



**GDS**   
communication  
a TEHA Group company

**REPORT  
INTEGRATO  
2024**

# INDICE



## LETTERA AGLI STAKEHOLDER ..... 4



## IL METODO DI REDAZIONE

1.1 I confini del Report Integrato .....	5
1.2 I principi di redazione .....	5
1.3 Guida alla lettura .....	6
1.4 Lo stakeholder engagement.....	6
1.5 La matrice di materialità .....	8




## IL QUADRO DI SINTESI DELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 Purpose e valori .....	11
2.2 Assetto proprietario e struttura operativa .....	12
2.3 Storia .....	13
2.4 Dati di sintesi .....	15



## LA GOVERNANCE DELL'AZIENDA

3.1 La struttura di governo .....	16
3.2 Codice etico .....	18
3.3 Politiche della qualità e sistemi di gestione.....	19
3.4 Certificazioni.....	20
3.5 Adesione ad associazioni .....	21



## 4 IL MODELLO DI BUSINESS

4.1 Descrizione del contesto esterno .....	22
4.2 L'offerta di GDS Communication, a TEHA group Company.....	23
4.2.1 Rischi e opportunità .....	24
4.3 Strategia della sostenibilità .....	25
4.4 Gli scopi della nostra Società Benefit .....	27
4.4.1 Valutazione d'impatto .....	28



## 5 LE DIMENSIONI ESG

5.1 La dimensione ambientale .....	30
5.1.1 Le performance dell'azienda.....	32
5.2 La dimensione sociale .....	34
5.2.1 Le performance dell'azienda.....	41
5.3 La dimensione di governance.....	46
5.3.1 Le performance dell'azienda .....	43



## 6 REFERENZE

Tabella Indicatori GRI .....	56
Glossario.....	58

# Lettera agli Stakeholder



*Cari Stakeholder,*

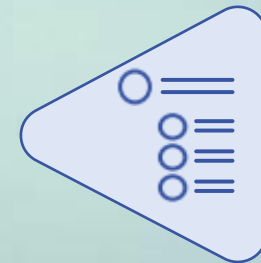
con grande soddisfazione, vi presentiamo il nostro quarto Report Integrato, un passo ulteriore di un cammino che, anno dopo anno, consolidiamo con impegno e determinazione.

Questo documento rappresenta per GDS Communication S.r.l. - Società Benefit non solo un resoconto delle azioni intraprese, ma anche una testimonianza del nostro costante impegno verso l'innovazione sostenibile, in un equilibrio sempre più stretto tra sviluppo e responsabilità ambientale. Il nostro approccio alla sostenibilità, ormai da tempo parte integrante della nostra strategia aziendale, si rinnova con nuove sfide che ci stimolano a proseguire in un processo di evoluzione continua. Anche quest'anno, il nostro report si propone come strumento di trasparenza, rivolto a tutti coloro che, come voi, ci accompagnano in questo percorso. Desideriamo continuare a misurare e comunicare i progressi attraverso indicatori precisi, associati ai sei capitali ESG (ambientale, umano, relazionale, produttivo, finanziario ed intellettuale), per dimostrare come la nostra visione si traduca in azioni concrete e risultati tangibili.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 non è solo un resoconto, ma una chiara guida per il futuro, con l'intento di tracciare la strada verso il raggiungimento di obiettivi ambiziosi, sempre più orientati alla creazione di valore condiviso. In un contesto globale in rapida evoluzione, il nostro impegno verso la sostenibilità rappresenta una solida base su cui costruire una crescita responsabile e duratura.



# 1. Il metodo di redazione



## ▶ 1.1 - I confini del Report Integrato

GRI 2-3

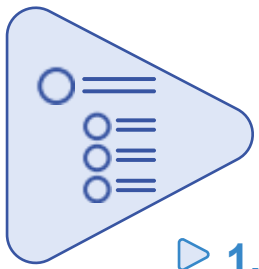
Il presente Report Integrato prende in esame le modalità in cui opera GDS Communication S.r.l. - Società Benefit per la **creazione di valore nel tempo**, fornendo un quadro delle **strategie**, gli **obiettivi** e le **performance** relative alla capacità dell'organizzazione di creare valore. L'arco temporale considerato per le informazioni relative agli aspetti di rendicontazione ovvero lo storico delle attività, degli obiettivi perseguiti e raggiunti rispetto al proprio impegno sostenibile, è il **2024**. Essendo giunti alla **quarta** edizione del Report Integrato ed essendo esso basato su un frangente temporale triennale, saranno inoltre presenti gli impegni per **2025**.

## ▶ 1.2 - I principi di redazione

La redazione del Report è basata sui principi proposti dall'**International Reporting Framework** (<IR>) pubblicati dall'International Integrated Reporting Council (IIRC): focus strategico e orientamento al futuro, connettività delle informazioni, relazione con gli stakeholder, materialità, sinteticità, attendibilità e completezza, coerenza e comparabilità. Alcune delle informazioni riportate fanno riferimento alle disclosures offerte dal **Global Reporting Initiative** (GRI) e ai **Sustainable Development Goals** (SDGs) delle Nazioni Unite.

Per la compilazione dei dati sulle emissioni indirette di GHG (Scope 3) in tonnellate di CO2 equivalenti (business travel), sono stati presi in considerazione i dati ISPRA 2022 (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) per le auto e i dati dell'International Energy Agency per treni, aerei e altri mezzi di trasporto.





### ▶ 1.3 · Guida alla lettura

Il report è composto da **quattro parti**. La prima descrive in maniera essenziale l'**organizzazione**: la sua identità, la storia e il suo assetto proprietario. La seconda riporta gli **organi, i principi e le procedure** di cui l'azienda si è dotata per la sua corretta gestione. La terza parte dettaglia come l'organizzazione utilizza i **«capitali»** finanziari e non finanziari (v. glossario) per generare valore, quali impatti, rischi ed opportunità sono legati a questo processo, quali sono le strategie che abilitino una creazione di valore duratura e condivisa. La quarta ed ultima parte entra nel merito di quali sono i **risultati, le attività e gli obiettivi** dell'azienda declinate nelle **dimensioni ESG**, ossia ambientali (Environment) Sociali (Social) ed economiche (Governance).

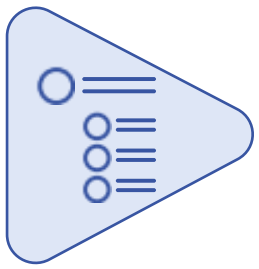
### 1.4 · Lo stakeholder engagement ◀

GRI 2-29

Nell'ottica di disegnare la propria strategia di sostenibilità, l'azienda ha innescato un **processo di ascolto dei propri portatori di interesse**. Essi sono stati selezionati ed identificati da ciascun responsabile di funzione, in coordinamento con il management aziendale. Le categorie coinvolte sono cinque: **dipendenti, organizzazioni non governative, clienti, attori sul territorio e consulenti**. Agli stakeholder è stato illustrato tramite incontri virtuali dedicati il progetto di reportistica, il processo di materialità e la metodologia di votazione. Gli incontri con gli stakeholder hanno fatto emergere spunti ed integrazioni che hanno arricchito i temi rilevanti per la sostenibilità dell'azienda, oltre che offrire riflessioni di potenziale mutuo impegno su strade comuni.







## 1.5 · La matrice di materialità

▶ GRI 3-1

Grazie al processo di materialità, è stato possibile individuare, tra i temi rilevanti, quelli che risultano effettivamente "materiali", ossia significativi per l'azienda. Abbiamo chiesto agli stakeholder di attribuire un punteggio (da 1 a 10) in base all'impatto di ciascun tema sulla capacità dell'azienda di generare valore nel medio-lungo periodo. Sull'asse orizzontale figurano i risultati del Management Team e sull'asse verticale i risultati degli Stakeholder. L'analisi dei temi materiali è stata condotta considerando l'orientamento strategico di GDS Communication S.r.l. - Società Benefit e valutando l'entità degli impatti che tali temi possono avere sulla strategia, sulla governance, sulle performance, sulle prospettive organizzative e sulla finanza.

