



GDS 
communication
a TEHA Group company

**REPORT
INTEGRATO
2025**

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	
5.1.1 Le performance dell'azienda.....	
5.2 La dimensione sociale	
5.2.1 Le performance dell'azienda.....	
5.3 La dimensione di governance.....	46
5.3.1 Le performance dell'azienda	



6 REFERENZE

Tabella Indicatori GRI	56
Glossario.....	58

Lettera agli Stakeholder



Cari Stakeholder,

siamo lieti di condividere con voi la quinta edizione del nostro Report Integrato, che testimonia la continuità e la coerenza del percorso intrapreso negli anni.

Questo documento non si limita a rendicontare le attività svolte: rappresenta la visione con cui GDS Communication S.r.l. - Società Benefit interpreta il proprio ruolo, coniugando crescita, innovazione e responsabilità.

La sostenibilità è ormai un elemento strutturale della nostra strategia e guida le scelte che compiamo ogni giorno. In un contesto in costante trasformazione, accogliamo le nuove sfide come opportunità di miglioramento e di evoluzione, rafforzando un modello di sviluppo capace di generare valore nel lungo periodo. Anche quest'anno il Report si propone come uno strumento di dialogo e trasparenza nei confronti di tutti voi che contribuite al nostro percorso. Attraverso indicatori puntuali e misurabili, riferiti ai sei capitali ESG — ambientale, umano, relazionale, produttivo, finanziario e intellettuale — intendiamo offrire una rappresentazione chiara dei risultati raggiunti e degli impegni assunti.

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 guarda oltre la rendicontazione: definisce priorità, obiettivi e traiettorie future, con l'ambizione di consolidare una crescita solida, responsabile e orientata alla creazione di valore condiviso. In uno scenario globale complesso e dinamico, continuiamo a investire in un modello di sviluppo sostenibile, convinti che sia la base più solida per il nostro futuro.

1. Il metodo di redazione



▶ 1.1 - I confini del Report Integrato

GRI 2-3

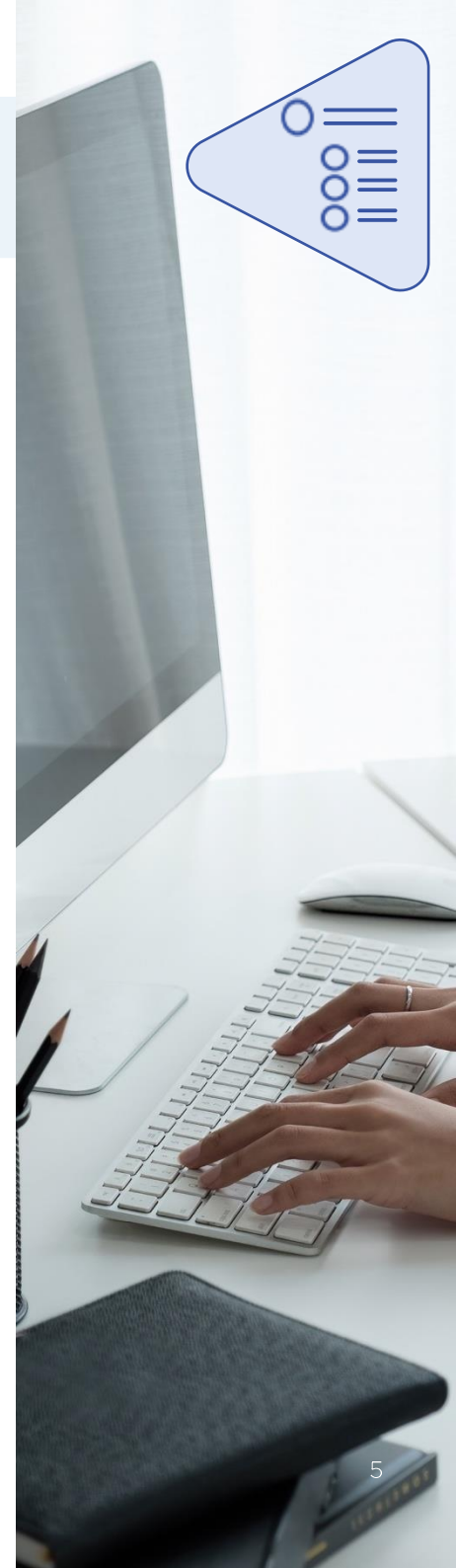
Il presente Report Integrato prende in esame le modalità in cui opera GDS Communication S.r.l. - Società Benefit per la **creazione di valore nel tempo**, fornendo un quadro delle **strategie**, gli **obiettivi** e le **performance** relative alla capacità dell'organizzazione di creare valore. L'arco 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**.

