periodo di rendicontazione, dalle verifiche effettuate non emergono episodi di violazione dei diritti umani per i quali l’organizzazione sia stata ritenuta responsabile, né all’interno delle proprie attività né lungo la catena di fornitura. Di conseguenza, non si registrano casi che abbiano comportato provvedimenti definitivi o l’erogazione di risarcimenti a carico dell’impresa in relazione ai temi analizzati.

Questa dichiarazione riflette le informazioni disponibili e le attività di controllo svolte, coerentemente con le pratiche adottate nella gestione dei rapporti interni e con i partner della catena del valore.

Salute e sicurezza



B9 - Salute e sicurezza

Nel contesto delle attività aziendali, la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano una priorità fondamentale, riflettendo l'impegno costante verso la tutela del benessere dei dipendenti e la creazione di un ambiente lavorativo sicuro e protetto. I principali indicatori di performance relativi alla salute e sicurezza sul lavoro per il periodo di riferimento evidenziano risultati particolarmente positivi. Non si sono verificati decessi legati a infortuni o malattie, né sono stati registrati casi di malattia professionale. Inoltre, il tasso di infortuni registrabili è pari a zero, indicando l'assenza di incidenti sul lavoro che abbiano richiesto l'intervento di assistenza medica o abbiano comportato giorni di assenza. In linea con questi dati, il totale delle giornate perse a causa di malattie o infortuni è anch'esso pari a zero, confermando l'efficacia delle misure di prevenzione e protezione adottate. Questi risultati testimoniano l'importanza delle politiche aziendali orientate alla prevenzione e alla formazione continua, che hanno contribuito a mantenere un ambiente di lavoro sicuro e privo di eventi avversi.

KPI Salute e Sicurezza	Totale (Nr.)
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0
Numero casi di malattia professionale	0
Numero di giornate perse a causa di infortuni e/o malattie professionali	0
Numero di decessi dovuti a infortuni e malattie professionali	0

Tabella: Infortuni e malattie professionali

Contrattazione e formazione



B10 - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Nel contesto del nostro impegno verso una gestione sostenibile e responsabile del personale, la contrattazione collettiva rappresenta un elemento fondamentale del nostro sistema di gestione. Tutti i nostri 39 dipendenti sono coperti da Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), specificamente nel settore del Commercio. Questo garantisce che i diritti e le condizioni di lavoro siano uniformemente regolamentati e rispettati, promuovendo un ambiente di lavoro equo e giusto. Sebbene i dati relativi ai lavoratori esterni non siano disponibili, possiamo confermare che una significativa percentuale dei nostri dipendenti, pari al 79,49%, beneficia di condizioni economiche migliorative rispetto al minimo contrattuale, grazie alla presenza di superminimi. Questo riflette il nostro impegno nel riconoscere e premiare il contributo individuale dei nostri collaboratori, incentivando la motivazione e la produttività all'interno dell'organizzazione. Attraverso queste misure, ci impegniamo a mantenere elevati standard di benessere lavorativo e a promuovere una cultura aziendale basata su trasparenza, equità e valorizzazione delle risorse umane.

Indicatori Contrattazione collettiva	Totale (Nr.)
Numero di dipendenti	39
Numero di dipendenti coperti da CCNL	39
CCNL Applicato	Commercio
% dipendenti coperti da CCNL	100
Numero di dipendenti coperti da CCNL con superminimo	31
% dipendenti con superminimo	79.49
Numero lavoratori esterni	0
Numero lavoratori esterni coperti da CCNL	0
% lavoratori esterni coperti da CCNL	0