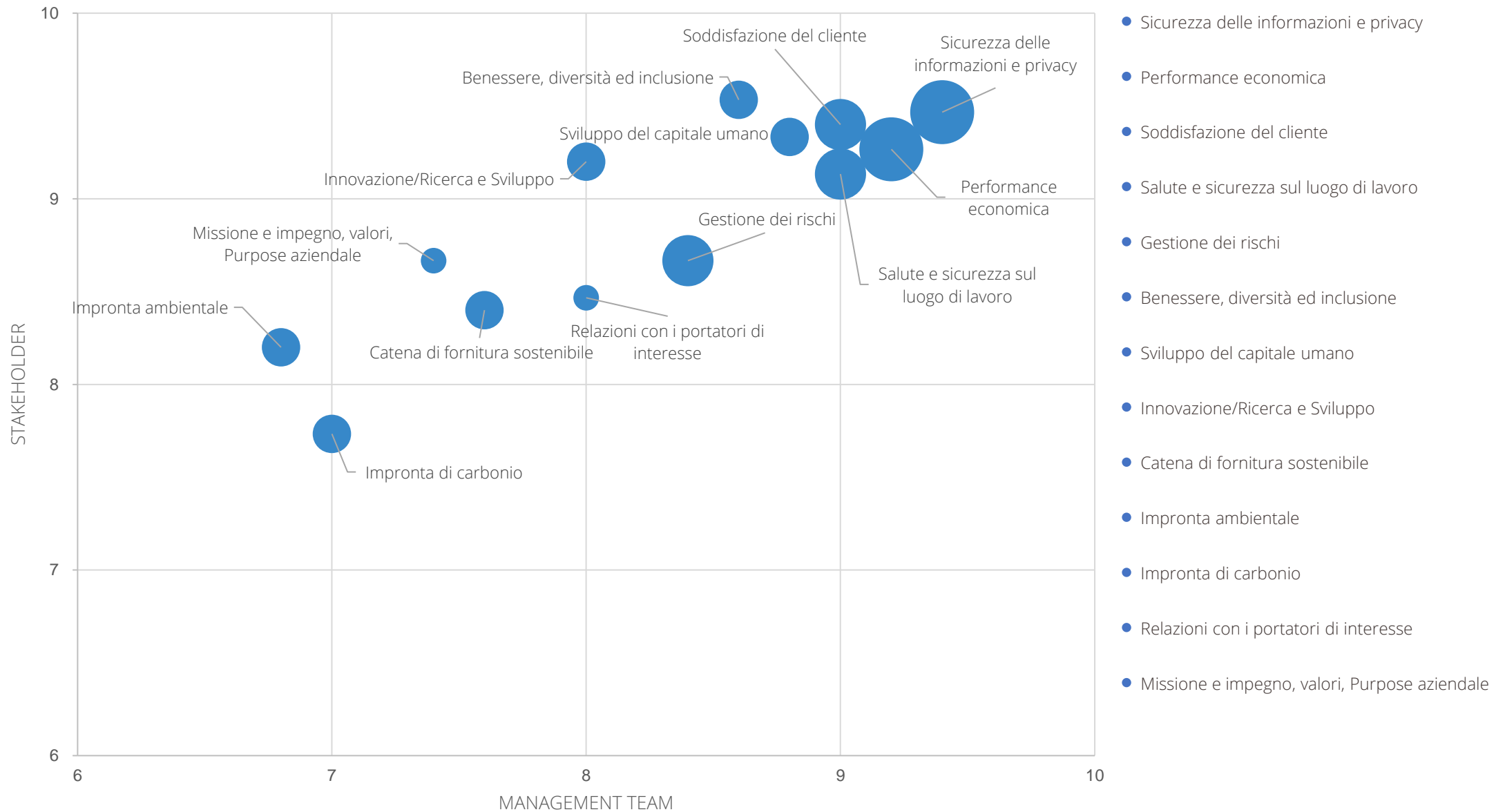
Infatti quest'anno abbiamo costruito la Matrice di Doppia Materialità che propone un approccio volto a due direzioni: da un lato l'impatto delle operazioni aziendali sull'ambiente e sulla società (prospettiva inside-out), dall'altro come questi aspetti possono influenzare le operazioni aziendali (outside-in).

La dimensione delle bolle rappresenta l'impatto dei temi materiali sulle performance finanziarie dell'azienda.



# Matrice di materialità

GRI 3-2





## 2. Il quadro di sintesi dell'organizzazione

### ▶ 2.1 · Purpose e valori

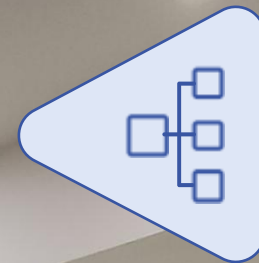
**purpose**

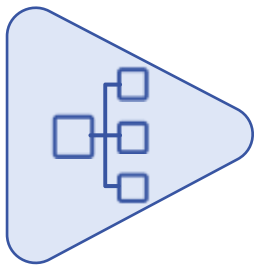
Supportiamo il processo di crescita ed evoluzione della Scienza e della Tecnologia fornendo servizi innovativi alle Aziende, Società Scientifiche, Associazioni e Istituzioni che vogliono proporre i loro prodotti o le loro iniziative, fornendo sempre particolare attenzione alla qualità e alla personalizzazione di ogni singola esigenza, portando a termine il processo in tempi rapidi.

**valori**

Ascolto, strategia, esecuzione e risultati misurabili sono le colonne portanti del nostro approccio.

Professionalità, visione a 360 gradi e passione per la tecnologia "utile" caratterizzano ogni aspetto del nostro lavoro.





## 2.2 · Assetto proprietario e struttura operativa



GRI 2-1; 2-2;

- GDS Communication è stata fondata nel 1974.
- Nell'ottobre 2022 cambiamo la nostra denominazione sociale in **GDS COMMUNICATION SRL- SOCIETÀ BENEFIT – A SOCIO UNICO** (Ultimate Owner Paolo Bellocco), facendo nostra l'idea di non pensare solo al profitto ma al perseguimento di uno scopo che possa avere un impatto positivo su ambiente, persone e territorio.
- Ad Aprile 2023 **The European House – Ambrosetti (TEHA)** gruppo professionale di circa 250 professionisti attivo dal 1965 acquisisce **GDS COMMUNICATION SRL -SOCIETÀ BENEFIT – A SOCIO UNICO** che diventa quindi un'azienda del gruppo TEHA. Questo importante passaggio ha permesso di potenziare le attività e creare sinergie con la Practice Healthcare Sciences di **The European House – Ambrosetti**
- La **sede operativa** dell'azienda è a Como (Lombardia) in via Mariano Tentorio 4/a ed opera in tutto il mondo.
- Il nostro team nel 2024 conta 21 dipendenti.



▶ 2.3 · Storia

**1974**

Fondazione GDS  
Communication

**2015**

- Innovazione in azienda con ampliamento servizi e istituzione due nuovi team: grafico e web

**2018**

- Azienda si sposta da Senna Comasco a Como
- Creazione dell'innovation hub

**2021**

- GDS diventa società benefit
- Certificazione ISO 9001:2015
- Certificazione Great Place to Work

## ▶ 2.3 · Storia

### 2022

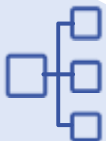
- Certificazione ISO 27001:2017
- Ampliamento spazi aziendali (1000 mq)
- Certificazione Ecovadis Gold
- Certificazione best place to Work 2022
- Riconoscimento Top Event Management solution provided in Europe
- Riconoscimento Parità Virtuosa "condividere per Conciliare" Regione Lombardia
- Iniziato percorso WHP - Work Health Place

### 2023

- GDS Communication diventa un'azienda del gruppo The European House- Ambrosetti (TEHA)
- Certificazione 14001:2015
- Certificazione Great Place to Work e Best Workplaces
- Iniziato percorso per certificazione UNI/Pdr 125:2022 parità di genere e validazione ISO 30415:2021 diversity and inclusion
- Iniziato percorso per certificazione B Corp
- Partecipazione all'iniziativa "Conciliazione e welfare Aziendale" di Regione Lombardia
- Mantenimento del percorso WHP - Work Health Place














































### 2024

- GDS Communication ottiene la certificazione Uni Pdr 125:2022 parità di genere e la validazione 30415:2021, Diversity & Inclusion
- Raggiunge il massimo riconoscimento di Ecovadis, ottenendo la Medaglia di Platino
- Mantenimento del percorso WHP - Work Health Place
- Proseguimento percorso per certificazione Bcorp
- Sorveglianza ISO 27001:2017
- Sorveglianza ISO 14001:2015
- Rinnovo triennale ISO 9001:2015
- Certificazione Great Place to Work e Best Workplaces (2023/2024)



## ▶ 2.4 · Dati di sintesi

GRI 2-7

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Fatturato</b>	 2.675.347	 3.738.439	 4.321.979	 4.995.692	 4.777.066
<b>EBITDA</b>	 1.163.908	 1.602.874	 1.891.814	 2.131.421	 1.501.044
<b>Dipendenti</b>	 12	 11	 16	 19	 21
<b>Donne</b>	 7	 6	 8	 9	 11
<b>Uomini</b>	 5	 5	 8	 10	 10
<b>Età media</b>	 36,6	 34	 38	 32	 33
<b>N. Clienti</b>	 55	 55	 60	 65	 82
<b>Aree di Business</b>	 3	 4	 4	 4	 4
<b>Ambito d'intervento</b>	 Worldwide	 Worldwide	 Worldwide	 Worldwide	 Worldwide



# 3. La governance dell'azienda



## 3.1 · La struttura di governo

GRI 2-9; GRI 2-11

L'attuale Governance rispecchia un modello organizzativo funzionale composto da un Leadership Team che opera costantemente ed in modo organico per raggiungere gli obiettivi aziendali.

E' presente una cultura manageriale per il governo integrato di tutte le dimensioni aziendali (economico-finanziaria, ambientale, sociale, etica...) al fine di creare valore condiviso nel tempo e miglioramento continuo.

### Organizational chart

Presidente del Consiglio di amministrazione: Daniel John Winteler

CEO & Managing Director: Paolo Bellocco

Consigliera: Daniela Bianco

Leadership Team: Alice Baroffio, Alessandro Monti, Laura Vassena, Rossella Salvoni, Gabriele Marelli, Michele Beltrami

RLS: Umberto Tarantini

RSPP: Fabio Cancelli

Quality manager: Roberta Giacomini

Marketing: Alice Baroffio e Rossella Salvoni

Project Management: Alice Baroffio, Michele Beltrami, Rossella Salvoni, Elisa Bianchi

Area preventivi: Alice Baroffio, Rossella Salvoni

Area Acquisti: Michele Beltrami, Roberta Giacomini, Saula Pozzana, Beatrice Carli (sostituzione maternità)

Area R&D: Carlo Praolini, Gabriele Marelli, Denis Greco, Nicholas Ballerini, Shiyu Fang