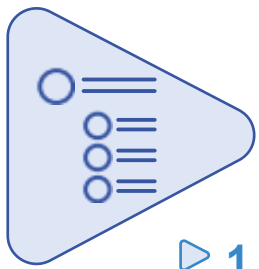
▶ 1.2 - I principi di redazione

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 DEFRA 2025 (Department for Environment, Food & Rural Affairs).

Per la compilazione dei dati emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) lorde location-based in tonnellate di CO2 equivalenti sono stati utilizzati i dati ISPRA 2024 (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale).





► 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 ◀

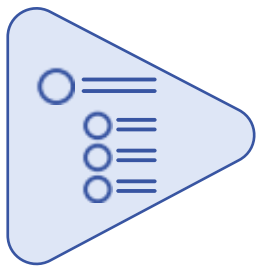
GRI 2-29

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.



GDS 
communication
a TEHA Group company





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.

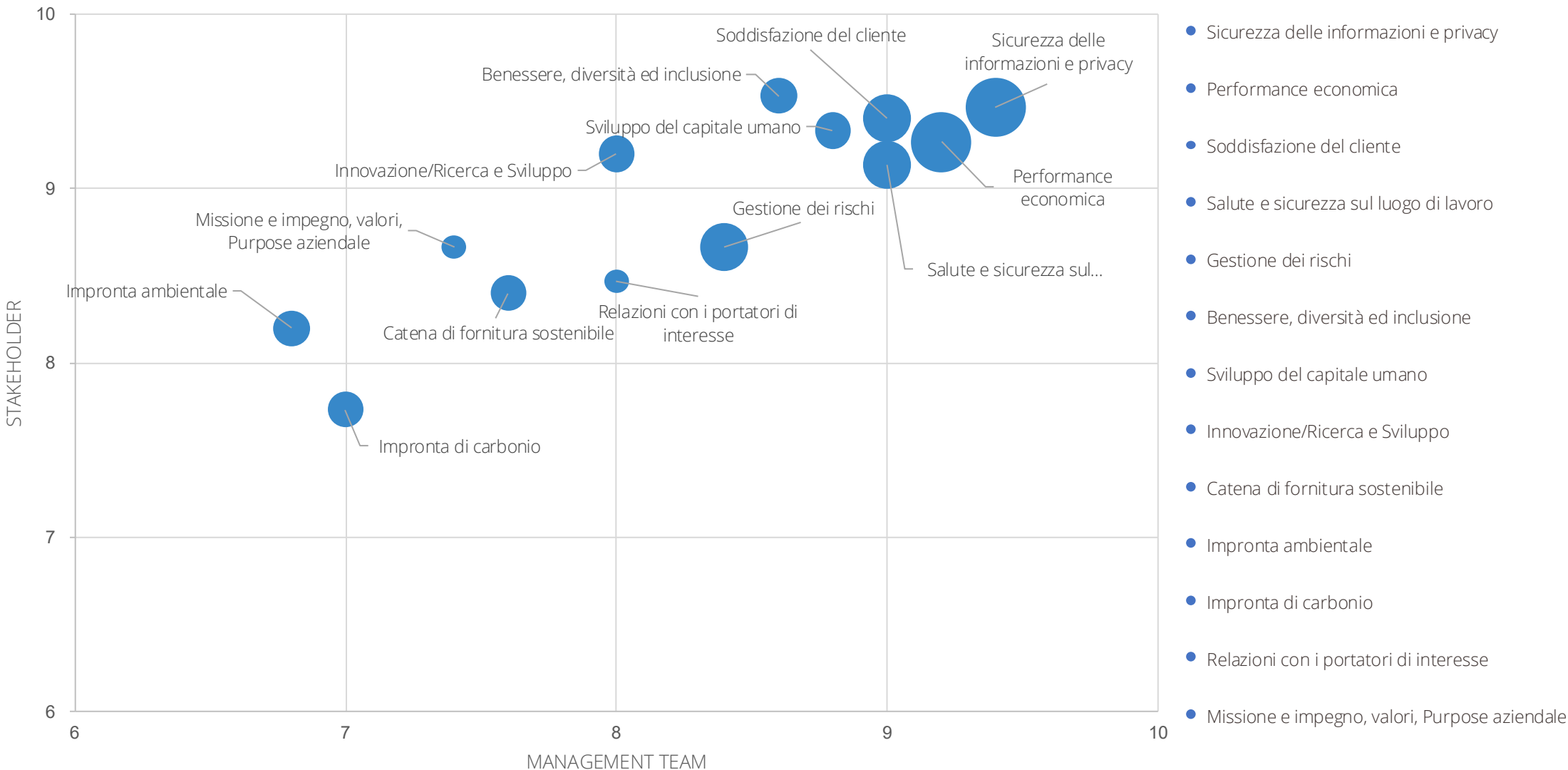
Infatti quest'anno abbiamo costruito la Matrice di Doppia Materialità che propone un approccio volto a due direzioni: da un lato l'impatto delle operazioni aziendali sull'ambiente e sulla società (prospettiva inside-out), dall'altro come questi aspetti possono influenzare le operazioni aziendali (outside-in).