Tabella: Contrattazione collettiva

Nel contesto della gestione delle risorse umane, il tema del divario retributivo di genere rappresenta una questione di primaria importanza, che richiede un'analisi attenta e un impegno costante per promuovere l'equità salariale. La presente sezione del bilancio di sostenibilità si propone di esaminare le differenze retributive tra donne e uomini all'interno della nostra organizzazione, distinguendo per livelli di inquadramento professionale. Per quanto riguarda il livello degli impiegati, il divario retributivo medio uomo-donna è pari al 4,45%, un valore significativamente inferiore alla media nazionale del settore terziario, che evidenzia comunque una discrepanza su cui mantenere attenzione e azioni mirate per ridurla ulteriormente. Non sono disponibili dati completi per gli inquadramenti di dirigenti, quadri e operai, pertanto non è possibile fornire un'analisi dettagliata delle differenze retributive per questi livelli. Tuttavia, il nostro impegno è volto a migliorare la raccolta e l'analisi dei dati per garantire una maggiore trasparenza e per adottare misure efficaci volte a colmare eventuali disparità. In sintesi, la nostra organizzazione riconosce l'importanza di affrontare il divario retributivo di genere come parte integrante delle nostre politiche di gestione delle risorse umane e si impegna a perseguire l'obiettivo di una maggiore equità salariale attraverso un monitoraggio continuo e interventi mirati.

Categoria professionale	Divario retributivo medio uomo-donna (%)
Dirigenti	0
Quadri	0
Impiegati	4,45
Operai	0
Media complessiva	4,45

Tabella: Divario retributivo per genere e categoria professionale

Nel contesto delle pratiche di sviluppo e valorizzazione delle competenze, la formazione continua rappresenta un elemento fondamentale per promuovere la crescita professionale e personale dei dipendenti. L'analisi delle ore di formazione erogate nel corso dell'anno evidenzia una distribuzione tra i generi, nonché tra le tipologie di formazione obbligatoria e non obbligatoria. In particolare, le dipendenti di genere femminile hanno partecipato a un totale di 13 ore di formazione obbligatoria, mentre i dipendenti di genere maschile hanno completato 25 ore nello stesso ambito: rapportando questi valori al numero di dipendenti per genere (13 donne, 25 uomini), il numero di ore pro capite risulta sostanzialmente equivalente tra i due generi. Parallelamente, le ore dedicate alla formazione non obbligatoria, che mirano a potenziare ulteriormente le competenze e le conoscenze dei collaboratori, ammontano a 7 ore per le donne e 15 ore per gli uomini, un rapporto pro capite anch'esso sostanzialmente in linea tra i generi. Considerando i valori medi, i dati indicano che, complessivamente, ogni dipendente ha usufruito di 4 ore di formazione obbligatoria e di 5 ore di formazione non obbligatoria; si segnala che tale valore medio non coincide con il semplice rapporto tra le ore totali sopra riportate e il numero complessivo di dipendenti (39), per cui se ne raccomanda una verifica alla fonte in occasione del prossimo aggiornamento del Bilancio di Sostenibilità. Questi valori forniscono comunque una visione d'insieme dell'impegno dell'organizzazione nel promuovere lo sviluppo professionale attraverso opportunità di apprendimento strutturate e accessibili a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. L'azienda si impegna a mantenere e migliorare queste iniziative formative, riconoscendo il loro ruolo cruciale nella costruzione di un ambiente di lavoro competente e inclusivo.

Numero medio di ore di formazione per dipendente divise per genere	
Formazione Obbligatoria	Totale (Nr.)
Donne	13
Uomini	25
Valore Medio	4
Formazione non obbligatoria	Totale (Nr.)
Donne	7
Uomini	15
Valore Medio	5

Tabella: Numero medio di ore di formazione per dipendente divise per genere

GMDE srl

Bilancio di Sostenibilità

Informazioni di Governance

- Condotta d'impresa
- Struttura di Governance

Informazioni sulla Governance



Temi materiali: Incidenti, Prevenzione e individuazione compresa la formazione

Certificazioni: UNI EN ISO 9001:2015

Suddivisione membri Governance per età		
Fascia di età	Numero membri	Incidenza %
< 30 anni	0	0%
30 - 50 anni	0	0%
> 50 anni	1	100%
Totale	1	100%

Composizione per genere della Governance		
Genere	Numero membri	Incidenza %
Donne	0	0%
Uomini	1	100%
Altr*	0	0%
Totale	1	100%

Condotta d'impresa

B11 – Condanne e multe per corruzione e concussione

Correttezza e trasparenza orientano il modo in cui l'organizzazione affronta i temi legati alla corruzione e alla concussione. Non risultano condanne, sanzioni economiche o misure interdittive su questi aspetti, a conferma dell'attenzione verso comportamenti responsabili e in linea con le regole nello svolgimento delle attività aziendali.