Area sostenibilità: Saula Pozzana, Roberta Giacomini, Beatrice Carli

Area finanza e controllo: Paolo Bellocco, Roberta Giacomini

Area sicurezza informatica: Michele Beltrami

Addetti Primo Soccorso: Roberta Giacomini, Michele Beltrami

Addetti antincendio: Roberta Giacomini, Michele Beltrami

# Organigramma

## Organigramma

### Roberta Giacomini

Environmental Manager – Quality Manager

### Umberto Tarantini

RLS

### Athlantic Srl

Security Management

### EasyNet S.p.A.

System Administrator

### Fabio Cancelli

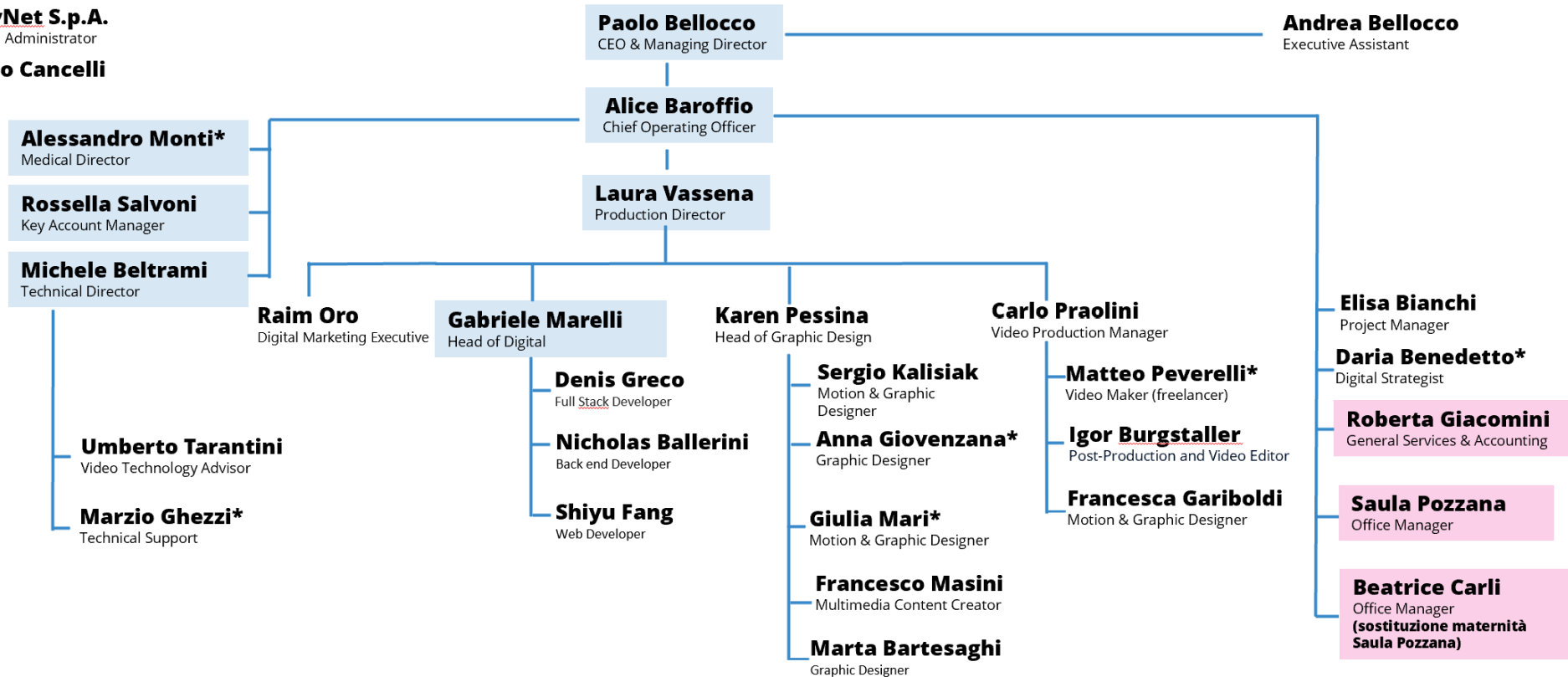
RSPP

### COMITATO PARITA' DI GENERE/ DIVERSITY&INCLUSION:

- Paolo Bellocco
- Alice Baroffio
- Roberta Giacomini
- Beatrice Carli
- Andrea Bellocco

### Andrea Bellocco

Executive Assistant



GDS Communication

MOD 18\_Rev 11 del 02 maggio 2024

LEADERSHIP TEAM

UFFICIO ACQUISTI

\*Collaborazione a P.IVA



## ▶ 3.2 - Codice etico

GRI 2-23

GDS Communication S.r.l. - Società Benefit ha adottato un Codice Etico che costituisce parte integrante del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e si fonda su principi di comportamento e di azione alla cui applicazione si devono impegnare personalmente ogni amministratore, dirigente ed ogni dipendente e collaboratore della società. I destinatari devono, pertanto, tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale, nel perseguimento degli obiettivi aziendali, e in tutti i rapporti con persone ed enti, interni ed esterni alla società, sia pubblici che privati. È possibile richiedere la versione integrale del Codice Etico all'indirizzo email [marketing@gdscom.it](mailto:marketing@gdscom.it)



### 3.3 · Politiche della qualità e sistemi di gestione



GDS Communication S.r.l. - Società Benefit intende mantenere e consolidare una posizione di leadership all'interno del proprio settore specialistico; per questo si propone di ottimizzare e migliorare continuamente l'efficienza aziendale, ed essere ai massimi livelli di consulenza per i propri clienti. Ai nostri clienti, offriamo prodotti sicuri e di qualità che soddisfano o superano le loro aspettative, nel rispetto delle norme tecniche, leggi e regolamenti.

GDS Communication S.r.l. - Società Benefit ritiene strategica l'adozione di un S.G.Q. (**sistema di gestione della qualità**) quale strumento moderno ed efficace di gestione dell'azienda che permetterà da una parte di consolidare il mercato fin qui acquisito, e d'altra parte di acquisire nuove fasce di mercato anche attraverso l'introduzione di nuovi prodotti/servizi la cui scelta sarà condotta con i criteri definiti all'interno del S.G.Q. Inoltre, l'adozione di un "linguaggio" e di "metodologie" standardizzate, permetterà di meglio relazionare con i fornitori da una parte e con il Cliente dall'altra.

Per la realizzazione della nostra visione e delle nostre politiche abbiamo istituito un sistema di gestione della Qualità certificato ISO 9001:2015, che ci permette la vendita dei nostri prodotti/servizi sul mercato dell'Unione europea ed extraeuropea. Nel contesto del mantenimento dei sistemi di gestione, abbiamo stabilito degli **obiettivi annuali misurabili**, che mirano in primo luogo a:

- L'acquisizione di nuovi clienti
- Stabilire e attuare le vendite effettive e processi di marketing, approvvigionamento e produzione
- Selezione dei fornitori di qualità competitivi
  - Un continuo aggiornamento delle competenze ed esperienze- Monitoraggio continuo delle leggi e dei regolamenti nazionali ed europei
- Miglioramento continuo del sistema di gestione
- Mantenimento dell'efficacia e miglioramento in continuo dei processi





### ▶ 3.4 · Certificazioni

Per raggiungere questi obiettivi, abbiamo stabilito dei processi e della loro efficacia e l'appropriatezza è regolarmente misurati e monitorati controllando:



La soddisfazione dei nostri clienti e delle altre parti interessate (fornitori, outsourcer, dipendenti)



L'efficacia del processo di vendita



L'efficienza del processo di acquisto



L'efficienza del processo produttivo

Otteniamo le informazioni sull'efficienza dei processi durante regolari audit e di revisioni interne.



Riconoscimento  
**PARITÀ VIRTUOSA**



ISO 30415  
Human Resource Management:  
Diversity and Inclusion



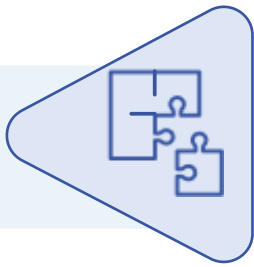


### ▶ 3.5 · Adesione ad associazioni

GRI 2-28



## 4. Il modello di business



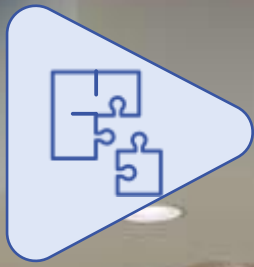
### ▶ 4.1 - Descrizione del contesto esterno

GDS Communication S.r.l. – Società Benefit è stata fondata nel 1974 a Como. La missione nativa era quella di fornire strumenti e attrezzature tecniche per conferenze o aule di formazione per il settore medico. La società si è poi specializzata nella registrazione e nella trasmissione di interventi chirurgici ai medici, utilizzando anche telecamere miniaturizzate e stringendo collaborazioni con i big del settore. Pertanto, sin dalla sua fondazione, GDS Communication S.r.l. – Società Benefit si è concentrata sulle aree Pharma, Medtech e Life Sciences; la sua missione è bilanciare correttamente comunicazione, scienza, umanità e tecnologia.

Dal 2010, sfruttando la ormai **solida reputazione** dell'azienda si sono consolidate ulteriormente le relazioni con i clienti offrendo attività di marketing e comunicazione. GDS Communication S.r.l. – Società Benefit ha così vissuto una nuova fase di **innovazione** e ha spostato progressivamente la propria attenzione verso i servizi di marketing e comunicazione per i settori Pharma e Biomedical.

A partire dagli anni della pandemia sono cresciuti molto gli investimenti nel digitale, e nello specifico in piattaforme che permettano la realizzazione di eventi virtuali o in generale la didattica a km0 per i medici. Essendo un'azienda fortemente improntata alla tecnologia e all'innovazione, il nostro obiettivo è quello di supportare aziende, società scientifiche e associazioni e istituzioni fornendo servizi innovativi per promuovere i loro prodotti e servizi. Conduciamo periodicamente analisi dei trend di mercato, per applicare al campo healthcare contaminazioni provenienti da qualsiasi altro settore. I trend ci dimostrano che l'education online continuerà nei prossimi anni, ma sicuramente ci sarà un risvolto sempre maggiore verso l'**edutainment**. In questa direzione, stiamo sviluppando delle soluzioni integrative che permettano di mantenere alti standard qualitativi in termini di contenuto fornito per l'educazione del medico, ma dall'altro lato permettano una nuova esperienza utente. Esempi di questo tipo sono soluzioni come il meta e multiverso, la realtà aumentata e quella virtuale, l'intelligenza artificiale, con sistemi e soluzioni sempre più sofisticati e moderni.

