

Dichiarazione Consolidata di Sostenibilità

Al 31 Dicembre 2024 - Ex D. Lgs 125/2024



INDICE

Informazioni generali	3
BP-1 Criteri generali di rendicontazione	3
BP-2 - Informativa in relazione a circostanze specifiche	5
GOV 1 - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	6
GOV 2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo in merito alle questioni di sostenibilità	9
GOV 3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	10
GOV 4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza	11
GOV 5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla Dichiarazione di Sostenibilità	11
SBM 1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	12
SBM 2 – Interessi e opinioni dei portatori di interesse	15
IRO-1 – Descrizione del processo per individuare e valutare impatti, rischi e opportunità rilevanti	16
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con strategia e modello aziendale .	18
IRO-2 - Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell’impresa. Copertura obblighi di informativa collegati agli IRO rilevanti	23
Informazioni ambientali	26
Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852)	26
ESRS E1 – Cambiamenti climatici	35
ESRS E5 – Uso delle risorse ed economia circolare	41
Informazioni sociali	42
ESRS S1 – Forza lavoro propria	42
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	57
Informazioni sulla Governance	65
ESRS G1 – Condotta delle imprese	65
Appendice.....	70
Attestazione del Dirigente preposto	78
Relazione della Società di revisione	80

Informazioni generali

BP-1 Criteri generali di rendicontazione

Il presente documento costituisce la Dichiarazione Consolidata di Sostenibilità (in seguito DCS) del Gruppo Gpi predisposto in conformità della Direttiva europea per la Dichiarazione di Sostenibilità (CSRD – *Corporate Sustainability Reporting Directive*, 2022/2464).

La CSRD va a modificare la Direttiva 2013/34/UE, concernente l'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario per le imprese di grandi dimensioni. La nuova Direttiva europea è stata recepita dal Governo italiano con pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il 10 settembre 2024 (D. Lgs. 125/2024), ed è entrata in vigore il 25 settembre 2024.

La DCS, predisposta con periodicità annuale e su base consolidata, è redatta in conformità del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione (31 luglio 2023) e si basa sugli ESRS (*European Sustainability Reporting Standard*), i nuovi Standard europei definiti dalla CSRD.

La presentazione delle informazioni nella DCS segue le indicazioni riportate nell'appendice F dell'ESRS 1 "Esempio di struttura della dichiarazione di sostenibilità nell'ambito degli ESRS".

Il periodo di rendicontazione è l'esercizio chiuso al 31-12-2024.

Il perimetro di consolidamento della DCS è definito sulla base di quello finanziario. I criteri che portano a escludere alcune imprese dal perimetro di rendicontazione della sostenibilità sono: (i) l'assenza di impatti materiali; (ii) l'assenza di impatti finanziari; (iii) la tempistica delle operazioni straordinarie, ossia quelle che avvengono nel 2° semestre (difficoltà operative di integrazione/raccolta di dati e informazioni); (iv) non operatività.

Il perimetro di consolidamento della DCS, completo dell'indicazione delle società figlie esentate, è riportato nella tabella seguente.

Perimetro di consolidamento al 31/12/2024

Prgr.	Società	Sede legale	Motivazione esclusione
Capogruppo:			
1	Gpi S.p.A.	Trento, Italia	
Imprese controllate consolidate con il metodo integrale:			
2	Bim Italia S.r.l.	Trento, Italia	
3	Caproni Giorgio S.r.l.	Trento, Italia	
4	Cliniche della Basilicata S.r.l.	Potenza, Italia	
5	Consorzio Stabile Cento Orizzonti Scarl	Castelfranco Veneto (TV), Italia	
6	Contact Care Solutions S.r.l.	Milano, Italia	
7	Do.Mi.No. S.r.l.	Venezia, Italia	
8	Gpi Britannia Limited	Cannock, Regno Unito	Impatti non materiali e non finanziari
9	Gpi Cee G.m.b.H.	Klagenfurt, Austria	Impatti non materiali e non finanziari
10	Gpi Cyberdefence S.r.l.	Trento, Italia	
11	Gpi France SASU	Parigi, Francia	
12	Gpi Iberia Health Solutions S.L.	Madrid, Spagna	
13	Gpi Latam S.p.A.	Santiago, Chile	
14	Gpi Polska z o.o.	Varsavia, Polonia	Impatti non materiali e non finanziari
15	Gpi Usa Inc.	Wilmington, USA	
16	GTT Gruppo per Informatica Technologie Tunisie Suarl	Tunisi, Tunisia	
17	Healthech S.r.l.	Trento, Italia	Impatti non materiali e non finanziari
18	Informatica Group O.o.o.	Mosca, Russia	Non operativa
19	IOP S.r.l.	Trento, Italia	
20	Oslo Italia S.r.l.	Trento, Italia	
21	Professional Clinical Software G.m.b.H.	Klagenfurt, Austria	
22	Project Consulting S.r.l.	Asti, Italia	
23	Riedl G.m.b.H.	Plaue, Germania	
24	Tylent Technologies S.r.l.	Trento, Italia	Costituita Settembre 2024
25	Umana Medical Technologies Ltd	Malta	
26	Xidera S.r.l.	Milano, Italia	
27	Tesi - Elettronica e Sistemi Informativi S.p.A.	Milano, Italia	

Prgr.	Società	Sede legale	Motivazione esclusione
28	Arko S.r.l.	Milano, Italia	
29	Tesi de Mexico S.A. de C.V.	Città del Messico, Messico	
30	Tesi Brasil Ltda	San Paolo, Brasile	
31	Informatica Tesi Colombia S.a.s.	Bogotà, Colombia	Impatti non materiali e non finanziari
32	Evolucare Investment S.a.s.	Villers-Bretonneux, Francia	Dati consolidati livello Gruppo
	Evolucare Technologies	Villers-Bretonneux, Francia	
	Evolucare Technologies Medical Solutions	Villers-Bretonneux, Francia	
	ETManagement	Villers-Bretonneux, Francia	
	Opthai	le Pecq Versailles, Francia	
	Adcis	Caen, Francia	
	Adcis Inc.	New Jersey, USA	
	Evolucare RD	Punta Cana, Rep. Dominicana	
	Medgic	Caen, Francia	
	Evolucare Technologies Shenzhen	Shenzhen, Cina	
	Evolucare Technologies Iberia	Madrid, Spagna	
	Groupe Evolucare Canada Inc.	Montreal Quebec, Canada	
	Health Information Management G.m.b.H. (HIM)	Bad Homburg, Germania	
	Critical Care Company NV	Sint-Martens-Latem, Belgio	
	Him Software Spain	Alicante, Spagna	
	Dotnext	De Pinte, Belgio	
33	Lab Technologies SA	Lugano, Svizzera	Acquisita Ottobre 2024
34	Lab Technologies Iberia SL	Spagna	Acquisita Ottobre 2024
35	Labdock GmbH	Germania	Acquisita Ottobre 2024

La DCS copre la **catena del valore** e tiene conto di alcune attività e relazioni a monte e a valle delle operazioni dell'Impresa. A monte sono state considerate la fornitura di servizi di infrastruttura lato datacenter e le forniture di componentistica per apparecchiature elettriche ed elettroniche, valutando rischi, opportunità e impatti a livello ambientale.

A valle della catena del valore sono stati considerati rischi e opportunità collegate alle relazioni sia con gli utenti finali dei servizi, sia con i clienti della committenza - pubblica e privata.

Attività a monte	Operazioni proprie dell'impresa	Attività a valle
<ul style="list-style-type: none"> Fornitura servizi di infrastruttura informatica lato datacenter Fornitura di componentistica per apparecchiature elettriche ed elettroniche 	<ul style="list-style-type: none"> Ricerca e Sviluppo Progettazione, manutenzione e distribuzione software Distribuzione di sistemi di automazione (logistica del farmaco) Erogazione servizi attraverso contact center 	<ul style="list-style-type: none"> Avviamento delle soluzioni informatiche Post-vendita (assistenza e formazione) Relazioni con clienti e committenti (pubblici e privati)

BP-2 - Informativa in relazione a circostanze specifiche

All'interno dei processi del Gruppo Gpi, la catena del valore a monte e a valle, che include beni e servizi, riveste un ruolo centrale.

Nella rendicontazione delle emissioni di Gas a Effetto Serra (GES), secondo le categorie definite dal GHG Protocol, la catena del valore riveste un ruolo essenziale nello **Scope 3**, con particolare riferimento a:

- **Categoria 1:** Acquisto di beni e servizi
- **Categoria 2:** Beni strumentali
- **Categoria 6:** Viaggi di lavoro
- **Categoria 7:** Pendolarismo dei dipendenti.

Per la rendicontazione, sono stati utilizzati dati puntuali quando disponibili; in caso contrario, si è adottato un approccio basato sul criterio di spesa.

I **fattori di emissione** per i dati certi sono stati selezionati, ove possibile, dal database **Ecoinvent 2024**; in assenza di una classificazione adeguata, si è fatto riferimento al database **Defra 2024**.

Le spese sono state convertite in emissioni utilizzando i fattori di **Exiobase**; quando non disponibili, si è ricorsi ai database **BAIS 2021** o **EPA 2022**, con successivo aggiornamento secondo l'indice di inflazione armonizzato.

Le assunzioni, le stime e il grado di incertezza per ciascuna metrica sono riportate nei paragrafi di riferimento. In particolar modo si veda quanto scritto nei paragrafi "E1-5 – Consumo di energia e mix energetico", "E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1,2,3 ed emissioni totali", "E5-4 – Flussi di risorse in entrata", "Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance", "Formazione", "Diversità, equità ed inclusione" e "G1-6 Prassi di pagamento".

Le metriche riportate non sono state oggetto di verifica da parte di un ente esterno indipendente diverso dal soggetto che rilascia l'attestazione di conformità.

Per quanto riguarda la definizione degli orizzonti temporali adottati dal Gruppo Gpi, i periodi di riferimento utilizzati sono stati determinati in conformità con le indicazioni degli standard ESRS.

GOV 1 - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Il Gruppo Gpi si è dotato di una governance funzionale al raggiungimento dei propri obiettivi strategici, nell'interesse degli azionisti, nel rispetto delle legittime aspettative degli stakeholder e nella convinzione dell'importanza di valorizzare il proprio management.

Il sistema di governance del Gruppo è basato sulla presenza di un **Consiglio di Amministrazione** e di un **Collegio Sindacale**, entrambi nominati dall'Assemblea degli Azionisti.

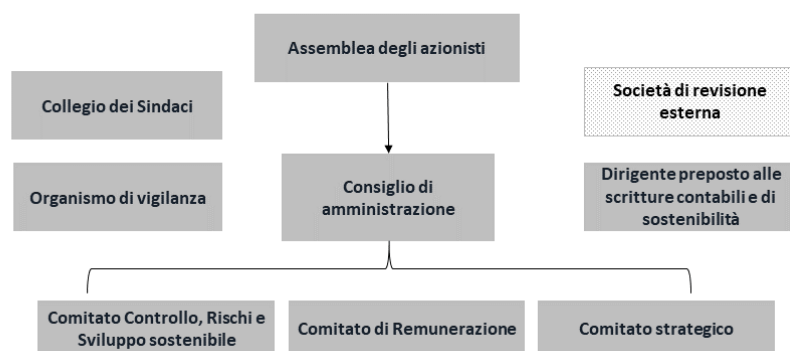
Il Consiglio di Amministrazione si avvale del contributo di **3 Comitati**:

- (i) il **Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile** (cui sono attribuiti anche i compiti del Comitato per le operazioni con parti correlate);
- (ii) il **Comitato Remunerazioni**;
- (iii) il **Comitato strategico**.

Il sistema di controllo interno di Gpi S.p.A. coinvolge diversi organi chiave, tra cui, oltre al Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile, il Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza e la Funzione di Internal Audit.

Il Consiglio di Amministrazione della società, nella riunione del 9 marzo 2021, ha approvato le «Linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi» in ossequio alle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, attribuendo all'Amministratore delegato l'incarico dell'istituzione e del mantenimento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.























Governance








Il **Consiglio di Amministrazione** della Capogruppo Gpi S.p.A. è composto da dieci membri, di cui **quattro esecutivi e quattro in possesso dei requisiti di indipendenza** previsti sia dal D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 che dal Codice di Corporate Governance.

Nel Consiglio di Amministrazione non sono presenti rappresentanti dei dipendenti o di altri lavoratori.

Qualifiche del CdA e dei Comitati

Consigliere	Esperienze/Competenze settoriali	Attività nei comitati	Ambito di competenze/esperienze
Luca D'Agnese <i>Presidente</i>	Esperienza ventennale in International Business in posizione quali CEO/General Manager nel settore energia e infrastrutture in Italia e all'estero. Dal 2018 in CDP, oggi ricopre il ruolo di Direttore Advisory e Competence Centers tecnici.	<ul style="list-style-type: none"> • Membro Comitato Strategico 	 
Federica Fiamingo <i>Vicepresidente</i>	Dal 1994 è iscritta all'albo dei Dottori Commercialisti di Parma e dal 1999 al Registro dei Revisori Contabili. Dal 2019 è Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili del Gruppo Gpi.		  
Fausto Manzana <i>Amministratore delegato</i>	La sua esperienza nell'ambito dell'informatica l'ha portato nel 1988 a fondare Gpi – Gruppo per l'Informatica, identificando la sanità come mercato di riferimento. Dal 2019 al 2024 è stato Presidente di Confindustria Trento. Dal 2013 al 2022 ha ricoperto il ruolo di AD e Presidente di Gpi. Dal 14 dicembre 2022 ricopre il ruolo di AD di Gpi.	<ul style="list-style-type: none"> • Membro Comitato Strategico 	  
Francesca Baldi	È avvocato e giurista d'impresa specializzata in diritto societario ed internazionale e in operazioni di M&A per società italiane e straniere. È membro del Comitato Esecutivo di GGI (Geneva Group International), alleanza internazionale di consulenti legali e fiscali, Presidente di Baldi & Partners – Avvocati e Commercialisti e Vice Presidente di Baldi & Finance.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile • Membro Comitato Remunerazioni 	 
Barbara Giacomoni	Esperienza in International Business con focus nei settori bancari e finanziari. È Presidente del Comitato ESG di Anthilia Capital Partners SGR.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente Comitato Remunerazioni • Membro Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile 	  
Dario Manzana	Esperienza in ambito economico e finanziario. Dal 2018 è Managing Director della Controllata tedesca Riedl GmbH e dal 2024 ricopre il ruolo di Responsabile finanziario		 
Sara Manzana	Esperienza in ambito sanitario con focus in psicologia e psicoterapia. Iscritta all'albo degli Psicologi di Trento dal 2016. Dal 2017 svolge la sua attività presso i poliambulatori Policura del Gruppo Gpi, diventando nel 2021 la referente del Team Servizi Sanitari.		
Sergio Manzana	Esperienza in International Business maturata con numerosi progetti nel settore sanitario. Dal 2024 è Presidente della Joint Venture "The Drug Cell".	<ul style="list-style-type: none"> • Membro Comitato Strategico 	  
Alessandro Rosponi	Esperienza in ambito sanitario. È Dottore specializzato in Medicina dello Sport. Dal 2022 è direttore sanitario e responsabile del servizio di medicina dello sport presso Alp Trauma Clinic Malè (TN) e durante il quadriennio olimpico 2020-2024 ha ricoperto il ruolo di Presidente dell'Associazione Medico Sportiva di Trento.	<ul style="list-style-type: none"> • Membro Comitato Controllo e Rischi e dello Sviluppo sostenibile • Membro Comitato Remunerazioni 	
Mario Vitale	Esperienza in formazione e tecnologie digitali. Ha svolto diversi ruoli di responsabilità nel business development, nella gestione delle relazioni corporate e della comunicazione. Attualmente è Chief Commercial Officer presso DIGIT'ED e Independent Director presso Digital Value S.p.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Membro Comitato Strategico 	 

	Competenze in ambito International business		Competenze in ambito ESG
	Competenze in ambito economico-finanziario		Competenze in ambito sanitario
	Competenze in ambito tecnologico		

Collegio Sindacale	Esperienze/Competenze settoriali
Raffaele Ripa <i>Presidente</i>	Esperienza in ambito economico. Dottore Commercialista, iscritto al Registro dei Revisori Contabili e dei conti degli Enti Locali. Riveste molteplici cariche come Presidente di Collegi Sindacali, Sindaco effettivo e Revisore dei Conti in diverse società ed Enti.
Stefano La Placa <i>Sindaco effettivo</i>	Esperto in ambito economico e in attività di consulenza fiscale e societaria per soggetti sia nazionali che esteri. Dottore Commercialista, iscritto nel Registro dei Revisori Contabili, attualmente ricopre la carica di Presidente, membro del Collegio Sindacale o Revisore dei Conti in diverse società ed enti, sia a controllo pubblico che privato.
Claudia Mezzabotta <i>Sindaco effettivo</i>	Esperienza in ambito economico e finanziario. Dottore Commercialista, iscritta nel Registro dei Revisori Contabili, dal 2011 è professore a contratto di "Metodologie e Determinazioni Quantitative d'Azienda", di "Financial Accounting" e di "Economic and Financial Analysis" a livello <i>undergraduate</i> e <i>graduate</i> . È inoltre autore di numerose pubblicazioni di carattere accademico e tecnico-professionale in materia di contabilità e bilancio di Corporate Governance.
Cristian Tundo <i>Sindaco supplente</i>	Esperienza in consulenza aziendale, fiscale e societaria a favore di società industriali e commerciali di medie e grandi dimensioni. Dottore Commercialista, iscritto nel Registro dei Revisori Contabili, è stato Presidente e membro di organi di controllo di società quotate e attualmente riveste numerosi incarichi nei Collegi sindacali e negli OdV di società di medie dimensioni.
Michela Zambotti <i>Sindaco supplente</i>	Esperienza in ambito societario, tributario e amministrativo. Dottore Commercialista, iscritta nel Registro dei Revisori Contabili, svolge la propria attività di commercialista nei confronti di clienti privati e imprese sia private che pubbliche. Attualmente è Presidente del Collegio sindacale di Cassa Rurale Alto Garda Rovereto BCC e di Alto Garda Servizi S.p.A. e ricopre inoltre numerosi altri incarichi in diverse società.

Informativa sul ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo in relazione alla condotta aziendale

Il presidio in ambito anticorruzione è delegato alla *Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione* (FCPC). Questa funzione si interfaccia con l'Organismo di Vigilanza (competente sul Dlg. 231/2001 che include i reati di tipo corruttivo) e l'Alta Direzione (Amministratore Delegato e/o Direttore Generale) in merito alle attività di *reporting* e per valutare le azioni da intraprendere sia per le attività ordinarie, sia in caso di incidenti.

I report periodici vengono trasmessi e analizzati anche dal Collegio Sindacale e dal Comitato di Controllo Rischi e Sviluppo Sostenibile.

Periodicamente, almeno una volta l'anno, l'FCPC trasmette all'Alta Direzione una relazione sull'andamento del periodo in analisi, la visibilità sul raggiungimento degli obiettivi previsti nel periodo e la proposta degli obiettivi per il futuro.

A fronte dell'eventuale revisione dell'Alta Direzione di questi documenti, viene predisposta una informativa che viene esaminata in una delle successive riunioni del Consiglio di amministrazione.

Il dettaglio dell'iter di queste attività è definito dalle norme della ISO 37001.

Divulgazione delle competenze degli organi amministrativi, di direzione e di controllo in materia di condotta aziendale

Le figure direttamente coinvolte nel processo di analisi e nella gestione sono la *Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione*, che ha una pluriennale esperienza nel mantenimento e controllo del sistema di gestione per l'anticorruzione; l'*Organismo di vigilanza*, specializzato nella disciplina che regola la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; l'*Alta Direzione* che è l'artefice delle strategie da adottare, in sinergia con i precedenti soggetti, per la predisposizione degli adeguati presidi atti a limitare l'esposizione della Società rispetto ai suddetti reati.

Le figure che compongono questi organi sono formate nella misura richiesta in funzione dell'esperienza acquisita negli anni di copertura del ruolo specifico o di analoghi incarichi in ambiti attinenti. L'Organismo di Vigilanza, in particolare, è composto per lo più da giuristi esperti in reati aziendali, in linea con quanto richiesto dal ruolo ricoperto.

Caratteristiche del Consiglio di Amministrazione	
Numero membri CdA	10
Età media	50 anni
Amministratori indipendenti	4 (40%)
Amministratori non esecutivi	6 (60%)
Componente femminile	4 (40%)
Rapporto di diversità *	1,5
Amministratori con età compresa tra 30 e 50 anni	40%
Amministratori con più di 50 anni	60%

* calcolato uomini su donne

Caratteristiche del Collegio Sindacale	
Numero membri Collegio Sindacale	3
Età media	57
Componente femminile	1 (33%)
Rapporto di diversità *	3

* calcolato uomini su donne

Ad oggi la Società non ha identificato e attivato un Organo o una funzione/persona preposta a monitorare, gestire e controllare impatti, rischi e opportunità.

Il sistema di Corporate Governance adottato dalla Società prevede che i membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo abbiano accesso a iniziative formative volte a garantire una conoscenza adeguata del contesto in cui opera l'azienda. Queste iniziative mirano a fornire loro strumenti utili per comprendere le dinamiche aziendali, la gestione dei rischi e il quadro normativo di riferimento, contribuendo così a una governance efficace e orientata alla sostenibilità.

Nell'ambito delle competenze a disposizione degli organi di amministrazione, direzione e controllo, la selezione e l'approfondimento delle tematiche di sostenibilità rilevanti in relazione agli IRO dell'impresa, avviene attraverso iniziative volte a rafforzare la conoscenza di questi aspetti, assicurando un adeguato livello di consapevolezza e competenza.

Gpi ha predisposto **Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari** per descrivere nel dettaglio il funzionamento del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Comitati previsti dal Codice di Corporate Governance, nonché le principali politiche di governo societario applicate.

GOV 2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo in merito alle questioni di sostenibilità

Il Gruppo ha lavorato nel corso del 2024 alla definizione di una struttura di governance adeguata alla gestione delle questioni di sostenibilità risultate rilevanti. Sebbene alcuni temi siano già integrati all'interno delle attività, delle politiche e delle procedure aziendali, è in corso un lavoro a livello di Gruppo per definire chiaramente le responsabilità e garantire un'integrazione completa dei risultati dell'analisi nella strategia aziendale, nel modello di business, e con le altre funzioni interne. Inoltre, il ruolo della dirigenza in questi processi è in fase di strutturazione per assicurare un efficace monitoraggio e gestione delle tematiche rilevanti.

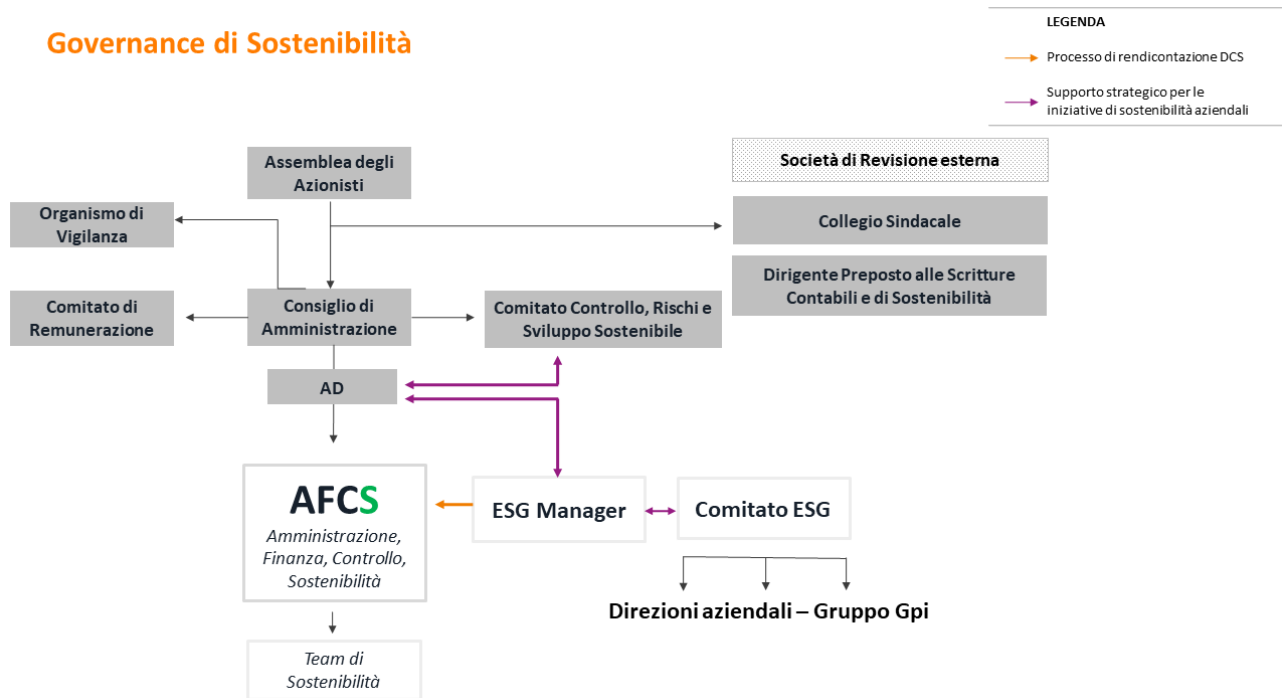
Il Gruppo si sta attivando per l'identificazione degli organi di amministrazione, direzione e controllo che si occuperanno della supervisione e della gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti, definendo una nuova struttura di governance.

Nel corso del 2024, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato CRS sono stati direttamente coinvolti in quanto informati della metodologia utilizzata per l'analisi di doppia materialità e dei risultati emersi. Inoltre, il CdA ha approvato gli impatti, i rischi e le opportunità identificati come materiali attraverso l'analisi di doppia materialità. Gli organi di governo, unitamente al Collegio Sindacale e all'alta dirigenza, supervisionano il processo di definizione degli obiettivi ESG legati agli impatti, ai rischi e alle opportunità materiali, monitorando i progressi al fine di garantirne il raggiungimento in linea con la strategia aziendale.

I meccanismi informativi relativi alle questioni di sostenibilità sono previsti e saranno attivati nel 2025. Nel corso del 2024 la Società ha infatti intrapreso un percorso di adeguamento della governance e dei processi interni con l'obiettivo sia di garantire la necessaria conformità alla nuova Direttiva, sia la gestione operativa della Dichiarazione di Sostenibilità. Il 13 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha varato una architettura di governance della sostenibilità con l'obiettivo di giungere a una adeguata sistematizzazione delle politiche e dei piani di azione dei processi informativi.

Il sistema di governance individuato prevede che la Sostenibilità sia incardinata in area Amministrazione, Finanza, Controllo, Sostenibilità (AFCS).

Governance di Sostenibilità



GOV 3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione si articoli in quattro diverse componenti: fissa, variabile di breve termine (*MBO*), variabile di lungo termine (*LTI*) e benefici non monetari. Essa prevede che la parte variabile della remunerazione sia commisurata al ruolo ricoperto, ovvero alla natura dell'impatto sui risultati complessivi della Società. Prevede altresì che la parte variabile della remunerazione, sia quella di breve termine (*MBO – Management by Objectives*) che quella di lungo termine (*LTI – Long Term Incentive*), sia collegata al conseguimento di obiettivi di *performance*, oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi previsti dal piano strategico della Società. Tale componente è progettata in modo da contrarsi o aumentare proporzionalmente al grado di *performance* generata rispetto agli obiettivi assegnati all'Amministratore delegato e al Direttore generale che, in virtù del loro ruolo operativo apicale, ne sono i soli beneficiari.

Le metriche utilizzate per l'assegnazione della remunerazione di breve termine - *MBO* legate a obiettivi ESG sono due, entrambe legate alla questione delle pari opportunità, e pesano nel complesso il 25% sul totale delle componenti variabili:

- quota di donne in posizioni apicali (quadri e dirigenti) sul totale;
- incidenza del recesso volontario al rientro dal congedo parentale, ovvero in regime protetto, in relazione all'intera popolazione under 50 anni.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, definisce con frequenza annuale:

- il livello *target* di ciascun obiettivo specifico;
- la remunerazione che sarà riconosciuta a ciascun beneficiario al raggiungimento degli obiettivi *target*.

I KPIs utilizzati per l'assegnazione di *MBO* collegati al raggiungimento degli obiettivi ESG sono esclusivamente di tipo Sociale.

Non sono previsti obiettivi collegati a questioni ambientali.

Non sono previsti neppure obiettivi collegati agli *LTI*.

GOV 4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza

Per questa prima Dichiarazione Consolidata di Sostenibilità l'identificazione e la valutazione degli IRO non sono state effettuate sulla base di processi di due diligence strutturati.

GOV 5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla Dichiarazione di Sostenibilità

I processi di controllo sui rischi e sulla rendicontazione della sostenibilità sono stati pianificati e saranno avviati nel 2025, al termine della prima rendicontazione secondo CSRD (relativa all'esercizio 2024).

Il 17 settembre 2024 il progetto di evoluzione in chiave CSRD è stato illustrato al Comitato Controllo Rischi e Sviluppo sostenibile, con la presenza del Collegio Sindacale.