C8 - Ricavi provenienti da determinati settori ed esclusione dai parametri di riferimento UE

L'attività economica dell'organizzazione rientra nel settore individuato dal codice NACE 23.70. In base a tale inquadramento e alla composizione dei ricavi, l'azienda **non è esclusa** dai parametri di riferimento dell'Unione Europea allineati all'Accordo di Parigi.

Ciò significa che l'organizzazione non supera le soglie di ricavi stabilite dalla normativa europea per le attività considerate ad alta intensità emissiva, come quelle legate ai combustibili fossili o alla produzione di energia elettrica con elevati livelli di emissioni di gas a effetto serra, come definite dal Regolamento delegato (UE) 2020/1818.

Questa informazione consente di collocare in modo chiaro il posizionamento dell'azienda rispetto ai criteri europei di riferimento e di offrire agli stakeholder una lettura trasparente del profilo economico e settoriale dell'organizzazione.

Struttura di Governance



C9 - Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo

La struttura organizzativa di GMDE S.r.l. si fonda su un sistema di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, caratterizzato dalla presenza di un Amministratore Unico, il Dott. Carlo Caporizzi, nominato in data 11 gennaio 2024. L'Amministratore Unico è responsabile della definizione degli indirizzi strategici dell'azienda, incluse le politiche di sostenibilità, e della supervisione della gestione operativa. A supporto del governo societario, il controllo contabile è affidato al Revisore Legale, Dott. Rosario Trimboli, mentre l'Assemblea dei Soci mantiene la prerogativa di nominare l'organo amministrativo, approvare il bilancio e deliberare su decisioni straordinarie. La struttura organizzativa dell'impresa è formalizzata tramite un organigramma approvato dalla Direzione, che definisce chiaramente funzioni, linee di riporto e responsabilità. La conduzione operativa è affidata a figure manageriali di vertice, tra cui il Chief Operating Officer (COO) e i responsabili di funzione, che garantiscono l'efficacia nella gestione quotidiana delle attività aziendali. L'Amministratore Unico, Dott. Carlo Caporizzi, vanta una solida esperienza manageriale e imprenditoriale nei settori ICT, editoria e servizi tecnologici per le imprese. Le sue competenze spaziano dalla strategia aziendale alla gestione operativa, dallo sviluppo commerciale alla governance d'impresa. Tali competenze sono ulteriormente rafforzate dall'integrazione delle strategie di sostenibilità nei sistemi di gestione certificati, tra cui ISO 9001:2015, ISO/IEC 27001:2022 e UNI/PdR 125:2022. Il sistema di compliance di GMDE è robusto e comprende un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, integrato con il Codice Etico aziendale. L'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e indipendenza, assicura il presidio del sistema di compliance, mentre una procedura di whistleblowing, conforme al D.Lgs. 24/2023, garantisce la segnalazione di eventuali irregolarità. Attualmente, non sono presenti comitati endo-consiliari, né sono stati indicati meccanismi di incentivazione legati a obiettivi ESG. Inoltre, non è stato specificato l'esistenza di un piano di successione aziendale. L'assetto di governance di GMDE S.r.l. è dunque orientato a garantire trasparenza, responsabilità e sostenibilità nel perseguimento degli obiettivi strategici dell'impresa.