Dall'altro lato, oltre alla parte hardware e software, siamo **creatori di contenuto scientifico**, altro segmento con forte tasso di crescita. L'innovazione della fornitura di contenuti che incorporano tecnologie di visualizzazione avanzate sono la nuova frontiera, il cui utilizzo spazia dal web (ad esempio offrendo contenuti educativi video interattivi) alla fruizione fisica durante ad esempio un congresso.



## ▶ 4.2 · L'offerta di GDS Communication a TEHA group Company

GRI 2-6

La nostra società supporta le aziende del settore Life Science nel raccontare al meglio i punti di forza dei propri prodotti, grazie a strategie e strumenti efficaci, miscelati in piani di comunicazione e marketing integrati, che coinvolgono tutti gli attori principali: pazienti, caregiver, medici, istituzioni, associazioni.

Le principali attività svolte da GDS Communication S.r.l. - Società Benefit sono:

- Gestione eventi virtuali e ibridi
- Webinar e live streaming
- Graphic Design per digitale e stampa
- Medical Affairs
- Produzioni video marketing
- Sviluppo web e comunicazione digitale
- Live surgery e video chirurgici
- Gestione eventi congressuali
- Riprese e montaggio video
- Practice development plan
- Materiali per la forza vendita
- Modellazione e animazione 3D
- Patient awareness campaign
- Comunicazione e organizzazione aziendale
- Erogazione di corsi di formazione
- Location (Innovation hub, sala demo e sale meeting) per eventi virtuali e ibridi





## Opportunità

- **ALLEANZE** con alcuni fornitori / clienti strategici ma anche con la concorrenza, per creare gruppi di lavoro collaudati e la partecipazione a bandi di gara
- **VISIBILITÀ** da incrementare attraverso la partecipazione a fiere di settore ed eventi divulgativi specifici anche organizzati dall'azienda stessa (work-shop, convegni, ecc.); miglioramento del sito internet e della visibilità sui motori di ricerca.
- **SERVIZI SPECIALISTICI**, sviluppo di settori tematici specifici e delle relative dotazioni strumentali al fine di fornire servizi qualificati e talvolta altamente specializzati grazie alle qualifiche professionali dei dipendenti,
- **CONTRATTI QUADRO**, l'acquisizione di contratti quadro rappresenta un elemento importante per dare continuità alle attività e alleggerire le operazioni commerciali di ricerca e acquisizione contratti.
- **LIQUIDITÀ**, la presenza di una maggiore liquidità in cassa consente di programmare con maggiore serenità e investimenti su personale e attrezzatura per ammodernare e migliorare le prestazioni nel complesso.
- **BANDI DI GARA**, ottimizzare la partecipazione a bandi migliorando la formazione del personale addetto e la disponibilità dei dati per accelerare e semplificare la preparazione dei documenti di gara.

### ► 4.2.1 · Rischi e opportunità

- **CONCORRENZA “PROFESSIONISTI”**, una volta che una prestazione è consolidata e facilmente applicabile spesso si presentano sul mercato concorrenti con una dimensione organizzativa ridotta (es. singoli professionisti) che svolgono le prestazioni ad un costo inferiore.
- **CONCORRENZA “MULTINAZIONALI”**, gli uffici periferici delle multinazionali della consulenza ambientale nell'acquisizione diretta di commesse in quanto presentano una maggiore visibilità e referenze più qualificanti.
- **SOLVIBILITÀ DEI CLIENTI**, può rappresentare un elemento critico nello sviluppo delle commesse, non solo per la struttura di costi fissi ma anche nei costi vivi delle forniture (consulenze, analisi di laboratorio, perforazioni, ecc.).
- **MANUTENZIONE E CONTROLLO DELL'ATTREZZATURA**, una non corretta gestione e manutenzione dell'attrezzatura non permette correttamente l'erogazione del servizio.

## Rischi



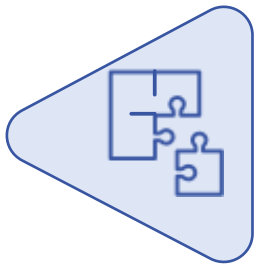


### ► 4.3 · Strategia di sostenibilità

Il piano strategico di sostenibilità declinato nelle dimensioni ESG per il triennio 2022-2024 è il frutto del lavoro di ascolto dei portatori d'interesse (stakeholder engagement), nonché delle indicazioni strategiche derivanti dal Leadership Team interno all'azienda, realizzato per tracciare le linee di sviluppo dell'azienda.












Oltre all'attenzione alla soddisfazione dei clienti, i temi materiali delineano la direzione principale degli obiettivi legati alla "**governance**", ovvero alla sostenibilità gestionale ed economica dell'azienda. Innovazione, ricerca & sviluppo, sicurezza delle informazioni e privacy sono diventati elementi fondamentali per il conseguimento delle performance economiche che l'azienda si propone di raggiungere. **La dimensione "sociale"** si concentra principalmente su salute e sicurezza sul lavoro, temi di diversità e inclusione, nonché sullo sviluppo del capitale umano, con particolare attenzione alla crescita e al benessere del personale. Sebbene le attività di GDS Communication S.r.l. - Società Benefit abbiano un impatto limitato sull'ambiente, l'azienda è comunque fortemente impegnata in un percorso volto a misurare e ridurre progressivamente la propria **impronta ambientale**. Grazie a questo impegno, abbiamo ottenuto e mantenuto la **certificazione ISO 14001:2015**.

Il piano strategico di sostenibilità ha, pertanto, definito obiettivi e le azioni volte al raggiungimento degli stessi, le modalità di misurazione degli obiettivi (KPI), l'orizzonte temporale e le persone responsabili di ciascun obiettivo. Per semplificazione, viene riportato uno schema riepilogativo nel quale vengono descritti i temi materiali e gli impegni che l'azienda intende assumere nei confronti dei propri stakeholder.



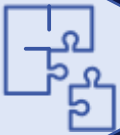
## ▶ 4.3 · Strategia di sostenibilità

GRI 2-22; 3-3

EGS	TEMI MATERIALI	OBIETTIVI	(SDGs)
E	<b>Sostenibilità ambientale</b>	Misurazione e riduzione progressiva della propria impronta ambientale	
			
S	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Rispetto della compliance su temi di salute e sicurezza	
	<b>Sviluppo del capitale umano</b>	Iniziative legate al rafforzamento delle competenze e all'attrazione di talenti	 
	Benessere, diversità ed inclusione	Politiche legate al benessere dei collaboratori, luoghi di lavoro inclusivi	 
G	<b>Sicurezza delle informazioni e privacy</b>	Gestione sicura del patrimonio informativo aziendale	
	<b>Performance economica</b>	Creazione di valori reddituali sostenibili	
	Soddisfazione del cliente	Politiche orientate alla soddisfazione del cliente in termini di qualità, tempestività e flessibilità	
	<b>Innovazione/ricerca e sviluppo</b>	Capacità di innovazione e creatività attraverso un approccio sistemico	

\*I temi in grassetto in questa tabella sono legati agli scopi duali elencati successivamente per la società benefit





## ► 4.4 · Gli Scopi della nostra Società Benefit

I cinque pilastri indicati nello scopo duale dello statuto di Società Benefit di GDS Communication. Gli obiettivi che ne derivano, hanno un orizzonte temporale di lungo periodo, mentre le attività da perseguire nel breve periodo e le risorse impiegate, saranno descritte nel dettaglio del Capitolo 5 del report.

1

L'innovazione culturale negli ambienti tecnologici, scientifici, di Business alle questioni globali e Locali, in modo responsabile, coinvolgendo clienti, stakeholder e reti;

2

La società ha come scopo la promozione sociale di eventi, pubblicazioni e iniziative che aumentino il livello di consapevolezza attraverso la formazione, l'informazione;

3

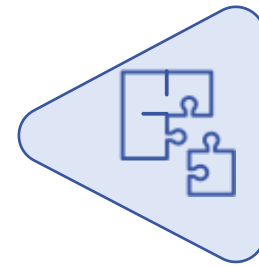
La società riconosce come fondamentali la sostenibilità economica, sociale e ambientale, creando valore comunitario misurabile e trasparente;

4

Sviluppo del capitale umano rendendo gratificante l'attività lavorativa, attrarre e trattenere talenti anche attraverso corsi formativi gratuiti ulteriori rispetto a quelli obbligatori

5

La società si impegna a ridurre al minimo il proprio impatto ambientale e a promuovere stili di vita sostenibili a favore dell'ambiente e delle persone.



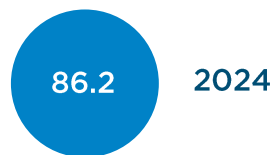
## ▶ 4.4.1 · Valutazione d'impatto

Per la valutazione d'impatto realizzata nel 2024 è stato utilizzato lo strumento di misurazione B Impact Assessment (BIA) e gli standard GRI che vengono riportati durante la lettura del report e riepilogati in un indice nell'Appendice di questo Report.

La valutazione svolta attraverso il BIA ha generato un punteggio complessivo di 86.2

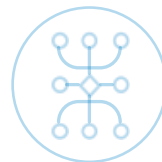
**Questa valutazione ha permesso di arrivare a fine 2024 alla fase finale di certificazione B Corp.**

### Punteggio totale:



### Governance

Politiche e pratiche pertinenti alla propria missione, all'etica, la responsabilità e trasparenza.