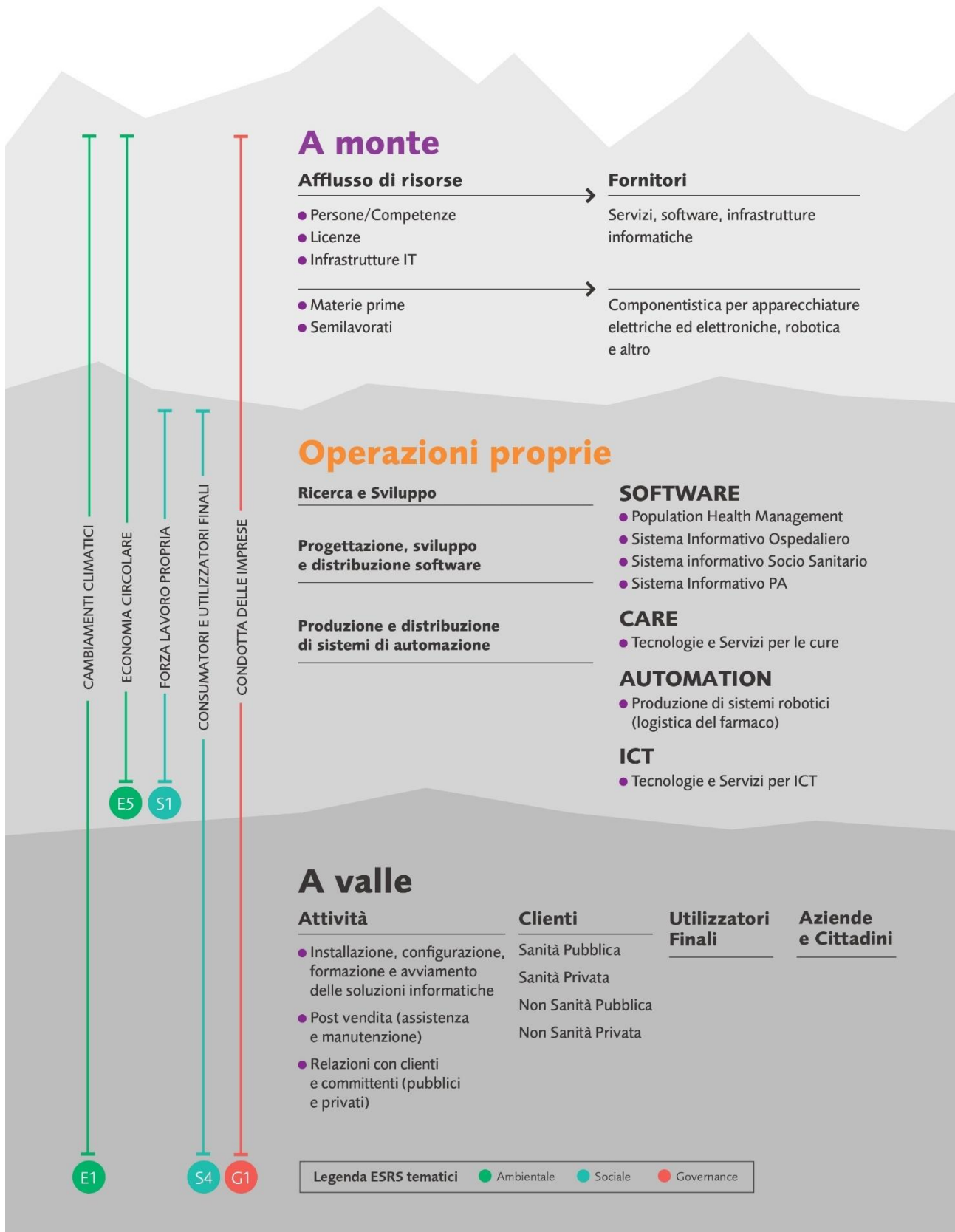
In tale occasione è stata data informativa sulle iniziative avviate e sulle metodologie applicate per svolgere l'analisi IRO finalizzata alla definizione della materialità.

Il rafforzamento della responsabilità in capo agli organi di amministrazione, direzione e controllo (interno ed esterno) ha portato all'adozione di processi più strutturati:

- acquisto di una piattaforma digitale (in modalità SaaS) dedicata alla raccolta dei dati e delle informazioni di sostenibilità (alimentata group-wide, governata centralmente);
- indicazione dei ruoli e delle responsabilità di chi fornisce dati e informazioni (data owner, data validator, admin, visualizzatore);

Il processo avviato da Gpi si è svolto in stretta collaborazione con i proprietari dei dati interni e con il supporto dei consulenti esterni. In presenza di temi o rischi di rilevanza, il confronto si è svolto a livello Manageriale e Direzionale.

Catena del valore di Gpi



Il core business del Gruppo Gpi consiste nel realizzare soluzioni software, servizi e tecnologie all'avanguardia per favorire la trasformazione digitale e il miglioramento continuo dei processi socio-sanitari. Con i propri prodotti e soluzioni, il Gruppo accompagna la sanità nel suo percorso di evoluzione e aiuta le organizzazioni pubbliche e private a rendere i sistemi sanitari sostenibili per poter garantire cure di qualità alla collettività. Per perseguire questi obiettivi, il Gruppo si dedica alla ricerca e sviluppo, progettazione, sviluppo e distribuzione software.

L'offerta del Gruppo comprende un'ampia gamma di servizi, soluzioni, software e tecnologie, sviluppati grazie all'integrazione tra competenze specialistiche in Information Technology e capacità di consulenza e progettazione. Questa proposta si articola in quattro Aree Strategiche di Affari (ASA): Software, Care, Automation e ICT. In particolare, l'area Software prevede soluzioni di Population Health Management, per il Sistema Informativo Ospedaliero, Sistema Informativo Socio-sanitario e Sistema Informativo per la Pubblica Amministrazione. L'area ASA Care sviluppa tecnologie e servizi per le cure, ASA ICT si concentra sulle soluzioni utilizzate per la trasmissione, ricezione ed elaborazione di dati e informazioni. Infine, l'area strategica Automation si dedica alla produzione dei sistemi robotici per la logistica del farmaco.

Le Aree Strategiche di Affari più rilevanti per il Gruppo Gpi sono l'ASA Software e l'ASA Care, che contribuiscono ai ricavi per una quota pari a 91,4%. La distribuzione dei Servizi Care, che rappresentano circa il 32% del fatturato, è prevalentemente concentrata in Italia. L'offerta Software, invece, incide per circa il 60% ed è caratterizzata da una presenza internazionale, in quanto le soluzioni vengono commercializzate e fornite anche in diversi Paesi esteri. Seguono in dettaglio le caratteristiche per quanto riguarda queste due categorie.



Al 31/12 la forza lavoro del **Gruppo Gpi è composta da 7.623 persone**. Per le caratteristiche del Gruppo, i **dipendenti italiani sono 6.875**. Tra le sedi estere, la più grande è in Francia, dove operano principalmente Evolucare e Gpi France che contano in totale 377 dipendenti. Gpi adotta un approccio orientato alla creazione di valore garantendo stabilità occupazionale e condizioni di lavoro eque, sicurezza e opportunità di crescita professionale.

Dipendenti per aree geografiche

Area geografica	Dipendenti (n.)	Area geografica	Dipendenti (n.)
Italia	6.875	Tunisia	15
Francia	377	Stati Uniti	34
Spagna	47	Canada	1
Austria	70	Messico	109
Germania	34	Brasile	22
Belgio	11	Cile	3
Malta	24	Cina	1

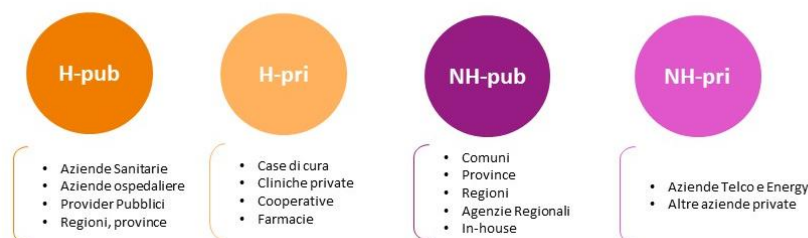
Il Gruppo è da sempre sostenitore della necessità di fare leva sulle tecnologie informatiche, ma è altrettanto consapevole che queste non siano sufficienti per rimettere al centro il paziente e le sue necessità. Il Gruppo, infatti, pensa sia altrettanto importante conoscere le dinamiche e il funzionamento del sistema sanitario e disporre di adeguate competenze e pluriennale esperienza sul campo per centrare l'obiettivo. Ritiene che questi siano ingredienti fondamentali per diffondere le nuove tecnologie, valorizzandone i benefici, e indirettamente favorire la condivisione della nostra visione.

Il vero potenziale d'impatto del modello di sviluppo perseguito da Gpi non è solo realizzare innovazione tecnologica, ma anche, intrinsecamente, creare cultura di innovazione, rendendo il sistema più aperto all'evoluzione dei sistemi e dei processi.

Tipologia dei Clienti

Gpi ha adottato un approccio strutturato per la mappatura della propria catena del valore, con l'obiettivo di identificare le attività chiave che contribuiscono alla creazione di valore per clienti e stakeholder. Il processo inizia con l'identificazione delle attività core, analizzando i processi operativi lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti e servizi, dalla progettazione e sviluppo fino alla distribuzione e assistenza post-vendita. Successivamente, vengono analizzati i flussi di valore attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali e l'analisi dei dati interni, mappando i principali input e output di ciascuna fase e le interazioni tra le diverse unità operative. Per ogni attività individuata, Gpi valuta gli impatti economici, sociali e ambientali, con particolare attenzione alla sostenibilità, alla sicurezza dei dati e all'accessibilità dei servizi. Un ulteriore passaggio fondamentale è il coinvolgimento degli stakeholder, che avviene tramite consultazioni con clienti, fornitori e partner per validare la mappatura e raccogliere feedback utili a migliorare l'efficienza e la sostenibilità della catena del valore.

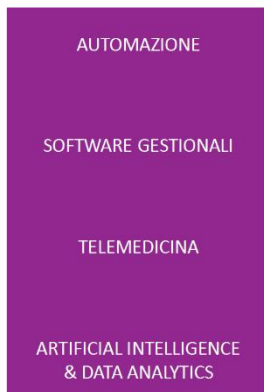
Sono circa **9.000 i clienti** (pubblici e privati) che utilizzano le soluzioni e i servizi del Gruppo. Le attività che caratterizzano principalmente l'interazione con i clienti riguardano l'installazione, la configurazione, la formazione e l'avviamento delle soluzioni informatiche, l'assistenza e la manutenzione post-vendita delle soluzioni e le relazioni che si instaurano direttamente tra clienti e committenti. Seguono in dettaglio le caratteristiche delle 4 macrocategorie di clienti¹.



Gli **utilizzatori finali** dei servizi sono sia le aziende clienti del Gruppo che i cittadini.

¹ Legenda immagine "Tipologia dei Clienti"

H-pub -> Health public; H-pri -> Health private; NH-pub -> Non-Health public; NH-pri -> Non-Health private

Soluzioni Digital Health**Impatti ed efficientamenti**

Gpi ha consolidato la propria leadership nel settore delle organizzazioni sanitarie, pubbliche e private, al fine di migliorare l'efficienza e la qualità dei sistemi sanitari. Per i clienti, in particolare enti pubblici e privati del settore sanitario, ciò si traduce in soluzioni software all'avanguardia, ottimizzazione dei processi operativi, miglioramento dell'accessibilità ai servizi sanitari e maggiore efficienza nella gestione delle informazioni e delle risorse.

Tipologia dei Fornitori

La gestione dei fornitori nel Gruppo Gpi è un elemento chiave, assicurando l'approvvigionamento di servizi e materiali essenziali per lo sviluppo di soluzioni innovative nel settore della salute e dell'ICT. Attraverso un processo strutturato di selezione, monitoraggio e collaborazione, Gpi garantisce qualità, efficienza e sostenibilità lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti e servizi, creando valore sia per il Gruppo che per i suoi clienti.

I principali partner commerciali forniscono servizi, software, infrastrutture informatiche (in particolare datacenter) e componentistica per apparecchiature elettriche ed elettroniche e altri materiali. Le risorse necessarie per lo sviluppo delle operazioni di business sono le persone con le proprie competenze, le licenze e brevetti, le infrastrutture IT e materie prime e semilavorati. La componente di rischio principale lungo la filiera di fornitura è collegata esclusivamente alla indisponibilità di alcuni materiali per le attività di automazioni. Inoltre, i capitali e gli ingenti investimenti a supporto dell'espansione internazionale sono un fattore chiave per rafforzare la competitività di Gpi, accelerare la crescita nei nuovi mercati e consolidare la diversificazione del portafoglio clienti.

Il Piano Strategico Industriale 2025-2029 e la futura integrazione della sostenibilità

A oggi non sono disponibili piani e obiettivi di sostenibilità riferiti a gruppi significativi di prodotti e servizi, categorie di clienti, aree geografiche e portatori di interesse.

Tuttavia, il Gruppo sta lavorando per integrare il precedente **Piano di Sostenibilità** che tenga conto anche dei nuovi risultati e delle evoluzioni del contesto di riferimento. Parallelamente, è stato sviluppato un **Piano Strategico Industriale 2025-2029**, che copre alcuni aspetti rilevanti per la sostenibilità relativi alla garanzia dei servizi ai clienti e alla promozione dell'innovazione.

In particolare, il Piano Strategico prevede obiettivi che rientrano nell'ambito sociale, volti a migliorare l'accesso alle cure e la qualità dell'assistenza sanitaria attraverso soluzioni digitali innovative. Tali soluzioni mirano a estendere l'accesso alle cure, migliorare i risultati clinici, potenziare l'esperienza del paziente, supportare la salute della comunità, elevare le competenze professionali e garantire la sostenibilità economica.

L'innovazione rappresenta un altro pilastro fondamentale della strategia aziendale, con un focus su tecnologie digitali avanzate, come la telemedicina, l'integrazione dei sistemi sanitari, l'uso dell'intelligenza artificiale e lo sviluppo di biotecnologie all'avanguardia. Tali elementi contribuiscono a ridurre i rischi di intervento, migliorare la formazione e l'accesso alle informazioni e ottimizzare le risorse, favorendo un sistema sanitario più efficiente e sostenibile.

La nuova strategia in fase di definizione integrerà questi aspetti con una visione più ampia della sostenibilità, considerando non solo gli impatti sociali e tecnologici, ma anche la sfera ambientale, le sfide future e le soluzioni critiche da implementare per garantire una crescita responsabile e in linea con le esigenze del mercato e degli stakeholder.

SBM 2 – Interessi e opinioni dei portatori di interesse

L'interazione con gli stakeholder del Gruppo è finalizzata a mantenere attivo il dialogo e a raccogliere spunti utili a migliorare le relazioni, favorire la creazione di valore a lungo termine e comunicare i risultati raggiunti e i programmi promossi dal Gruppo.

Il Gruppo si impegna, nel breve/medio periodo, ad attivare modalità di coinvolgimento, dialogiche e ben strutturate, che consentano di ottenere informazioni sui punti di vista e sugli interessi di tutti gli stakeholder che sono rilevanti per la propria strategia e per il proprio modello di business. L'ascolto contribuirà a creare relazioni durature e a perseguire obiettivi concreti e condivisi di sviluppo sostenibile, oltre che a migliorare la creazione di valore nel lungo periodo.

Nella tabella a seguire, si riporta una panoramica sugli strumenti di dialogo e interazione con gli stakeholder rilevanti già attivi.

Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> - <i>House Organ</i> mensile The Magazine: appuntamento fisso ogni inizio mese. Numero unico, in italiano e inglese. Disponibile anche <i>mobile</i> (app dedicata). - ESN (Enterprise Social Network): strumento di collaborazione e cooperazione operativa in continua evoluzione. - Indagini di clima/soddisfazione
Azionisti	<ul style="list-style-type: none"> - Sezione Investitori, sito Internet www.Gpigroup.com. - Politica di dialogo con la generalità degli azionisti - Newsletter mirata, curata dall'Ufficio Investor Relations, per fornire aggiornamenti puntuali a seguito della diffusione attraverso i canali ufficiali di comunicazioni finanziarie. - Incontri con la comunità finanziaria: cfr. sito istituzionale, Sezione Investitori/Eventi e Presentazioni – Incontri con la Comunità Finanziaria. - Assemblea degli Azionisti e degli Obbligazionisti.
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> - Due Diligence etico reputazionale: i fornitori sono coinvolti e valutati in base a requisiti etici e reputazionali. Questa relazione contribuisce a costruire un'alleanza trasparente con un interlocutore molto significativo all'interno del contesto operativo di Gpi.
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> - Molteplici iniziative, group-wide, volte a ingaggiare direttamente i Clienti. Nella sezione Notizie del sito web istituzionale sono presenti gli eventi dedicati a settori specifici dell'offerta dell'azienda.
Enti e Istituzioni locali	<ul style="list-style-type: none"> - Mondo confindustriale: Gpi intrattiene relazioni continuative con l'associazione datoriale - Fausto Manzana è stato presidente di Confindustria Trento da febbraio 2019 a ottobre 2024. Da dicembre 2023 è diventato Presidente della Fondazione Nord Est. Gpi è socio Anitec-Assinform. - Mondo della formazione: molteplici i progetti in essere, sia con gli Istituti di formazione professionale, che con Università/Istituti di Ricerca/Scuole di alta formazione - Mondo sindacale: il business in cui Gpi opera richiede un confronto continuativo con le organizzazioni sindacali.

Con riferimento agli obiettivi di sviluppo sostenibile, il Gruppo intrattiene una relazione continua con la comunità finanziaria, con cui dialoga puntualmente. L'Amministratore Delegato interviene agli incontri con questa comunità in occasione della presentazione dei risultati annuali e semestrali e agli incontri fissati volta a volta, portando poi all'attenzione del Consiglio di Amministrazione i temi più significativi emersi dal confronto.

Le opinioni e gli interessi dei restanti stakeholder sono portati all'attenzione dell'Amministratore Delegato al fine di integrarli nei processi decisionali. Gpi affronta questo aspetto attraverso un sistema strutturato che garantisce il costante aggiornamento degli organi di amministrazione, direzione e controllo sugli interessi e le opinioni degli stakeholder. Ciò avviene attraverso survey periodiche con clienti, fornitori ed enti pubblici. I risultati vengono poi analizzati e condivisi con gli organi di amministrazione, direzione e controllo per consentire decisioni su future possibili strategie e investimenti.

IRO-1 – Descrizione del processo per individuare e valutare impatti, rischi e opportunità rilevanti

Le questioni di sostenibilità trattate nella presente DCS derivano da impatti, rischi e opportunità (IRO) collegati alla strategia, al modello aziendale e alla catena del valore, così come essi sono stati descritti nel paragrafo "SBM 1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore".

Il Gruppo, rispetto al periodo precedente, ha ampliato il proprio processo di analisi di materialità (c.d. "analisi di doppia materialità"), affiancando alla già presente materialità di impatto, la nuova materialità finanziaria, in linea con quanto previsto dalla Direttiva CSRD.

L'analisi di doppia materialità è stata svolta attraverso 4 fasi principali:

1. **Comprensione del business, del contesto, delle operazioni lungo la catena del valore.**

Per la definizione della DMA è stata condotta un'analisi del contesto iniziale basata su diverse fonti di dati e input. In particolare, sono stati presi in considerazione i documenti interni, l'analisi di benchmark effettuata su peers e competitors, la precedente analisi di materialità (impact materiality) e la conoscenza della catena del valore, includendo informazioni su clienti e fornitori.

2. **Identificazione dei possibili IRO rilevanti.**

Il processo di identificazione dei possibili impatti, rischi e opportunità rilevanti è iniziato analizzando tutte le questioni di sostenibilità elencate nell'ESRS1, AR 16. Successivamente sono stati individuati i topic, i subtopic e i sub-subtopic rilevanti per il Gruppo e sono poi stati definiti e descritti:

- gli impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali connessi alle operazioni del Gruppo e alla sua catena del valore a monte e a valle;

- i rischi e le opportunità che hanno, o di cui si può prevedere, un'influenza rilevante sullo sviluppo del Gruppo, sulla situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine.

Le questioni di sostenibilità non considerate applicabili al settore e alle attività di business non sono state oggetto di ulteriori valutazioni.

In relazione al tema cambiamenti climatici, il Gruppo riconosce che la natura del business comporta emissioni climalteranti derivanti dai consumi di energia elettrica e di combustibili per la movimentazione di dipendenti e merci e che le nuove tecnologie richiedono un utilizzo crescente di energia, principalmente per il funzionamento dei server, apparecchiature elettroniche e infrastrutture digitali. Inoltre, nonostante il Gruppo non abbia ancora effettuato un'analisi quantitativa dei rischi fisici e di transizione legati al clima nelle operazioni proprie e lungo la catena del valore a monte e a valle, nel corso del 2024 ha condotto un'analisi qualitativa, individuando dei rischi associati al mancato accesso ad opportunità finanziarie che potrebbero impattare negativamente sulla crescita del business. Il Gruppo Gpi riconosce l'importanza di un'analisi quantitativa dei rischi connessi ai cambiamenti climatici e prevede, nei prossimi anni, di integrare l'analisi degli scenari climatici per migliorare l'individuazione e la valutazione dei rischi fisici, nonché delle opportunità e dei rischi di transizione nel breve, medio e lungo periodo.

Per quanto concerne, invece, il tema dell'inquinamento, il Gruppo ha considerato i siti e le attività aziendali, nonché le attività lungo la catena del valore al fine di individuare impatti, rischi e opportunità potenzialmente rilevanti, con particolare attenzione all'inquinamento dell'aria causato dallo spostamento di persone e merci lungo tutta la catena del valore.

Con riferimento al tema delle acque e delle risorse marine, il Gruppo ha analizzato tutti i siti aziendali che rientrano nel perimetro consolidato e le attività presenti lungo la catena del valore al fine di individuare impatti, rischi e opportunità potenzialmente rilevanti. In particolare, il Gruppo riconosce che l'utilizzo di acqua come vettore di raffreddamento dei Data Center può aumentare il consumo idrico, così come lo scarico d'acqua a seguito del raffreddamento dei Data Center genera una differenza di temperatura nelle acque.

Il Gruppo, per quanto riguarda il tema della biodiversità e degli ecosistemi, non ha individuato impatti, rischi e opportunità potenzialmente rilevanti in quanto, a seguito di un'analisi del business e delle proprie operazioni lungo la catena del valore, non ha individuato aree sensibili sotto il profilo della biodiversità.

Per quanto concerne il tema uso delle risorse ed economia circolare, il Gruppo ha individuato impatti, rischi e opportunità potenzialmente materiali connessi all'afflusso di risorse. In particolare, considerando le proprie attività di business, basate sull'utilizzo di apparecchiature elettroniche, quali PC portatili, monitor, cellulari aziendali e periferiche (mouse e tastiere), il Gruppo riconosce che l'approvvigionamento può derivare da una filiera ad alto impatto ambientale. Inoltre, ulteriori risorse rilevanti, come la componentistica robotica e i materiali utilizzati per infrastrutture specifiche, tra cui i Data Center, sono attualmente in fase di valutazione e verranno approfondite nelle future analisi. Nell'analizzare queste questioni non sono state effettuate consultazioni con gli attori della catena del valore, in particolare con le comunità interessate.

Infine, in relazione al tema condotte delle imprese, il Gruppo ha considerato le attività di business e i settori di appartenenza, con particolare riferimento ai rapporti con Pubblica Amministrazione, individuando impatti, rischi e opportunità potenzialmente rilevanti connessi alla gestione dei fornitori, e relative prassi di pagamento, e alla corruzione attiva e passiva.

3. Valutazione degli IRO da parte del management e definizione della soglia di materialità.

A seguito dell'individuazione degli impatti, rischi e opportunità potenzialmente rilevanti, il Gruppo ha svolto la valutazione degli IRO secondo i criteri stabiliti dall'ESRS 2. In particolare, il Gruppo ha valutato la rilevanza degli impatti negativi, in considerazione della loro gravità, definita secondo i fattori entità, portata e natura irrimediabile, e della loro probabilità, in caso di impatti potenziali; la rilevanza degli impatti positivi, secondo gli aspetti entità e portata, oltre che la loro probabilità in caso di impatti potenziali. La valutazione è stata espressa per ciascun fattore attraverso l'attribuzione di un valore all'interno di una scala numerica che parte da un minimo di 1 fino a un massimo di 4. Ai fini della valutazione di rilevanza complessiva è stata considerata la media aritmetica semplice tra questi fattori.

Per quanto concerne, invece, i rischi e le opportunità sono stati valutati dal Gruppo in base ad un unico valore che rappresenta la media tra gli aspetti di entità e probabilità.

La **dimensione della rilevanza finanziaria** associata ai rischi e alle opportunità ha riguardato l'impatto sulle principali grandezze economiche (ricavi, costi, liabilities), sulla reputazione e sulla disponibilità dei capitali, con particolare riferimento alle risorse umane. Gli impatti finanziari non sono stati quantificati e nemmeno sono stati

identificati collegamenti puntuali con grandezze di bilancio.

La caratterizzazione e la valutazione degli IRO è stata realizzata dalle **funzioni di competenza**, sotto il coordinamento del Gruppo di Lavoro (GdL).

4. Definizione dei topic rilevanti.

A seguito della valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, l'analisi ha restituito una classificazione dei topic, subtopic e sub subtopic in base alle seguenti categorie:

- "materiale", se almeno una dimensione tra quella di impatto e quella finanziaria abbia raggiunto il valore 3;
- "rilevante ma non materiale", se nessuna delle due dimensioni, di impatto e finanziaria, abbia raggiunto il valore 3;
- "non rilevante", se gli IRO identificati e valutati non hanno superato la soglia di materialità definita. In questo caso il sub-subtopic, il subtopic e il relativo topic non risulta materiale.

Non sono stati invece individuati IRO non collegati a questioni con coperte dagli ESRS.

In questa prima DCS, a seguito del processo di individuazione e valutazione degli IRO, il Gruppo non ha effettuato una prioritizzazione di impatti, rischi e opportunità prioritari ma solo una identificazione degli IRO materiali per il Gruppo.

L'intero percorso di analisi e individuazione/valutazione IRO è stato svolto da un Gruppo di lavoro dedicato, composto dalle **funzioni di competenza**, (Team sostenibilità, Human Resources, *Compliance/Domestic Affairs, Facility&Mobility, Mktg* Strategico, Dirigente preposto) con il supporto di consulenti esterni. I controlli interni sul processo decisionale saranno svolti nel 2025.

Un aggiornamento della materialità è previsto nel corso del 2025, a valle di un processo di ascolto degli stakeholder allargato.

SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con strategia e modello aziendale

L'analisi di doppia materialità ha restituito 15 questioni di sostenibilità, suddivise per topic, subtopic e sub-subtopic, risultate materiali, elencate e caratterizzate nella tabella di seguito.

Questione di sostenibilità	Categoria IRO	Descrizione	Orizzonte temporale			Catena del valore		
			breve	medio	lungo	A monte	Operazioni proprie	A valle
E1 - Cambiamenti climatici								
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Impatto reale negativo.	La natura del business del Gruppo Gpi comporta emissioni climalteranti derivanti dai consumi di energia elettrica e di combustibili per la movimentazione di dipendenti e merci.		X	X	X	X	
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Rischio	La mancata adozione di misure di riduzione delle emissioni potrebbe comportare rischi di transizione nella forma di mancato accesso a determinate opportunità, compromettendo le prospettive future di tenuta e crescita del business.		X	X	X	X	
Energia	Impatto reale negativo.	La crescita del core business attuale, e le nuove tecnologie alla base dello sviluppo futuro, richiedono un utilizzo crescente di energia, principalmente per il funzionamento dei server, apparecchiature elettroniche e infrastrutture digitali, sotto la spinta dell'uso sempre più diffuso dell'Intelligenza Artificiale.		X		X	X	X
Energia	Rischio	La mancata disponibilità di energia elettrica rappresenterebbe un grave rischio operativo con un potenziale impatto sulla continuità operativa.		X		X	X	X
E5- Uso delle risorse ed economia circolare								
Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	Rischio	L'attività di Gpi richiede l'approvvigionamento di componenti provenienti da filiere ad alto impatto ambientale e sociale, come ad esempio le terre rare, fondamentali per la produzione di apparecchiature elettroniche. La dipendenza della filiera da questi materiali comporta per Gpi il rischio di indisponibilità di componenti lungo la catena di fornitura, con potenziali impatti sulla continuità operativa.		X	X	X	X	

Questione di sostenibilità	Categoria IRO	Descrizione	Orizzonte temporale			Catena del valore		
			breve	medio	lungo	A monte	Operazioni proprie	A valle
S1- Forza lavoro propria								
Condizioni di lavoro: Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Impatto reale positivo.	Investire in politiche che favoriscono un migliore equilibrio tra vita professionale e privata genera un impatto positivo sul benessere e la soddisfazione dei dipendenti.	X	X			X	
Parità di trattamento e opportunità per tutti: Formazione e sviluppo delle competenze	Impatto reale positivo.	Investire in formazione favorisce l'aumento e la diffusione delle competenze, la continua crescita professionale e la soddisfazione del personale. Tutto ciò è un fattore strategico per lo sviluppo del core business in quanto rafforza anche il know-how dell'impresa, che si riflette anche nel miglioramento dell'efficienza operativa, stimolando altresì l'innovazione e l'adattamento alle sfide del mercato.	X	X			X	
Parità di trattamento e opportunità per tutti: Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Impatto reale positivo.	Il Gruppo promuove l'equità dei trattamenti e l'adozione di pratiche inclusive delle persone con disabilità, favorendone l'occupazione, anche attraverso l'assegnazione di lavori e servizi a cooperative sociali impegnate nell'inclusione. L'integrazione delle persone con disabilità arricchisce la cultura aziendale, aprendola alla considerazione delle diversità e la reputazione dell'azienda come datore di lavoro responsabile.	X	X			X	X
Parità di trattamento e opportunità per tutti: Misure contro la violenza e molestie sul luogo di lavoro	Impatto reale positivo.	Il Gruppo è conforme alle normative vigenti poste a tutela dei diritti individuali delle persone sul luogo di lavoro. Promuove una cultura del rispetto e adotta pratiche concrete per creare un ambiente di lavoro rispettoso, che contrasti fenomeni di violenza e molestie. Queste iniziative migliorano il benessere dei dipendenti, rafforzano la reputazione dell'azienda come datore di lavoro responsabile.	X	X			X	
Parità di trattamento e opportunità per tutti: Diversità	Impatto reale positivo.	Il Gruppo ha istituito il comitato Diversità e Inclusione (D&I) che guida l'adozione di politiche e iniziative volte a garantire pari opportunità per tutti. Ciò permette di rafforzare la reputazione aziendale e aumenta l'attrattività verso nuovi talenti.	X	X			X	
Altri diritti connessi al lavoro: Riservatezza	Impatto reale positivo.	L'azienda considera la privacy dei dipendenti un aspetto fondamentale e garantisce la conformità alle normative GDPR, contribuendo a creare un clima di fiducia all'interno dell'impresa.	X	X			X	

Questione di sostenibilità	Categoria IRO	Descrizione	Orizzonte temporale			Catena del valore		
			breve	medio	lungo	A monte	Operazioni proprie	A valle
S4 Consumatori e utilizzatori finali								
Impatti legati alle informazioni. Riservatezza	Impatto reale negativo.	L'effiltrazione, la perdita o la divulgazione di dati rappresentano un potenziale danno per gli utenti.	X	X			X	X
Impatti legati alle informazioni. Riservatezza	Rischio	L'effiltrazione, la perdita o la divulgazione di dati rappresentano un rischio per l'azienda che verrebbe esposta a sanzioni amministrative e penali, con conseguenti danni reputazionali. Inoltre, tali eventi potrebbero comportare l'esclusione da gare, limitando l'accesso a opportunità di business.	X	X			X	X
Impatti legati alle informazioni. Sicurezza personale (safety)	Impatto reale positivo.	Le nostre soluzioni sono progettate e realizzate secondo i più rigorosi standard in modo da generare un impatto positivo sui sistemi di assistenza e di cura sanitaria. Esiste un rischio minimo di malfunzionamento dei macchinari o utilizzo improprio delle soluzioni, con potenziali danni agli utenti.	X	X			X	X
Accesso a prodotti e servizi. Inclusione sociale	Impatto reale positivo	Garantire l'accesso a prodotti e servizi a un numero sempre maggiore di persone, indipendentemente dalla loro condizione economica o sociale, rappresenta un obiettivo strategico.	X	X			X	X
Accesso a prodotti e servizi. Inclusione sociale	Opportunità	L'implementazione di soluzioni sempre più efficienti contribuisce al miglioramento del Servizio Sanitario Nazionale, ottimizzando le risorse e ampliando le possibilità di cura e assistenza.	X	X			X	X
G1 - Condotta delle imprese								
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Impatto reale negativo.	Il principale cliente del Gruppo è la PA, i cui cicli contabili e i tempi di pagamento impattano negativamente sulla stabilità finanziaria, con inevitabili ripercussioni anche sulla catena di fornitura	X	X			X	X
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Rischio	Il principale cliente del Gruppo è la PA, i cui cicli contabili e i tempi di pagamento possono avere ripercussioni anche sulla catena di fornitura, fino ad arrivare al potenziale rischio di interruzione delle stesse forniture	X	X			X	X
Corruzione attiva e passiva. Prevenzione e individuazione (compresa la formazione)	Impatto reale positivo	Il Gruppo implementa controlli sui processi critici, promuove attivamente una cultura della legalità e investe in formazione. Questo impegno rafforza la reputazione dell'azienda e ne accresce l'affidabilità sul mercato.	X	X			X	X
Corruzione attiva e passiva. Incidenti	Rischio	Il rischio di episodi corruttivi rappresenta una minaccia concreta per il Gruppo, con potenziali impatti negativi a livello reputazionale ed economico, fino a compromettere la continuità operativa o limitare l'accesso a opportunità di business.	X	X			X	X

Gli effetti finanziari sono stati affrontati qualitativamente nella DMA, in particolare nella valutazione dei rischi e delle opportunità finanziarie legate ai temi di sostenibilità. Ad oggi il Gruppo non ha calcolato gli effetti finanziari dei rischi e delle opportunità rilevanti. Con riferimento ai rischi identificati come rilevanti, il Gruppo Gpi non ha riscontrato, nel periodo di rendicontazione, effetti finanziari attuali significativi sulla propria situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico o sui flussi finanziari.