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

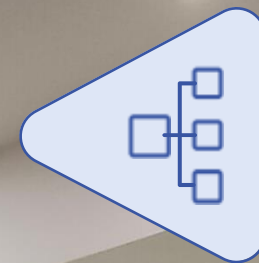
purpose

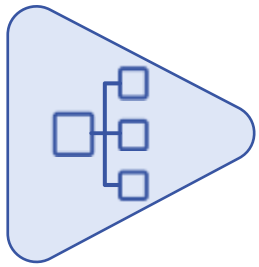
Supportiamo il processo di crescita ed evoluzione della Scienza e della Tecnologia fornendo servizi innovativi alle Aziende, Società Scientifiche, Associazioni e Istituzioni che vogliono proporre i loro prodotti o le loro iniziative, fornendo sempre particolare attenzione alla qualità e alla personalizzazione 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 **TEHA GROUP**.
- 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 2025 conta 22 dipendenti, più 3 collaboratori continuativi.



► 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

2022

- Certificazione ISO 27001:2017
- Ampliamento spazi aziendali (1000mq)
- 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

► 2.3 · Storia

2023

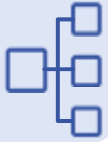
- GDS Communication diventa un'azienda del gruppo The European House- Ambrosetti (TEHA)
- Certificazione 14001:2015
- Certificazione Great Place to Work e Best Workplaces
- Iniziato percorso per certificazione UNI/Pdr 125:2022 parità di genere e validazione ISO 30415:2021 diversity and inclusion
- Iniziato 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)

2025

- GDS Communication mantiene la certificazione Uni Pdr 125:2022 parità di genere e la validazione 30415:2021, Diversity & Inclusion
- Raggiunge il massimo riconoscimento di Ecovadis, ottenendo anche nel 2025 la Medaglia di Platino
- Mantenimento del percorso WHP - Work Health Place
- Certificazione Bcorp - Febbraio 2025
- Rinnovo triennale ISO 27001:2024
- Sorveglianza ISO 14001:2015
- Sorveglianza ISO 9001:2015



► 2.4 · Dati di sintesi

GRI 2-7

	2021	2022	2023	2024	2025
Fatturato	 3.738.439	 4.321.979	 4.995.692	 4.777.066	 5.074.225
EBITDA	 1.602.874	 1.891.814	 2.131.421	 1.501.044	 1.600.147
Dipendenti	 11	 16	 19	 21	 22
Donne	 6	 8	 9	 11	 11
Uomini	 5	 8	 10	 10	 11
Età media	 34	 38	 32	 33	 35
N. Clienti	 55	 60	 65	 82	 67
Aree di Business	 4	 4	 4	 4	 4
Ambito d'intervento	 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, 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

Area R&D: Carlo Praolini, 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

STAFF CEO

Roberta Giacomini

Environmental Manager – Quality Manager – Privacy Manager – HR Manager

Umberto Tarantini

RLS

Athlantic Srl

Security Management

Fabio Cancelli

RSPP

EasyNet S.p.A.