### Lavoratori

Benessere finanziario, fisico, professionale e sociale dei proprio lavoratori



### Comunità

Benessere economico e sociale delle comunità in cui l'azienda opera



### Ambientale

Gestione di tematiche legate all'ambiente



### Clienti

Valore creato per i clienti e consumatori diretti dei propri prodotti e servizi





## **5. Le dimensioni ESG**

**ENVIRONMENT**

**SOCIAL**

**GOVERNANCE**

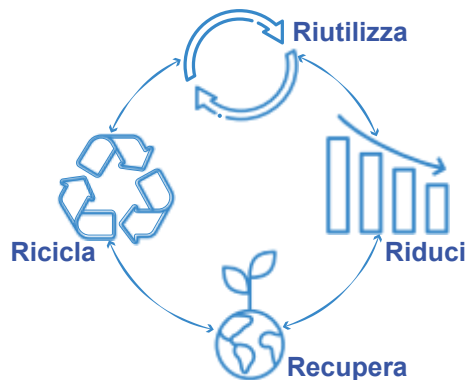
In questo capitolo, risultati del 2024 e obiettivi per il 2025 sono declinati nelle tre dimensioni della sostenibilità - ambientale, sociale ed economica (ESG). Per ciascuna dimensione, i risultati vengono

► 5.1 · La dimensione ambientale

Per natura del suo modello di business, GDS Communication S.r.l. - Società Benefit ha **impatti ambientali limitati**. I temi ambientali, infatti, non rientrano tra quelli prioritari all'interno dell'analisi di materialità, ma l'azienda ha un approccio proattivo alla gestione ambientale come fattore di competitività, adotta una strategia impostata sull'ambiente come risorsa aggiuntiva. L'azienda è attenta al risparmio energetico e la razionalizzazione del consumo di energia è un imperativo al di là della mera riduzione dei costi.

Pervade strategie, politiche e processi e ha ricadute positive sulla sicurezza interna, sull'ambiente esterno, sull'autonomia produttiva, sull'organizzazione interna, sull'immagine complessiva e sul business.

L'impegno di GDS Communication S.r.l. - Società Benefit si rivolge quindi nel generare i minori impatti sull'ambiente dei propri uffici, vero e proprio centro di produzione delle attività dell'azienda, attraverso la **valutazione** di un fornitore di energia elettrica a forte componente rinnovabile, le pellicole solari e l'introduzione di una policy attenta a valutare i fornitori di materiali consumabili che **rispettino criteri ESG**.



E' presente in azienda una policy ambientale e la certificazione ISO 14001:2015.

Il valore scope 1, che comprende tutte le emissioni derivanti da fonti di proprietà o controllate dalla azienda, non è misurabile in quanto non si utilizzano i combustibili fossili usati per riscaldare ma sono presenti solo climatizzatori, sia per il riscaldamento che il raffreddamento.



**TEMA MATERIALE**  
Sostenibilità ambientale

SGDs



## ▶ 5.1 · La dimensione ambientale

### SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

#### IMPEGNI 2023

- ISO 14001:2015
- Ecovadis Platinum
- Carbon Neutrality
- Fornitore energia elettrica da fonti rinnovabili
- Colonnine auto elettriche

#### AZIONI 2023

- ISO 14001:2025
- Colonnine auto elettriche
- Ecovadis
- Attività di volontariato dei dipendenti durante l'orario di lavoro (area ambiente) in collaborazione con GESG (Gruppo Ecologico Senna Comasco) per la manutenzione del sentiero boschivo e dell'area didattica
- Erogazione liberale GESG

#### IMPEGNI 2024

- Ecovadis Platinum
- Processo certificazione BCorp
- Carbon neutrality

#### AZIONI 2024

- Ecovadis Platinum
- Processo certificazione Bcorp
- Sorveglianza ISO 14001:2015
- Carbon neutrality

#### IMPEGNI 2025

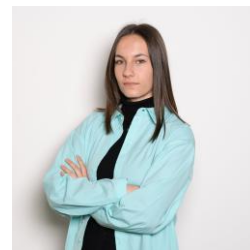
- Acquisizione certificazione Bcorp
- Mantenimento ISO 14001:2015
- Giornata volontariato ambientale



## ▶ 5.1.1 - Le performance dell'azienda

GRI	INFORMATIVA	INDICATORE	2020	2021	2022	2023	2024
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	a. Consumo totale di combustibile all'interno dell'organizzazione proveniente da fonti di energia non rinnovabili, in joule o multipli, comprese le tipologie di combustibili utilizzati;	NA	NA	NA	NA	NA
		b. Consumo totale di combustibile all'interno dell'organizzazione proveniente da fonti di energia rinnovabili (es. Biogas, Biocombustibili, Biomassa.), in joule o multipli, comprese le tipologie di combustibili utilizzati;	NA	NA	NA	NA	NA
		c. Totale dell'energia in kWh	38.911	45.896	60.258	66250	75150
		<b>d. Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione (a+b+c)</b>	<b>38.911</b>	<b>45.896</b>	<b>60.258</b>	<b>66250</b>	<b>75150</b>
303-3	Prelievo idrico	Prelievo idrico totale da tutte le aree in megalitri e suddivisione di questo totale in base alle diverse fonti (se applicabile)	77	46	46	69	91
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) lorde location-based in tonnellate di CO2 equivalenti;	9,92	11,24	14,76	20,40	19,3
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) in tonnellate di CO2 equivalenti (business travel);	0,5	1,8	6,4	6,5	5
306-3	Rifiuti prodotti	Peso totale in Kg dei rifiuti prodotti e suddivisione del peso totale in base alla composizione dei rifiuti	15	150,5	201	132	105
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Peso totale in KG dei rifiuti non destinati a smaltimento suddiviso in base alla composizione dei rifiuti	15	98	182	132	105
		Peso totale in KG dei rifiuti pericolosi non destinati a smaltimento	0	0	0	15	0
		Peso totale in KG dei rifiuti non pericolosi non destinati a smaltimento	15	98	182	117	105
306-5	Rifiuti destinati a smaltimento	Peso totale in KG dei rifiuti destinati a smaltimento suddiviso in base alla composizione dei rifiuti	0	52.5	19	0	0
		Peso totale in KG dei rifiuti pericolosi destinati a smaltimento	0	0	0	0	0
		Peso totale in KG dei rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento	0	52.5	19	0	0





## 5.2 · La dimensione sociale ◀

La dimensione “sociale” è stata la più presidiata da parte dell’azienda, a conferma dello spirito di partecipazione ed inclusione delle persone nelle attività aziendali, perseguendo lo scopo di beneficio comune che lo status di Società Benefit richiede.

GDS Communication S.r.l. - Società Benefit, nelle sue figure direzionali e in particolare di Paolo Bellocco, ha sempre ritenuto essenziale lo sviluppo delle relazioni umane per una crescita sostenibile, privilegiando altresì forme contrattuali che garantiscano continuità ed equa retribuzione. L’Azienda è attenta al benessere sia fisico che mentale delle proprie persone, ed è costantemente alla ricerca di iniziative che possano favorire un clima di collaborazione e rispetto in ogni momento della vita aziendale. Gli uffici di GDS Communication S.r.l. - Società Benefit come 1.000 metri quadri di creatività, composti da un ampio open-space, diversi uffici prenotabili per call o meeting ristretti, una grande sala meeting, un Innovation Hub con varie tecnologie innovative, uno studio con green screen dove effettuiamo riprese o piccoli eventi residenziali o ibridi, una cucina attrezzata rifornita di bevande e infine un ampio spazio relax.

L’azienda organizza due incontri all’anno: un kick-off a inizio anno e un meeting di allineamento collettivo a giugno, fuori dagli uffici, in location assolutamente attrattive, per permettere non solo la condivisione e l’allineamento rispetto agli obiettivi aziendali, ma anche un momento di team building e relazione con i colleghi.



### TEMI MATERIALI

- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
  - Sviluppo del Capitale Umano
  - Benessere, diversità e inclusione

### SGDs



SOCIAL

## ► 5.2 · La dimensione sociale

Nel corso degli ultimi anni il numero di addetti è progressivamente aumentato e attualmente è costituito da 19 dipendenti, oltre a collaboratori esterni. **Le ore di formazione di dipendenti e collaboratori nel 2023 sono state 3250 ore totali.**

**Le ore di formazione di dipendenti e collaboratori nel 2024 sono state 3289.**

Alla professionalità che deriva dal percorso scolastico e dall'esperienza lavorativa già conseguita si aggiungono le competenze acquisite mediante opportune attività formative generali o mirate. GDS Communication S.r.l. – Società Benefit si impegna a promuovere la formazione del personale e a favorire la partecipazione a seminari, corsi sia di soft skills che di competenze tecniche, convegni esterni o a riunioni e altre occasioni formative interne. Il programma di formazione è rivisto annualmente e verbalizzato in occasione del riesame della direzione.

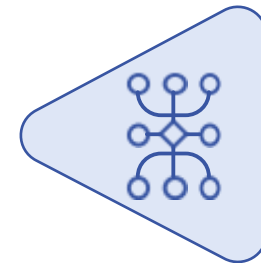
Inoltre, **TEHA** promuove un ampio programma di formazione, mirato a sviluppare competenze e sensibilità su diverse tematiche. I corsi coprono aree come ad esempio:

AI, Project management, Public Speaking con l'obiettivo di garantire una crescita continua e consapevole per i nostri dipendenti, partner e collaboratori. Il nostro impegno nella formazione è una leva per diffondere la cultura della sostenibilità e per rendere ogni membro del team protagonista nel raggiungimento degli obiettivi a lungo termine. E' anche a disposizione di tutti i dipendenti il programma Aggiornamento Permanente che offre la possibilità di partecipare sia in presenza che da remoto a webinar ed eventi riguardanti diverse tematiche attuali.