Attualmente, il Gruppo non ha effettuato un'analisi strutturata della resilienza della propria strategia e del proprio modello di business rispetto agli impatti, ai rischi e alle opportunità rilevanti. Tuttavia, tale analisi è in programma nel medio periodo e verrà sviluppata in linea con i requisiti previsti dagli ESRS, integrando un approccio qualitativo e, ove applicabile, quantitativo.

IRO-2 - Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa.**Copertura obblighi di informativa collegati agli IRO rilevanti**

Tematiche	Disclosure Requirements associati	Paragrafi associati / note
ESRS 2 Informazioni Generali	BP-1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione di sostenibilità	BP-1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione di sostenibilità
	BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche
	GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
	GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate
	GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione
	GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza
	GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità
	SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore
	SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi
	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti
	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa
Tassonomia Europea		Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852)
E1 Cambiamento Climatico	ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale.
	ESRS 2 IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Presente in ESRS 2
	E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici.
	ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Presente in ESRS 2
	E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	E1-2 Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
	E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici
	E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	E1-4 Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
	E1-5 Consumo di energia e mix energetico	E1-5 Consumo di energia e mix energetico
	E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES
	E1-7 Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	Non applicabile
E1-8 Fissazione del prezzo interno del carbonio	Non applicabile	
E1-9 Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	Phase in	

Tematiche	Disclosure Requirements associati	Paragrafi associati / note
E5 Uso delle risorse ed economia circolare	E5_IRO_1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Presente in ESRS 2
	E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	E5-1 Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	E5-2 Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	E5-3 Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare
	E5-4 Flussi di risorse in entrata	E5-4 Flussi di risorse in entrata
	E5-5 Flussi di risorse in uscita	Non applicabile perché non materiale
	E5-6 Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Phase in
S1 Forza lavoro propria	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale	S1 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance, Formazione, Diversità, equità e inclusione, Privacy dei dipendenti
	S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti
	S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Non applicabile in quanto non materiale
	S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance, Formazione, Diversità, equità e inclusione, Privacy dei dipendenti
	S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance, Formazione, Diversità, equità e inclusione, Privacy dei dipendenti
	S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance
	S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Non applicabile in quanto non materiale
	S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Non applicabile in quanto non materiale
	S1-9 Metriche della diversità	Diversità, equità e inclusione
	S1-10 Salari adeguati	Non applicabile in quanto non materiale
	S1-11 Protezione sociale	Non applicabile in quanto non materiale
	S1-12 Persone con disabilità	Diversità, equità e inclusione
	S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Formazione
	S1-14 Metriche di salute e sicurezza	Non applicabile in quanto non materiale
	S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance
	S1-16 Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	Non applicabile in quanto non materiale
S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Diversità, equità e inclusione	

Tematiche	Disclosure Requirements associati	Paragrafi associati / note
S4 Consumatori ed utilizzatori finali	SMB-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	SMB-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
	S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Riservatezza, Qualità e sicurezza delle soluzioni a tutela della salute degli utenti, Ricerca, sviluppo e innovazione
	S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Qualità e sicurezza delle soluzioni a tutela della salute degli utenti
	S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Riservatezza
	S4-4 Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, e efficacia di tali azioni	Riservatezza, Qualità e sicurezza delle soluzioni a tutela della salute degli utenti, Ricerca, sviluppo e innovazione
	S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Riservatezza, Qualità e sicurezza delle soluzioni a tutela della salute degli utenti, Ricerca, sviluppo e innovazione
G1 Condotta delle imprese	G1 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Presente in ESRS 2
	G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Etica di business e anticorruzione
	G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori	Gestione della catena di fornitura
	G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Etica di business e anticorruzione
	G1-4 Casi di corruzione attiva o passiva	Etica di business e anticorruzione
	G1-5 Influenza politica e attività di lobbying	Non applicabile in quanto non materiale
	G1-6 Prassi di pagamento	Gestione della Catena di fornitura

Informazioni ambientali

Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852)

La Tassonomia Europea (denominata di seguito anche “Regolamento” o “Tassonomia”) è un sistema unificato di classificazione delle **attività economiche ecosostenibili**, istituito dall’Unione Europea con il Regolamento 2020/852, in vigore dal 12 luglio 2020. Tale sistema mira a fornire agli investitori e al mercato un linguaggio comune basato su metriche di sostenibilità, al fine di garantire la comparabilità tra gli operatori, ridurre i rischi di greenwashing e aumentare la quantità e la qualità delle informazioni sugli impatti ambientali e sociali del business, favorendo così decisioni di investimento più responsabili. Oltre al Regolamento 2020/852, la Commissione Europea ha pubblicato il Regolamento Delegato 2139/2021 (“*Climate Delegated Act*”), il Regolamento Delegato 2486/2023 (“*Environmental Delegated Act*”) ed il Regolamento Delegato 2178/2021 che complessivamente forniscono un insieme di regole per l’identificazione e la rendicontazione delle attività economiche ecosostenibili.

La Tassonomia è focalizzata sull’identificazione delle attività economiche considerate eco-sostenibili, definite come quelle attività economiche che:

- **contribuiscono in maniera sostanziale** al raggiungimento di uno o più dei sei obiettivi ambientali e climatici (art.9 del Regolamento UE 2020/852);
- **non arrecano danno significativo** a nessuno degli altri obiettivi ambientali, secondo il principio del “*do no significant harm*” (di seguito DNSH); e
- siano svolte nel rispetto delle **garanzie minime di salvaguardia**.

Gli **obiettivi ambientali** previsti dalla Tassonomia sono:

1. Mitigazione del cambiamento climatico (CCM);
2. Adattamento al cambiamento climatico (CCA);
3. Uso sostenibile e protezione delle acque e risorse idriche e marine (WTR);
4. Transizione verso un’economia circolare (CE);
5. Prevenzione e controllo dell’inquinamento (PPC);
6. Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi (BIO).

L’art.8 del Regolamento UE 2020/852 definisce gli obblighi di rendicontazione nell’ambito della Tassonomia e chiarisce che tali requisiti ricadono su qualsiasi impresa soggetta alla pubblicazione della Rendicontazione di Sostenibilità ai sensi dell’articolo 19-bis o dell’articolo 29-bis della direttiva 2013/34/UE. La tassonomia richiede di fornire informazioni su come e in che misura le proprie attività sono allineate ad attività economiche considerate ecosostenibili.

Con riferimento alle imprese non finanziarie la comunicazione riguarda in particolare le seguenti metriche (cosiddetti “indicatori fondamentali di prestazione” o “KPI”):

- la quota del **fatturato** proveniente da prodotti o servizi associati ad attività economiche considerate eco-sostenibili;
- la quota delle **spese in conto capitale** (CapEx) relativa a investimenti in attività o processi ecosostenibili;
- la quota delle **spese operative** (OpEx) riferita a beni o servizi che supportano attività economiche considerate eco-sostenibili.

Nel mese di luglio 2021 è stato pubblicato il Regolamento UE 2021/2178 che integra l’articolo 8 del Regolamento UE 2020/852 per specificare ulteriormente il contenuto e la presentazione dei suddetti KPI nonché la metodologia da rispettare per la loro misurazione e le informazioni qualitative che devono accompagnare la rendicontazione. Nel 2023, tale Regolamento è stato modificato dall’Allegato V del Regolamento 2023/2486, con specifico riferimento ai modelli di rendicontazione dei KPI.

Per la rendicontazione dei KPI relativi all’anno 2024, il Gruppo è tenuto a rendicontare le attività economiche ammissibili e allineate per tutti i sei obiettivi climatici e ambientali.

Le imprese non finanziarie sono chiamate a determinare i KPI garantendo coerenza rispetto all’informativa finanziaria e utilizzando la stessa valuta di redazione del bilancio consolidato, con l’ulteriore richiesta di includere nella propria Rendicontazione di sostenibilità i riferimenti alle relative voci di bilancio per gli indicatori di fatturato e spese in conto capitale.

Analisi svolta dal Gruppo Gpi

Il Gruppo Gpi ha individuato, nell'ambito del proprio business, le attività economiche e i principali progetti svolti in linea con le indicazioni dei regolamenti sopra menzionati, effettuando un'analisi dell'elenco di tutte le attività economiche indicate nei Regolamenti Delegati (UE) di riferimento per i sei obiettivi previsti dall'articolo 9 del Regolamento (UE) 2020/852, analizzando le descrizioni di tutte le attività economiche al fine di determinare la possibile ammissibilità. Quando necessario, sono stati effettuati degli approfondimenti con i referenti delle *entities* del Gruppo al fine di valutare e/o validare l'identificazione delle attività economiche oggetto di analisi.

In accordo con la Tassonomia Europea; pertanto, il Gruppo ha avviato un'attività di analisi che ha coinvolto differenti funzioni aziendali e le società controllate per classificare le attività in accordo con i regolamenti sopra menzionati. Tale processo ha tenuto in considerazione i dati consolidati dei tre KPI con l'obiettivo di evitare il double counting.

Il Gruppo, ad oggi, non ha formalizzato una procedura per la raccolta dati ai fini del regolamento Tassonomico.

Metodologia di calcolo dei KPI relativi alla Tassonomia Europea

I dati di fatturato, di spese operative e di spese in conto capitale relativi alle attività ammissibili e alle attività allineate alla Tassonomia, utilizzati per il calcolo degli indicatori fondamentali di prestazione (KPI) e delle percentuali sui valori del bilancio, sono rappresentati secondo i modelli forniti nell'Allegato V del Regolamento Delegato 2023/2486, che modifica il Regolamento Delegato 2021/2178.

Indicatori del fatturato

QUOTA DEL FATTURATO DERIVANTE DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA – 2024

ESERCIZIO FINANZIARIO 2024	ANNO		CRITERI PER IL CONTRIBUTO SOSTANZIALE							CRITERI DNSH ("non arrecare danno significativo")						CATEGORIA ATTIVITA' ABILITANTE	CATEGORIA ATTIVITA' DI TRANSIZIONE		
	CODICE	FATTURATO (€/000)	QUOTA DI FATTURATO - ANNO 2024	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità			GARANZIE MINIME DI SALVAGUARDIA	QUOTA DI FATTURATO ALLINEATA (A.1) O AMMISSIBILE (A.2) ALLA TASSONOMIA ANNO 2023
		EUR	%	SI;NO; N/AM	SI;NO; N/AM	SI;NO; N/AM	SI;NO; N/AM	SI;NO; N/AM	SI;NO; N/AM	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	%	A	T
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
A.1. ATTIVITA' ECOSOSTENIBILI (ALLINEATE ALLA TASSONOMIA)																			
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		-	0,00%														0,00%	-	-
FATTURATO DELLE ATTIVITA' ECOSOSTENIBILI (ALLINEATE ALLA TASSONOMIA) (A.1)		-	0,00%														0,00%		
<i>Di cui abilitanti</i>		-	<i>0,00%</i>														<i>0,00%</i>	A	
<i>Di cui di transizione</i>		-	<i>0,00%</i>														<i>0,00%</i>		T
A.2 ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA MA NON ECOSOSTENIBILI (ATTIVITA' NON ALLINEATE ALLA TASSONOMIA)																			
				AM;N/AM	AM;N/AM	AM;N/AM	AM;N/AM	AM;N/AM	AM;N/AM										
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	CCM 8.1	4.033	0,79%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	CCA 8.2	229.574	45,02%	N/AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati	CE 4.1	8.290	1,63%	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/AM								0,00%		
FATTURATO DELLE ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA MA NON ECOSOSTENIBILI (ATTIVITA' NON ALLINEATE ALLA TASSONOMIA) (A.2)		241.897	47,44%	0,79%	45,02%	0,00%	0,00%	1,63%	0,00%								0,00%		
A. FATTURATO DELLE ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA (A.1 + A.2)		241.897	47,44%	0,79%	45,02%	0,00%	0,00%	1,63%	0,00%								0,00%		
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia		268.032	52,56%																
TOTALE (A + B)		509.929	100%																

I KPIs del fatturato sono stati determinati come segue:

- **denominatore:** ricavi della gestione caratteristica,
- **numeratore:** ricavi dei progetti ammissibili alla Tassonomia.

Il denominatore del KPI è costituito dai ricavi consolidati, come indicato nella nota esplicativa n. 9.1 “Ricavi e altri proventi” del bilancio.

Il numeratore del fatturato include i ricavi derivanti da elaborazione dei dati, hosting e attività connesse, da programmazione, consulenza informatica e attività connesse e da fornitura di soluzioni IT/OT basate sui dati.

	Quota di fatturato/Fatturato totale	
	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	0,00%	0,79%
CCA	0,00%	45,02%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	1,63%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Indicatori delle spese in conto capitale (CapEx)

QUOTA DELLE SPESE IN CONTO CAPITALE (CAPEX) DERIVANTI DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA – 2024

ESERCIZIO FINANZIARIO 2024	ANNO		CRITERI PER IL CONTRIBUTO SOSTANZIALE							CRITERI DNSH ("non arrecare danno significativo")									
	CODICE	CAPEX (€/000)	QUOTA DI CAPEX - ANNO 2024	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	GARANZIE MINIME DI SALVAGUARDIA	QUOTA DI CAPEX ALLINEATA (A.1) O AMMISSIBILE (A.2) ALLA TASSONOMIA ANNO 2023	CATEGORIA ATTIVITA' ABILITANTE	CATEGORIA ATTIVITA DI TRANSIZIONE
		EUR	%	SI;NO;N/AM	SI;NO;N/AM	SI;NO;N/AM	SI;NO;N/AM	SI;NO;N/AM	SI;NO;N/AM	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	%	A	T
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
A.1. ATTIVITA' ECOSOSTENIBILI (ALLINEATE ALLA TASSONOMIA)																			
CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)		-	0,00%														0,00%		
CAPEX DELLE ATTIVITA' ECOSOSTENIBILI (ALLINEATE ALLA TASSONOMIA) (A.1)		-	0,00%														0,00%		
<i>Di cui abilitanti</i>		-	0,00%														0,00%		
<i>Di cui di transizione</i>		-	0,00%														0,00%		
A.2 ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA MA NON ECOSOSTENIBILI (ATTIVITA' NON ALLINEATE ALLA TASSONOMIA)																			
				AM;N/AM	AM;N/AM	AM;N/AM	AM;N/AM	AM;N/AM	AM;N/AM										
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	CCM 4.1	31	0,06%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Ristrutturazione di edifici esistenti	CCM 7.2	5.877	11,44%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	CCM 8.1	765	1,49%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	CCA 8.2	548	1,07%	N/AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati	CE 4.1	5.248	10,21%	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/AM								0,00%		
CAPEX DELLE ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA MA NON ECOSOSTENIBILI (ATTIVITA' NON ALLINEATE ALLA TASSONOMIA) (A.2)		12.486	24,26%	12,98%	1,07%	0,00%	0,00%	10,21%	0,00%								0,00%		
A. CAPEX DELLE ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA (A.1 + A.2)		12.486	24,26%	12,98%	1,07%	0,00%	0,00%	10,21%	0,00%								0,00%		
CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia																			
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia		38.923	75,74%																
TOTALE (A + B)		51.391	100%																

I KPIs delle spese in conto capitale (CapEx) sono stati determinati come segue:

- **denominatore:** gli incrementi dell'anno agli attivi materiali e immateriali e diritto di utilizzo di attività in leasing
- **numeratore:** la parte degli incrementi (considerati nel denominatore) riferiti ad attivi o processi associati a progetti ammissibili alla Tassonomia.

Il denominatore del KPI, come previsto dalla normativa, è costituito dalla somma degli incrementi e delle acquisizioni avvenute tramite aggregazioni aziendali contabilizzati nell'esercizio 2024 con riferimento a immobilizzazioni materiali ed immateriali contabilizzate in accordo con IAS 16 - Immobili, impianti e macchinari, IAS 38 - Attività immateriali, IAS 40 - Investimenti immobiliari, IAS 41 - Agricoltura, IAS 16 - Leasing come indicato nella nota esplicativa n. 7.1. Avviamento e altre attività immateriali e 7.2. Immobili, impianti e macchinari.

	Quota di CapEx/CapEx totali	
	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	0,00%	12,98%
CCA	0,00%	1,07%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	10,21%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Indicatori delle spese operative (OpEx)

QUOTA DELLE SPESE OPERATIVE (OPEX) DERIVANTI DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA – 2024

ESERCIZIO FINANZIARIO 2024	ANNO			CRITERI PER IL CONTRIBUTO SOSTANZIALE						CRITERI DNSH ("non arrecare danno significativo")						GARANZIE MINIME DI SALVAGUARDIA	QUOTA DI OPEX ALLINEATA (A.1) O AMMISSIBILE (A.2) ALLA TASSONOMIA ANNO 2023	CATEGORIA ATTIVITA' ABILITANTE	CATEGORIA ATTIVITA' DI TRANSIZIONE
	ATTIVITA' ECONOMICHE	CODICE	OPEX (€/000)	QUOTA DI OPEX - ANNO 2024	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acqua	Inquinamento	Economia circolare				
		EUR	%	SI/NO; N/AM	SI/NO; N/AM	SI/NO; N/AM	SI/NO; N/AM	SI/NO; N/AM	SI/NO; N/AM	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	SI/NO	%	A	T
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
A.1. ATTIVITA' ECOSOSTENIBILI (ALLINEATE ALLA TASSONOMIA)																			
OPEX delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)		-	0,00%														0,00%	-	-
OPEX DELLE ATTIVITA' ECOSISTENIBILI (ALLINEATE ALLA TASSONOMIA) (A.1)		-	0,00%														0,00%		
<i>Di cui abilitanti</i>		-	0,00%														0,00%	A	
<i>Di cui di transizione</i>		-	0,00%														0,00%		T
A.2 ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA MA NON ECOSOSTENIBILI (ATTIVITA' NON ALLINEATE ALLA TASSONOMIA)																			
				AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM	AM; N/AM										
Ristrutturazione di edifici esistenti	CCM 7.2	75	0,45%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	CCM 8.1	583	3,52%	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Programmazione, consulenza informatica e attività connesse	CCA 8.2	2.851	17,23%	N/AM	AM	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM								0,00%		
Fornitura di soluzioni IT/OT (tecnologie dell'informazione/tecnologie operative) basate sui dati	CE 4.1	919	5,55%	N/AM	N/AM	N/AM	N/AM	AM	N/AM								0,00%		
OPEX DELLE ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA MA NON ECOSOSTENIBILI (ATTIVITA' NON ALLINEATE ALLA TASSONOMIA) (A.2)		4.428	26,75%	3,97%	17,23%	0,00%	0,00%	5,55%	0,00%								0,00%		
A. OPEX DELLE ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA (A.1 + A.2)		4.428	26,75%	3,97%	17,23%	0,00%	0,00%	5,55%	0,00%								0,00%		
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
OpEx delle attività non ammissibili alla tassonomia		12.122	73,25%																
TOTALE (A + B)		16.550	100%																

I KPIs delle spese operative (OpEx), che includono i costi diretti non capitalizzati legati a ricerca e sviluppo, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione degli attivi e qualsiasi altra spesa diretta connessa alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari necessaria per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali attivi, sono stati determinati come segue:

- **denominatore:** i costi diretti non capitalizzati legati a ricerca e sviluppo, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione degli attivi;
- **numeratore:** quota dei costi operativi inclusi nel denominatore riferiti a processi associati a progetti ammissibili alla Tassonomia.

Il denominatore del KPI, come previsto dalla normativa, è costituito dai costi diretti non capitalizzati relativi alla ricerca e allo sviluppo, dalle misure di ristrutturazione di edifici, dalla locazione a breve termine, dalla manutenzione e riparazione nonché da qualsiasi altra spesa diretta connessa alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari sostenuti nell'anno 2024. Il Gruppo ha implementato un processo atto ad identificare tali costi in contabilità analitico e/o gestionale.

	Quota di OpEx/OpEx totali	
	Allineata alla tassonomia per obiettivo	Ammissibile alla tassonomia per obiettivo
CCM	0,00%	3,97%
CCA	0,00%	17,23%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	5,55%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Attività legate al Gas e al Nucleare

In conformità con il Regolamento 2021/2178 e in luce dei chiarimenti della Commissione, si riporta Il Template 1 dell'Allegato XII al Regolamento Delegato 2021/2178 relativo alle attività del Gruppo.

ATTIVITÀ LEGATE ALL'ENERGIA NUCLEARE		
1.	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile.	NO
2.	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili.	NO
3.	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza.	NO
LEGATE AI GAS FOSSILI		
4.	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
5.	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/ freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
6.	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.	NO

ESRS E1 – Cambiamenti climatici

ESRS 2 SBM - 3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Il Gruppo Gpi non ha ancora effettuato un'analisi formale della resilienza, né un'analisi degli scenari ma ha svolto un'analisi di tipo qualitativo. Entro i prossimi anni il Gruppo ha in programma di condurre un'analisi dettagliata dei rischi fisici e di transizione al fine di valutare la resilienza del proprio modello di business rispetto al cambiamento climatico.

E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Il Gruppo Gpi non ha sviluppato un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici ma, ciò nonostante, si impegna per ridurre il proprio impatto ambientale attraverso diverse iniziative.

E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

L'analisi di doppia materialità ha evidenziato che, in relazione al cambiamento climatico, le tematiche rilevanti per il Gruppo Gpi riguardano la **mitigazione dei cambiamenti climatici** e il **consumo di energia**. Il modello di business del Gruppo genera infatti emissioni climalteranti derivanti dal consumo di energia elettrica e dai combustibili utilizzati per la movimentazione di dipendenti e merci. L'assenza, al momento, di misure di riduzione delle emissioni potrebbe inoltre esporre l'azienda a rischi di transizione, tra cui la possibilità di perdere opportunità strategiche e compromettere la crescita futura. Infine, l'espansione del core business e lo sviluppo di nuove tecnologie, in particolare quelle legate all'Intelligenza Artificiale, comportano un crescente fabbisogno energetico, rendendo la disponibilità di energia un fattore critico per la continuità operativa.

Il Gruppo, ad oggi, non ha adottato politiche ambientali per gestire gli impatti e i rischi rilevanti emersi dall'analisi di doppia materialità ma ha in essere delle "linee guida" per la tutela ambientale, riepilogate nella Politica per la Salute, la Sicurezza, l'Ambiente e l'Energia.

E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

Nel contesto della gestione ambientale, il Gruppo ha già avviato diverse iniziative per monitorare e ridurre il proprio impatto. Gli impatti diretti derivano principalmente dalle attività d'ufficio, tra cui il consumo di energia e gas metano per le sedi operative, il consumo di combustibile per la flotta aziendale, l'uso di acqua per scopi sanitari e la produzione di rifiuti. La mitigazione di questi impatti è considerata un impegno strategico, in linea con gli obiettivi aziendali più ampi. A supporto di questo impegno, la Capogruppo mantiene un **Sistema di Gestione Ambientale** che garantisce un approccio strutturato e orientato al miglioramento continuo delle performance ambientali, anche attraverso la sensibilizzazione e il coinvolgimento di dipendenti, collaboratori e fornitori. Per fare ciò Gpi monitora tutte le attività e gli aspetti che influenzano i consumi energetici, raccogliendo e analizzando i dati che permettono di definire e attuare appropriate azioni preventive volte all'eliminazione delle cause di potenziali non conformità e adotta tutti gli accorgimenti tecnici e tecnologici disponibili ed economicamente sostenibili in materia ambientale e di risparmio energetico. La Capogruppo è **certificata ISO 14001:2015, ISO 50001:2018 e ISO 14064-1:2019** nelle sedi di Gpi di Trento e Roma e sta lavorando per espandere il perimetro di certificazione, sia in Italia che all'estero, nel prossimo futuro.

Per la gestione delle informazioni aziendali e per le attività legate al funzionamento dei software di tipo SaaS, Gpi si avvale di fornitori di infrastruttura cloud. I fornitori con i quali vengono sottoscritti i contratti di collaborazione sono qualificati ISO 14001 e/o 50001 (o equiparabili). Attualmente, la Capogruppo sta lavorando per espandere la propria presenza all'estero, con un focus strategico sull'internazionalizzazione, mentre il mercato italiano risulta già pienamente coperto.

Parallelamente, si sta maturando una maggiore consapevolezza sugli impatti ambientali indiretti legati al proprio business, con particolare attenzione alla **decarbonizzazione e all'economia circolare**. In tal senso, Gpi ha avviato il **Carbon Reduction Plan**, un'iniziativa strutturata per la riduzione delle proprie emissioni di carbonio, con un approccio orientato alla neutralità climatica entro il 2050. Nell'ambito di questa strategia, l'azienda sta sviluppando un sistema di monitoraggio e gestione dell'impronta carbonica, includendo le emissioni dirette e indirette lungo tutta la catena del valore. Particolare attenzione è dedicata alla mobilità aziendale, con un focus sulla riduzione dell'impatto ambientale legato agli spostamenti dei dipendenti. A questo scopo, è stato condotto un primo assessment per analizzare le abitudini di pendolarismo, con l'obiettivo di identificare soluzioni più sostenibili e implementarle progressivamente in tutto il perimetro aziendale. È stato inoltre portato avanti il progetto di rinnovamento del parco auto con l'introduzione di veicoli **full-hybrid**, che ha già portato a una riduzione delle emissioni di CO₂ e del consumo di carburante. L'azienda si impegna a proseguire e ampliare questo progetto attraverso l'ottimizzazione dell'utilizzo della flotta aziendale.

Nel corso del 2024 il Gruppo ha inoltre implementato il sistema di informatizzazione dei processi per un monitoraggio in tempo reale dei KPI ambientali interno "Neutrality".

Infine, come ulteriore iniziativa, la società tedesca del Gruppo Gpi, Riedl GmbH, specializzata in automazione farmaceutica, ha intrapreso un'importante iniziativa di riforestazione nella Foresta della Turingia. Il contributo di Riedl si basa su un modello per cui per ogni sistema ad assi o pinza venduto, l'azienda dona una piantina. Nel 2024 l'azienda ha donato un totale di 410 piante.

Questi progetti rappresentano i primi passi verso un approccio più strutturato alla sostenibilità ambientale, ponendo le basi per una futura strategia di decarbonizzazione e un'integrazione sempre più ampia degli aspetti ambientali nella governance aziendale.