System Administrator (ext)

Michele Beltrami

System Administrator (int)

Avv. Silvia Misirocchi

DPO

Alessandro Monti*

Medical Director

Rossella Salvoni

Key Account Manager

Michele Beltrami

Technical Director

Umberto Tarantini

Video Technology Advisor

Marzio Ghezzi*

Technical Support

Paolo Bellocco

CEO & Managing Director

Andrea Bellocco

Executive Assistant

Alice Baroffio

Chief Operating Officer

Laura Vassena

Production Director (Maternity Leave starting 22 Jan 2025)

Karen Pessina

Maternity replacement

Raim Oro

Digital Marketing Executive

Karen Pessina

Graphic & Digital Head

Carlo Praolini

Video Production Manager

Nicholas Ballerini

Web Team Lead

Denis Greco

Full Stack Developer

Shiyu Fang

Web Developer

Silvio Colombaro*

Lead Web Architect

Gabriele Marelli*

Web Consultant

Francesco Masini

Graphic Team Lead

Anna Giovenzana*

Graphic Designer

Sergio Kalisiak

Motion & Graphic Designer

Marta Bartesaghi

Graphic Designer

Igor Burgstaller

Post-Production and Video Editor

Francesca Gariboldi

Motion & Graphic Designer

Matteo Peverelli*

Video Maker (freelancer)

Andrea Zucchi

Business Developer

Elisa Bianchi

Project Manager

Saula Pozzana

Project Manager

Daria Benedetto*

Digital Strategist

Roberta Giacomini

General Services & Accounting

Beatrice Carli

Office Manager

GDS Communication

MOD 18_ Rev 18 del 1 settembre 2025

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. Il Codice etico è disponibile sul sito Web www.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 i 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



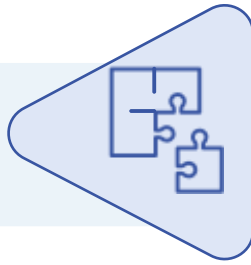


▶ 3.5 · Adesione ad associazioni

GRI 2-28



4. Il modello di business



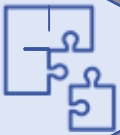
► 4.1 - Descrizione del contesto esterno

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



► 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 ne 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.

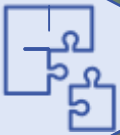
Rischi



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.

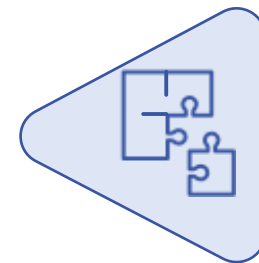


► 4.3 · Strategia di sostenibilità

Il piano strategico di sostenibilità declinato nelle dimensioni ESG per il triennio 2023-2026 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.



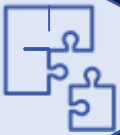
► 4.3 · Strategia di sostenibilità

GRI 2-22; 3-3

EGS	TEMI MATERIALI	OBIETTIVI	(SDGs)
E	Sostenibilità ambientale	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	
	Sviluppo del capitale umano	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	Sicurezza delle informazioni e privacy	Gestione sicura del patrimonio informativo aziendale	
	Performance economica	Creazione di valori reddituali sostenibili	
	Soddisfazione del cliente	Politiche orientate alla soddisfazione del cliente in termini di qualità, tempestività e flessibilità	
	Innovazione/ricerca e sviluppo	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

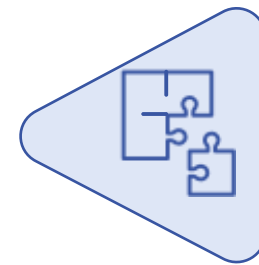
La società riconosce come fondamentali la sostenibilità economica, sociale e ambientale, creando valore comunitario misurabile e trasparente;

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.