L'assenza di un piano di successione formalizzato rappresenta un'area di miglioramento identificata dall'organizzazione. È prevista, quale iniziativa futura, la definizione di un piano di successione per la carica di Amministratore Unico, al fine di garantire la continuità della governance e una gestione strutturata dei rischi connessi alla concentrazione delle responsabilità decisionali in un unico soggetto — cfr. tabella "Obiettivi di miglioramento 2026-2028" in chiusura di documento.

Composizione per genere dell'organo amministrativo	Totale (Nr.)
Donne	0
Uomini	1
Rapporto di genere negli organi di governo	0

Tabella: Rapporto di genere nell'organo amministrativo

Composizione per età dell'organo amministrativo	Totale (Nr.)
< 30 anni	0
30 - 50 anni	0
> 50 anni	1

Tabella: Distribuzione anagrafica nell'organo amministrativo

Composizione dell'organo amministrativo per tipologia	Totale (Nr.)
Indipendenti	0
Non indipendenti	0
Esecutivi	0
Non esecutivi	0

Tabella: Tipologia di membri nell'organo amministrativo

Obiettivi di miglioramento 2026-2028

A sintesi delle iniziative future descritte nelle singole sezioni del presente documento, si riportano di seguito gli obiettivi di miglioramento individuati dall'organizzazione per il prossimo triennio, con relativa baseline, target e responsabile del monitoraggio.

Tema	Obiettivo	Baseline	Target	Anno target	Responsabile
Cambiamento climatico	Ridurre le emissioni Scope 1 (parco veicoli) tramite transizione a flotta full-electric/ibrida; mantenere le emissioni Scope 2 a zero (market-based)	2025 — 12,06 tCO2eq Scope 1 + 0 tCO2eq Scope 2 (market-based)	-92,5% Scope 1 + mantenimento 0% Scope 2	2030	Responsabile Sistemi di Gestione
Parità retributiva di genere	Ridurre ulteriormente il Gender Pay Gap sul livello impiegati	2025 — 4,45%	< 2%	2027	Responsabile Sistemi di Gestione
Formazione e sviluppo competenze	Aumentare le ore medie di formazione non obbligatoria per dipendente	2025 — 5 ore/dipendente	8 ore/dipendente	2027	Responsabile Sistemi di Gestione
Economia circolare	Introdurre il monitoraggio quantitativo degli asset ICT ricondizionati/riassegnati internamente	2025 — non rilevato	Avvio del monitoraggio e prima rilevazione dei dati	2026	Responsabile Sistemi di Gestione
Governance — continuità aziendale	Formalizzare un piano di successione per la carica di Amministratore Unico	2025 — assente	Piano approvato	2026	Amministratore Unico
Comunità interessate	Formalizzare una policy di community engagement con budget annuo dedicato e KPI di impatto	2025 — sostegno occasionale (es. PizzAut)	Policy approvata e primi KPI rilevati	2026	Responsabile Comunicazione

Nota metodologica

La presente rendicontazione di sostenibilità è stata redatta adottando lo **standard europeo ESRS per PMI volontarie (VSME)**, pubblicato dall'EFRAG nel 2024, in coerenza con i principi della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**. Lo standard VSME è stato scelto in quanto consente di strutturare in modo proporzionato, comparabile e trasparente le informazioni ambientali, sociali e di governance, garantendo al tempo stesso semplicità di compilazione per le piccole e medie imprese.

Il processo di raccolta e analisi dei dati si è basato sui seguenti principi metodologici:

- Completezza:** sono state rendicontate le informazioni previste dal **Modulo Base** e dal **Modulo Comprensivo** dello standard VSME. Le informative non rendicontate e le relative motivazioni di omissione sono esplicitamente riportate nell'**indice dei contenuti** del presente documento.
- Affidabilità e tracciabilità:** i dati quantitativi sono stati desunti da fonti interne (contabilità, documentazione tecnica, indicatori operativi).
- Comparabilità:** gli indicatori sono stati esposti secondo le metriche previste dallo standard VSME, al fine di consentire confronti nel tempo e con altre realtà di settore.
- Allineamento con le aspettative finanziarie:** le informazioni sono state strutturate in modo da rispondere alle richieste di trasparenza formulate dal settore bancario e finanziario, favorendo l'accesso a strumenti di credito e finanza sostenibile.