E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

Al momento il Gruppo non ha ancora stabilito obiettivi misurabili specifici per affrontare il tema del cambiamento climatico. Tuttavia, si impegna a sviluppare una strategia di decarbonizzazione con obiettivi chiari, misurabili e integrati nella governance aziendale.

E1-5 – Consumo di energia e mix energetico

I dati relativi ai consumi di energia e al mix energetico dell'organizzazione fanno esclusivo riferimento ai consumi diretti del Gruppo Gpi, escludendo quindi eventuali consumi non a diretto controllo. La metodologia adottata prevede la raccolta sistematica dei dati fatturati in bolletta dai fornitori di energia elettrica, gas naturale e carburanti. Questa scelta metodologica garantisce l'accuratezza e la tracciabilità delle informazioni, in quanto i dati provengono direttamente da fonti ufficiali di fornitura e fatturazione. Tutti i dati utilizzati per il calcolo dei consumi sono quindi dati puntuali, ad eccezione dei consumi di energia della società Studio Caproni per la quale si è ricorsi alla stima dei mesi per cui i dati non erano disponibili, assumendo il consumo paria al valore medio dei 4 mesi del dato disponibile.

Tutti i dati raccolti vengono caricati e analizzati attraverso la piattaforma dedicata Neutrality, sistema informativo scelto dalla Capogruppo per la gestione centralizzata delle informazioni ambientali. Questo strumento permette non solo di archiviare i dati in modo strutturato, ma anche di effettuare analisi dettagliate per individuare trend di consumo ed eventuali anomalie. L'utilizzo di una piattaforma digitale riduce inoltre il rischio di errori manuali e consente una maggiore trasparenza nella gestione dei dati. Per la conversione dei dati di consumo energetico in MWh, è stato adottato il Database Defra (Department for Environment, Food & Rural Affairs), un riferimento riconosciuto a livello internazionale per la conversione e la standardizzazione dei dati ambientali. L'uso di questo database garantisce che le conversioni siano effettuate secondo parametri riconosciuti e aggiornati, allineandosi così alle migliori pratiche di rendicontazione ambientale.

Il Gruppo garantisce la massima trasparenza nella metodologia di raccolta e gestione dei dati, adottando standard di qualità e procedure interne di controllo per assicurare la correttezza delle informazioni riportate nel presente documento.

Consumo e mix di energia (in MWh)	u.m.	2024
Consumo totale di energia	MWh	13.125,43
Consumo totale di energia fossile	MWh	11.565,68
Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	0
Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi	MWh	9.484,29
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	843,90
Consumo di combustibile da altre fonti fossili	MWh	0
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili	MWh	1.235,88
Quota delle fonti fossili sul consumo totale di energia %	%	88%
Consumo da fonti nucleari	MWh	0
Quota del consumo da fonti nucleari sul consumo totale di energia %	%	0%
Consumo totale di energia rinnovabile	MWh	1.559,76
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili	MWh	98,02
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili	MWh	1.461,74
Consumo di energia rinnovabile non combustibile autogenerata	MWh	0
Quota delle fonti rinnovabili sul consumo totale di energia %	%	12%
Produzione di energia non rinnovabile	MWh	0
Produzione di energia rinnovabile	MWh	23,74
Consumo totale di energia da attività in settori ad alto impatto climatico per ricavi netti da attività in settori ad alto impatto climatico	MWh	0

Nel 2024 il **consumo totale di energia** è risultato pari a **13.125,43 MWh**. L'analisi del mix energetico mostra che il consumo di combustibili ed energia da fonti fossili rappresenta l'88% del totale. La maggioranza di questa percentuale è da imputare ai carburanti che costituiscono circa il 72% del consumo totale di energia. Inoltre, il Gruppo ha registrato un consumo di **843,90 MWh di gas naturale** per il riscaldamento delle sedi aziendali. I consumi da **fonti rinnovabili rappresentano l'12% del consumo totale di energia**, derivando principalmente dall'acquisto di elettricità prodotta da fonti rinnovabili. L'utilizzo di energia da fonti rinnovabili è una scelta aziendale: ove possibile, ci si avvale di forniture sostenibili di elettricità 100% green. Tra i diversi strumenti contrattuali per supportare e diversificare il proprio approvvigionamento energetico sostenibile e ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni, il Gruppo ricorre principalmente ai certificati GO.

Inoltre, nel 2024, il Gruppo ha registrato un **consumo di 98,02 MWh di carburanti rinnovabili**, in particolare biogas. Rispetto al totale, i consumi di energia elettrica, da fonti rinnovabili e non, rappresentano la terza fonte principale di consumo con un'incidenza pari al 21%.

Gpi mantiene inoltre una piccola autoproduzione di energia elettrica che proviene dall'impianto fotovoltaico situato presso la sede di Trento, per un totale stimato nel 2024 di 23,74 MWh la quale, però, viene interamente immessa nel mercato nazionale.

E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1,2,3 ed emissioni totali

Emissioni GHG	u.m	2024
Scope 1		
Emissioni lorde di GHG di Scope 1	t. CO2eq	2.309,58
Percentuale di emissioni	%	0
di GHG di Scope 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni		
Scope 2		
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 Location-based	t. CO2eq	881,78
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 Market-based	t. CO2eq	589,93
Scope 3		
Totale Emissioni Scope 3	t. CO2eq	61.914,47
Categoria 1 Beni e servizi acquistati	t. CO2eq	30.207,00
Categoria 2 Beni strumentali	t. CO2eq	15.982,00
Categoria 6 Viaggi di lavoro	t. CO2eq	1.221,47
Categoria 7 Pendolarismo dei dipendenti	t. CO2eq	14.504,00
Emissioni totali		
Emissioni totali di GHG (Location-based)	t. CO2eq	65.105,82
Emissioni totali di GHG (Market-based)	t. CO2eq	64.813,98
Intensità di GES rispetto ai ricavi netti		
Emissioni totali di GES (in base alla posizione) rispetto ai ricavi netti (tCO2eq/unità monetaria)	(tCO2eq/Migliaia di Euro)	0,12
Emissioni totali di GES (in base al mercato) rispetto ai ricavi netti (tCO2eq/unità monetaria)	(tCO2eq/Migliaia di Euro)	0,12

Nel corso del 2024 il Gruppo ha registrato un totale di 2.309,58 tCO2eq per quanto riguarda le emissioni di categoria **Scope 1**. Le emissioni di **Scope 2 Location Based** sono state di 881,78 tCO2eq mentre le **Market Based** sono di 589,93 tCO2eq.

Lo Scope 1 rappresenta circa il 3,5% delle emissioni totali, mentre lo Scope 2 rappresenta circa l'1,4%.

Dall'analisi di Scope 2 emerge una differenza di circa 300 tonnellate di CO2eq. tra l'approccio location-based e market-based. Tale dato testimonia l'impegno del Gruppo nell'approvvigionamento, ove possibile, di energia elettrica da fonti 100% rinnovabili.

Nello specifico, 1.461,74 MWh (circa il 54%) sono stati acquistati in abbinamento a Certificati di Attribuzione dell'Energia: GO (Garanzie di Origine) in Italia, Germania e Spagna.

Dall'analisi dei dati relativi alle emissioni di GES, emerge che la quasi totalità delle emissioni derivano dallo **Scope 3**, ovvero dalle emissioni generate indirettamente dall'organizzazione.

Nel 2024, il Gruppo Gpi individuato **4 categorie di Scope 3 rilevanti**

- **Cat. 1:** Acquisto di Beni e servizi;
- **Cat. 2:** Beni strumentali;
- **Cat. 6:** Viaggi di lavoro;
- **Cat. 7:** Pendolarismo dei dipendenti

Da quest'analisi emerge che Scope 3 rappresenta più del 95% delle emissioni totali. In particolare, l'acquisto di beni e servizi rappresenta il 49% delle emissioni di scope 3, l'utilizzo dei beni strumentali il 26%, i viaggi di lavoro l'2% e il pendolarismo dei dipendenti il 23%.

Il Gruppo ha calcolato la propria **intensità emissiva** totale market-based e location-based rispettivamente di 0,12 e 0,12 tCO2eq /Migliaia di Euro.

L'intensità emissiva è stata calcolata rapportando le emissioni totali market-based e location-based al valore dei ricavi netti generati dalle attività del Gruppo, pari a 509.929 Migliaia di Euro.

Il Gruppo ha calcolato le proprie **emissioni biogeniche** relativo all'inventario di Scope 1 per un valore di 166 tonnellate di CO2.

Metodologia di calcolo delle emissioni di gas serra (GHG) – Scope 1 e 2

Ai fini del calcolo delle emissioni lorde di gas serra (GHG) di Scope 1 e Scope 2, il perimetro di riferimento considerato è l'intero Gruppo Gpi, includendo tutte le società incluse nel perimetro di rendicontazione della sostenibilità. Questa scelta permette di ottenere una visione complessiva dell'impatto emissivo dell'azienda.

Le emissioni GHG relative allo Scope 1 vengono calcolate in conformità con lo standard di rendicontazione del GHG Protocol (WRI), applicando i fattori di emissione DEFRA e Ecoinvent.

Le emissioni di gas a effetto serra relative allo Scope 2 vengono calcolate in conformità con lo standard di rendicontazione del GHG Protocol (WRI), applicando entrambi i metodi previsti: location-based e market-based.

Il metodo location-based calcola le emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica utilizzando i fattori di emissione medi nazionali dei Paesi in cui il Gruppo acquista l'energia, disponibili nel database Ecoinvent 3.11.

Il metodo market-based, invece, quantifica le emissioni in base ai fattori di emissione specifici del "residual mix" disponibili nel database Ecoinvent 3.11. Inoltre, per l'energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili, viene assegnato un fattore emissivo pari a zero.

Tutti i dati inseriti in scope 1 e 2 fanno riferimento a dati certi ad eccezione dei consumi di energia della società Studio Caproni per la quale, nei mesi di indisponibilità dei dati, si è assunto un consumo pari al valore medio dei 4 mesi del dato misurato.

Metodologia di calcolo delle emissioni di gas serra (GHG) – Scope 3

Per il calcolo delle emissioni lorde di gas serra (GHG) di Scope 3, il perimetro di riferimento adottato comprende l'intero Gruppo Gpi, considerando tutte le società appartenenti al Gruppo.

Le emissioni GHG relative allo Scope 3 vengono calcolate in conformità con lo standard di rendicontazione del GHG Protocol (WRI), applicando i fattori di emissione Ecoinvent, Exiobase, BEIS e EPA.

La rendicontazione delle emissioni indirette da Scope 3 fa riferimento alle seguenti categorie del GHG Protocol:

- Cat. 1 - Beni e servizi acquistati;
- Cat. 2 - Beni strumentali;
- Cat. 6 - Viaggi di lavoro;
- Cat. 7 - Pendolarismo dei dipendenti.

L'analisi di calcolo dello Scope 3 esclude di conseguenza le seguenti categorie:

- Cat. 3 - Attività correlate all'energia e ai combustibili (non incluse nello Scope 1 né nello Scope 2): il Gruppo riconosce la possibilità di applicare questa categoria; tuttavia, al momento questa fonte di emissioni Scope 3 non è stata considerata in quanto il Gruppo non dispone attualmente di informazioni sufficienti per identificare con precisione i dati necessari al calcolo delle relative emissioni.
- Cat. 4 - Trasporti e distribuzione a monte: Non rilevante per il business del Gruppo in quanto il trasporto dei materiali viene considerato all'interno delle categorie 1 e 2.
- Cat. 5 - Rifiuti generati nello svolgimento di operazioni: il Gruppo riconosce la possibilità di applicare questa categoria; tuttavia, al momento questa fonte di emissioni Scope 3 non è stata considerata in quanto il Gruppo non dispone attualmente di informazioni sufficienti per identificare con precisione i dati necessari al calcolo delle relative emissioni.
- Cat. 8 - Attivi affittati a monte: il Gruppo riconosce la possibilità di applicare questa categoria; tuttavia, al momento questa fonte di emissioni Scope 3 non è stata considerata in quanto il Gruppo non dispone attualmente di informazioni sufficienti per identificare con precisione i dati necessari al calcolo delle relative emissioni.
- Cat. 9 - Trasporto a valle: il Gruppo riconosce la possibilità di applicare questa categoria; tuttavia, al momento questa fonte di emissioni Scope 3 non è stata considerata in quanto il Gruppo non dispone attualmente di informazioni sufficienti per identificare con precisione i dati necessari al calcolo delle relative emissioni.
- Cat. 10 - Trasformazione dei prodotti venduti: Non applicabile al Gruppo
- Cat. 11 - Uso di prodotti venduti: il Gruppo riconosce la possibilità di applicare questa categoria; tuttavia, al momento questa fonte di emissioni Scope 3 non è stata considerata in quanto il Gruppo non dispone attualmente di informazioni sufficienti per identificare con precisione i dati necessari al calcolo delle relative emissioni.
- Cat. 12 - Trattamento a fine vita di prodotti venduti: il Gruppo riconosce la possibilità di applicare questa categoria; tuttavia, al momento questa fonte di emissioni Scope 3 non è stata considerata in quanto il Gruppo non dispone attualmente di informazioni sufficienti per identificare con precisione i dati necessari al calcolo delle relative emissioni.
- Cat. 13 - Attivi affittati a valle: Non applicabile al Gruppo
- Cat. 14 - Franchising: Non applicabile al Gruppo

- Cat. 15 - Investimenti: il Gruppo riconosce la possibilità di applicare questa categoria; tuttavia, al momento questa fonte di emissioni Scope 3 non è stata considerata in quanto il Gruppo non dispone attualmente di informazioni sufficienti per identificare con precisione i dati necessari al calcolo delle relative emissioni.

Per il calcolo delle emissioni di Scope 3 sono state utilizzate stime e assunzioni. In particolare:

- Per le categorie 1 e 2 è stato adottato il metodo spend-based (basato sulla spesa).
- Per la categoria 6 è stato utilizzato il dato puntuale per tutte le società che dispongono di un'agenzia viaggi mentre, per tutte le altre, è stato utilizzato il calcolo basato sul criterio della spesa. L'unica stima effettuata riguarda Evolucare, per la quale, in assenza sia del dato puntuale che di quello relativo ai costi, si è proceduto assimilando la sua realtà a quella di Tesi. Di conseguenza, le emissioni sono state calcolate utilizzando il dato di spesa per dipendente di Tesi (€/dipendente) e moltiplicando il valore ottenuto per il numero di dipendenti del Gruppo francese.
- Per la categoria 7 l'analisi si è basata sui dati puntuali raccolti attraverso i questionari somministrati ai dipendenti. Per coloro che non hanno partecipato al sondaggio o che hanno fornito valori non attendibili, è stata effettuata una stima utilizzando i dati di domicilio dei dipendenti e la sede di appartenenza, al fine di determinare la distanza casa-lavoro. Per i valori non attendibili identificati, è stata ipotizzata una distanza standard di 20 km, facendo riferimento al raggio d'azione della sede di Trento. Si è inoltre assunto che ciascun dipendente effettui un unico viaggio giornaliero, comprendente sia il tragitto di andata che quello di ritorno. Nel caso in cui un dipendente fosse assegnato a un luogo abituale di lavoro o a una sede appartenente esclusivamente a un'Area Strategica di Affari (ASA), si è ipotizzato un modello di presenza fisica o ibrido, prevedendo esclusivamente lo spostamento con mezzo privato.
Le suddette considerazioni non tengono conto di eventuali situazioni di part-time verticale. Inoltre, il calcolo si basa sull'assunzione di 220 giorni lavorativi annui.
Per quanto riguarda il perimetro estero, grazie all'elevata partecipazione al sondaggio non è stato necessario procedere con stime aggiuntive. Tuttavia, per Evolucare, in assenza di dati disponibili, è stato adottato il principio di equivalenza con Tesi. La distanza casa-lavoro è stata determinata considerando la media dei chilometri percorsi dai dipendenti di Tesi, ipotizzando un unico viaggio giornaliero (andata e ritorno) effettuato con vettura privata per cinque giorni alla settimana.

Incertezza dei dati

Il **grado di incertezza** è stato determinato sulla base della **Matrice Pedigree** (Weidema et al., 1996), valutando i seguenti indicatori:

- Precisione (PR)
- Completezza (CO)
- Rappresentatività temporale (RT)
- Rappresentatività geografica (RG)
- Rappresentatività tecnologica (RC)

La **dimensione del campione** è stata esclusa dalla valutazione, poiché il campione è omogeneo e comprende tutte le società del Gruppo Gpi.

A ciascun indicatore è stato assegnato un livello di incertezza da **1** (ottimale) a **5** (massima incertezza), suddiviso in quattro giudizi: **Molto buono, Buono, Sufficiente e Mediocre**.

Come risultato di questa analisi, i dati relativi alle emissioni di Scope 1 e Scope 2 sono stati valutati con un livello di qualità "Buono", mentre le emissioni di Scope 3 presentano una qualità compresa tra "Buono" e "Sufficiente".

Il Gruppo non ha contabilizzato emissioni biogeniche nei propri inventari di Scope 2 e Scope 3, in quanto non utilizza energia elettrica proveniente da biomassa o materiali di origine biologica rilevanti ai fini del calcolo delle emissioni di gas a effetto serra.

La percentuale di dati primari utilizzata per il calcolo delle categorie dello Scope 3 del Gruppo è pari a 0%.

ESRS E5 – Uso delle risorse ed economia circolare

E5-1 – Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Pur non essendo direttamente responsabile dell'approvvigionamento dei materiali rari contenuti nelle apparecchiature elettroniche, il Gruppo, nel contesto dell'analisi di doppia materialità, riconosce il rischio futuro legato alla loro indisponibilità, data la loro natura non rinnovabile. Questa criticità potrebbe causare ritardi nel reperimento di componenti hardware, con impatti sulla continuità operativa. Se nel breve termine il rischio appare contenuto, nel medio-lungo periodo la scarsità di queste risorse, unita a potenziali instabilità geopolitiche, potrebbe compromettere la regolarità della catena di approvvigionamento.

Il Gruppo Gpi opera principalmente nel settore dei servizi, con una quota marginale dedicata ai prodotti. Le categorie di beni sopra indicate, essenziali per l'erogazione dei servizi, sono realizzate con componenti e materiali che possono essere solo in parte riciclabili e la cui indisponibilità potrebbe compromettere la continuità operativa dell'azienda. Ad oggi, non sono ancora state adottate politiche strutturate per la gestione dei rischi associati ai flussi di risorse in entrata. Tuttavia, è in corso un dialogo interno finalizzato a definire criteri ESG per la valutazione dei fornitori e il loro inserimento nell'apposito Albo. Per maggiori informazioni relative alla gestione dei rapporti con i fornitori si veda il paragrafo "G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori" presente nel capitolo "ESRS G1 Condotta delle imprese".

E5-2 – Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

Il Gruppo attualmente non ha implementato azioni specifiche in materia di uso delle risorse ed economia circolare ma riconosce l'importanza di sviluppare un approccio più strutturato per quanto riguarda queste tematiche. Nei prossimi anni il Gruppo valuterà strategie e iniziative più adeguate, considerando tutti gli elementi utili per la gestione responsabile delle risorse e per mitigare i rischi legati alla loro indisponibilità. Questo processo avverrà attraverso un'analisi più approfondita delle best practice di settore e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti.

E5-3 – Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare

Il Gruppo non ha definito obiettivi specifici relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare. La definizione di tali obiettivi potrà avvenire solo a seguito dell'elaborazione di una strategia chiara e di un piano d'azione dedicato.

E5-4 – Flussi di risorse in entrata

Il Gruppo Gpi ha individuato il subtopic "flussi di risorse in entrata" come materiale per la sua componente di rischio associata. Per il periodo 2024, l'azienda è andata a verificare i flussi di risorse in entrata per quattro specifiche categorie di beni considerati essenziali per l'operatività aziendale e la fornitura dei servizi:

- PC portatili
- Monitor
- Cellulari aziendali
- Mouse/tastiere

Per il periodo di riferimento, il perimetro di analisi si è concentrato esclusivamente sulle apparecchiature elettroniche che sono interamente composte da materiali tecnici.

Al loro interno, infatti, sono presenti materiali rari come ad esempio neodimio, europio, terbio, ittrio e disprosio, componenti fondamentali per display, magneti e circuiti elettrici.

Prodotti	u.m.	2024
PC portatili	t	2,53
Monitor	t	2,35
Cellulari aziendali	t	0,06
Mouse e tastiere	t	0,95
Totale	t	5,89

L'afflusso di risorse è calcolato in base al metodo della prova d'acquisto. Ogni materiale acquistato è stato registrato nei sistemi contabili. Per determinare il peso delle spedizioni di hardware, sono stati considerati i dati di peso disponibili nelle fatture e nei siti internet dei produttori o dei fornitori. Dove non disponibili, si è utilizzato un peso medio dello stesso tipo di articolo.

Ad oggi, i sistemi aziendali non sono strutturati per tracciare il peso o la percentuale di componenti secondari riutilizzati o riciclati contenuti nei prodotti acquistati. Questa limitazione non ha permesso di condurre un'analisi accurata e oggettiva sull'intero perimetro di rendicontazione, necessaria per quantificare la presenza di tali componenti nelle categorie di beni rendicontati. Di conseguenza, il peso assoluto e la percentuale di componenti secondari riutilizzati o riciclati risultano pari a zero.

Informazioni sociali

ESRS S1 – Forza lavoro propria

SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Il Gruppo Gpi, leader nel settore delle tecnologie e dei servizi per la sanità e il sociale, riconosce l'importanza cruciale della propria forza lavoro come elemento chiave per il successo aziendale. Il capitolo "SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale" si concentra sugli impatti positivi materiali legati alla gestione della forza lavoro, analizzando come questi fattori interagiscono con la strategia e il modello aziendale del Gruppo e descrivendo le iniziative e attività che determinano gli impatti analizzati.

Il Gruppo Gpi include nel perimetro di rendicontazione tutti i lavoratori propri che potrebbero essere soggetti a impatti significativi, adottando un approccio trasparente e responsabile nella gestione delle risorse umane. Per questo approccio, il Gruppo si riferisce sia ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che determinato, su cui l'azienda mantiene un pieno controllo operativo, garantendo condizioni di lavoro eque, sicurezza e opportunità di crescita professionale. Inoltre, vengono considerati anche i lavoratori autonomi che collaborano in modo continuativo e diretto con l'azienda, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi strategici e integrandosi nei processi aziendali.

Il Gruppo Gpi suddivide la propria forza lavoro in diverse categorie contrattuali, ciascuna delle quali può essere soggetta a specifici impatti materiali.

1. Dipendenti diretti: rientrano in questa categoria i lavoratori assunti direttamente dal Gruppo con contratti:
 - A tempo indeterminato, che costituiscono il nucleo stabile dell'organizzazione e godono di una maggiore sicurezza occupazionale.
 - A tempo determinato, impiegati per esigenze specifiche o temporanee, che possono essere più esposti a situazioni di instabilità lavorativa.
2. Lavoratori autonomi e collaboratori: rientrano in questa categoria professionisti che operano con contratti di consulenza o collaborazione continuativa con l'azienda:
 - Liberi professionisti e consulenti, che forniscono servizi specialistici senza un rapporto di subordinazione diretta.
 - Collaboratori coordinati e continuativi (Co.Co.Co.), che svolgono attività continuative mantenendo un livello di flessibilità maggiore rispetto ai dipendenti.
3. Lavoratori somministrati e forniti da imprese terze: rientra in questa categoria il personale fornito da agenzie per il lavoro o imprese esterne, principalmente impiegato in attività di ricerca, selezione e fornitura di personale. Pur operando stabilmente all'interno dell'organizzazione, seguono le direttive operative del Gruppo Gpi.

Il Gruppo Gpi adotta un monitoraggio costante delle condizioni di lavoro di tutte le categorie sopra indicate, ponendo particolare attenzione alla stabilità e sicurezza occupazionale, con un focus sui lavoratori a tempo determinato e in somministrazione, all'inclusione e pari opportunità, attraverso politiche volte a garantire condizioni di lavoro eque per tutti e al dialogo sociale, per favorire il benessere lavorativo e migliorare complessivamente la qualità dell'impiego.

Per assicurare il benessere, la sicurezza e lo sviluppo professionale dei propri lavoratori, il Gruppo Gpi adotta un approccio strutturato e costante, implementando politiche aziendali mirate negli ambiti relativi a condizioni di lavoro, benessere e work-life balance, formazione, diversità, equità ed inclusione e privacy dei dipendenti.

Ambito	Impegni	Attività	Beneficiari
Condizioni di lavoro e benessere	<ul style="list-style-type: none"> • Creare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e sostenibile. • Promuovere il benessere dei dipendenti con politiche di welfare e work-life balance. • Monitorare soddisfazione, sicurezza, turnover e stabilità occupazionale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione di smart working, orari flessibili e congedi aziendali. • Politiche di prevenzione di violenza e molestie, con segnalazioni anonime e azioni di sensibilizzazione. • Adattamento delle postazioni di lavoro per persone con disabilità e miglioramento dell'accessibilità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dalla tipologia contrattuale. • Lavoratori con disabilità, con supporto mirato per garantire pari opportunità. • Categorie più esposte a discriminazione o molestie.
Formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Investire nella crescita professionale e nell'aggiornamento continuo. • Promuovere la formazione su competenze digitali, sostenibilità e inclusione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmi di formazione continua per potenziare competenze tecniche e trasversali. • Percorsi di sviluppo per neoassunti, lavoratori a tempo determinato e manager. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i dipendenti, con focus su neoassunti, personale tecnico e manageriale. • Lavoratori a tempo determinato, per favorire integrazione e crescita.
Diversità, equità e inclusione	<ul style="list-style-type: none"> • Creare un ambiente equo e inclusivo, contrastando discriminazioni. • Promuovere la parità di genere, l'equità retributiva e la valorizzazione della diversità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Iniziative per parità di genere, inclusione generazionale e diversità culturale. • Monitoraggio dei progressi con KPI specifici sulla diversità. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i dipendenti, con particolare attenzione a donne, giovani professionisti e lavoratori da contesti internazionali.
Privacy dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire la protezione dei dati personali nel rispetto del GDPR. • Assicurare la sicurezza delle informazioni aziendali e la corretta gestione dei dati sensibili. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione di protocolli di sicurezza e misure avanzate per la protezione dei dati. • Formazione sulla gestione sicura delle informazioni aziendali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i dipendenti, con particolare attenzione a chi gestisce dati sensibili (HR, IT, compliance)

Il Gruppo Gpi monitora costantemente i possibili impatti sulla propria forza lavoro, analizzando parametri quali soddisfazione, sicurezza, turnover e stabilità occupazionale. Per garantire la continuità e la valorizzazione del capitale umano, vengono adottate strategie di retention e benessere. Tra le principali sfide vi sono la capacità di attrarre e mantenere talenti in un mercato competitivo, la creazione di ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e sostenibili, nonché lo sviluppo di soluzioni di welfare volte a favorire un equilibrio ottimale tra vita professionale e personale. Maggiori informazioni sugli impegni del Gruppo e sulle relative azioni vengono riportate nei paragrafi seguenti.

L'adozione di un modello operativo più sostenibile comporta trasformazioni nei processi aziendali, con conseguenze dirette sui lavoratori, in particolare riguardo alle competenze richieste, alla capacità di adattamento e alla stabilità dell'occupazione. I dipendenti devono acquisire nuove abilità per adeguarsi a processi aziendali sempre più sostenibili e digitalizzati. Per questo motivo, il Gruppo Gpi investe in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, garantendo una transizione equa e preservando la competitività professionale nel lungo periodo.

L'introduzione di tecnologie più sostenibili ed efficienti modifica le modalità di lavoro e richiede un'elevata capacità di adattamento. Per supportare i lavoratori nella gestione di questi cambiamenti, il Gruppo adotta iniziative di accompagnamento e favorisce il coinvolgimento attivo nel processo di transizione.

Inoltre, la necessità di migliorare l'efficienza e ridurre l'impatto ambientale può portare a ridefinizioni interne dei ruoli e delle strutture organizzative. Tuttavia, attualmente non sono previsti licenziamenti collettivi. Il Gruppo Gpi si impegna a tutelare i posti di lavoro attraverso politiche di ricollocazione interna e programmi di riqualificazione professionale.

Monitorando costantemente gli effetti della transizione ecologica sui dipendenti, il Gruppo assicura che le trasformazioni operative siano gestite in modo responsabile e sostenibile.

S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Il Gruppo Gpi dà grande importanza alle opinioni dei suoi dipendenti, considerandole fondamentali per prendere decisioni strategiche e gestire gli impatti futuri. Per questo motivo, utilizza vari strumenti di monitoraggio e ascolto per capire il livello di soddisfazione dei lavoratori e implementare nuove soluzioni per migliorare l'ambiente di lavoro.

Il Dipartimento HR, insieme ai dirigenti, si occupa di mettere in pratica le strategie di coinvolgimento della forza lavoro, raccogliendo i feedback e trasformandoli in azioni concrete, come programmi di formazione e politiche di welfare.

Il coinvolgimento dei dipendenti avviene sia tramite canali diretti che tramite rappresentanze sindacali e comitati interni su base regolare attraverso diverse iniziative, tra cui indagini annuali sulla soddisfazione e il benessere lavorativo, tavoli di confronto con le rappresentanze sindacali e spazi di condivisione interna mensile.

Tra gli strumenti utilizzati dal Gruppo per coinvolgere i dipendenti troviamo:

- I programmi come il Family Audit e il Comitato Diversità & Inclusione, che permettono ai dipendenti di esprimere le proprie esigenze e contribuire alle politiche aziendali.
- La partecipazione attiva dei rappresentanti dei lavoratori in tavoli di confronto su temi come welfare, sicurezza e organizzazione del lavoro.
- La somministrazione di survey aziendali e questionari anonimi per raccogliere feedback e misurare la soddisfazione.
- Gli spazi di condivisione interna, come il magazine aziendale, che diffonde informazioni e dà voce alle esperienze dei dipendenti.