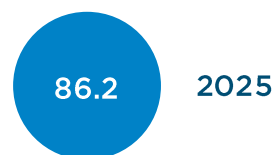
► 4.4.1 · Valutazione d'impatto

Per la valutazione d'impatto realizzata nel 2025 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 ottenere la 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

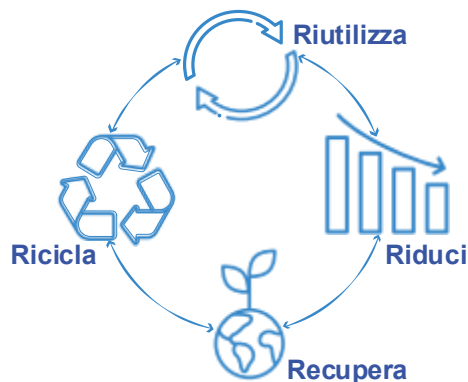
In questo capitolo, risultati del 2025 e obiettivi per il 2026 sono declinati nelle tre dimensioni della sostenibilità - ambientale, sociale ed economica (ESG). Per ciascuna dimensione, i risultati vengono

► 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 2024

- Ecovadis Platinum
- Processo certificazione BCorp
- Carbon neutrality

IMPEGNI 2025

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

IMPEGNI 2026

- Rinnovo triennale ISO 14001:2015
- Giornata volontariato ambientale
- Ecovadis Platinum

AZIONI 2024

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

AZIONI 2025

- Acquisizione certificazione Bcorp – Febbraio 2025
- Mantenimento ISO 14001:2015
- Giornata volontariato ambientale
- Ecovadis Platinum

▶ 5.1.1 · Le performance dell'azienda

GRI	INFORMATIVA	INDICATORE	2021	2022	2023	2024	2025
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	45.896	60.258	66250	75150	72950
		d. Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione (a+b+c)	45.896	60.258	66250	75150	72950
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)	46	46	69	91	55
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;	11,24	14,76	20,40	19,3	18,8
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) in tonnellate di CO2 equivalenti (business travel);	1,8	6,4	6,5	5	11,5
306-3	Rifiuti prodotti	Peso totale in Kg dei rifiuti prodotti e suddivisione del peso totale in base alla composizione dei rifiuti	150,5	201	132	105	2
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Peso totale in KG dei rifiuti non destinati a smaltimento suddiviso in base alla composizione dei rifiuti	98	182	132	105	2
		Peso totale in KG dei rifiuti pericolosi non destinati a smaltimento	0	0	15	0	0
		Peso totale in KG dei rifiuti non pericolosi non destinati a smaltimento	98	182	117	105	2
306-5	Rifiuti destinati a smaltimento	Peso totale in KG dei rifiuti destinati a smaltimento suddiviso in base alla composizione dei rifiuti	52.5	19	0	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	52.5	19	0	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 giungo, 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.



TEMATERIALI

- 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 22 dipendenti, oltre a collaboratori esterni.

Le ore di formazione di dipendenti e collaboratori nel 2025 sono state 960.

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 di TEHA che offre la possibilità di partecipare sia in presenza che da remoto a webinar ed eventi riguardanti diverse tematiche attuali.

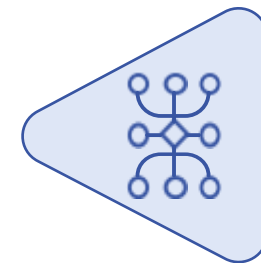
Sono numerose le iniziative che GDS Communication S.r.l. - Società Benefit ha sviluppato nel tempo per favorire il contributo e la condivisione da parte di tutti i collaboratori. Tra queste, i due Kick Off annuali – invernale ed estivo – durante i quali vengono presentati risultati e obiettivi e si svolgono attività di team building.

In sinergia con TEHA, su base trimestrale e secondo la programmazione, si tengono le riunioni WeConnect, durante le quali vengono affrontati diversi temi per migliorare la collaborazione tra i team e definire nuovi obiettivi.

Inoltre dal 2025, è stata introdotta la Sprint Review: una riunione settimanale aperta a tutti, in cui ciascuno può presentare un progetto in corso di realizzazione o concluso da poco.



► 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.