Sono molteplici le iniziative che GDS Communication S.r.l. - Società Benefit ha nel tempo sviluppato per cercare il contributo e la condivisione da parte di tutti i propri collaboratori. Tra le altre iniziative formative, l'azienda dispone di un'**Academy** interna per la formazione del personale. Periodicamente, in azienda si tengono lezioni di 40 minuti su vari argomenti. Durante ogni sessione viene trattato un argomento di una delle aree interne, ad es. area web/sviluppo, area tecnica, area grafica, area medica. Nel 2022 è stato inoltre costituito il contest **WE@GDS** che ha come obiettivo quello di incentivare il miglioramento continuo. Tutti i collaboratori hanno la possibilità, ogni trimestre, di presentare dei progetti che possono interessare diverse aree: miglioramento della qualità, impatto economico, miglioramento dei processi, abbattimento dei tempi, miglioramento del gruppo di lavoro, sostenibilità. Nel 2024, il progetto vincitore è stato il «Comitato tempo libero» (CLT), composto da 5 dipendenti, il cui intento è quello di organizzare attività che coinvolgano il team, anche fuori dall'orario, (serate a cinema, aperitivi, Go Kart, attività durante le serate dei Kick-Off).



## ► 5.2 - La dimensione sociale



In azienda è previsto congedo parentale di maternità e anche quello di paternità per 20 giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa per eventi di nascita, adozione o affidamento di figli.

È attiva un'assicurazione medica e nello specifico dal 2017 l'azienda ha aderito al fondo Metasalute - l'assistenza sanitaria integrativa al centro delle misure di welfare aziendale. Ogni dipendente può fruire della polizza sanitaria aziendale il cui contributo è a carico GDS Communication S.r.l. - Società Benefit. È possibile inserire nella copertura aziendale anche al proprio nucleo familiari (non solo coniuge e figli ma anche conviventi di fatto).

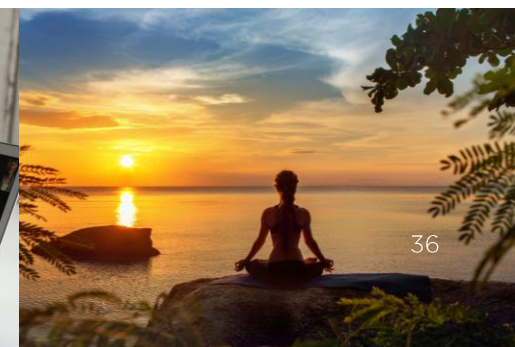
Ogni dipendente ha un contributo welfare in media di 3.500 € annuale, in cui è prevista la possibilità di spesa in servizi socio-assistenziali o per professionisti affidabili per permettere di prendersi cura di un familiare anziano o non autosufficiente.

Il sistema aziendale si basa su risultati e non sul numero di ore lavorate. Il focus centrale è sulla persona e sull'esigenza di bilanciare la vita lavorativa e privata. Il tele-lavoro, indispensabile al 100% durante il periodo emergenza covid, è rimasto un processo ora attivo al 60% in azienda, e supportato e facilitato grazie all'introduzione di nuovi processi informatici e strumenti che hanno reso possibile una maggiore flessibilità sia nell'organizzazione che nella modalità di svolgimento delle attività quotidiane.

GDS Communication S.r.l. - Società Benefit ha un sistema di Concierge Aziendale complementare al welfare annuale, che prevede strumenti concreti per favorire la conciliazione vita-lavoro e semplificare la vita dei dipendenti e delle loro famiglie.

Alcuni esempi: assistenza legale attivabile su pratiche private in caso di necessità; presenza di un direttore medico interno disponibile per consulti medici dei dipendenti e delle loro famiglie, un office manager a disposizione per favorire la gestione e routine quotidiana.

L'azienda nel 2023 ha ottenuto la certificazione di Great Place to Work, tra le cui voci di analisi è presente la voce "Equilibrio lavoro -vita private ottenendo uno score del 82%. Nel 2024 l'azienda è stata riconosciuta come Best Workplace tra le aziende dai 10 ai 49 dipendenti.



## ▶ 5.2 · La dimensione sociale

### SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

#### IMPEGNI 2023

##### PROTOCOLLO WHP – PIANIFICAZIONE AZIONI PER ANNO 2023

- Convenzione palestra
- Convenzione studio osteopata
- Formazione generale per il contrasto ai comportamenti additivi
- Creazione policy aziendale ( area fumo)
- Screening in azienda
- Formazione medico competente su minimal advice e/o counseling motivazionale
- Implementazione azioni area welfare “Wellbeing enhancement builders”

#### AZIONI 2023

##### PROTOCOLLO WHP

- Convenzione palestra
- Convenzione studio osteopata
- Policy aziendale contrasto comportamenti additivi
- Implementazione azioni area welfare “Wellbeing enhancement builders”
- Formazione medico competente su fumo
  1. Formazione e area alimentazione
    - Formazione medico competente su nutrizione
- Acqua, bevande sugar free gratuite in azienda
- Cucina attrezzata
- 2. Area attività fisica
  - Yoga in azienda

#### IMPEGNI 2024

##### PROTOCOLLO FORMAZIONE WHP-PIANIFICAZIONE AZIONE PER ANNO 2024

- Cucina attrezzata
- Acqua, bevande sugar free gratuite in azienda
- Convenzione palestra
- Convenzione osteopata
- Attività fisica durante la pausa
- Implementazione azioni area welfare “Wellbeing enhancement builders”

#### AZIONI 2024

- PROTOCOLLO WHP
- Convenzione palestra
- Convenzione osteopata
- Attività fisica durante la pausa

#### IMPEGNI 2025

##### PROTOCOLLO FORMAZIONE WHP-PIANIFICAZIONE AZIONE PER ANNO 2025

- Cucina attrezzata
- Acqua, bevande sugar free gratuite in azienda
- Convenzione palestra
- Convenzione osteopata
- Attività fisica durante la pausa
- Formazione a tutto il personale su utilizzo DAE

## ▶ 5.2 · La dimensione sociale

### SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

#### IMPEGNI 2023

- Formazione di tutti i collaboratori e sviluppo dei talenti – area tecnica
- Rinnovo certificazione Best Place to Work

#### AZIONI 2023

- Formazione di tutti i collaboratori e sviluppo dei talenti
- Rinnovo certificazione Great Place to work (Ago 2023-Ago 2024)
- Convenzione con Teatro Sociale Como
- Partnership con università
- Sponsorship Città dei Balocchi

#### IMPEGNI 2024

- Formazione di tutti i collaboratori e sviluppo dei talenti
- Formazione Diversity&Inclusion focalizzata sui : tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie in ogni forma, stereotipi di genere e linguaggio inclusivo
- Convenzione con Teatro Sociale Como

#### AZIONI 2024

- Formazione di tutti i collaboratori e sviluppo dei talenti
- Formazione Diversity&Inclusion focalizzata su: tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie in ogni forma, stereotipi di genere e linguaggio inclusivo
- Convenzione con Teatro Sociale Como

#### IMPEGNI 2025

- Convenzione con Teatro Sociale Como
- Organizzazione da parte del Comitato Tempo Libero iniziative focalizzate sull'inclusività e attività che promuovono la partecipazione di tutti



SOCIAL

## ▶ 5.2 · La dimensione sociale

### PROMOZIONE SOCIALE DI EVENTI E FORMAZIONE

#### IMPEGNI 2023

- Erogazioni liberali
- Attività di volontariato dei dipendenti durante l'orario di lavoro (area ambiente e/o area sociale)

#### AZIONI 2023

- Attività di volontariato dei dipendenti durante l'orario di lavoro (area ambiente) in collaborazione con GESG (Gruppo Ecologico Senna Comasco) per la manutenzione del sentiero boschivo e dell'area didattica
- Erogazione liberale GESG

#### IMPEGNI 2024

- Erogazioni liberali
- Attività di volontariato

#### AZIONI 2024

- Erogazioni liberali

#### IMPEGNI 2025

- Attività di volontariato ambientale
- Erogazioni liberali

## ▶ 5.2 · La dimensione sociale

### BENESSERE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

#### IMPEGNI 2023

- Sviluppo nuovi sistemi di welfare
- UNI ISO 30415:2021
- UNI/Pdr 125:2022

#### AZIONI 2023

- Portale JOINTLY sviluppo di crediti welfare secondo la normativa italiana (Istruzione e formazione, Assistenza familiari, trasporto, previdenza, sanità, sport e benessere, viaggi, cultura e tempo libero, buoni acquisto)
- Parità di genere fra collaboratori
- GDS Academy
- Contest WE@GDS
- GDS Kick-off meeting
- Percorsi di formazione D&I per dipendenti e collaboratori
- Istituzione del comitato D&I

#### IMPEGNI 2024

- Nuovo percorso formazione D&I sui temi tolleranza zero per molestie, stereotipi di genere e linguaggio inclusivo
- Uni DPR 125
- ISO 30415:2021
- Aggiornamento DVR con rischi molestie

#### AZIONI 2024

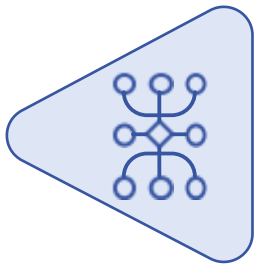
- Nuovo percorso formazione D&I sui temi tolleranza zero per molestie, stereotipi di genere e linguaggio inclusivo
- Uni DPR 125
- ISO 30415:2021
- Aggiornamento DVR con rischi molestie

#### IMPEGNI 2025

- Uni PdR 125: 2022
- ISO 30415:2021
- Formazione RLS su rischio molestie e violenze sul luogo di lavoro