Inoltre, il Gruppo Gpi ha stipulato negli anni vari accordi collettivi e protocolli di intesa per garantire diritti, pari opportunità e condizioni di lavoro eque e sicure. Tra le misure adottate ci sono accordi su parità di genere e inclusione lavorativa, protocolli sulla salute e sicurezza sul lavoro, e intese sulla conciliazione vita-lavoro che includono flessibilità oraria e smart working.

L'efficacia delle iniziative di coinvolgimento viene monitorata attraverso vari indicatori, come il tasso di partecipazione alle survey aziendali, il numero di proposte e segnalazioni ricevute, e l'analisi dei trend di *retention* e *turnover*. Questi dati vengono condivisi con il top management per definire strategie di miglioramento continuo.

In aggiunta alle modalità di coinvolgimento, il Gruppo ha creato e ha messo a disposizione degli strumenti digitali accessibili per permettere anche gruppi di lavoratori, compresi quelli potenzialmente più vulnerabili (come le persone con disabilità), di esprimere il proprio punto di vista e partecipare attivamente alla vita aziendale. Tali strumenti sono:

- Utilizzo di strumenti digitali accessibili, per favorire una comunicazione chiara e inclusiva a tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo che ogni dipendente possa accedere alle informazioni e partecipare ai processi aziendali e segnalare esigenze e suggerimenti, con particolare attenzione alle tematiche di conciliazione vita-lavoro e inclusione.
- Momenti di confronto con i responsabili o i rappresentanti dei lavoratori, per raccogliere prospettive diverse e sviluppare soluzioni concrete a supporto del benessere e dell'inclusione in azienda.
- Survey periodiche e questionari anonimi, per raccogliere feedback sui bisogni e sul livello di soddisfazione dei lavoratori, con la possibilità di evidenziare esigenze specifiche.

Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance

Il Gruppo Gpi riconosce il valore delle persone ed il tempo che esse impiegano quotidianamente per offrire i servizi aziendali e vuole contribuire positivamente nel migliorare le condizioni lavorative dei lavoratori delle operazioni proprie, affinché possano essere mantenuti livelli di qualità ottimali. Per garantire ciò, il Gruppo investe in politiche che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e privata, al fine di generare un impatto positivo sul benessere e la soddisfazione dei dipendenti nel breve e medio periodo.

S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

Il Gruppo Gpi, attraverso la propria **Politica di Responsabilità Sociale**, si impegna a garantire il rispetto dei diritti umani e dei diritti fondamentali nel lavoro, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, nel rispetto dei diritti sindacali e della partecipazione dei lavoratori alle dinamiche aziendali. Particolare attenzione è riservata all'equilibrio tra vita professionale e privata, alla soddisfazione dei propri dipendenti, alla tutela della maternità e della paternità, nonché al supporto delle persone in situazioni di svantaggio.

Il Gruppo Gpi adotta un metodo strutturato e sistematico per promuovere un maggior equilibrio vita-lavoro e per prevenire e mitigare eventuali impatti negativi sui diritti umani della propria forza lavoro, garantendo il rispetto delle normative vigenti e dei principi internazionali. Il Gruppo si impegna a offrire un ambiente di lavoro equo e sicuro, attraverso politiche e strumenti operativi finalizzati alla prevenzione, al monitoraggio e alla gestione delle criticità.

Il Gruppo Gpi garantisce che le proprie politiche in materia di forza lavoro rispettino gli standard internazionali di riferimento, incorporando principi essenziali nei processi di gestione delle risorse umane, nei contratti di lavoro e nelle linee guida aziendali. In particolare, si allinea a:

- Le Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization), impegnandosi a garantire condizioni di lavoro dignitose, equità di trattamento e sicurezza, contrastando il lavoro forzato e minorile e tutelando la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, integrando i principi di non discriminazione, rispetto della dignità e protezione dei diritti dei lavoratori nel proprio Codice Etico e nelle politiche di diversità e inclusione, attraverso iniziative mirate a promuovere pari opportunità.
- I Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile e implementando la due diligence sui diritti umani nei propri processi aziendali.
- Le normative nazionali ed europee, assicurando la conformità alle disposizioni vigenti in materia di sicurezza sul lavoro, welfare aziendale e protezione dei lavoratori più vulnerabili.

La politica, definita dalla Capogruppo, si applica all'intero Gruppo con l'obiettivo di estenderne progressivamente l'approvazione anche alle società controllate, in particolare a quelle estere.

La Direzione si impegna a garantire l'attuazione, il monitoraggio e il supporto della Politica di Responsabilità Sociale attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione SA8000:2014 che ne definisce attività e responsabilità. Tale politica viene esaminata nel contesto del riesame della Direzione e comunicata ai responsabili di funzione, al personale coinvolto e a tutti gli stakeholder interessati. Inoltre, la Direzione assicura che il Sistema di Gestione per la responsabilità sociale sia documentato, attuato, mantenuto e comunicato in modo efficace a tutto il personale, garantendo la diffusione dei risultati ottenuti.

Il Gruppo Gpi favorisce attivamente l'inclusione della propria forza lavoro utilizzando strumenti di ascolto e comunicazione, con l'intento di assicurare un ambiente di lavoro giusto, inclusivo e che risponda alle necessità dei dipendenti. Maggiori informazioni relative alle attività di coinvolgimento sono riportate nel paragrafo "S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti".

La politica è stata definita in collaborazione con il Social Performance Team di cui fa parte anche la direzione HR, che ha agito come rappresentante degli interessi degli stakeholder. Per garantire trasparenza e accessibilità, il documento è reso disponibile alle parti interessate attraverso il sito web aziendale e tramite circolazione aziendale.

Infine, il Gruppo ha adottato la **Politica per la Salute, la Sicurezza, l'Ambiente e l'Energia** con la quale si impegna a promuovere la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine, Gpi e Contact Care Solution hanno implementato e diffuso un **sistema di gestione della sicurezza**, conforme allo standard ISO 45001 e alle normative del D.Lgs. 81/2008, volto alla prevenzione degli infortuni e alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i dipendenti.

S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Nell'ambito delle iniziative di supporto al work-life balance, Gpi sta implementando una serie di misure finalizzate a favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e personale per i propri dipendenti. Tra le principali azioni adottate rientrano l'**introduzione di maggiore flessibilità oraria** e l'**estensione delle opportunità di smart working**, permettendo così una gestione più autonoma e adattabile delle attività lavorative. Queste iniziative mirano a migliorare il benessere dei lavoratori e a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e sostenibile. Le iniziative sono già attive dal 2020 e proseguiranno in futuro. La flessibilità è rivolta a tutto il Gruppo Gpi, tranne l'ASA CARE per ragioni proprie dell'attività di business, mentre lo smart working fa riferimento ad un regolamento aziendale sul lavoro agile e agli accordi individuali tra Azienda e lavoratori, attivati su richiesta dei responsabili delle risorse.

La valutazione dell'efficacia delle iniziative adottate per il miglioramento del work-life balance viene effettuata attraverso un'analisi approfondita del livello di soddisfazione dei dipendenti e dell'impatto concreto di queste misure sull'equilibrio tra vita lavorativa e personale. L'**indagine di clima sull'ingaggio delle persone**, avviata nel 2024, fornisce ulteriori informazioni sulla vita aziendale. Il ricorso all'analisi puntuale di indicatori di performance interni, come tasso di retention, engagement e soddisfazione lavorativa, ma anche la somministrazione di survey aziendali periodiche, permettono di raccogliere il sentiment dei dipendenti su temi chiave come work-life balance, sicurezza e sviluppo professionale. Questo monitoraggio consente di raccogliere feedback utili per comprendere il grado di apprezzamento delle politiche implementate e per identificare eventuali aree di miglioramento, garantendo un costante allineamento con le esigenze della forza lavoro e gli obiettivi aziendali. Vengono inoltre effettuati audit e controlli periodici, finalizzati a verificare l'implementazione e l'efficacia delle politiche aziendali in materia di sostenibilità, garantendo allineamento con gli obiettivi strategici del Gruppo.

Tutte le persone della funzione HR di Gruppo sono impegnate nel garantire che le iniziative previste vengano attuate. Inoltre, l'impegno del Gruppo per il benessere dei propri lavoratori si concretizza in iniziative volte a migliorare la **sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro**, attraverso misure preventive e correttive finalizzate alla riduzione dei rischi e alla promozione di un ambiente lavorativo sano e inclusivo. Il Gruppo ha implementato misure mirate in diversi ambiti, in particolare:

- Programmi per la tutela della salute e della sicurezza: Il Gruppo ha implementato misure di prevenzione per ridurre il rischio di stress lavoro-correlato e burnout, favorendo il benessere organizzativo attraverso iniziative specifiche, come il supporto psicologico aziendale e la sensibilizzazione sul bilanciamento tra vita professionale e personale.
- Monitoraggio continuo e trasparenza: il Gruppo conduce valutazioni periodiche sulle condizioni lavorative e sulla conformità ai principi di sostenibilità e diritti umani, rendicontando le azioni intraprese all'interno del Bilancio di Sostenibilità, in linea con gli standard internazionali.

S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

In merito alla tematica "benessere e work-life balance", Gpi si pone l'obiettivo di migliorare il livello di soddisfazione dei dipendenti intervenendo sulla dimensione del benessere con azioni mirate e progressive nel triennio 2024-2026.

La rilevazione del grado di soddisfazione avviene in molteplici modi quali, ad esempio, il confronto diretto o in occasione di appuntamenti aziendali e attraverso la somministrazione periodica di surveys. L'analisi dei feedback e delle risposte raccolte consente a Gpi di conoscere meglio gli interessi e le prospettive dei dipendenti e, conseguentemente, di attivare iniziative di miglioramento.

Gpi si propone di attivare nel medio periodo iniziative concrete di formazione volte a migliorare le capacità di gestione del proprio Management (People Management).

Nelle società estere con numero di dipendenti rilevante (Tesi Mexico, Tesi Brasil e Gpi USA), il livello di soddisfazione dei dipendenti viene monitorato e attestato dall'ottenimento della certificazione Great Place to Work.

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Al 31/12 la forza lavoro del Gruppo Gpi è composta da 7.623 persone, di cui 4.621 donne e 3.002 uomini. Per le caratteristiche del Gruppo, i dipendenti italiani sono 6.875. Tra le sedi estere, la più grande è in Francia, dove operano principalmente Evolucare e Gpi France che contano in totale 377 dipendenti.

La preponderanza di lavoratori con contratto part-time è legata alla natura del business e alla tipologia di attività svolte. Inoltre, molti dipendenti scelgono personalmente di passare da full-time a part-time e viceversa. Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, prevale il contratto a tempo indeterminato, mentre i contratti a tempo determinato sono principalmente legati agli ultimi appalti e alle nuove assunzioni.

Il numero di dipendenti che hanno lasciato l'azienda ammonta a 1.374, corrispondente a un turnover del 18%, calcolato su una media di 7.768 dipendenti. Il trend registrato è in linea con la natura del business, influenzato anche dalle dinamiche legate alle gare d'appalto.

I dati sui dipendenti vengono compilati utilizzando il gestionale HR aziendale, che memorizza e gestisce in modo sicuro le informazioni relative a demografia della forza lavoro, contratti, presenze e altri dati legati al rapporto di lavoro.

La raccolta dei dati avviene in tempo reale e viene aggiornata automaticamente per garantire accuratezza e coerenza. Le assunzioni utilizzate nella compilazione dei dati includono:

- I dati sui dipendenti vengono calcolati in Head Count, includendo esclusivamente i dipendenti con un contratto di lavoro al 31/12/2024, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo indeterminato, tempo determinato, full-time o part-time).
- Sono esclusi dal conteggio collaboratori autonomi, consulenti esterni, lavoratori somministrati e tirocinanti, in quanto non rientrano nella categoria dei dipendenti con contratto di lavoro diretto.
- I dati vengono aggregati e anonimizzati per garantire la riservatezza e il rispetto delle normative sulla protezione dei dati personali.

La metodologia adottata assicura che le informazioni riportate siano accurate, coerenti e conformi alle politiche interne HR e ai requisiti normativi vigenti.

- I dati fanno riferimento al perimetro di rendicontazione dell'attuale DCS.

Il numero totale dei dipendenti è differente da quello riportato nel bilancio finanziario, in quanto non include i dipendenti delle società escluse dal perimetro di rendicontazione di questa DCS. Queste società sono: Tylent Technologies S.r.l., Lab Technologies SA, Lab Technologies Iberia SL, Labdock GmbH.

Numero di dipendenti in base al genere

Genere	Numero di dipendenti (in numero di persone)
Uomini	3.002
Donne	4.621
Altro	0
Non comunicato	0
Totale dipendenti	7.623

Numero di dipendenti per Paese

Paese	Numero di dipendenti (in numero di persone)
Italia	6.875
Francia	377
Spagna	47
Austria	70
Germania	34
Belgio	11
Malta	24
Tunisia	15
Stati Uniti	34
Canada	1
Messico	109
Brasile	22
Cile	3
Cina	1
Totale dipendenti	7.623

Numero di dipendenti per tipologia di contratto e di genere

	2024				
	Donne	Uomini	Altro	Non comunicato	Totale
Numero di dipendenti (in numero di persone)	4.621	3.002	0	0	7.623
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone)	4.235	2.860	0	0	7.095
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone)	386	142	0	0	528
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone)	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone)	1.160	2.116	0	0	3.276
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone)	3.461	886	0	0	4.347

Numero di dipendenti per tipologia di contratto, suddivisi per Paese

	2024				
	Nord Italia	Centro Italia	Sud Italia	Eestero	Totale
Numero di dipendenti (in numero di persone)	2.430	2.239	2.206	748	7.623
Numero di dipendenti a tempo indeterminato (in numero di persone)	2.257	2.062	2.046	730	7.095
Numero di dipendenti a tempo determinato (in numero di persone)	173	177	160	18	528
Numero di dipendenti a orario variabile (in numero di persone)	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno (in numero di persone)	1.538	509	528	701	3.276
Numero di dipendenti a tempo parziale (in numero di persone)	892	1.730	1.678	47	4.347

S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Tutti i dipendenti del Gruppo hanno diritto al congedo parentale, con un tasso di utilizzo che varia tra uomini (10%) e donne (17%), per un totale del 14% della forza lavoro. Per congedo parentale sono stati considerati: la maternità obbligatoria e facoltativa, la paternità obbligatoria e facoltativa, i permessi previsti dalla Legge 104/1992 e i congedi parentali legati alla paternità. Questa scelta metodologica garantisce una rappresentazione completa e accurata delle diverse tipologie di congedo riconosciute dalla normativa vigente per motivi familiari.

Congedo per motivi familiari		Uomini	Donne	Altro	Non comunicato	Totale
	u.m.	2024				
Dipendenti che hanno diritto a un congedo per motivi familiari	nr.	3.002	4.621	0	0	7.623
Dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	nr.	308	790	0	0	1.098
Totale dipendenti	nr.	3.002	4.621	0	0	7.623
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a un congedo per motivi familiari	%	100	100	0	0	100
Percentuale di dipendenti che hanno usufruito di un congedo per motivi familiari	%	10	17	0	0	14

La metodologia adottata per il calcolo dei dipendenti aventi diritto al congedo parentale si basa sulle disposizioni regolamentari, le politiche organizzative, gli accordi e i contratti collettivi applicabili. Sono considerati "aventi diritto" tutti i lavoratori per i quali l'azienda riconosce formalmente questo diritto, in base alle informazioni dichiarate o note all'impresa. Per tutte le aziende del Gruppo, il diritto ai congedi è garantito dal CCNL di riferimento, pertanto la percentuale relativa all'indicatore è stata inserita al 100%. Questo approccio riflette il fatto che, indipendentemente dall'effettivo utilizzo del congedo, tutti i dipendenti rientrano nelle condizioni per richiederlo in base alla normativa applicabile.

La percentuale di utilizzo del congedo è calcolata come il rapporto tra i dipendenti che ne hanno usufruito e il totale degli aventi diritto. I dati riportati sono frutto di stime basate sulle richieste effettivamente presentate, senza includere eventuali situazioni in cui il congedo non sia stato formalmente richiesto, pur essendo un diritto.

Formazione

Il Gruppo Gpi basa il proprio modello di business sull'innovazione ed il miglioramento continuo. Per questa ragione, investe e si impegna nel favorire l'aumento e la diffusione delle competenze e la crescita professionale del personale delle proprie operazioni. Tutto ciò è quindi un fattore strategico per lo sviluppo del core business in quanto rafforza anche il know-how dell'impresa, che si riflette anche nel miglioramento dell'efficienza operativa, stimolando altresì l'innovazione e l'adattamento alle sfide del mercato, contribuendo ad effetti positivi nel breve e medio periodo.

S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

Il Gruppo Gpi, attraverso la propria **Politica di Responsabilità Sociale**, si impegna a sviluppare e rafforzare processi di informazione, comunicazione, formazione e addestramento, con l'obiettivo di garantire un'applicazione efficace ed efficiente del proprio sistema integrato aziendale. Gpi favorisce la formazione e lo sviluppo delle competenze, favorendo così la crescita professionale, nonché personale, e il miglioramento continuo delle competenze dei dipendenti. A tal fine, il Gruppo promuove un dialogo costante con tutte le parti interessate, favorendo la condivisione di conoscenze e il coinvolgimento attivo dei dipendenti.

Per maggiori dettagli sulla politica in questione, si rimanda alla lettura del paragrafo "Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance".

S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Il Gruppo Gpi promuove, con particolare attenzione, il rispetto dei diritti umani e del lavoro dignitoso attraverso programmi di formazione, in particolare sulla SA8000 e sui temi di Diversità & Inclusione (DE&I) in Italia, per accrescere la consapevolezza su diritti umani, equità e condizioni di lavoro.

Nel 2024, Gpi ha avviato un percorso formativo rivolto ai propri dipendenti, con l'obiettivo di sensibilizzarli e accrescere la loro conoscenza e consapevolezza in particolare su temi legati all'inclusione, alle pari opportunità e all'adozione di pratiche etiche nel contesto lavorativo. Il Gruppo ha quindi sviluppato il "**Programma di formazione sulle pari opportunità e inclusione**", che mira a promuovere un ambiente di lavoro più equo, rispettoso e inclusivo, rafforzando la cultura aziendale in materia di diversità e integrazione.

Nello specifico, il programma prevede un corso "Diversità e inclusione" attivo sulla piattaforma aziendale e-learning che deve essere completato obbligatoriamente entro 30 giorni dall'assunzione e la possibilità di accedere liberamente a una libreria di corsi sulla tematica proposti tramite la collaborazione con valore D.

L’iniziativa è attualmente in corso e continuerà ad essere adottata in futuro per garantire un miglioramento continuo all’interno dell’organizzazione.

Per garantire l’efficacia del programma di formazione, il Gruppo monitora regolarmente la partecipazione dei dipendenti raccogliendo feedback post-formazione.

Gpi, inoltre fornisce disponibilità ai propri dipendenti di avvalersi di programmi di coaching e leadership, volti a valorizzare i talenti interni e a garantire opportunità di crescita professionale.

Nel 2024 il Gruppo Gpi ha dedicato circa il 10% delle risorse finanziarie allocate alle iniziative “Diversità, Equità e Inclusione” (dell’ammontare totale pari a 80 mila euro), per poter garantire l’accesso ai corsi di valore D ed accrescere le conoscenze dei propri dipendenti.

Gpi, per affrontare e ridurre gli impatti rilevanti sulla propria forza lavoro, in particolare riguardante la formazione e lo sviluppo delle competenze, continua ad investire in programmi di aggiornamento continuo per i dipendenti, percorsi di crescita professionale e iniziative di formazione manageriale, con l’obiettivo di potenziare le competenze e favorire opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera.

Inoltre, il Gruppo, in conformità con l’art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e l’Accordo Stato-Regioni del 12/2011, garantisce ai lavoratori la fornitura della formazione obbligatoria riguardante la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

S1-5 Obiettivi legati al potenziamento degli impatti positivi

In merito alla tematica “Formazione”, il Gruppo Gpi ha come obiettivo generale la crescita professionale e personale dei dipendenti, sia dal punto di vista tecnico che personale, già al centro delle politiche di Gruppo, continuando a investire sul capitale umano al fine di incrementare, nel tempo, le ore medie di formazione dei dipendenti.

In particolare, il target specifico è stato definito in riferimento alle ore medie di formazione professionale per FTE (escluse le ore di formazione obbligatoria) dell’area ICT delle società italiane del Gruppo, che prevede di raggiungere nel 2026 oltre 28 ore medie di formazione / FTE nel mondo ICT, a partire da un valore base pari a 27 ore medie del 2024 (primo anno di monitoraggio).

Il target è attualmente applicato all’area ICT Italia, per la sola formazione professionale sugli FTE, escludendo le ASA Care e BPO, caratterizzate da contratti di lavoro legati agli appalti (a termine). Al netto dell’obiettivo specifico, la funzione HR di Gruppo continua a monitorare l’andamento della formazione a livello globale.

Rispetto al coinvolgimento degli stakeholders nel processo di target setting si faccia riferimento al paragrafo “Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance” e al paragrafo “S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti”.

S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Nel 2024, la formazione ha coinvolto l’intera forza lavoro, con un totale di 110.761 ore erogate e una media pro capite di 15 ore. La formazione ha compreso la formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza, di compliance e relativa alla normativa 231, oltre alla formazione DEI, linguistica, manageriale e tecnica. L’investimento nella formazione riflette l’impegno dell’azienda nello sviluppo delle competenze dei dipendenti, adattando i percorsi formativi alle esigenze specifiche delle diverse funzioni aziendali.

Numero medio di ore di formazione per dipendente e genere al 31 dicembre 2024

Formazione erogata	2024
Numero dipendenti formati	7.623
Totale ore di formazione erogate	110.761
Ore medie di formazione pro capite*	15
Ore medie di formazione pro capite* – uomini	18
Ore medie di formazione pro capite – donne	13

Le ore pro-capite di formazione sono state calcolate rapportando il totale delle ore erogate all’intera forza lavoro con il numero di dipendenti in organico al 31 dicembre. Il calcolo è stato effettuato dividendo il numero complessivo di ore di formazione offerte e completate dai dipendenti per ciascuna categoria di genere per il totale dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria. Per determinare la media complessiva della formazione e la media per genere, sono stati utilizzati i dati relativi al numero di dipendenti totali e suddivisi per genere. Le società, incluse in perimetro, incorporate nel corso dell’anno non hanno partecipato ai processi formativi aziendali, ad eccezione della formazione obbligatoria in materia di sicurezza. Per queste, le ore di formazione svolte prima dell’ingresso nel Gruppo non sono state incluse. I dati relativi alle ore di formazione provengono da Gestionale HR, Registri di partecipazione ai corsi aziendali, Piattaforme di Learning Management System (LMS) e Report dei responsabili della formazione interna.

Valutazione della performance

Nel 2024, il 74% dei dipendenti, pari a 5.634 lavoratori, ha partecipato a **revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera**. Nello specifico, il 71% delle donne (3.280 su 4.621) e il 78% degli uomini (2.354 su 3.002) sono stati coinvolti in questi processi di valutazione e crescita professionale.

Diversità, equità ed inclusione

Il Gruppo Gpi persegue valori di equità e inclusione, promuovendo l'adozione di pratiche che garantiscano la parità di trattamento e opportunità, al fine di contribuire positivamente ed attivamente nell'inclusione delle persone con disabilità e delle diversità, nonché nella lotta contro la violenza e le molestie sul lavoro. Promuove quindi le diverse iniziative menzionate nella tabella soprastante, con l'obiettivo di generare effetti benefici nel breve e medio periodo.

S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

La diversità, l'inclusione e le pari opportunità rappresentano valori essenziali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e variegato, in cui ciascuno possa sviluppare appieno il proprio potenziale. Gpi riconosce che la varietà di esperienze, personalità, capacità e competenze delle persone con cui interagisce costituisce un elemento chiave per la crescita e il successo. Gpi si impegna a valorizzare tutte le persone intrinsecamente, individualmente e come gruppi, anche le più vulnerabili, apprezzando il modo in cui le diverse dimensioni della diversità si intersecano e riconoscendo le caratteristiche demografiche, di genere o le altre caratteristiche personali che possono essere protette dalla legge e dalla regolamentazione.

Gpi si dedica a una comunicazione aperta e inclusiva, utilizzando linguaggi e strumenti che favoriscano la partecipazione di tutte le persone. Inoltre, supporta e diffonde il principio delle pari opportunità, creando un ambiente di lavoro rispettoso ed equo. Gpi agisce con etica e responsabilità sociale, sostenendo un lavoro produttivo e dignitoso, garantendo diritti e opportunità pari per tutti, e prevenendo e contrastando qualsiasi forma di discriminazione. Le politiche aziendali affrontano e vietano ogni forma di discriminazione basata su razza, origine etnica, genere, età, religione, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altro fattore protetto dalle normative nazionali e internazionali. Il Gruppo riconosce e si impegna a superare eventuali barriere di natura culturale, organizzativa o relazionale che possano ostacolare la piena inclusione professionale e a promuovere nei propri team la consapevolezza e il rispetto dei principi enunciati in questa Politica.

A tal proposito, il Gruppo ha adottato la **Politica sulla Diversità, Inclusione e Pari Opportunità**, che, insieme alla Politica di Responsabilità Sociale e al Codice Etico, riconosce gli impegni di Gpi nell'operare in modo efficiente e responsabile, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e giusto, garantendo pari opportunità per tutti.

La Politica, redatta insieme alla funzione HR, portatrice delle opinioni dei propri dipendenti, si estende a tutte le lavoratrici e i lavoratori in ogni fase del loro percorso professionale, dalla selezione all'assegnazione dei ruoli, dallo sviluppo di carriera fino alla cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, si applica alle persone clienti, agli utenti e a tutti gli stakeholder. Inoltre, La governance della gestione delle risorse umane prevede il coinvolgimento del Comitato per la Diversità, Inclusione e Pari Opportunità, che supervisiona l'attuazione delle politiche e il miglioramento continuo.

Gpi favorisce il coinvolgimento attivo del top management attraverso l'adozione di sistemi, politiche, procedure, pratiche e operazioni di governance inclusiva, volte a garantire equità e tutela per tutte le persone. Il management rappresenta un modello di riferimento per chi collabora con Gpi ed è responsabile dell'implementazione della Politica. Gpi, nell'attuazione della propria politica di Diversità, Inclusione e Pari Opportunità, si allinea a standard e iniziative riconosciuti a livello internazionale. In particolare, garantisce che le proprie politiche in materia di forza lavoro rispettino gli strumenti internazionali di riferimento, incorporando principi essenziali nei processi di gestione del personale, nei contratti di lavoro e nelle linee guida aziendali. Il Gruppo si attiene alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e ai Principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Gpi e Contact Care Solutions, inoltre, sono certificate SA8000:2014, uno standard internazionale che dimostra l'impegno per la responsabilità sociale, garantendo il rispetto dei diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro sicure ed eque, e il contrasto a ogni forma di sfruttamento, inclusi il lavoro infantile e forzato.

La Politica è resa disponibile alle parti interessate attraverso il sito web aziendale e nella rete intranet.

Per assicurare un'efficace attuazione delle politiche di diversità e inclusione, il Gruppo ha introdotto sistemi di monitoraggio e strumenti di valutazione. L'impatto di tali politiche viene periodicamente esaminato attraverso audit interni, indagini sul clima aziendale e analisi delle performance organizzative.

S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Gpi si impegna a offrire un ambiente di lavoro equo e sicuro, adottando un insieme di strumenti operativi finalizzati alla prevenzione, al controllo e alla gestione delle criticità.

Le misure attuate comprendono:

- **Canali di segnalazione e whistleblowing:** Sono stati introdotti strumenti anonimi e protetti, accessibili a tutti i dipendenti, per consentire la segnalazione di eventuali violazioni dei diritti umani, episodi di discriminazione o abusi, assicurando tutela e riservatezza ai segnalanti.
- **Processi di gestione delle segnalazioni:** Ogni segnalazione viene analizzata attraverso un iter di valutazione chiaro e trasparente, che prevede l'esame dei casi, l'implementazione di misure correttive tempestive e il monitoraggio costante dell'efficacia delle azioni intraprese.
- **Strategie di prevenzione contro molestie e discriminazioni:** Gpi ha adottato un Codice Etico e di Condotta, integrato da programmi di formazione obbligatori, per sensibilizzare il personale sui comportamenti appropriati e sulle conseguenze delle violazioni. Sono inoltre previsti momenti di dialogo e ascolto per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.

Di rilievo particolare, in relazione alla prevenzione di molestie e discriminazioni, la sottoscrizione di un importante **Contratto Integrativo Aziendale** (CIA) insieme alle parti sociali (settembre 2024). Un accordo che riguarda oltre 4.000 dipendenti del Gruppo inquadrati con il CCNL Multiservizi, che segna un passo significativo verso la creazione di un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e sostenibile.

Nel corso del 2024 è stata individuata la figura del **Diversity & Inclusion Manager** sulla base delle certificazioni e competenze possedute, azione prevista negli anni precedenti.

Il Diversity & Inclusion Manager è responsabile della promozione di una cultura aziendale inclusiva e della gestione delle strategie per valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione. Le sue principali mansioni, con il supporto del comitato D&I, includono:

- Definizione e implementazione della strategia D&I: sviluppare e attuare politiche e iniziative per promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione nel luogo di lavoro.
- Monitoraggio e analisi dei dati: raccogliere e analizzare dati relativi alla rappresentanza e al coinvolgimento di diverse categorie di dipendenti per individuare eventuali aree di miglioramento.
- Formazione e sensibilizzazione: organizzare workshop, programmi di formazione e campagne di sensibilizzazione su tematiche come bias inconsci, pari opportunità e cultura dell'inclusione.
- Sviluppo di policy aziendali: garantire che le politiche aziendali siano inclusive e conformi alle normative in materia di diversità e pari opportunità.
- Collaborazione con stakeholder interni ed esterni: lavorare a stretto contatto con HR, leadership aziendale e associazioni esterne per promuovere le best practice in tema di D&I.
- Gestione delle segnalazioni e supporto ai dipendenti: implementare canali di ascolto e gestione delle segnalazioni su discriminazioni o esclusioni e fornire supporto per la risoluzione di eventuali problematiche.