► 5.2 · La dimensione sociale

SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

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"

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

AZIONI 2024

PROTOCOLLO FORMAZIONE WHP- PIANIFICAZIONE AZIONE PER ANNO 2024

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

AZIONI 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

IMPEGNI 2026

PROTOCOLLO FORMAZIONE WHP-PIANIFICAZIONE AZIONE PER ANNO 2026

- Cucina attrezzata
- Acqua, bevande sugar free gratuite in azienda
- Convenzione palestra
- Convenzione osteopata
- Attività fisica durante la pausa
- Aggiornamento DAE

SOCIAL

► 5.2 · La dimensione sociale

SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

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

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

IMPEGNI 2026

- Convenzione con Teatro Sociale Como
- Formazione piattaforma TEHA

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

AZIONI 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 2024

- Erogazioni liberali
- Attività di volontariato

AZIONI 2024

- Erogazioni liberali

IMPEGNI 2025

- Attività di volontariato ambientale
- Erogazioni liberali

AZIONI 2025

- Attività di volontariato ambientale
- Erogazioni liberali

IMPEGNI 2026

- Attività di volontariato ambientale
- Erogazioni liberali

SOCIAL

► 5.2 · La dimensione sociale

BENESSERE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

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

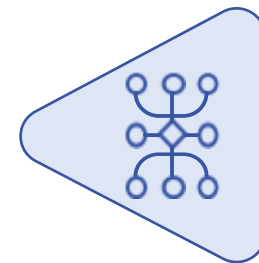
AZIONI 2025

- Uni PdR 125: 2022
- ISO 30415:2021
- Mantenimento formazione RLS
- Mantenimento Comitato D&I

IMPEGNI 2026

- Uni PdR 125: 2022
- ISO 30415:2021
- Aggiornamento Formazione RLS su rischio molestie e violenze sul luogo di lavoro
- Aggiornamento formazione personale su D&I tramite riunioni in interne
- Survey anonima per analisi clima aziendale
- Mantenimento Comitato D&I

SOCIAL

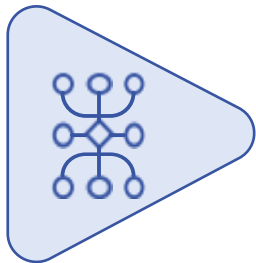


► 5.2.1 · Le performance dell'azienda

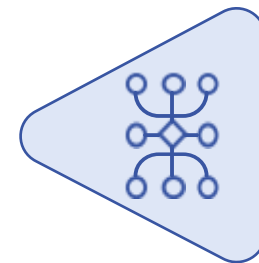
GRI 2-7 · Dipendenti

 MASCHI  FEMMINE		2021	2022	2023	2024	2025
Collaboratori a tempo indeterminato	TOT	11	16	18	21	22
		6	8	8	10	11
		5	8	10	11	11
Collaboratori a tempo determinato	TOT	0	0	1	0	0
		0	0	1	0	0
		0	0	0	0	0
Collaboratori full time	TOT	11	16	19	20	21
		6	8	9	9	10
		5	8	10	11	11
Collaboratori part time o con orario non garantito	TOT	0	0	0	1	1
		0	0	0	1	1
		0	0	0	0	0





 MASCHI  FEMMINE		2021	2022	2023	2024	2025
GRI 401-1 · Nuove assunzioni e turnover						
Tasso di nuove assunzioni	Totale	1	5	4	4	1
	Tasso nuove assunzioni	9%	31%	16%	19%	5%
		0	2	2	2	0
		1	3	2	2	1
	<30	1	2	4	3	0
	30-50	0	3	0	0	1
	>50	0	0	0	0	0
Tasso di assenteismo	Totale	2.35%	1,31%	1,56%	0,77%	1,33%
Tasso di turnover	Totale	2	0	1	2	0
	Tasso di turnover	16.67%	0%	5%	9,52%	0 %
		1	0	1	0	0
		1	0	0	2	1
	<30	1	0	0	1	0
	30-50	1	0	0	1	1
	>50	0	0	0	0	0

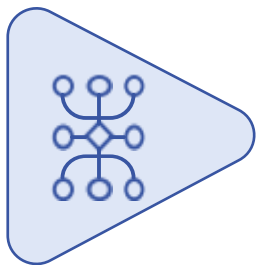


GRI 401-2 · Benefit previsti per i dipendenti	2021	2022	2023	2024	2025
Assistenza sanitaria*	✓	✓	✓	✓	✓
Congedo parentale	✓	✓	✓	✓	✓
Contributi pensionistici	✓	✓	✓	✓	✓
Ticket restaurant	✓	✓	✓	✓	✓