SOCIAL

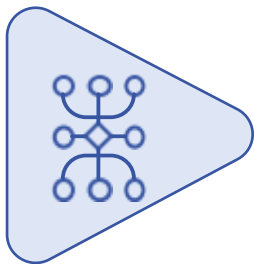








## ► 5.2.1 · Le performance dell'azienda

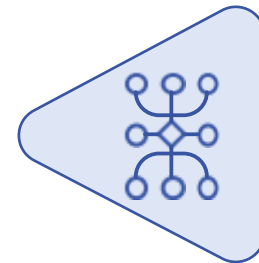
GRI 2-7 · Dipendenti

 <b>MASCHI</b>  <b>FEMMINE</b>		2020	2021	2022	2023	2024
<b>Collaboratori a tempo indeterminato</b>	<b>TOT</b>	11	11	16	18	21
		6	6	8	8	10
		5	5	8	10	11
<b>Collaboratori a tempo determinato</b>	<b>TOT</b>	1	0	0	1	0
		1	0	0	1	0
		0	0	0	0	0
<b>Collaboratori full time</b>	<b>TOT</b>	12	11	16	19	20
		7	6	8	9	9
		5	5	8	10	11
<b>Collaboratori part time o con orario non garantito</b>	<b>TOT</b>	0	0	0	0	1
		0	0	0	0	1
		0	0	0	0	0







 <b>MASCHI</b>  <b>FEMMINE</b>		2020	2021	2022	2023	2024
<b>GRI 401-1 · Nuove assunzioni e turnover</b>						
<b>Tasso di nuove assunzioni</b>	<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>Tasso nuove assunzioni</b>	<b>33.33%</b>	<b>9%</b>	<b>31%</b>	<b>16%</b>	<b>19%</b>
		2	0	2	2	2
		2	1	3	2	2
	<30	3	1	2	4	3
	30-50	1	0	3	0	0
	>50	0	0	0	0	0
<b>Tasso di assenteismo</b>	<b>Totale</b>	<b>0.69%</b>	<b>2.35%</b>	<b>1,31%</b>	<b>1,56%</b>	<b>0,77%</b>
<b>Tasso di turnover</b>	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
	<b>Tasso di turnover</b>	<b>8.33%</b>	<b>16.67%</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>9,52%</b>
		0	1	0	1	0
		1	1	0	0	2
	<30	0	1	0	0	1
	30-50	0	1	0	0	1
	>50	1	0	0	0	0

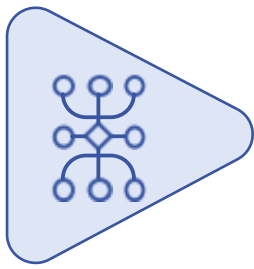




GRI 401-2 · Benefit previsti per i dipendenti	2020	2021	2022	2023	2024
Assistenza sanitaria*	✓	✓	✓	✓	✓
Congedo parentale	✓	✓	✓	✓	✓
Contributi pensionistici	✓	✓	✓	✓	✓
Ticket restaurant	✓	✓	✓	✓	✓

\* Fondo META SALUTE - contratto metalmeccanico

 MASCHI  FEMMINE	2020	2021	2022	2023	2024
<b>GRI 403-9 · Infortuni sul lavoro</b>					
Numero di decessi per infortuni	Negli anni di rendicontazione 2019-2024 non sono stati registrati episodi				
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)					
Numero infortuni registrabili					
Tipologie principali di infortuni sul lavoro					
Numero ore lavorate	15.589	22.341	22.303	29.350	39.055





	2020	2021	2022	2023	2024
<b>GRI 403-10</b> · Malattie professionali					
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	Negli anni di rendicontazione 2020/21/22/23/2024 non sono stati registrati episodi				
Numero di casi di malattie professionali registrabili					
Tipologie principali di malattie professionali					
<b>GRI 404-1</b> · Ore medie di formazione annua					
Ore totali di formazione	2760	3808	3467,5	3250	3289
Ore medie di formazione erogate a tutti i dipendenti	230	317	231	180	156
<b>GRI 404-3</b> · Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performances e dello sviluppo professionale					
	100%	100%	100%	100%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%



2020	2021	2022	2023	2024
------	------	------	------	------

**GRI 405-1** · Diversità tra gli organi di governo e tra i dipendenti

<b>A) Organi di governo (manager e direttori)</b>	Totale	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<30	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	30-50	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
	>50	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>B) Dipendenti</b>	Totale	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<30	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
	30-50	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
	>50	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**GRI 405-2** · Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

<i>Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti quadri/dirigenti</i>	<i>Rapporto percentuale Ral media donne/ Ral media uomini</i>	113%	114%	114%	107%	110%
<i>Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti impiegati</i>	<i>Rapporto percentuale Ral media donne/ Ral media uomini</i>	87%	90%	95%	101%	92%

**GRI 406-1** · Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

<b>Numero totale di episodi di discriminazione</b>	<b>Totale</b>	0	0	0	0	0
--	---------------	---	---	---	---	---

\* Nel punto A sono stati considerati 1 collaboratore esterno e l'amministratore delegato

## 5.3 · La dimensione di governance



Un'azienda come GDS Communication S.r.l. - Società Benefit fa dell'innovazione uno dei pilastri della propria sostenibilità economica, ambientale e sociale. Innovazione significa per l'azienda una progressiva e costante attenzione al miglioramento continuo, in termini di attrezzature, tecnologie e know-how.

La sostenibilità economica di un'azienda è la capacità di creare valore attraverso la produzione di servizi in grado di migliorare la vita delle persone.

GDS Communication S.r.l. - Società Benefit in tal senso non solo si garantisce una propria stabilità economica, ma contribuisce anche alla capacità dei propri clienti di generare valore attraverso le attività di consulenza, con le quali vengono messe in atto pratiche di Cost Saving, Cost-Benefit Analysis e valutazione degli Investimenti. La nostra stabilità economica passa anche dalla capacità dell'azienda di cercare e consolidare nuovi mercati in cui operare e nuovi clienti da supportare.

GDS Communication S.r.l. - Società Benefit ha una storia di crescita organica di ricavi con margini eccezionali, un bilancio solido senza debiti e flussi di cassa elevati.



**CAPITALE  
FINANZIARIO**



**CAPITALE  
RELAZIONALE**



**CAPITALE  
INTELLETTUALE**



Gli elementi che possiamo identificare primari nel garantire una sostenibilità economica della società sono:

- Partnership a lungo termine con clienti internazionali con contratti pluriennali
- Modello di servizi replicabile e scalabile progettato per soddisfare requisiti normativi
- Solide posizioni come preferred vendor e maggiori barriere all'ingresso per i concorrenti
- Fornitura di soluzione lungo l'intera catena del valore del cliente, dalla raccolta dei lead fino alla conversione e registrazione nei loro CRM
- Specializzazione su servizi a maggior valore aggiunto e focus su clienti B2B evitando spese di promozione
- Elevato tasso di fidelizzazione dei clienti (evidenziabile da un 80% di ricavi dovuti ai primi 10 clienti nel periodo 2020-2024)

## TEMI MATERIALI

- Sicurezza delle informazioni e privacy
- Performance economica
- Soddisfazione del cliente
- Innovazione/ricerca e sviluppo

## SGDs



## ▶ 5.3 · La dimensione di governance

### PERFORMANCE ECONOMICA

#### IMPEGNI 2023

- Ampliamento uffici per migliorare ancora di più l'accoglienza clienti e lo svolgimento di eventi ibridi nei nostri studi.
- Estensione dei contratti quadri ad altre regions / divisioni internet, con conseguente aumento del fatturato
- Partecipazione attiva nella definizione di sponsorship con società scientifiche per un rapporto diretto con sponsor che diventano potenziali clienti
- Ampliamento dei servizi di grafica con clienti su cui eravamo presenti soltanto per la parte tecnica o web
- Ecovadis Platinum
- BCORP

#### AZIONI 2023

- Ampliamento uffici
- Estensione dei contratti quadri ad altre regions
- Ampliamento dei servizi di grafica
- Sviluppo di un'offerta integrata con The European House – Ambrosetti (TEHA) con potenziamento della consulenza in area digitale e marketing e comunicazione

#### IMPEGNI 2024

- Ecovadis Platinum
- Continua processo per certificazione BCORP

#### AZIONI 2024

- Ecovadis Platinum
- Continua processo per certificazione BCORP

#### IMPEGNI 2025

- Certificazione Bcorp
- Mantenimento Ecovadis
- Acquisizione nuovi clienti in collaborazione con Teha - The European House – Ambrosetti
- Contratti con fornitori comuni con Teha

## ► 5.3 · La dimensione di governance

### SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI E PRIVACY

#### IMPEGNI 2023

- Collaborazione con Easynet S.p.A | Easynet Group

#### AZIONI 2023

- Certificazione ISO 27001:2017
- Esternalizzazione del servizio di gestione IT e sicurezza informazioni compliant ISO 27001:2017 con SLA con Easynet S.p.A | Easynet Group

#### IMPEGNI 2024

- Miglioramento del processo continuo ISO 27001:2017 tramite collaborazione con Easynet S.p.A | Easynet Group

#### AZIONI 2024

- Miglioramento del processo continuo ISO 27001:2017 tramite collaborazione con Easynet S.p.A | Easynet Group
- Ampliamento campo applicazione 27001:2017 allo sviluppo web

#### IMPEGNI 2025

- Proseguimento collaborazione con Easynet S.p.A.
- Miglioramento processo e rinnovo triennale ISO 27001:2017 con adeguamento alla nuova ISO 27001:2022

## ▶ 5.3 · La dimensione di governance

### SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

#### IMPEGNI 2023

- Cliente al centro: adozione di processi per la soddisfazione del cliente in termini di qualità, tempestività e flessibilità + Implementazione del processo di internazionalizzazione