Inoltre, sempre nel 2024 e in riferimento ad azioni previste, è stato definito il **Piano di Diversità e Inclusione (D&I)** del Gruppo che si basa su un approccio strategico volto a creare un ambiente di lavoro equo, rispettoso e valorizzante per tutte le persone. Gli obiettivi principali includono:

1. **Promozione di una cultura inclusiva:** attraverso formazione, sensibilizzazione e comunicazione interna, il Gruppo mira a ridurre i bias inconsci e favorire un ambiente lavorativo accogliente per tutti.
2. **Parità di opportunità e crescita professionale:** vengono implementate politiche di equità nella selezione, valutazione e sviluppo dei talenti, assicurando pari possibilità di crescita e accesso alle opportunità di carriera.
3. **Misurazione e monitoraggio dei progressi:** il piano prevede l'analisi periodica di indicatori chiave (KPI) per valutare l'impatto delle iniziative D&I e individuare eventuali aree di miglioramento.
4. **Welfare aziendale e supporto ai dipendenti:** viene incentivato l'equilibrio tra vita privata e lavorativa attraverso politiche di flessibilità, supporto alla genitorialità e iniziative per il benessere psicofisico.
5. **Inclusione di categorie protette e valorizzazione della diversità:** il piano prevede azioni specifiche per favorire l'inserimento e la crescita professionale di persone appartenenti a categorie svantaggiate o sottorappresentate.
6. **Partnership e certificazioni:** collaborazione con enti e associazioni esterne per allinearsi alle best practice internazionali e ottenere certificazioni che attestino l'impegno aziendale in materia di D&I.

Come azione principale, nel corso dell'anno 2024, il Gruppo Gpi ha lanciato **un'indagine di clima** finalizzata a indagare a tutto tondo sul sentiment aziendale. In tale contesto è stata data attenzione anche al tema della **DEI** (Diversità, Equità, Inclusione) con l'obiettivo di rilevare, valutare e poi monitorare nel tempo il livello di inclusività e la diversità all'interno

del Gruppo. Questa indagine biennale è stata completata nel corso dell'anno, fornendo dati utili per orientare le politiche aziendali in tema di inclusione e diversità. L'efficacia della survey DEI è realizzata attraverso l'analisi della partecipazione e dei risultati dell'indagine.

Per l'implementazione della survey, il Gruppo ha impiegato il 90% le risorse allocate (valore complessivo di 80 mila euro) per l'implementazione delle iniziative DEI.

Inoltre, come già menzionato nel paragrafo relativo agli interventi per la formazione "S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni", è stato promosso un **"Programma di formazione sulle pari opportunità e inclusione"**.

Al fine di diffondere sempre più una cultura aziendale inclusiva, Gpi ha scelto di implementare e diffondere un Sistema di Gestione specifico, conforme ai requisiti delle norme **ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione"** e **UNI PdR 125:2022 "Gestione per la parità di genere"**. A livello italiano, Gpi si misura anno dopo anno attraverso l'iter di valutazione della certificazione, ottenuta da alcune delle aziende del Gruppo, tra cui la Capogruppo certificate, mentre azioni come la formazione o le comunicazioni vengono estese anche a livello globale.

Questo approccio mira a promuovere una cultura aziendale inclusiva, in cui le differenze individuali siano valorizzate come leve strategiche per l'innovazione e il miglioramento delle performance, sia a livello personale che organizzativo.

Inoltre, vengono promossi spazi di dialogo e ascolto, con l'obiettivo di favorire un ambiente di lavoro inclusivo e il Gruppo ha implementato ulteriori iniziative specifiche per sostenere i membri più vulnerabili della propria forza lavoro, tra cui:

- Programmi di formazione volti a promuovere il rispetto e la valorizzazione delle persone con disabilità.
- Misure a supporto del rientro in azienda dopo la maternità o la paternità.
- Percorsi formativi dedicati ai diversi aspetti della diversità, equità e inclusione.
- Attuazione di programmi di inserimento lavorativo e fornitura di strumenti di supporto volti a migliorare l'accessibilità e a favorire un ambiente di lavoro più inclusivo per le persone con disabilità.

S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Per quanto riguarda il tema della "Diversità e inclusione", il Gruppo Gpi si è posto diversi target:

- intensificare il coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche legate a Diversità, Equità e Inclusione (DEI) promuovendo una partecipazione sempre più ampia e consapevole lungo l'intero triennio 2024-2026. L'esperienza del 2024 è stata positiva, è un buon punto di partenza;
- raggiungere il 20% di dirigenti donne a livello globale entro il 2026, a partire dal valore di 19% nel 2024 (primo anno di monitoraggio). Inoltre, Gpi si è posta di raggiungere un valore uguale o superiore al 24% per la categoria dirigenti e quadri a livello globale entro il 2027. In merito a questo target, nel 2024 il valore registrato è pari al 25% per cui l'obiettivo risulta raggiunto e si prevede di mantenerlo in futuro;
- mantenere un tasso di recesso volontario dopo il rientro dalla maternità obbligatoria inferiore o uguale al 10% entro il 2026, a livello Italia. Quest'anno è risultato un tasso di retention del 10%.

L'andamento dei target è monitorato dalla funzione HR e analizzato in collaborazione con il comitato DEI.

Rispetto al coinvolgimento degli stakeholders nel processo di target setting si rimanda al paragrafo "Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance" e al paragrafo "S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti".

S1-9 Metriche della diversità

La distribuzione anagrafica dei dipendenti nel 2024 mostra una prevalenza della fascia 30-50 anni, che rappresenta il 60% della forza lavoro, evidenziando una componente significativa di lavoratori con esperienza consolidata. Il 24% dei dipendenti ha più di 50 anni, a testimonianza della presenza di risorse con elevata seniority, mentre il 16% ha meno di 30 anni, riflettendo il ricambio generazionale e l'ingresso di nuove professionalità all'interno del Gruppo.

Per quanto riguarda la composizione dell'Alta Dirigenza, nel 2024 il Gruppo conta 86 dirigenti, di cui 16 donne (19%) e 70 uomini (81%). Questi dati offrono uno spunto di riflessione sulla rappresentanza femminile nei ruoli apicali e sulle eventuali strategie aziendali volte a promuovere una maggiore equità di genere nelle posizioni di leadership.

Numero di dipendenti nell'Alta Dirigenza

	Donne	Uomini	Non comunicato	Totale
Dirigenti	16	70	0	86
Percentuale di alta dirigenza per genere	19%	81%	0%	100%

Il Gruppo ha individuato la categoria "dirigenti" per la definizione di Alta Dirigenza, i quali devono essere intesi come il gruppo di dirigenti apicali responsabili della gestione operativa e dell'implementazione delle strategie aziendali. Non è stato incluso l'Amministratore Delegato (CEO), in quanto considerato organo esecutivo separato con responsabilità di governo aziendale e decisioni strategiche a livello superiore. La definizione di Alta Dirigenza comprende: Dirigenti di prima linea con responsabilità diretta su budget, performance organizzative e coordinamento delle funzioni aziendali e Direttori di divisione e responsabili apicali che partecipano al processo decisionale operativo. Questa scelta metodologica garantisce coerenza e chiarezza nella reportistica e permette di distinguere in modo trasparente il Top Management operativo dal ruolo esecutivo dell'Amministratore Delegato. Le categorie di dipendenti sono ripartite per livello (ad esempio alti dirigenti, dirigenti di livello intermedio) o funzione (ad esempio tecnica, amministrativa, produttiva). Tali informazioni sono fornite dal dipartimento delle risorse umane proprio dell'impresa

Numero di dipendenti per fascia di età

	Meno di 30 anni	Fra i 30 e i 50 anni	Oltre i 50 anni	Totale
Totale dipendenti	1.219	4.600	1.804	7.623
Percentuali dipendenti	16%	60%	24%	100%

S1-12 Persone con disabilità

Ogni persona, al di là delle proprie caratteristiche individuali, porta con sé un prezioso bagaglio di esperienze e valori. Per valorizzare questa diversità, è fondamentale favorire un ambiente inclusivo e accogliente, in cui le sfide di ciascuno possano trasformarsi in opportunità di crescita, sia personale che collettiva.

Per questo, il Gruppo si impegna costantemente a promuovere un ambiente di lavoro accessibile e inclusivo per le persone con disabilità, visibili e non. Attualmente, il Gruppo conta 321 dipendenti con disabilità, pari al 4% del totale, il cui talento e contributo rappresentano una risorsa preziosa per il Gruppo.

Il Gruppo Gpi Italia dichiara che i dati relativi alle persone con disabilità sono stati raccolti e trattati in conformità con le normative vigenti sulle categorie protette e sulla privacy. A tal fine, è stata effettuata una verifica della composizione della forza lavoro per monitorare il livello di inclusività aziendale e garantire il rispetto degli obblighi normativi. La raccolta dei dati è avvenuta attraverso i gestionali HR, utilizzando le matricole dei dipendenti esclusivamente a fini statistici e di conformità normativa. Sebbene le matricole possano teoricamente essere riconducibili a persone, i dati sono stati trattati in forma anonima e aggregata, senza associazione a informazioni personali quali il tipo o la percentuale di invalidità, assicurando il massimo rispetto della privacy e della riservatezza delle informazioni personali. Per le aziende appartenenti al Gruppo in cui è emerso che attualmente non sono presenti persone con disabilità tra i dipendenti, rimane comunque fermo l'impegno a garantire pari opportunità e inclusività nei futuri processi di selezione e gestione delle risorse umane.

S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel 2024, il Gruppo Gpi non ha registrato episodi di discriminazione, molestie o gravi violazioni dei diritti umani all'interno della propria forza lavoro. Inoltre, non sono stati segnalati incidenti legati a lavoro forzato, lavoro minorile o traffico di esseri umani, né sono state comminate sanzioni o multe relative a tali tematiche.

Il sistema di segnalazione del Gruppo garantisce massima riservatezza e conformità alle normative vigenti in materia di privacy e protezione dei dati personali. Le segnalazioni possono essere inviate in forma anonima e vengono trattate in modo aggregato, assicurando la tutela dei dipendenti e la trasparenza nei processi di gestione delle problematiche segnalate.

Gpi continua a impegnarsi attivamente nella promozione di un ambiente di lavoro etico, inclusivo e sicuro, monitorando costantemente la situazione e adottando misure proattive per la prevenzione di eventuali criticità. I dati raccolti vengono utilizzati esclusivamente per l'analisi e il miglioramento continuo delle politiche aziendali, senza possibilità di identificare i singoli dipendenti.

Privacy dei dipendenti

Il Gruppo Gpi riconosce l'importanza del rispetto della privacy e della riservatezza dei propri dipendenti e adotta le misure necessarie, in conformità con la normativa GDPR, per garantire che questi aspetti vengano correttamente gestiti, accrescendo la fiducia nei confronti dell'impresa e generare effetti positivi nel breve e medio periodo.

S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

Gpi considera la privacy dei dipendenti un valore fondamentale, garantendo la piena conformità alle normative GDPR per proteggere i dati personali e rafforzare la sicurezza delle informazioni. Questo impegno non solo assicura il rispetto delle disposizioni legali, ma favorisce anche un clima di fiducia e trasparenza, contribuendo al benessere e alla serenità dei lavoratori.

A tal fine, il Gruppo ha adottato la **Politica per la qualità e la sicurezza delle informazioni – Gpi Cyberdefence**, la **Politica per la sicurezza Informatica e la Politica per la gestione dei servizi IT, la continuità operativa e la sicurezza delle informazioni**, dettagliate nel capitolo “Riservatezza” in “ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali”. Le politiche, definite dalla Capogruppo, si applicano all’intero Gruppo con l’obiettivo di estenderne progressivamente l’approvazione anche alle società controllate, in particolare a quelle estere.

Tali politiche sono applicabili a tutta la forza lavoro propria al fine proteggere i dati attraverso misure avanzate di sicurezza informatica, costantemente pianificate, implementate e aggiornate per garantire la riservatezza, l’integrità e la disponibilità delle informazioni dei dipendenti.

In particolare, Gpi Cyberdefence mette le persone al centro delle proprie strategie, riconoscendo il ruolo essenziale di dipendenti e collaboratori per il successo e la crescita aziendale e riconoscendo la gestione dei servizi IT come una priorità strategica, sostenuta da investimenti in risorse umane, tecnologiche ed economiche volti a garantire efficienza, innovazione e sicurezza. Gpi Cyberdefence tutela l’integrità fisica e morale di dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro che rispettano la dignità individuale e ambienti sicuri e salubri. Di conseguenza, non sono ammesse pressioni o minacce che inducano a violare la legge, il Codice Etico o a compiere azioni contrarie alle convinzioni morali e personali di ciascuno.

Il Gruppo opera nel pieno rispetto dei requisiti normativi e contrattuali relativi all’erogazione dei servizi, con particolare attenzione alla sicurezza delle informazioni e alla protezione dei dati personali. Tra i principali riferimenti normativi figurano il **D.Lgs. 196/2003**, il **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)**, il **D.Lgs. 101/2018** e gli **standard ISO-IEC 27001**, garantendo un solido quadro di conformità.

A conferma del proprio impegno verso l’eccellenza e la sicurezza, Gpi ha ottenuto certificazioni riconosciute a livello internazionale:

- **UNI EN ISO 9001:2015** – Attesta l’adozione di un **Sistema di Gestione della Qualità**, volto a garantire processi efficienti e orientati al miglioramento continuo nella maggioranza delle Società del Gruppo.
- **ISO/IEC 27001:2022** – Certifica il **Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni**, assicurando la protezione dei dati e un’efficace gestione dei rischi informatici (valido per Gpi S.p.A., Oslo e BIM Italia e Gpi Cyberdefence Srl).
- **UNI CEI ISO/IEC 20000-1:2020** – Riconosce l’implementazione di un **Sistema di Gestione dei Servizi IT**, finalizzato a garantire un’erogazione efficiente e di alta qualità (valido per Gpi S.p.A.).
- **UNI EN ISO 22301:2019** – Certifica il **Sistema di Gestione della Continuità Operativa**, assicurando la capacità di prevenire, gestire e ripristinare le attività in caso di eventi critici (valido per Gpi S.p.A.).

Queste certificazioni dimostrano l’impegno del Gruppo nel garantire elevati standard di sicurezza, qualità e continuità operativa, rafforzando l’affidabilità dei servizi offerti.

Inoltre, il Gruppo Gpi ha nominato un **Data Protection Officer**, che si avvale di un team specialistico interno, il **C.C.P. (Centro Competenza Privacy)**, composto da professionisti certificati in vari ambiti del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).

S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

Nell’ambito della tematica Privacy, nel corso dell’anno il Gruppo ha continuato a diffondere il **“Programma di sensibilizzazione sulla privacy e protezione dei dati”**, finalizzato a informare e formare i dipendenti sull’importanza della tutela dei dati personali e sull’adozione di pratiche corrette per garantirne la sicurezza. In particolare, a livello italiano i vari rischi sono legati alla mansione svolta codificati all’interno del DVR. Al momento dell’assunzione le risorse prendono visione e accettano l’informativa sulla privacy e il trattamento dei dati.

L’obiettivo di questa azione è accrescere la consapevolezza sui rischi legati alla gestione delle informazioni sensibili e promuovere comportamenti conformi alle normative vigenti in materia di protezione dei dati. Il programma è attualmente in corso e, avendo un orizzonte temporale continuo, verrà mantenuto nel tempo per assicurare un aggiornamento costante e una diffusione capillare delle competenze in materia di privacy all’interno dell’organizzazione.

Per garantire l’efficacia del programma di sensibilizzazione, il Gruppo monitora regolarmente la partecipazione dei dipendenti raccogliendo feedback, e effettuata audit e controlli periodici, finalizzati a verificare l’implementazione e l’efficacia delle politiche e procedure aziendali.

Il Gruppo Gpi impiega risorse dedicate per affrontare e gestire gli impatti significativi sulla sua forza lavoro, concentrandosi su tematiche di sostenibilità di rilevanza, tra cui la riservatezza, ovvero la salvaguardia delle informazioni personali e aziendali mediante l’adozione di protocolli di sicurezza dei dati e politiche interne a tutela della privacy. In

particolare, per il programma di sensibilizzazione svolto nel 2024 ha impegnato le persone delle funzioni responsabili della tematica.

S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Per quanto riguarda il tema della "Privacy", il Gruppo Gpi si è posto l'obiettivo di rafforzare le misure di protezione dei dati dei propri dipendenti tra il 2024 e il 2026. In particolare, si è posto il target di approvare e implementare le policy di gruppo in tutte le società del Gruppo entro il 2026, ad ora in fase di definizione. Il target è monitorato dal dipartimento Compliance con il KPI "Policy implementate" attraverso il monitoraggio da parte del dipartimento compliance.

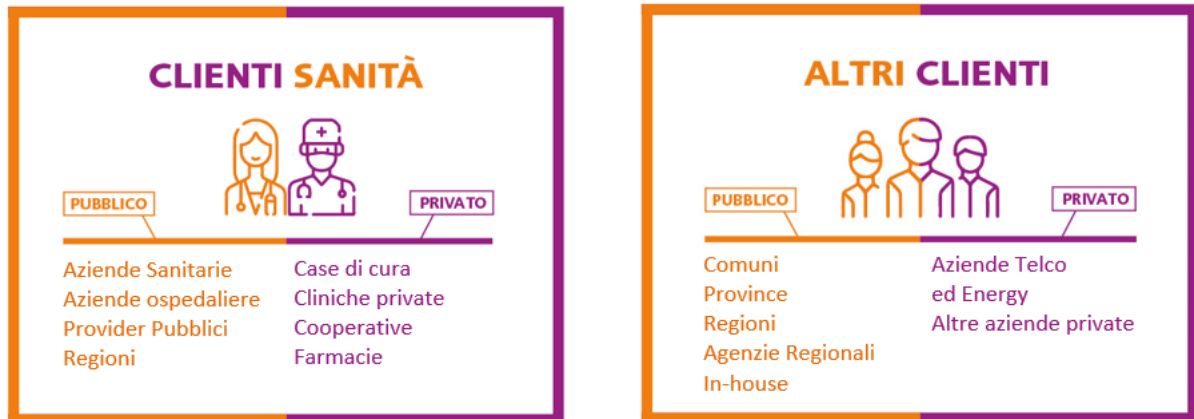
Rispetto al coinvolgimento degli stakeholders nel processo di target setting si rimanda al paragrafo "Condizioni di lavoro, benessere e work-life balance" e al paragrafo "S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti".

ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali

SBM 3 - Impatti, rischi e opportunità (IRO) rilevanti collegati a strategia e modello aziendale

Al 31 dicembre 2024, il Gruppo conta circa **9.000 clienti**. L'ampliamento delle competenze, risultato delle diverse operazioni di fusione e acquisizione, tra cui l'integrazione del Gruppo Tesi e del Gruppo.

Gpi fornisce soluzioni a clienti nel settore sanitario e sociosanitario in circa 20 paesi, includendo ospedali, cliniche pubbliche e private, centri di diagnostica e riabilitazione, RSA e residenze per persone con disabilità. Gli utilizzatori finali delle soluzioni di Gpi comprendono: pazienti che usufruiscono di servizi sanitari e sociosanitari presso le strutture clienti; operatori sanitari e amministrativi che utilizzano i sistemi tecnologici forniti dall'azienda e strutture medico-sociali che adottano le soluzioni digitali e gestionali dell'azienda.



In relazione ai temi materiali identificati (sicurezza informatica, salute e sicurezza, modalità di accesso e ricerca, sviluppo e innovazione), Gpi ha individuato diverse categorie di consumatori e utilizzatori finali soggetti a impatti rilevanti. Gli **utilizzatori finali** dei sistemi informatici di Gpi, tra cui operatori sanitari, personale amministrativo e pazienti, interagiscono con soluzioni che gestiscono dati personali sensibili, incluse informazioni sanitarie e credenziali di accesso ai servizi di cura. Seguono i professionisti sanitari e gli amministratori delle strutture clienti che fanno affidamento sui sistemi di Gpi per la gestione di processi clinici e operativi. L'accuratezza e l'accessibilità delle informazioni fornite sono fondamentali per garantire un utilizzo sicuro ed efficace delle soluzioni. Tra gli utenti finali delle soluzioni di Gpi rientrano anche persone in condizioni di fragilità, come anziani o individui con disabilità, che possono essere più esposti a rischi derivanti dalla sicurezza informatica.

Gpi ha condotto la caratterizzazione e la valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) attraverso un processo strutturato, realizzato dalle funzioni di competenza sotto il coordinamento del Gruppo di Lavoro (GdL). Inoltre, sono stati utilizzati anche documenti interni, analisi benchmark su peers e competitor e informazioni su clienti e fornitori. Questo processo ha consentito di identificare le categorie di consumatori e utilizzatori finali maggiormente esposte a potenziali impatti negativi quali: operatori sanitari, pazienti e strutture medico-sanitarie.

Riservatezza

Gpi riconosce che la **gestione della riservatezza e della sicurezza delle informazioni** rappresenta una sfida critica, con potenziali impatti negativi sia a livello sistemico che in relazione a singoli incidenti. L'esfiltrazione, la perdita o la divulgazione di dati rappresentano un potenziale danno per gli utenti (pazienti/strutture sanitarie) compromettendone la fiducia, ma è anche un rischio per l'azienda in quanto, nel settore sanitario, la gestione dei dati sensibili è soggetta a rigidi requisiti normativi e tali eventi potrebbero comportare possibili sanzioni amministrative e penali per l'azienda.

S4-1 Politiche relative al tema "Riservatezza" connesse ai consumatori e utilizzatori finali

Al fine di mitigare tale rischio e gestire la riservatezza e sicurezza delle informazioni, Gpi ha adottato politiche quali la Politica per la qualità e la sicurezza delle informazioni – Gpi Cyberdefence, la Politica per la sicurezza informatica, la Politica per la gestione dei servizi IT, la continuità operativa e la sicurezza delle informazioni, la Politica per la qualità e la sicurezza delle informazioni – BIM e Politica per la qualità, sicurezza delle informazioni, business continuity e gestione del servizio - OSLO. Queste politiche riguardano tutti i consumatori e/o utilizzatori finali nel loro complesso.

Politica per la qualità e la sicurezza delle informazioni – Gpi Cyberdefence

L'obiettivo della politica adottata da Gpi può essere suddiviso in tre aspetti ovvero: promuovere l'adozione e l'applicazione di principi, standard tecnologici e best practices riconosciuti a livello internazionale per assicurare la protezione delle informazioni. Progettare, aggiornare e migliorare costantemente un sistema di gestione integrato per la qualità e la sicurezza delle informazioni, adattandolo alle evoluzioni del business e dei processi aziendali. E, infine, definire e mantenere procedure specifiche per garantire il monitoraggio e la qualità dei servizi offerti, la gestione delle situazioni di crisi e l'implementazione di misure e controlli per la sicurezza delle informazioni. Per quanto riguarda l'ambito di applicazione della politica aziendale, il perimetro di riferimento è Gpi CyberDefence, che rappresenta il contesto entro cui vengono adottate le misure e le strategie per la sicurezza delle informazioni, ovvero tutti i dipendenti, i lavoratori e i collaboratori/partner. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione della politica aziendale è rappresentato da Manuela Sforza, in qualità di Chief Information Security Officer (CISO) di Gpi CyberDefence, e Rosario Mauro Catanzaro, in qualità di Amministratore, i quali assicurano l'implementazione, il monitoraggio e il miglioramento continuo delle strategie di sicurezza delle informazioni. L'azienda, attraverso l'attuazione della propria politica, si impegna a rispettare norme e iniziative di riferimento nel settore della cybersecurity. In particolare, per il Sistema di Gestione della Cybersecurity, adotta il Framework Nazionale per la Cybersecurity e la Data Protection sviluppato dal CIS (Cyber Intelligence and Information Security) dell'Università "La Sapienza" di Roma, garantendo così un approccio strutturato e conforme agli standard di settore. Gpi riserva particolare attenzione agli interessi dei propri stakeholder, tra cui clienti, fornitori, partner e le risorse interne. L'azienda si impegna a garantire un approccio collaborativo e trasparente, assicurando che le esigenze e le aspettative di ciascuna parte siano considerate nell'ambito delle strategie di gestione della cybersecurity e della protezione dei dati. La Politica viene resa disponibile tramite il sito web, intranet aziendale, circolari e doc aziendali (Caleido) dal team certificazioni/compliance, e riportata nei nuovi contratti con i fornitori.

Politica per la sicurezza informatica

La politica aziendale di Gpi riconosce la cybersecurity come un elemento strategico di business, non solo un aspetto tecnico. L'integrazione di nuove tecnologie in un'infrastruttura IT complessa richiede un approccio organizzativo per affrontare le sfide legate alla protezione dei dati e alla sicurezza informatica. Gpi adotta un Sistema di Gestione della Cybersecurity basato sul principio della sicurezza by design, integrando la protezione dei dati in tutti i processi e prodotti aziendali. Questo include aspetti fondamentali come sicurezza dell'infrastruttura, continuità operativa, disaster recovery, audit, SLA e monitoraggio della supply chain, con particolare attenzione ai trasferimenti di dati extra SEE. La strategia di Security e Data Protection si basa sul Framework Nazionale per la Cybersecurity e la Data Protection, sviluppato dal CIS dell'Università La Sapienza di Roma e ispirato al modello NIST, con un focus specifico sulla protezione dei dati. Il processo di gestione della sicurezza dei dati si articola in cinque fasi strategiche: identify; protect; detect; respond e recover. Come perimetro di applicazione si fa riferimento a tutto il Gruppo Gpi Italia. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione della politica aziendale è rappresentato da Manuela Sforza (CISO cyberdefence) e Rosario Mauro Catanzaro (amministratore). Nell'attuazione della politica l'azienda si impegna a rispettare il framework nazionale per la Cybersecurity e la Data Protection sviluppato dal CIS (Cyber Intelligence and Information Security), come riportato già in precedenza. Vengono particolarmente interessati da tale politica clienti, fornitori, partner e le risorse interne. Anche nel seguente caso la Politica viene resa disponibile tramite le modalità descritte precedentemente.

Politica per la gestione dei servizi IT, la continuità operativa e la sicurezza delle informazioni

La politica aziendale di Gpi si fonda sull'adozione e l'implementazione di principi, standard tecnologici e best practices internazionali per garantire la sicurezza delle informazioni e la continuità operativa. L'azienda si impegna a stabilire obiettivi e strategie volti ad assicurare la protezione dei dati, la qualità dei servizi IT e la continuità dei servizi critici, allocando adeguate risorse tecnologiche e finanziarie per il raggiungimento di tali obiettivi. Per rispondere alle mutevoli esigenze del business e dei processi aziendali, Gpi sviluppa, mantiene e migliora nel tempo un sistema di gestione integrato per i servizi IT, la sicurezza delle informazioni e la business continuity. A supporto di tale sistema, l'azienda introduce e mantiene specifiche procedure per garantire il controllo e la qualità dei servizi IT, la gestione efficace degli eventi di crisi e l'adozione di misure e controlli di sicurezza delle informazioni. Un aspetto fondamentale della politica è l'analisi e la gestione dei rischi. Gpi identifica, valuta e gestisce i rischi legati ai servizi IT, alla sicurezza delle informazioni e alla business continuity, allineandoli alle evoluzioni organizzative e tecnologiche dei sistemi e dei servizi. Infine, l'azienda si impegna a garantire il rispetto dei requisiti normativi e contrattuali relativi all'erogazione dei servizi IT e alla sicurezza delle informazioni, con particolare riferimento alla tutela dei dati personali, conformandosi alle normative vigenti, come il D. Lgs. 196/2003, il Regolamento UE 2016/679, il D. Lgs. 101/2018 e le norme ISO/IEC 270xx. Come perimetro di applicazione si fa riferimento a tutto il Gruppo Gpi Italia. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione della politica aziendale è rappresentato da Maurizio Boschetti (CIO). Gpi si impegna a rispettare e adottare le normative e gli standard internazionali di riferimento per garantire un'efficace gestione dei servizi IT, la sicurezza delle informazioni e la continuità operativa. In particolare, l'azienda aderisce alla norma UNI CEI ISO/IEC 20000-1:2020, che definisce i requisiti per un sistema di gestione dei servizi IT, assicurando la qualità e l'efficienza dei

processi. Inoltre, Gpi implementa il sistema di gestione della continuità operativa secondo lo standard UNI EN ISO 22301:2019, volto a prevenire, gestire e ridurre gli impatti di eventuali interruzioni dei servizi critici. Parallelamente, l'azienda si conforma alla norma ISO/IEC 27001:2022, che stabilisce le migliori pratiche per la protezione delle informazioni, garantendo elevati livelli di sicurezza e resilienza contro le minacce informatiche. L'adozione di questi standard testimonia l'impegno di Gpi nel mantenere elevati livelli di qualità, affidabilità e protezione dei dati nell'erogazione dei propri servizi. Questa politica coinvolge in modo significativo clienti, fornitori, partner e il personale interno. Anche in questo contesto, il documento viene reso accessibile attraverso le modalità precedentemente descritte.