La rendicontazione è stata predisposta con il supporto del management aziendale. Per la raccolta, l'analisi e l'elaborazione dei dati è stato utilizzato SuitYou!, il software ESG sviluppato da Natù ESG, che consente la digitalizzazione del processo di rendicontazione, l'automatizzazione dei calcoli e la generazione di report conformi agli standard europei. Eventuali limiti relativi alla disponibilità di dati sono stati esplicitati nei singoli capitoli, con l'impegno a rafforzare progressivamente la qualità e l'ampiezza delle informazioni rendicontate.

Indice dei contenuti

Dichiarazione d’uso

GMDE srl ha rendicontato le informazioni in conformità agli Rendicontazione secondo lo **European Sustainability Reporting Standard ESRS Volontario per le piccole e medie imprese non quotate (VSME ESRS)-Dicembre 2024** e al **Documento di consultazione aggiornato a Dicembre 2024 del Tavolo per la Finanza Sostenibile “Il Dialogo di Sostenibilità tra PMI e Banche”**.

Periodo di rendicontazione

Il report comprende il periodo compreso tra il **01-01-2025 ed il 31-12-2025**.

Informazioni generali	Informativa/Indicatore	Ubicazione
Modulo Base (B)	B1 - Base di preparazione	B1 - Base di preparazione
	B2 - Pratiche, politiche e iniziative future	B2 - Pratiche, politiche e iniziative future
Modulo Comprensivo (C)	C1 - Strategia e modello di Business	C1 - Strategia e modello di Business
	C2 - Descrizione politiche	C2 - Descrizione politiche
Ambiente	Informativa/Indicatore	Ubicazione
Modulo Base (B)	B3 - Energia ed emissioni di gas serra	B3 - Energia ed emissioni di gas serra
	B4 - Inquinamento di aria, acqua e suolo	ND
	B5 - Biodiversità	NA
	B6 - Acqua	B6 - Acqua
	B7 - Uso delle risorse, economia circolare	B7 - Uso delle risorse ed economia circolare
Modulo Comprensivo (C)	C3 - Obiettivi di riduzione GHG	C3 - Obiettivi di riduzione GHG
	C4 - Rischio climatico	C4 - Rischio climatico
Sociale	Informativa/Indicatore	Ubicazione
Modulo Base	B8 - Caratteristiche generali	B8 - Caratteristiche generali
	B9 - Salute e sicurezza	B9 - Salute e sicurezza
	B10 - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	B10 - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Modulo Comprensivo	<u>C5 - Caratteristiche aggiuntive (general) . della forza lavoro</u>	<u>C5 - Caratteristiche aggiuntive (general) . della forza lavoro</u>
	<u>C6 - Politiche e processi sui diritti umani</u>	<u>C6 - Politiche e processi sui diritti umani</u>
	<u>C7 - Gravi incidenti negativi sui diritti umani</u>	<u>C7 - Gravi incidenti negativi sui diritti umani</u>
Governance	Informativa/Indicatore	Ubicazione
Modulo Base	<u>B11 - Condanne e multe per corruzione e concussione</u>	<u>B11 - Condanne e multe per corruzione e concussione</u>
Modulo Comprensivo	<u>C8 - Ricavi provenienti da determinati settori ed esclusione dai parametri di riferimento UE</u>	<u>C8 – Ricavi provenienti da determinati settori ed esclusione dai parametri di riferimento UE</u>
	<u>C9 - Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo</u>	<u>C9 – Rapporto di diversità di genere nell'organo di governo</u>



your publishing solutions provider

GMDE srl

Via Archimede - Agrate Brianza 43, MB

© 2025 GMDE srl . All rights reserved.