* Fondo META SALUTE - contratto metalmeccanico

 MASCHI  FEMMINE	2021	2022	2023	2024	2025
GRI 403-9 · Infortuni sul lavoro					
Numero di decessi per infortuni	Negli anni di rendicontazione 2019-2025 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	22.341	22.303	29.350	39.055	36.675





	2021	2022	2023	2024	2025
GRI 403-10 · Malattie professionali					
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	Negli anni di rendicontazione 2021/2022/2023/2024/2025 non sono stati registrati episodi				
Numero di casi di malattie professionali registrabili					
Tipologie principali di malattie professionali					
GRI 404-1 · Ore medie di formazione annua					
Ore totali di formazione	3808	3467,5	3250	3289	960*
Ore medie di formazione erogate a tutti i dipendenti	317	231	180	156	40
GRI 404-3 · Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performances e dello sviluppo professionale					
	100%	100%	100%	100%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%

*Le ore di formazione derivanti da corsi specifici risultano inferiori rispetto agli anni precedenti, in quanto una parte significativa del tempo solitamente dedicato a queste attività è stata invece impiegata per riunioni interne. Questi momenti di confronto hanno avuto l'obiettivo di analizzare e discutere in modo approfondito gli strumenti e i metodi utilizzati, favorendo un allineamento più strutturato e una condivisione più efficace delle pratiche operative.





2021

2022

2023

2024

2025

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

A) Organi di governo (manager e direttori)	Totale	7	7	7	9	9
		3	3	3	4	4
		4	4	4	5	5
	<30	0	0	0	0	0
	30-50	6	6	6	8	8
	>50	1	1	1	1	1
B) Dipendenti	Totale	6	11	14	14	15
		3	5	6	6	6
		3	6	8	8	9
	<30	3	7	8	9	8
	30-50	3	4	6	5	6
	>50	0	0	0	0	0

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 RaI media donne/ RaI media uomini</i>	114%	114%	107%	110%	116%
<i>Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti impiegati</i>	<i>Rapporto percentuale RaI media donne/ RaI media uomini</i>	90%	95%	101%	92%	87%

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

Numero totale di episodi di discriminazione	Totale	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 2020-2025)

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 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 GROUP
- Contratti con fornitori comuni con TEHA

AZIONI 2025

- Certificazione Bcorp – Febbraio 2025
- Mantenimento Ecovadis Platinum
- Acquisizione nuovi clienti in collaborazione con TEHA GROUP
- Contratti con fornitori comuni con TEHA

IMPEGNI 2026

- Mantenimento Certificazione Bcorp
- Mantenimento Ecovadis Platinum
- Acquisizione nuovi clienti in collaborazione con TEHA GROUP
- Contratti con fornitori comuni con TEHA

► 5.3 · La dimensione di governance

SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI E PRIVACY

IMPEGNI 2024

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

IMPEGNI 2025

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

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

AZIONI 2025

- Proseguimento collaborazione con Easynet S.p.A.
- Miglioramento processo e rinnovo triennale ISO 27001:2017 con adeguamento alla nuova ISO 27001:2024

IMPEGNI 2026

- Proseguimento collaborazione con Easynet S.p.A.
- Mantenimento ISO 27001:2024
- Corso GDPR e privacy con DPO
- Adeguamento modello organizzativo 231

► 5.3 · La dimensione di governance

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

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 flessibilità 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°

AZIONI 2025

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

IMPEGNI 2026

- 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 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