Politica per la qualità e la sicurezza delle informazioni – BIM

Gpi si impegna a garantire la sicurezza delle informazioni attraverso l'adozione di principi, standard tecnologici e best practices internazionali. L'azienda sviluppa e aggiorna un sistema di gestione integrato per la qualità e la sicurezza, adattandolo alle esigenze aziendali e ai cambiamenti tecnologici. Per assicurare il controllo e la qualità dei servizi, Gpi implementa procedure specifiche per la gestione delle crisi e l'adozione di misure di sicurezza. Inoltre, definisce obiettivi strategici e investe in risorse adeguate – umane, tecnologiche e finanziarie – per migliorare continuamente la protezione delle informazioni. L'azienda identifica, valuta e gestisce i rischi informatici e di qualità, allineandosi alle evoluzioni dei sistemi e dei servizi per garantire affidabilità, continuità operativa e conformità agli standard. La Politica viene adottata a livello di BIM Italia. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione della politica aziendale è rappresentato da Andrea Patané (AD). Gpi si impegna a rispettare le normative e le iniziative di riferimento attraverso l'attuazione della propria politica, aderendo agli standard UNI EN ISO 9001:2015 per la gestione della qualità e ISO/IEC 27001:2022 per la sicurezza delle informazioni, garantendo così un approccio strutturato e certificato alla qualità dei servizi e alla protezione dei dati. Anche nel seguente caso sono stati considerati gli stessi portatori d'interessi e la disponibilità delle informazioni è la medesima riportata in precedenza.

Politica per la qualità, sicurezza delle informazioni, business continuity e gestione del servizio - OSLO

Il contenuto della seguente Politica è lo stesso riportato per la Politica "Politica per la qualità e la sicurezza delle informazioni – BIM", si rimanda, per tale motivo, al suddetto capitolo. Come perimetro di applicazione si fa riferimento a tutto il Gruppo Oslo Italia. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione della politica aziendale è rappresentato da Giovanni Bianchi (AD). Per le informazioni inerenti a norme o iniziative di terzi che l'impresa si impegna a rispettare attraverso l'adozione della propria politica, la descrizione della considerazione riservata agli interessi degli stakeholders e la descrizione del modo in cui l'impresa mette a disposizione la politica dei portatori di interessi, si rimanda a quanto presente in "Politica per la qualità e la sicurezza delle informazioni – BIM".

Gpi è consapevole della rilevanza della tutela dei diritti umani in relazione allo svolgimento delle proprie attività da tutti i punti di vista. Riconosce, in particolare, i diritti fondamentali dell'individuo iscritti nelle principali convenzioni internazionali, i diritti del lavoro, così come essi sono richiamati nelle convenzioni dell'International Labour Organisation (ILO); il diritto alla sicurezza e alla privacy e il diritto a un ambiente salubre.

Il diritto alla privacy è considerato un diritto umano secondo le principali convenzioni internazionali (Carta ONU e Carta Europea dei diritti fondamentali). In questo, Gpi si impegna, attraverso le sue politiche a evitare la fuga di dati che potrebbero compromettere la privacy degli utenti. Questo avviene attraverso la corretta implementazione delle politiche sopra elencate ed è accertato da alcune certificazioni ISO.

- Sistema Di Gestione Di Sicurezza Delle Informazioni: Norma UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017, linee guida ISO/IEC27035, ISO/IEC27017 e ISO/IEC27018;
- Sistema Di Gestione Per La Continuità Operativa in conformità alla Norma UNI ENISO 22301:2019;
- Sistema Di Gestione Dei Servizi It in conformità alla Norma UNI CEI ISO/IEC 20000-1:2020.

Per il coinvolgimento degli stakeholder rilevanti si rimanda a quanto scritto in precedenza nelle varie politiche riportate. Le politiche adottate dal Gruppo definiscono anche le misure di rimedio da attivare nel caso di violazione del diritto alla privacy. Per tali informazioni si rimanda al capitolo successivo.

S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Al fine di evitare di ledere la privacy dei propri utenti e clienti, il Gruppo adottato processo per l'identificazione delle potenziali minacce per l'azienda e degli impatti che tali minacce potrebbero causare alla sicurezza delle informazioni e ai servizi erogati, definendo un sistema in grado di migliorare la resilienza, la capacità di ripristino e di reazione a fronte di una crisi. Il Gruppo ha anche implementato/creato un piano di gestione degli incidenti e le procedure per affrontare le necessarie indagini di follow up.

Il canale di whistleblowing è messo a disposizione dei clienti possono fare segnalazioni di violazioni della politica di privacy. Maggiori informazioni su questo canale sono riportate nel capitolo "ESRS G1 – Condotta delle imprese". Oltre al canale di whistleblowing c'è un indirizzo e-mail specifico per segnalare casi di violazioni concrete (es: perdita dei dati personali): dpo@gpi.it. Entrambi sono disponibili sul sito web di Gpi.

Le modalità di controllo e monitoraggio delle problematiche sollevate e la verifica dell'efficacia dei canali sono gestite attraverso il piano di gestione degli incidenti e le procedure necessarie per affrontare le necessarie indagini di follow-up. Il Gruppo, inoltre, si è dotato un proprio *Data Protection Officer* che dispone di un presidio specialistico interno, il C.C.P. (Centro Competenza Privacy), composto da esperti certificati nei vari ambiti del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), che fornisce i propri servizi anche ai clienti. Una volta ricevuta la segnalazione, il Data Protection Officer prende in carico la richiesta e conduce le dovute indagini. La struttura organizzativa incaricata nella gestione degli eventi e degli incidenti è il Incident Response Team. Tali strutture sono visibili sul sito istituzionale. I consumatori e utilizzatori finali d'interesse sono a conoscenza dell'esistenza di tali modalità grazie alla presenza del sito web. Per le misure predisposte da Gpi per proteggere le persone da possibili ritorsioni quando vengono utilizzate tali strutture, si rimanda a quando presente nel paragrafo "G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese"

S4-4 Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, e efficacia di tali azioni

Nel corso del 2024 non sono state implementate azioni particolari in materia di data breach, in quanto non si sono verificati casi di violazione dei dati relativi alla privacy, ma solo segnalazioni gestite conformemente alla normativa vigente e prontamente risolte. Per maggiori informazioni sulle segnalazioni ricevute si veda il paragrafo "S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani"

S4-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi

Come espresso nella "Politica per la qualità e la sicurezza delle informazioni – Gpi Cyberdefence", il Gruppo sta lavorando per stabilire obiettivi e strategie per assicurare la sicurezza delle informazioni e la qualità dei servizi offerti, garantendo adeguate risorse (umane, tecnologiche e finanziarie) per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Qualità e sicurezza delle soluzioni a tutela della salute degli utenti

Rispetto all'accessibilità nei servizi sanitari, Gpi si impegna a **garantire l'accesso ai propri prodotti e servizi a un numero sempre maggiore di persone**, indipendentemente dalla loro condizione economica o sociale. L'implementazione di soluzioni sempre più efficienti contribuisce al miglioramento del Servizio Sanitario Nazionale, ottimizzando le risorse e ampliando le possibilità di cura e assistenza. Ad essere maggiormente interessati a questo aspetto possono essere i pazienti o le strutture medico sociali come RSA e centri di riabilitazione, che possono offrire servizi più accessibili e di qualità superiore.

Inoltre, la responsabilità di prodotto (intesa come responsabilità del fabbricante da prodotto dannoso/difettoso) assume una valenza particolare nell'ambito sanitario; basti pensare alla filiera dei servizi trasfusionali, alla gestione della somministrazione farmacologica e a tutte le soluzioni per la gestione operativa dei reparti ospedalieri, in cui i malfunzionamenti dei software potrebbero avere impatti diretti sulla salute delle persone. Consapevole dell'importanza di tali aspetti nelle proprie attività, Gpi continua a presidiare il tema delle certificazioni, acquisendone di nuove o rinnovando le esistenti.

S4-1 Politiche inerenti al tema "Salute e Sicurezza personale" connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Gpi si impegna a garantire un elevato livello di qualità erogata e percepita dai clienti. Per questo motivo, all'interno dell'azienda, la qualità è sinonimo di efficienza, intesa come la capacità di ridurre i tempi di attesa dal punto di accesso alle strutture fino al momento della cura, valorizzando così il tempo sia dei clienti che degli utenti finali.

Questo obiettivo viene raggiunto attraverso un modello di gestione integrata di tutte le fasi operative, in cui qualità, continuità e innovazione dei servizi sono elementi concreti e sistematicamente applicati.

A testimonianza di questo impegno, il Gruppo ha ottenuto la Certificazione di Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 e la certificazione ISO 13485 per i dispositivi medici.

Oltre al sistema di gestione certificato, il Gruppo non ha sviluppato ulteriori politiche specifiche rivolte ai clienti e ai consumatori finali.

S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti

Con l'incremento dell'accessibilità multicanale dei servizi, Gpi intende rendere i servizi più fruibili, efficienti e facilmente accessibili attraverso diversi strumenti e tecnologie, migliorando così l'esperienza degli utenti e l'efficienza del sistema sanitario. Questo processo si basa sullo sviluppo di piattaforme digitali, l'integrazione tra sistemi informatici sanitari per migliorare la continuità assistenziale, il potenziamento dell'assistenza remota tramite call center, chatbot e assistenza virtuale, il miglioramento delle soluzioni di telemedicina e l'adozione di interfacce user-friendly.

Per garantire un miglioramento continuo dell'accessibilità multicanale dei servizi, Gpi coinvolge i propri stakeholder attraverso iniziative che includono webinar con i clienti e operatori sanitari, sondaggi periodici e collaborazioni con istituzioni sanitarie per comprendere le esigenze del settore. Queste iniziative vengono svolte a cadenza annuale o eventualmente in base alle esigenze progettuali. Un particolare indicatore di prestazioni per il costante monitoraggio del livello dei servizi erogati è il *Service Level Agreement* (SLA), che presidia i tempi medi di attesa al telefono o agli

sportelli e numero chiamate perse, non rendicontati nel documento. A questo si aggiunge l'osservazione costante della qualità dei servizi di Call/Contact Center che Gpi eroga agli utenti finali/cittadini: a partire dal 2022 la Società somministra ai cittadini che accedono a tali servizi un questionario volto a misurare il grado di soddisfazione percepita da parte dell'utente finale.

La responsabilità operativa per garantire il coinvolgimento e integrare i risultati nelle strategie aziendali ricade sul Performance Management Officer, funzione incardinata in ASA Care.

Il monitoraggio dell'efficacia delle iniziative di coinvolgimento avviene attraverso: indicatori di soddisfazione degli utenti, raccolti tramite sondaggi e feedback diretti; il monitoraggio delle segnalazioni e richieste di supporto ricevute attraverso i diversi canali di assistenza e l'analisi dei dati di utilizzo delle piattaforme digitali per valutare l'adozione dei servizi, con particolare attenzione alle categorie di utenti finali particolarmente vulnerabili.

S4-4 Azioni interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, e efficacia di tali azioni

Indagine sulla soddisfazione

Per Gpi, garantire elevati standard di qualità, salute e sicurezza nelle soluzioni offerte è una priorità fondamentale. L'azienda è costantemente impegnata nel miglioramento dei propri servizi, con l'obiettivo di rispondere in modo efficace alle esigenze dei clienti e degli operatori del settore sanitario. In quest'ottica, il monitoraggio della soddisfazione dei clienti rappresenta uno strumento essenziale per valutare l'efficacia delle soluzioni proposte e identificare eventuali ambiti di miglioramento. Attraverso indagini dedicate, Gpi raccoglie feedback diretti dagli utenti, analizzando la loro esperienza e il livello di affidabilità delle tecnologie implementate. Nel 2024, si è avviato e concluso il sondaggio che valuta il servizio di call center. Quest'indagine è effettuata con cadenza annuale ai clienti di Gpi che vi aderiscono. Il perimetro e gli interlocutori variano di anno in anno. Nel 2024, Gpi ha effettuato la valutazione su 5 clienti.

Gpi ha assegnato specifiche risorse interne per la gestione dell'indagine sulla soddisfazione. Il monitoraggio delle performance è svolto da personale dedicato all'interno di Gpi, in particolare dal referente responsabile, il quale supervisiona il rispetto dei livelli di servizio previsti dagli appalti, integrando ove possibile un'attività di ascolto dell'utente finale. A supporto di questa funzione, è predisposto un ufficio con 12 dipendenti che contribuiscono al monitoraggio della qualità del servizio erogato. Le informazioni vengono raccolte attraverso centralini, che registrano i dati, il tutto senza costi aggiuntivi. I risultati delle survey e degli indicatori di performance sono costantemente analizzati e condivisi dal responsabile con il direttore di ASA, garantendo un allineamento continuo con i requisiti di servizio definiti nei bandi di gara.

S4-5 Obiettivi legati al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Nell'anno precedente il Gruppo si era posto l'obiettivo di incrementare il numero di customer satisfaction dei clienti già in essere e continuare a chiedere disponibilità ad altri clienti di partecipare al questionario al fine di aumentare il livello qualitativo del servizio. Per l'indagine sulla soddisfazione del cliente, al momento, il Gruppo ha definito il target 2023-2025 di ottenere un grado di soddisfazione dalla survey di soddisfazione condivisa ai clienti maggiore o uguale a 7.

La definizione e il monitoraggio degli obiettivi è una responsabilità delle funzioni interne del Gruppo. Il processo di determinazione delle metriche e dei target relativi alla qualità del servizio e alla customer satisfaction è gestito dalla Direzione dell'ASA Care, che stabilisce le soglie minime di soddisfazione e le strategie per il loro raggiungimento. Inoltre, La Direzione dell'ASA Care effettua un costante presidio attraverso strumenti operativi adeguati, analizzando i dati raccolti tramite indagini periodiche e confrontando i risultati con i target definiti per garantire il miglioramento continuo del servizio.

QUALITÀ DEI SERVIZI: SODDISFAZIONE PERCEPITA DALL'UTENTE/PAZIENTE FINALE DEI SERVIZI

La rilevazione relativa al 2024, effettuata tramite interviste telefoniche svolte con il consenso da parte dei Clienti/Erogatori del servizio, ha restituito un punteggio medio pari a 7,4 – superiore rispetto al target definito (maggiore o uguale a 7) e in continuità con quanto avvenuto nel corso del 2023.

Platea interessata e altre informazioni:

- Analisi attiva su 5 clienti di Gpi S.p.A.
- Volume complessivo di telefonate (dei 5 clienti) gestite nel 2024 circa 1.377.288 [rispetto all'anno precedente viene a mancare un cliente e per un altro la customer è stata interrotta in corso d'anno]
- Previsti circa 68.891 customer (pari allo 5,00% delle chiamate gestite); ricevuto riscontro da 20.563 customer (tasso di risposta del 29,85%, pari allo 1,49% delle chiamate gestite)
- Domande relative all'operato del Gruppo Gpi: erano 4, punteggio previsto da 1 a 9 (1 peggiore, 9 migliore):
- Gli utilizzatori finali sono coinvolti in questo processo attraverso le survey di soddisfazione, in particolare si chiede loro di fornire spunti di miglioramento in merito alla cortesia e alla disponibilità dell'operatore. I feedback ricevuti vengono analizzati internamente per identificare possibili aree di intervento volte a migliorare l'esperienza complessiva del cliente. Di seguito le domande poste:
 1. quanto il messaggio introduttivo prima di parlare con un operatore è stato chiaro
 2. quanto la durata dell'attesa di risposta è stata accettabile
 3. quanto l'operatore è stato cortese e disponibile ad aiutarla
 4. quanto le risposte fornite dall'operatore sono state chiare ed esaustive

Ricerca, sviluppo e innovazione

Gpi genera impatti positivi rilevanti attraverso lo sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate per il settore sanitario e sociosanitario. Le principali attività che contribuiscono a questi impatti includono il miglioramento della sicurezza e dell'affidabilità nei sistemi di assistenza e cura sanitaria e l'accessibilità e l'inclusione sociale nei servizi sanitari. Le soluzioni di Gpi sono progettate e realizzate secondo i più rigorosi standard di qualità e sicurezza, con l'obiettivo di ridurre al minimo il rischio di malfunzionamenti o utilizzi impropri che potrebbero causare danni agli utenti - aspetto questo di particolare interesse per gli operatori sanitari e amministrativi che gestiscono dati e processi clinici.

Il sistema sociosanitario è un complesso sistema che coinvolge una serie di equilibri delicati tra diversi fattori che influenzano sia la domanda che l'offerta di salute. Da un lato, diversi elementi stanno spingendo verso l'alto la richiesta di cura e assistenza, tra cui l'invecchiamento della popolazione, la crescente resistenza agli antibiotici e l'aumento dell'incidenza delle malattie croniche. Questi fattori sono solo alcuni esempi dei fenomeni che caratterizzano l'attuale panorama sanitario. Dall'altro lato, l'offerta di servizi sanitari è sottoposta a notevole pressione a causa di risorse sempre più difficili da reperire. Questa tensione tra domanda e offerta può portare a un disequilibrio nel sistema sanitario. Il Gruppo ha risposto a questa trasformazione con un'offerta industrializzata e conforme agli standard normativi, sviluppando prodotti certificati Medical Devices Regulation (MDR) e attestati dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (ACN), quest'ultimi relativi alle soluzioni del mercato italiano, basati su microservizi, cloud e AI. Parallelamente, il mercato richiede competenze sempre più specializzate. E la capacità di coniugare know-how tecnologico e sanitario, su cui Gpi ha costruito la propria competenza, rappresenta un elemento distintivo nel settore.

S4-1 Politiche inerenti al tema "Ricerca, sviluppo e innovazione" connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

La visione e l'esperienza maturata in un contesto così complesso come quello della sanità hanno da tempo indirizzato Gpi verso lo sviluppo di soluzioni che mirano a supportare un cambio di paradigma che spinga verso una medicina di iniziativa, proattiva e personalizzata.

Il Gruppo mira a rafforzare la propria offerta per continuare a essere un Partner affidabile nel percorso verso la trasformazione dei sistemi sanitari. Benché attualmente Gpi non disponga di una politica specifica sull'innovazione, questo elemento è fondamentale sul piano strategico e rappresenta un motore di crescita essenziale. Per questo motivo, Gpi è fortemente impegnata nel perseguire questo obiettivo, integrando soluzioni avanzate e migliorando continuamente i nostri processi. La messa a punto del Piano Strategico Industriale 2025-2029 testimonia la valenza dell'innovazione nella visione che Gpi ha del futuro. Il Piano si sviluppa lungo quattro direttrici strategiche: (i) rafforzamento del software in Italia, (ii) espansione nei mercati internazionali, (iii) evoluzione organizzativa e (iv) diversificazione del business. Il rafforzamento del software in Italia si concentra sulle soluzioni HIS (Hospital Information System), Social Care, ERP amministrativo e Business Intelligence, nonché sulle loro evoluzioni tecnologiche, con l'obiettivo di consolidare la presenza nel Paese e aumentare la quota di mercato nel settore privato. L'espansione internazionale punta sullo sviluppo dei sistemi informativi per la medicina trasfusionale (Blood) e delle piattaforme per la diagnostica (LIS, Digital Pathology e Imaging), Critical Care e relative innovazioni. Questo percorso prevede il rafforzamento nei mercati già consolidati, tra cui Francia, USA, Italia, DACH, Spagna e Messico, oltre all'ingresso in nuove

aree ad alto potenziale come il Medio Oriente e i Paesi nordici. L'evoluzione organizzativa si basa sulla creazione di unità di prodotto globali per ottimizzare l'offerta a livello internazionale e su un'integrazione più efficiente delle funzioni corporate, con l'obiettivo di migliorare scalabilità ed efficienza operativa. Infine, la diversificazione del business mira allo sviluppo di modelli di cura innovativi per il telemonitoraggio della salute, in particolare per le patologie croniche, e all'espansione nell'automazione attraverso sistemi robotici avanzati per la gestione dei farmaci e la logistica sanitaria.

S4-4 Azioni interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, e efficacia di tali azioni

Il modello concettuale che Gpi adotta per contribuire alla trasformazione digitale della sanità è il **Population Health Management (PHM)**, un insieme di modelli operativi finalizzati a migliorare contemporaneamente salute, costi ed esperienza sanitaria delle persone che vivono in un determinato territorio. Si va dallo studio e misurazione della domanda di salute di una popolazione, al design dei modelli organizzativi ispirati alla prossimità delle cure, alle tecnologie abilitanti, fino ai servizi di supporto alle cure stesse, attraverso centrali di Care Management specializzato. L'obiettivo è costruire un modello sanitario agile e sostenibile, ossia un ecosistema umano e data-driven. Il PHM consente di disegnare nuovi modelli di assistenza territoriale di prossimità, adottare approcci predittivi, gestire le cronicità, connettere ruoli e strutture all'interno di un modello assistenziale diffuso e garantire assistenza di qualità anche nelle aree remote.

Ricerca e sviluppo di Gpi seguono questa direttrice, con l'obiettivo di rafforzare l'offerta dedicata alla trasformazione digitale della Sanità. Di seguito si riportano le innovazioni di Gpi che generano impatti significativi in termini di efficacia ed efficienza dei metodi di diagnosi, cura e sul benessere dei pazienti.

POHEMA

La piattaforma POHEMA è un elemento particolarmente significativo per Gpi, sia perché realizza sul campo il modello concettuale del PHM, sia perché è molto diffusa sul territorio nazionale - In Italia il bacino di popolazione potenziale tocca i 10 milioni di utenti – e perché genera ricavi significativi (dal 2020 a oggi ca. 40 mln di Euro).

POHEMA è una piattaforma componibile di applicazioni, tecnologie e servizi che permettono di attuare percorsi integrati di prevenzione, assistenza e cura. Questa soluzione ottimizza l'intera esperienza del paziente, migliorando la relazione con gli attori dell'ecosistema sanitario e abilitando servizi innovativi come la telemedicina e le terapie digitali. I benefici coinvolgono tutte le parti in causa: i pazienti, i cui percorsi diventano fluidi, veloci e personalizzati; i medici, in grado di fornire servizi migliori e più efficaci; le strutture, che grazie al digitale ottengono efficienza operativa, fidelizzazione e possono erogare servizi innovativi.

A oggi la piattaforma è stata adottata da molteplici Regioni italiane (Friuli-Venezia Giulia, Valle d'Aosta, Marche, Umbria, Sardegna, Provincia Autonoma di Bolzano, ...). L'ottenimento della **certificazione Medical Devices Regulation (MDR)**, conseguente a un processo di validazione che ha dimostrato le grandi capacità di performance della soluzione, proietta POHEMA anche sui mercati internazionali.

Le attività di Ricerca e Sviluppo proseguono senza soluzione di continuità e proseguiranno nel lungo termine. Gpi continuerà a investire su questo progetto e sul Team che lo conduce (mediamente 8 FTE/anno).

Talking About, la voce come biomarker

La tecnologia vocale è cresciuta enormemente negli ultimi anni e l'uso della voce come Biomarker è ormai uno dei trend topic della ricerca nel campo della Disease Detection & Assessment. Di fatto attraverso gli ultimi sviluppi negli algoritmi di Machine Learning (ML), come il Deep Learning (DL), hanno aumentato la precisione dei sistemi.

La voce umana contiene una moltitudine di informazioni che possono essere analizzate per rilevare precocemente specifiche patologie o particolari disturbi. Talking About è il tool a supporto della diagnosi sviluppato da Gpi e integrato nei sistemi di Telemedicina. Inoltre, questa soluzione riconosce le emozioni nel parlato e fornisce informazioni affidabili e accurate in tempo reale, così come sempre più spesso è richiesto dagli operatori sanitari.

Analisi predittive

Questo progetto, ha origine da una gara indetta da Reteldea, Consorzio composto da sei istituti clinici (Bambin Gesù, Burlo, Gaslini, Associazione Oasi Maria SS, Eugenio Medea e Fondazione Stella Maris), ed è nato per favorire lo sviluppo di progetti di ricerca clinica basati sul Machine Learning. Le analisi predittive prevedono la raccolta, la gestione del dato clinico, lo studio e l'addestramento di algoritmi predittivi. Le informazioni correlate, analizzate e condivise diventano strumento di supporto decisionale e attuativo dell'azione sanitaria per i pazienti affetti da disturbi del neuro sviluppo nell'età evolutiva.

Gestione dei flussi in Pronto Soccorso

Un'altra applicazione di Machine Learning dai risvolti interessanti è quella rivolta al Pronto Soccorso, punto di accesso fondamentale per ottimizzare l'assistenza sanitaria e migliorare l'esperienza dei pazienti. L'adozione di modelli di Machine Learning consente di prevedere il flusso di accessi e i tassi di ospedalizzazione, prospettiva interessante, soprattutto se le informazioni sono integrate con i dati relativi all'inquinamento atmosferico e alle condizioni meteorologiche.

Il patient portal, vicino ai pazienti

Collaborazione e relazione continua con i pazienti sono i due principi su cui si basa il Patient Portal (PP), lo strumento di virtual care pensato per offrire supporto e servizi ai pazienti. Attraverso video, materiali formativi e di sensibilizzazione, Gpi fornisce ai pazienti ulteriori strumenti per migliorare il proprio stile di vita e ridurre i fattori di rischio. Dopo un'importante attività di elaborazione di contenuto "Over Technologies", a partire dal 2022 si è concretizzata la prima occasione di implementazione per l'intera filiera della Population Health Management (PHM), dalla stratificazione della popolazione alla sensibilizzazione dei pazienti della valle d'Aosta. Nel 2023 la sperimentazione clinica degli strumenti di Patient Engagement messi a disposizione tramite il PP è proseguita e prosegue tutt'ora, in collaborazione con gli IRCCS Maugeri e l'Università di Verona.

One-Health

La visione One Health riconosce il legame inscindibile tra salute umana, ambientale e animale, evidenziando come fattori esterni, come inquinamento, clima e stili di vita, influenzino il benessere individuale. Comprendere queste interazioni è fondamentale per prevenire malattie e migliorare la salute. I dispositivi tecnologici possono rilevare cambiamenti negli stili di vita, fungendo da "marcatori" predittivi di potenziali problemi di salute. Attraverso stimoli mirati, noti come "nudge", è possibile incoraggiare comportamenti sani e prevenire peggioramenti.

Infine, Gpi applica gli algoritmi Random Forest e ARIMA ai dati clinici e ambientali per stimare il numero giornaliero di accessi al Pronto Soccorso o di ricoveri dovuti a patologie cardiovascolari e respiratorie.

Gpi si orienta, inoltre, allo sviluppo **dell'intelligenza artificiale**, e al contributo che essa può dare in materia di deep learning, machine learning, reti neurali. In particolar modo, Gpi sta investendo nell'innovazione attraverso soluzioni avanzate di intelligenza artificiale, sviluppate per potenziare i propri sistemi e supportare i professionisti sanitari nell'ottimizzazione e nell'efficienza del settore sanitario. Tecnologie come l'analisi vocale e delle immagini consentono di individuare in fase precoce patologie cardiache e neurodegenerative, migliorando la precisione e la tempestività delle diagnosi. Le analisi predittive permettono una gestione più efficiente delle emergenze, anticipando il flusso di accesso al Pronto Soccorso e ottimizzando la distribuzione delle risorse. Strumenti di simulazione e analisi degli scenari facilitano la pianificazione sanitaria, ad esempio nella gestione delle liste d'attesa. Inoltre, l'intelligenza artificiale generativa automatizza l'elaborazione delle informazioni, migliorando i tempi di risposta e l'interazione con i pazienti.

S4-5 Obiettivi legati al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Attualmente il Gruppo non ha definito obiettivi in termini di Innovazione ricerca e sviluppo.

Informazioni sulla Governance

ESRS G1 – Condotta delle imprese

G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

L'azienda opera prevalentemente nel mercato della Pubblica Amministrazione, per questo motivo intende contrastare in modo determinato ogni possibile comportamento che possa compromettere la sua identità di partner affidabile e trasparente. In modo particolare, l'attività di mercato si concentra sulla partecipazione di gare di appalto per le quali è fondamentale non incorrere in sanzioni o condanne legati ad aspetti corruttivi. Questi ultimi potrebbero limitare fortemente, o bloccare del tutto, la possibilità di partecipare alle competizioni per l'acquisizione di un appalto. È quindi di fondamentale importanza dotarsi di un sistema di regole e presidi che possano limitare se non eliminare eventuali responsabilità dell'Azienda.

L'azienda promuove la sua cultura d'impresa attraverso la pubblicazione delle politiche adottate sia verso l'esterno sul proprio sito web, sia verso l'interno attraverso i canali tecnologici di condivisione messi a disposizione di tutti i dipendenti. Inoltre, nelle attività commerciali di acquisizione delle risorse, viene richiesto a tutti i contraenti di sottoscrivere l'impegno all'adesione al **Codice Etico**, al **Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e alla Politica per l'anticorruzione**. Questa clausola diviene condizione indispensabile per instaurare e mantenere nel tempo i rapporti commerciali.

In tema di protezione degli informatori, oltre ai canali consueti di acquisizione delle segnalazioni, l'Azienda si è dotata di una piattaforma per il *Whistleblowing* con l'obiettivo di dare completa garanzia dell'anonimato dei segnalatori. Questo sistema, che non richiede l'identificazione del segnalante, utilizza una criptazione dei dati con chiave asincrona che garantisce la sicurezza delle informazioni che transitano all'interno.

L'azienda è impegnata a formare tutti i dipendenti e i principali stakeholder sul tema anticorruzione fornendo, attraverso una piattaforma di e-learning, adeguati moduli formativi e/o mediante informative dirette verso l'esterno.

Il **Codice Etico** del Gruppo Gpi stabilisce le politiche adottate per la gestione delle questioni di sostenibilità rilevanti, delineando principi e valori fondamentali per la conduzione delle attività aziendali. Tra questi, particolare rilievo è attribuito alla legalità, alla trasparenza, alla tutela delle persone, alla qualità dei servizi e prodotti, alla protezione ambientale e alla responsabilità sociale. Gpi si impegna a garantire la conformità alle normative vigenti, promuovendo pratiche aziendali etiche e sostenibili. Gpi riconosce che le proprie attività generano impatti significativi su clienti, dipendenti, fornitori e sulla comunità in generale. Tra i principali rischi considerati vi sono quelli legati alla sicurezza e alla salute sul lavoro, alla protezione dei dati personali e alla qualità dei servizi offerti, con particolare attenzione al settore sanitario e sociale. Per garantire il rispetto delle proprie politiche, Gpi ha istituito un Organismo di Vigilanza incaricato del controllo interno, con il compito di monitorare l'applicazione del Codice Etico, analizzare eventuali segnalazioni di violazioni pervenute tramite sistema whistleblowing e proporre aggiornamenti delle politiche aziendali.