#### AZIONI 2023

- Survey di soddisfazione del cliente
- Processo di internazionalizzazione

#### IMPEGNI 2024

- Cliente al centro: adozione di processi per la soddisfazione del cliente in termini di qualità, tempestività e flessibilità + Implementazione del processo di internazionalizzazione

#### AZIONI 2024

- Cliente al centro: adozione di processi per la soddisfazione del cliente in termini di qualità, tempestività e implementazione del processo di internazionalizzazione
- Implementata procedura feedback 360°

#### IMPEGNI 2025

- Cliente SEMPRE al centro: IMPLEMENTAZIONE processi per la soddisfazione del cliente in termini di qualità, tempestività e flessibilità
- ATTUAZIONE procedura feedback 360°

## ▶ 5.3 · La dimensione di governance

### INNOVAZIONE/RICERCA E SVILUPPO

#### IMPEGNI 2023

- Registrazione dei Centri di Ricerca o Trasferimento Tencologico (CRTT)

#### AZIONI 2023

- INNOVATION HUB @GDS
- Innovazione culturale collaborativa con gli stakeholders (es. Confindustria Como)
- Attivazione PHD con Politecnico di Milano- CONTINUA 2024
- Collaborazione con Università sull'omnicanalità

#### IMPEGNI 2024

- Registrazione dei Centri di Ricerca e Trasferimento Tecnologico (CRTT)
- Implementazione Innovation Hub @GDS
- Attivazione PHD con Politecnico di Milano- CONTINUA 2024
- Collaborazione con Università sull'omnicanalità

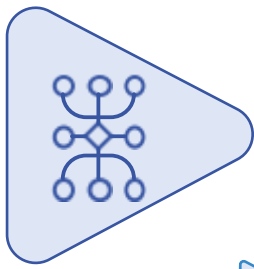
#### AZIONI 2024

- Attivazione PHD con Politecnico di Milano- CONTINUA 2024
- Collaborazione con Università sull'omnicanalità

#### IMPEGNI 2025

- PHD con Politecnico di Milano
- Implementazione Innovation Hub @GDS





### ► 5.3.1 · Le performance dell'azienda

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>GRI 201-1 · Valore economico direttamente generato e distribuito</b>					
<b>A) Valore economico generato: ricavi</b>	€ 2.675.347	€ 3.738.439	€ 4.321.979	€ 4.955.692	€ 4.777.066
<b>B) Valore economico distribuito:</b>	€ 1.791.012	€ 2.808.599	€ 2.912.668	€ 3.636.361	€ 4.562.692
B.1) Costi operativi	€ 1.062.056	€ 1.486.872	€ 1.723.839	€ 1.945.058	€ 1.999.162
B.2) Salari e benefit dei dipendenti	€ 383.006	€ 562.673	€ 628.474	€ 800.369	€ 1.004.862
B.3) Pagamenti a fornitori di capitale		€ 1.414	€ 5.314	€ 4.763	€ 804.209
B.4) Pagamenti alla P.A.	€ 336.849	€ 755.541	€ 537.891	€ 883.571	€ 750.439
B.5) Investimenti nella comunità	€ 9.100	€ 2.100	€ 17.150	€ 2.600	€ 4.020
<b>Valore economico trattenuto (A-B)</b>	€ 884.335	€ 929.840	€ 1.409.311	€ 1.319.331	€ 214.374
<b>GRI 201-4 · Assistenza finanziaria ricevuta dal governo</b>					
Sgravi fiscali e le detrazioni di imposta	€ 9.000	€ 9.000	€ 13.316	€ 13.073	€ 12.010
<b>Sovvenzioni agli investimenti, alla ricerca e sviluppo e altre forme rilevanti di contributi</b>	/	/	/	/	/
<b>Contributi c/esercizio</b>	€ 71.377	€ 94.489	€ 116.818		€ 22.129
<b>Esenzioni dal pagamento di royalties</b>	/	/	/	/	/
<b>Assistenza finanziaria dalle Agenzie di credito all'esportazione (ACE)</b>	/	€ 30.777	/	/	/



	2020	2021	2022	2023	2024
<b>GRI 204-1</b> · Proporzione di spesa verso i fornitori locali					
<b>Percentuale budget acquisti che viene spesa per i fornitori locali</b> <sup>4</sup>	57%	39%	65%	65%	60%
<b>GRI 413-2</b> · Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	Negli anni di rendicontazione 2020/21/ 22/2023/2024 non sono stati registrati episodi o casi nelle materie indicate dai GRI riportati.				
<b>Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali</b>					
<b>GRI 417-2</b> · Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi					
<b>Numero totale di casi di non conformità con normative o codici di auto-regolamentazione in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi</b>					
<b>GRI 417-3</b> · Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing					
<b>Numero totale di casi di non conformità con normative o codici di auto-regolamentazione in materia di comunicazioni di marketing, tra cui pubblicità, promozione e sponsorizzazioni</b>					
<b>GRI 418-1</b> · Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita dati dei clienti					
<b>a) Numero totale delle denunce comprovate ricevute riguardanti le violazioni della privacy dei clienti</b>					
<b>b) Numero totale rilevato di fughe, furti o perdite di dati dei clienti</b>					
<b>GRI 2-27</b> · Conformità a leggi e regolamenti					
<b>numero totale di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti</b>					
Posizione finanziaria netta	€ 1.078.075	€ 1.507.475	€ 1.720.679	€ 522.079	€ 366.761 *

<sup>4</sup> Fornitori Nord Italia

\*dopo distribuzione dividendi

# ***REFERENZE***





## ► Tabella Indicatori GRI

STANDARD GRI	DESCRIZIONE	PAGINE
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-1 Dettagli organizzativi	Pag. 12
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 12
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 5 - ultima
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 22
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-7 Dipendenti	Pag. 14-39
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-9 Struttura e composizione della governance	Pag. 15
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Pag. 15
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 4-25
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-23 Impegno in termini di policy	Pag. 17
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 51
<b>GRI 2: Informativa generale versione 2021</b>	2-28 Appartenenza ad associazioni	Pag. 20
<b>GRI 3: Temi materiali - versione 2021</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Pag. 8
<b>GRI 3: Temi materiali - versione 2021</b>	3-2 Elenco di temi materiali	Pag. 9
<b>GRI 3: Temi materiali - versione 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 25
<b>GRI 201: Performance economica 2016</b>	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Pag. 50
<b>GRI 201: Performance economica 2016</b>	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Pag. 50
<b>GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016</b>	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Pag. 51
<b>GRI 302: Energia versione 2016</b>	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Pag. 31





STANDARD GRI	DESCRIZIONE	PAGINE
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-3 Prelievo idrico	Pag. 31
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 31
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Pag. 31
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	Pag. 31
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Pag. 40
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili tempo determinato o part-time	Pag. 41
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag. 41
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-10 Malattia professionale	Pag. 42
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Pag. 42
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Pag. 42
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Pag. 43
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 43
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag.43
<b>GRI 413: Comunità locali 2016</b>	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Pag. 51
<b>GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016</b>	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Pag. 51
<b>GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016</b>	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Pag. 51
<b>GRI 418: Privacy dei clienti 2016</b>	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Pag. 51





## ► Glossario

**Business model:** Sistema organizzativo tramite cui un'organizzazione, attraverso le proprie attività aziendali, trasforma gli input in outputs e outcomes (impatti) e che mira a soddisfare gli scopi strategici dell'organizzazione e a creare valore nel breve, medio e lungo termine.

**Creazione di valore, conservazione o erosione:** Il processo che si traduce in aumenti, diminuzioni o trasformazioni dei capitali causati dalle attività e dagli output dell'organizzazione.

**ESG (Environmental, Social, Governance):** Indica tutte le attività legate all'investimento responsabile, gli ESG sono criteri per valutare un investimento non solo da un punto di vista economico ma anche da un punto di vista ambientale, sociale e di governance.

**Governance:** Le persone o organizzazione(i) (ad es. il consiglio di amministrazione o un amministratore fiduciario aziendale) con la responsabilità di supervisionare la direzione strategica di un'organizzazione e dei suoi obblighi in materia di responsabilità e amministrazione. Per alcune organizzazioni e giurisdizioni, coloro incaricati della governance possono includere la gestione esecutiva.

**Integrated reporting:** Un processo fondato sul pensiero integrato che si traduce in un report periodico integrato di un'organizzazione sulla creazione, la conservazione o l'erosione di valore nel tempo, nonché le comunicazioni relative agli aspetti della creazione di valore.

**Performance:** I risultati di un'organizzazione relativi ai suoi obiettivi strategici e i suoi risultati in termini dei suoi effetti sui capitali.

Fornitori di capitale finanziario: Titolari di azioni, detentori di titoli di debito e altri che forniscono capitale finanziario, sia esistente che potenziale, inclusi finanziatori e altri creditori. Questo include i beneficiari finali degli investimenti, i proprietari collettivi di attivi e i gestori di attivi o fondi.

**SDGs (Sustainable Development Goals):** 17 obiettivi delle Nazioni Unite da raggiungere entro il 2030. Questi obiettivi fungono da linea guida per contribuire allo sviluppo globale, promuovere il benessere umano e proteggere l'ambiente.

**Stakeholder:** Gruppi o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività aziendali di un'organizzazione, dagli output o dai risultati di un'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente avere un impatto significativo sulla capacità dell'organizzazione di creare valore nel tempo. Le parti interessate possono includere fornitori di capitale finanziario, dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali, comunità locali, ONG, gruppi ambientalisti, legislatori, autorità di regolamentazione e decisori politici.

Via M. Tentorio 4/A - 22100  
Como, Italy

+39 (0)31 560023

**GDS**   
**communication**  
a TEHA Group company

*REPORT  
INTEGRATO*  
**2024**

[marketing@gdscom.it](mailto:marketing@gdscom.it)

[www.gdscom.it](http://www.gdscom.it)