IMPEGNI 2025

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

IMPEGNI 2026

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

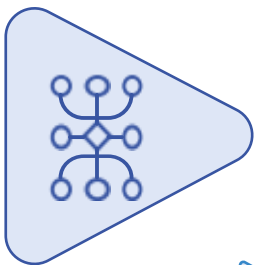
AZIONI 2024

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

AZIONI 2025

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





► 5.3.1 · Le performance dell'azienda

	2021	2022	2023	2024	2025
GRI 201-1 · Valore economico direttamente generato e distribuito					
A) Valore economico generato: ricavi	€ 3.738.439	€ 4.321.979	€ 4.955.692	€ 4.777.066	€ 5.074.225
B) Valore economico distribuito:	€ 2.808.599	€ 2.912.668	€ 3.636.361	€ 4.562.692	€ 4.701.642
B.1) Costi operativi	€ 1.486.872	€ 1.723.839	€ 1.945.058	€ 1.999.162	€ 2.256.315
B.2) Salari e benefit dei dipendenti	€ 562.673	€ 628.474	€ 800.369	€ 1.004.862	€ 944.042
B.3) Pagamenti a fornitori di capitale	€ 1.414	€ 5.314	€ 4.763	€ 804.209	€ 903.649
B.4) Pagamenti alla P.A.	€ 755.541	€ 537.891	€ 883.571	€ 750.439	€ 596.136
B.5) Investimenti nella comunità	€ 2.100	€ 17.150	€ 2.600	€ 4.020	€ 1.500
Valore economico trattenuto (A-B)	€ 929.840	€ 1.409.311	€ 1.319.331	€ 214.374	€ 372.583
GRI 201-4 · Assistenza finanziaria ricevuta dal governo					
Sgravi fiscali e le detrazioni di imposta	€ 9.000	€ 13.316	€ 13.073	€ 12.010	€ 12.010
Sovvenzioni agli investimenti, alla ricerca e sviluppo e altre forme rilevanti di contributi	/	/	/	/	/
Contributi c/esercizio	€ 94.489	€ 116.818		€ 22.129	/
Esenzioni dal pagamento di royalties	/	/	/	/	/
Assistenza finanziaria dalle Agenzie di credito all'esportazione (ACE)	€ 30.777	/	/	/	/





	2021	2022	2023	2024	2025
GRI 204-1 · Proporzione di spesa verso i fornitori locali					
Percentuale budget acquisti che viene spesa per i fornitori locali ⁴	39%	65%	65%	60%	72%
GRI 413-2 · Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	Negli anni di rendicontazione 2021/2022/2023/2024/2025 non sono stati registrati episodi o casi nelle materie indicate dai GRI riportati.				
Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali					
GRI 417-2 · Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi					
Numero totale di casi di non conformità con normative o codici di auto-regolamentazione in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi					
GRI 417-3 · Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing					
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					
GRI 418-1 · Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita dati dei clienti					
a) Numero totale delle denunce comprovate ricevute riguardanti le violazioni della privacy dei clienti					
b) Numero totale rilevato di fughe, furti o perdite di dati dei clienti					
GRI 2-27 · Conformità a leggi e regolamenti					
numero totale di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti					
Posizione finanziaria netta	€ 1.507.475	€ 1.720.679	€ 522.079	€ 366.761 *	€ 454.638*

⁴ Fornitori Nord Italia

*dopo distribuzione dividendi



REFERENZE





► **Tabella Indicatori GRI**

STANDARD GRI	DESCRIZIONE	PAGINE
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-1; 2-2 Assetto proprietario e struttura operativa	Pag. 12
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-7 Dati di sintesi	Pag. 15
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-6 L'offerta di GDS Communication – a TEHA group Company	Pag. 23
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-9;2-11 La struttura di governo	Pag. 16
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-23 Codice etico	Pag. 18
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-28 Adesione ad associazioni	Pag. 21
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-22 Strategia di sostenibilità	Pag. 26
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-7 Dipendenti	Pag. 41
GRI 2: Informativa generale versione 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 54
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-1 La matrice di materialità	Pag. 8
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-2 La matrice di materialità	Pag. 9
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Pag. 53
GRI 201: Performance economica 2016	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Pag. 53
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Pag. 54
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover	Pag. 42
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefici per i dipendenti	Pag. 43
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag. 43
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-10 Malattia professionale	Pag. 44





► **Tabella Indicatori GRI**

STANDARD GRI	DESCRIZIONE	PAGINE
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno	Pag. 44
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performances	Pag. 44
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra dipendenti	Pag. 45
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 45
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 45
GRI 413: Comunità locali 2016	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Pag. 54
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Pag. 54
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Pag. 54
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Pag. 54





► 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
2025**

marketing@gdscom.it

www.gdscom.it