Le disposizioni del Codice si applicano a tutte le attività del Gruppo Gpi, sia in Italia che all'estero, coprendo l'intero ciclo operativo dell'azienda. In particolare, il documento si estende a tutte le funzioni aziendali, con un focus sulle aree strategiche di business, ovvero software, ICT e servizi dedicati alla sanità e al sociale. L'applicazione delle politiche etiche e di sostenibilità coinvolge non solo i dipendenti e i collaboratori interni, ma anche fornitori, clienti, partner commerciali e altri stakeholder rilevanti. Il massimo livello dirigenziale responsabile dell'attuazione della politica etica e di sostenibilità all'interno del Gruppo Gpi è il Consiglio di Amministrazione supportato, come detto in precedenza dall'Organismo di Vigilanza. Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, che disciplina la responsabilità amministrativa delle imprese e stabilisce misure per prevenire reati aziendali. Inoltre, Gpi aderisce al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) per la tutela dei dati personali e garantisce la conformità alla normativa italiana sulla salute e sicurezza sul lavoro, in particolare il D.Lgs. 81/2008. All'interno del Codice Etico Gpi riconosce come stakeholder tutti quei soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nelle attività aziendali e che sono influenzati dalle decisioni e dai progetti del Gruppo. In particolare, vengono considerati clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni pubbliche e private, investitori e comunità locali. La possibilità di prendere atto della presenza del Codice Etico e del suo contenuto è possibile consultare il sito di Gpi. Inoltre, è prevista una formazione interna per diffondere i principi etici e far sì che dipendenti e collaboratori prendano conoscenza dei suoi contenuti.

Politica per la Prevenzione della Corruzione

L'Alta Direzione del Gruppo Gpi considera la prevenzione della corruzione un principio fondamentale della propria organizzazione e si impegna attivamente nella diffusione di valori etici a tutti i livelli aziendali. A tal fine, garantisce la conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 37001 e del D.Lgs. 231/2001, adottando un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione. In particolare:

- UNI EN ISO 37001: Gpi S.p.A. è certificata come Capogruppo, e i principi del sistema di gestione sono applicati a tutte le aziende del Gruppo.
- D.Lgs. 231/2001: Il modello di gestione e controllo è implementato in Gpi S.p.A., Centro Orizzonti e Contact Care Solutions.

Gpi rende pubblica e accessibile la propria Politica Anticorruzione, incoraggia la segnalazione di sospetti in buona fede senza timore di ritorsioni e assicura il rispetto delle normative vigenti. Inoltre, si impegna nel continuo aggiornamento del Sistema di Gestione Anticorruzione e nell'adeguamento della politica alle evoluzioni normative e aziendali, condividendo tali principi con tutti gli stakeholder per un miglioramento continuo.

In linea con i principi esposti nel Codice Etico del Gruppo Gpi, l'Alta Direzione definisce impegni, valori e strategie per la prevenzione della corruzione, rivolti sia all'interno che all'esterno dell'azienda. A tal fine, promuove la **consapevolezza** delle responsabilità proprie e di chi lavora per Gpi, garantendo un atteggiamento irreprensibile nei confronti della corruzione. Fornisce **informazione** e assistenza per riconoscere e gestire comportamenti a rischio e assicura che tutte le azioni, operazioni e transazioni siano guidate da **correttezza, trasparenza e obiettività**, prevenendo così ogni possibile rischio corruttivo.

La Politica, redatta insieme alla funzione compliance, responsabile dell'attuazione della stessa, si applica alle persone clienti, agli utenti e a tutti gli stakeholder. Inoltre, La governance della gestione delle risorse umane prevede il coinvolgimento del Comitato per la Diversità, Inclusione e Pari Opportunità, che supervisiona l'attuazione delle politiche e il miglioramento continuo.

La Politica per la prevenzione della corruzione viene comunicata a tutti gli stakeholder attraverso la Intranet aziendale, per quanto riguarda i dipendenti e collaboratori e la pubblicazione sul sito ufficiale dell'azienda e l'inserimento di specifiche clausole nei contratti con partner, fornitori e soci in affari.

Come riportato nel *Codice di Corporate Governance*, Gpi si è dotata di un **Sistema di segnalazioni completo**, con l'obiettivo di andare incontro a coloro che hanno l'esigenza di comunicare un problema, che può essere di diversa natura, rispetto al quale ritengono importante ricevere un riscontro.

La Società ha perciò ritenuto importante strutturarsi in modo chiaro, di modo che le segnalazioni pervengano agli interlocutori giusti.

Esistono svariati modi per fare una segnalazione: talvolta si tratta di caselle e-mail alle quali fanno riferimento specifici comitati che hanno il compito di analizzare le richieste e di dare riscontro adeguato al segnalante; in altri casi, come per esempio per il whistleblowing, si tratta di una piattaforma specifica per trasmettere le segnalazioni avendo garanzia del rispetto dell'anonimato del segnalante.

1. Le quattro aree cui trasmettere una segnalazione sono:
2. **Il Comitato di Whistleblowing**. A questo Organismo si trasmettono segnalazioni di fatti illeciti, o frodi, per esempio nell'ambito degli appalti pubblici, servizi, sicurezza degli alimenti, salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori. Ma anche qualsiasi illecito di carattere civile e amministrativo, come la violazione del **Codice Etico**, del **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, e delle procedure interne.
Al Comitato si accede tramite una casella email diretta o tramite una specifica piattaforma che gestisce i dati in modo criptato e che richiede al segnalatore la sola indicazione di un indirizzo email; questa modalità garantisce, per tutto l'iter di gestione della segnalazione, il completo anonimato del segnalante.
3. La **Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione**, che si occupa anche della prevenzione: significa che le segnalazioni possono riguardare sia atti corruttivi, sia comportamenti preliminari alla corruzione vera e propria.
4. **Il Comitato Diversity & Inclusion**, che raccoglie le segnalazioni sul tema dell'inclusione e che può essere preso in considerazione anche solo per offrire suggerimenti e cercare di migliorare le cose in modo preventivo.
5. **Il Social Performance Team**, al quale vanno trasmesse le segnalazioni relative ai problemi legati al mancato rispetto di norme per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro, o di norme sul lavoro e dei diritti sindacali.

La descrizione della piattaforma del sistema di Whistleblowing è riportata nei punti precedenti.

Per il corretto utilizzo della piattaforma di WB Gpi ha predisposto una procedura e redatto un manuale, entrambi pubblicati in una sezione dedicata alle politiche e alle certificazioni accessibile direttamente dalla home page del sito istituzionale. Gpi ha implementato procedure per indagare in modo celere, indipendente e obiettivo su incidenti riguardanti la condotta dell'impresa. Inoltre, il Gruppo detiene le certificazioni ISO 37011, ha implementato il MOG 231 e ha un proprio Codice Etico.

Sui temi Anticorruzione e D.lg. 231, la Società ha predisposto specifici moduli formativi che devono essere seguiti da tutto il personale obbligatoriamente nei primi giorni di lavoro in azienda.

I corsi per l'Anticorruzione sono di 2 livelli: un livello base per tutti i dipendenti con rischio corruttivo definito "basso" e un livello più approfondito per i lavoratori con un livello di rischio corruttivo "medio" o "alto".

La definizione del livello di rischio dei dipendenti è legata alla responsabilità affidata (sono inclusi comunque tutti i quadri e i dirigenti) e alla tipologia di attività svolta (ad esempio se ci sono o meno contatti con clienti e/o fornitori). La classificazione di questo livello di rischio è riportata nel dettaglio all'interno del manuale per l'anticorruzione che si trova all'interno del sistema di gestione della ISO 37001.

In caso di modifiche sostanziali del sistema di gestione dell'anticorruzione o del Modello Organizzativo e di Controllo (che si basa sul Dlg. 231/2001) i moduli formativi appena descritti devono essere aggiornati e sottoposti al personale in carica.

G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

L'azienda ha adottato da molti anni vari schemi di certificazione per i quali, nel tempo, ha predisposto numerose procedure, manuali, moduli e altri documenti necessari per regolamentare i procedimenti interni.

La strategia del Gruppo Gpi per la prevenzione e il contrasto della corruzione si basa su principi chiave volti a garantire integrità e trasparenza nelle attività aziendali. In particolare, l'azienda promuove: un impegno costante verso comportamenti etici, rifiutando qualsiasi forma di corruzione attiva e passiva; la sensibilizzazione e la formazione del personale, affinché i dipendenti e i collaboratori siano in grado di riconoscere e gestire situazioni di rischio corruttivo ed infine la trasparenza nei processi aziendali, con l'obiettivo di garantire la correttezza delle operazioni e dei rapporti con gli stakeholder.

Il Gruppo Gpi ha adottato tutte le procedure necessarie per ottenere la certificazione **ISO 37001**, implementando un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione che include l'analisi dei rischi, l'adozione di controlli interni, la formazione del personale e la promozione di una cultura aziendale basata su trasparenza e integrità.

Al momento dell'adozione del sistema di Gestione per l'**anticorruzione ISO 37001**, sono stati introdotti nelle procedure relative alle funzioni critiche già predisposte, i presidi necessari per adeguarle ai punti norma definiti dalla nuova certificazione. L'adozione di questo schema certificativo impone una revisione perlomeno annuale dell'intero sistema e una ri-certificazione di tutto l'impianto ogni 3 anni. Questa ricorsività delle revisioni consente di tenere sempre sotto controllo presidi e monitoraggi e di attuare eventuali implementazioni o raffinamenti che possono migliorare l'efficacia del sistema.

Per garantire la consapevolezza e la preparazione dei dipendenti sul tema dell'anticorruzione, la Capogruppo e alcune società del Gruppo utilizzano una piattaforma di e-learning, attraverso la quale vengono erogati corsi dedicati. Per le società che non adottano questo sistema, le informazioni essenziali vengono comunque diffuse attraverso la condivisione di slide selezionate dai materiali del corso, assicurando così un'adeguata sensibilizzazione su questi temi. Oltre alla formazione, il Gruppo prevede un processo di informazione continuativa, che si articola in almeno due momenti chiave all'anno: un approfondimento tematico nel giornalino aziendale, volto a rafforzare la cultura della prevenzione della corruzione; e un richiamo delle principali politiche aziendali in prossimità dell'audit sulla norma ISO 37001, con un focus sui canali da utilizzare per segnalazioni, chiarimenti e interventi di presidio in occasione di audit interni ed esterni.

La certificazione ISO 37001 si traduce in una forte pervasività del sistema di presidio e controllo, imponendolo anche per le società controllate. Per questo motivo a tutte le società del Gruppo è richiesto di far adottare dal proprio Consiglio di Amministrazione, formalmente e nella sostanza, la politica anticorruzione e di condividerne i principi con tutti i dipendenti (copia del Manuale Anticorruzione viene trasmessa tutti i lavoratori delle società controllate).

In fase di accesso ai canali di segnalazione istituiti dall'Azienda, le persone che gestiranno la segnalazione all'interno del sistema e/o del canale prescelto dal segnalante sono indicate in modo esplicito. Questa modalità operativa consente al segnalatore di evitare l'invio di una notifica proprio alla persona oggetto della segnalazione.

Nel caso di segnalazione di un potenziale evento corruttivo, questa può essere trasmessa sia alla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione, sia all'Organismo di Vigilanza. Nel caso in cui nessuno di questi soggetti sia coinvolto nella segnalazione, le due funzioni collaborano al fine di indagare e risolvere la questione.

Nel corso dell'anno il Gruppo ha promosso attività di formazione relativa l'anticorruzione. In particolare, sono state erogate 811 ore a tutti i dipendenti. Le funzioni a rischio che hanno ricevuto la formazione anticorruzione sono il 100%.

Ambito 231 e UNI ISO 37001 - **811 ore** complessive erogate nel 2024

	APPRENDISTI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI/E	OPERAI/E	TOTALE
Corso ambito 231- UNI ISO 37001	7	2	12	1.183	6	1.210

Anticorruzione Livello Avanzato - **21 ore** complessive erogate nel 2024

	IMPIEGATI	QUADRI	TOTALE
Corso UNI ISO 37001 Anticorruzione, Livello Avanzato/10_2021	30	1	31

G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Gpi ha adottato già dal 2017 lo schema di certificazione ISO 37001, standard internazionale per i sistemi di gestione anticorruzione. La sua implementazione aiuta le organizzazioni a prevenire, rilevare e affrontare la corruzione. In sintesi, l'organizzazione del sistema di gestione ISO 37001 definisce:

- **Impegno della Leadership**
Definizione della politica anticorruzione
Assegnazione di responsabilità specifiche
Cultura dell'etica e della conformità
- **Analisi del contesto e valutazione dei rischi**
Identificazione e valutazione dei rischi di corruzione
Definizione di controlli proporzionati ai rischi
- **Adozione di controlli e procedure**
Due diligence su partner, fornitori e terze parti
Procedure per regali, donazioni, conflitti di interesse
Monitoraggio delle transazioni e delle operazioni finanziarie
- **Formazione e sensibilizzazione**
Programmi di formazione periodica per dipendenti e stakeholder
Comunicazione della politica e dei requisiti anticorruzione
- **Canali di segnalazione e indagini**
Implementazione di canali di whistleblowing
Protezione per i segnalanti
Meccanismi di indagine interna
- **Monitoraggio, audit e miglioramento continuo**
Controlli interni e audit periodici
Analisi delle non conformità e azioni correttive
Miglioramento continuo del sistema
- **Certificazione e conformità**
Verifica da parte di enti certificatori indipendenti
Allineamento alle normative nazionali e internazionali

Questo sistema di gestione aiuta l'organizzazione a rafforzare la trasparenza e a ridurre il rischio di sanzioni legali e reputazionali.

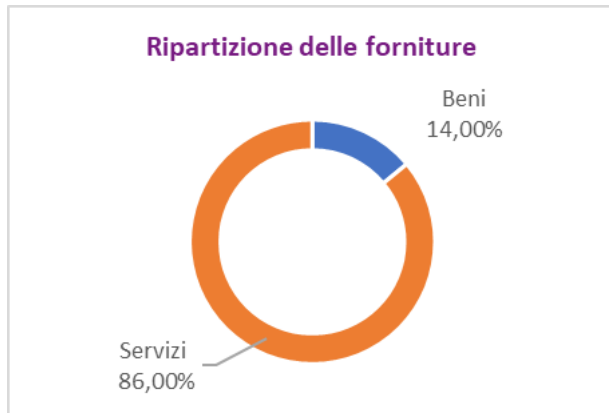
L'adozione di questo schema è pervasiva e coinvolge nel processo di analisi e controllo anche le società controllate dalla Capogruppo.

Dai canali di ricezione implementati dall'azienda e non risultano segnalazioni di eventi legati a potenziali o effettivi atti corruttivi.

In considerazione del fatto che non ci sono stati casi segnalati, non sono state intraprese azioni per limitarne gli effetti.

G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori

Negli anni, il Gruppo Gpi si è costantemente impegnato a costruire rapporti solidi e duraturi con i propri fornitori, in particolare con quelli che forniscono servizi strategici e tecnologici. **I fornitori di Gpi sono prevalentemente fornitori di software, rappresentando quasi l'80% del totale, mentre il restante 20% è costituito da fornitori di beni.** In particolare, l'azienda si avvale di fornitori specializzati in software per la sanità, sistemi informativi e amministrativi ospedalieri e sociosanitari, soluzioni ERP e gestionali, intelligenza artificiale e analisi dei dati, nonché cloud computing e infrastrutture IT. Gpi si caratterizza quindi per una preponderanza di servizi rispetto ai prodotti materiali.



Alla luce delle acquisizioni perfezionate negli ultimi anni e della crescente complessità della gestione della supply chain, dal 2022 l'Ufficio Procurement gestisce l'**Albo Fornitori** del Gruppo, che prevede: un processo strutturato di qualifica per i nuovi fornitori, il rinnovo periodico delle qualifiche dei fornitori attivi e la raccolta e analisi delle valutazioni annuali per i fornitori considerati significativi.

Questi processi vengono costantemente aggiornati per garantire la conformità ai requisiti normativi e per monitorare i rischi associati alla supply chain.

Le verifiche effettuate includono aspetti etico-reputazionali e la capacità economico-finanziaria dei fornitori, con l'obiettivo di garantire stabilità e affidabilità nella catena di approvvigionamento.

Il Gruppo Gpi riconosce l'importanza di una gestione responsabile dei rapporti con i propri fornitori. Sebbene al momento non sia presente una policy formalizzata su questo aspetto, l'azienda è consapevole della sua rilevanza e intende avviare, a partire dal 2025, un processo di valutazione per definire criteri e misure adeguate. Ad esempio, uno degli aspetti che verranno considerati riguarda i termini di pagamento, attualmente negoziati caso per caso, con un riferimento generale a un intervallo compreso tra 60 e 90 giorni in base ai volumi di fornitura.

Attualmente, il Gruppo Gpi sta lavorando per integrare in modo più strutturato criteri sociali e ambientali nella selezione e nel monitoraggio dei fornitori. A partire dal 2025, verranno introdotti specifici criteri ESG nei processi di valutazione, con un'attenzione particolare agli aspetti sociali, come il rispetto dei diritti umani e le condizioni di lavoro. Inoltre, all'interno della contrattualistica esistono già clausole che richiedono il rispetto di determinati standard in materia di tutela dei diritti delle persone e condizioni etiche di lavoro. Questi aspetti saranno ulteriormente formalizzati e potenziati nei prossimi aggiornamenti delle politiche di procurement.

L'obiettivo del Gruppo è garantire che i fornitori rispettino standard elevati di responsabilità sociale e ambientale, contribuendo così a una supply chain più sostenibile.

G1-6 Prassi di pagamento

Il Gruppo Gpi adotta condizioni standard nella gestione dei pagamenti ai fornitori. Per garantire il rispetto delle scadenze e minimizzare ritardi nei pagamenti, gli uffici amministrativi del Gruppo effettuano un monitoraggio costante delle tempistiche di pagamento.

In particolare, i pagamenti vengono effettuati a **90 giorni** dalla data di fine mese della fattura, a condizione che il fornitore segua le linee guida di fatturazione fornite dalla società. Qualora tali indicazioni non vengano rispettate, il termine di pagamento viene esteso a **120 giorni** dalla data di fine mese della fattura.

Il **tempo medio impiegato dal Gruppo Gpi per saldare una fattura** è pari a **130 giorni**. Questo dato è calcolato attraverso il Days Payable Outstanding (DPO), tempo medio, espresso in giorni, che un'azienda impiega per saldare le fatture emesse dai propri fornitori, determinato dal rapporto tra debiti commerciali e acquisti moltiplicato per 360 giorni (**debiti commerciali/acquisti * 360**). Si segnala che questo calcolo esclude i fornitori partner di reti temporanee di impresa (RTI), per i quali i pagamenti avvengono secondo la modalità "pari passu", ovvero solo dopo l'incasso della fattura dal cliente, con un DPO risultante di **155 giorni**.

Nel corso del 2024, il **69%** dei pagamenti del Gruppo Gpi è stato effettuato nel rispetto dei termini standard stabiliti. Questo valore è stato calcolato considerando l'incidenza dei debiti teorici rispetto ai pagamenti previsti a 90 giorni (**debiti totali/130*90**).

Il Gruppo Gpi è consapevole dell'importanza di una gestione efficace dei pagamenti, in particolare nei confronti delle **piccole e medie imprese (PMI)**, che potrebbero essere maggiormente impattate da eventuali ritardi.

Attualmente, risulta **un solo procedimento giudiziario pendente** a causa di ritardi nei pagamenti.

Per garantire un'informativa chiara e trasparente sulle proprie prassi di pagamento, il Gruppo continuerà a monitorare e migliorare la gestione delle tempistiche, fornendo aggiornamenti periodici sulle proprie prestazioni.

Appendice

Gpi non è soggetta a SFDR, né alle normative del terzo pilastro, indici di riferimento e sul clima, pertanto, viene riportata la tabella seguente a fini di compliance dell'appendice B dell'ESRS 2.

Elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti dal diritto dell'UE

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR[1]	Riferimento terzo pilastro[2]	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento[3]	Riferimento normativa dell'UE sul clima[4]
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione[5], allegato II	
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10			
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione[6] , tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818[7] e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR[1]	Riferimento terzo pilastro[2]	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento[3]	Riferimento normativa dell'UE sul clima[4]
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5			
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5			
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6			
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori n. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n.575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1 articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E1-6	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE)	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato	

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR[1]	Riferimento terzo pilastro[2]	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento[3]	Riferimento normativa dell'UE sul clima[4]
Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55		n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	(UE) 2020/1818	
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5			
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1-9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico		
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali		
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS E2-4	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8;			

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR[1]	Riferimento pilastro[2] terzo	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento[3]	Riferimento normativa dell'UE sul clima[4]
Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3			
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7			
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8			
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12			
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2			
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1			
ESRS 2 SBM-3 – E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7			
ESRS 2 SBM-3 – E4 paragrafo 16, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10			
ESRS 2 SBM-3 – E4 paragrafo 16, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14			
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11			
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12			
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15			
ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13			
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9			

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR[1]	Riferimento terzo pilastro[2]	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento[3]	Riferimento normativa dell'UE sul clima[4]
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13			
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12			
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11			
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11			
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1			
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5			
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3			
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8			
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7			

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR[1]	Riferimento terzo pilastro[2]	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento[3]	Riferimento normativa dell'UE sul clima[4]
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori n. 12 e 13			
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11			
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Allegato I, tabella 3, indicatori n. 11 e 4			
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14			
ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11			
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR[1]	Riferimento terzo pilastro[2]	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento[3]	Riferimento normativa dell'UE sul clima[4]
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14			
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11			
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14			
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15			
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6			
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16			

TABELLE

E1-6 Emissioni GHG e target

Emissioni GHG	u.m.	Retrospettiva				Traguardi e anni-obiettivo			
		Valore anno base	2023	2024	Var % 24/23	2025	2030	(2050)	Obiettivo % annuale/anno base
Scope 1									
Emissioni lorde di GHG di Scope 1	t. CO2eq	NA	NA	2.309,58	NA	NA	NA	NA	NA
Percentuale di emissioni di GHG di Scope 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni	%	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Scope 2									
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 Location-based	t. CO2eq	NA	NA	881,78	NA	NA	NA	NA	NA
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 Market-based	t. CO2eq	NA	NA	589,98	NA	NA	NA	NA	NA
Scope 3									
Totale Emissioni Scope 3	t. CO2eq	NA	NA	61.914,47	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 1 Beni e servizi acquistati	t. CO2eq	NA	NA	30.207,00	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 2 Beni strumentali	t. CO2eq	NA	NA	15.982,00	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 3 Combustibili e attività connesse all'energia (non incluse nello Scope 1 o 2)	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 4 Trasporto e distribuzione a monte	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 5 Rifiuti generati nelle operazioni	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 6 Viaggi di lavoro	t. CO2eq	NA	NA	1.221,47	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 7 Pendolarismo dei dipendenti	t. CO2eq	NA	NA	14.504,00	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 8 Attivi affittati a monte	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 9 Trasporto a valle	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 10 Trasformazione dei prodotti venduti	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 11 Uso di prodotti venduti	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 12 Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 13 Attivi affittati a valle	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 14 Franchising	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Categoria 15 Investimenti	t. CO2eq	NA	NA	0	NA	NA	NA	NA	NA
Emissioni totali									
Emissioni totali di GHG (Location-based)	t. CO2eq			65.105,82					
Emissioni totali di GHG (Market-based)	t. CO2eq			64.813,98					

Attestazione del Dirigente preposto

ATTESTAZIONE DELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

I sottoscritti Fausto Manzana nella sua qualità di Amministratore Delegato e Federica Fiamingo in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di GPI S.p.A

attestano

ai sensi dell'art.154-bis, comma 5-ter, del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58, che la Rendicontazione di Sostenibilità inclusa nella Relazione sulla Gestione Consolidata è stata redatta:

- conformemente agli standard di rendicontazione applicati ai sensi della Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022, e del Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125;
- con le specifiche adottate a norma dell'articolo 8, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2020.

Trento, 28 Marzo 2025

L'Amministratore Delegato

Fausto Manzana



Il Dirigente Preposto

alla redazione dei documenti contabili societari

Federica Fiamingo



- *Attestazione resa secondo il modello stabilito nel modello Consob per la consultazione del 13 dicembre 2024*

GPI SpA

I-38123 Trento (TN). Via Ragazzi del '99, n. 13

T +39 0461 381515 / F +39 0461 381599

info@gpi.it / PEC gpi@pec.gpi.it

R.I TN | C.F. | P.I. 01944260221

R.E.A. C.C.I.A.A. TN nr 189428

Cap. Soc. Euro 13.890.324,40 i.v.



Relazione della Società di revisione



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Leone Pancaldo, 70
37138 VERONA VR
Telefono +39 045 8115111
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sull'esame limitato della rendicontazione consolidata di sostenibilità ai sensi dell'art. 14-bis del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39

Agli Azionisti della
GPI S.p.A.

Conclusioni

Ai sensi degli artt. 8 e 18, comma 1, del D.Lgs. 6 settembre 2024, n. 125 (di seguito anche il "Decreto"), siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*"limited assurance engagement"*) della rendicontazione consolidata di sostenibilità del Gruppo GPI (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, presentata nella specifica sezione della relazione sulla gestione.

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che:

- la rendicontazione consolidata di sostenibilità del Gruppo GPI relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai principi di rendicontazione adottati dalla Commissione Europea ai sensi della Direttiva 2013/34/UE (*European Sustainability Reporting Standards*, di seguito anche "ESRS");
- le informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852)" della rendicontazione consolidata di sostenibilità non siano state redatte, in tutti gli aspetti significativi, in conformità all'art. 8 del Regolamento (UE) n. 852 del 18 giugno 2020 (di seguito anche "Regolamento Tassonomia").

Elementi alla base delle conclusioni

Abbiamo svolto l'incarico di esame limitato in conformità al Principio di Attestazione della Rendicontazione di Sostenibilità - SSAE (Italia). Le procedure svolte in tale tipologia di incarico variano per natura e tempistica rispetto a quelle necessarie per lo svolgimento di un incarico finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza ragionevole e sono altresì meno estese. Conseguentemente, il livello di sicurezza ottenuto in un incarico di esame limitato è sostanzialmente inferiore rispetto al livello di sicurezza che sarebbe stato ottenuto se fosse stato svolto un incarico finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza ragionevole. Le nostre responsabilità ai sensi del Principio di Attestazione della Rendicontazione di Sostenibilità - SSAE (Italia) sono ulteriormente descritte nel paragrafo "*Responsabilità della società di revisione per l'attestazione sulla rendicontazione consolidata di sostenibilità*" della presente relazione.



Gruppo GPI

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2024

Siamo indipendenti in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza applicabili all'incarico di attestazione della rendicontazione consolidata di sostenibilità nell'ordinamento italiano.

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Riteniamo di aver acquisito evidenze sufficienti e appropriate su cui basare le nostre conclusioni.

Altri aspetti

La rendicontazione consolidata di sostenibilità dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 contiene, nello specifico paragrafo "Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852)", le informazioni comparative di cui all'art. 8 del Regolamento Tassonomia riferite all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, che non sono state sottoposte a verifica.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale della GPI S.p.A. per la rendicontazione consolidata di sostenibilità

Gli Amministratori sono responsabili per lo sviluppo e l'implementazione delle procedure attuate per individuare le informazioni incluse nella rendicontazione consolidata di sostenibilità in conformità a quanto richiesto dagli ESRS (di seguito il "processo di valutazione della rilevanza") e per la descrizione di tali procedure nel paragrafo "IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare impatti, rischi e opportunità rilevanti" della rendicontazione consolidata di sostenibilità".

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la redazione della rendicontazione consolidata di sostenibilità, che contiene le informazioni identificate mediante il processo di valutazione della rilevanza, in conformità a quanto richiesto dall'art. 4 del Decreto, inclusa:

- la conformità agli ESRS;
- la conformità all'art. 8 del Regolamento Tassonomia delle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852)".

Tale responsabilità comporta la configurazione, la messa in atto e il mantenimento, nei termini previsti dalla legge, di quella parte del controllo interno ritenuta necessaria dagli Amministratori al fine di consentire la redazione di una rendicontazione consolidata di sostenibilità in conformità a quanto richiesto dall'art. 4 del Decreto, che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali. Tale responsabilità comporta altresì la selezione e l'applicazione di metodi appropriati per elaborare le informazioni nonché l'elaborazione di ipotesi e stime in merito a specifiche informazioni di sostenibilità che siano ragionevoli nelle circostanze.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Limitazioni intrinseche nella redazione della rendicontazione consolidata di sostenibilità

Ai fini della rendicontazione delle informazioni prospettiche in conformità agli ESRS, agli Amministratori è richiesta l'elaborazione di tali informazioni sulla base di ipotesi, descritte nella rendicontazione consolidata di sostenibilità, in merito a eventi che potranno accadere in futuro e a possibili future azioni da parte del Gruppo. A causa dell'aleatorietà connessa alla realizzazione di qualsiasi evento futuro, sia per quanto concerne il concretizzarsi dell'accadimento sia per quanto riguarda la misura e la tempistica della sua manifestazione, gli scostamenti fra i valori consuntivi e le informazioni prospettiche potrebbero essere significativi.



Gruppo GPI

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2024

L'informativa fornita dal Gruppo in merito alle emissioni di Scope 3 è soggetta a maggiori limitazioni intrinseche rispetto a quelle di Scope 1 e 2, a causa della scarsa disponibilità e della precisione relativa delle informazioni utilizzate per definire le informazioni sulle emissioni di Scope 3, sia di natura quantitativa sia di natura qualitativa, relative alla catena del valore.

Responsabilità della società di revisione per l'attestazione sulla rendicontazione consolidata di sostenibilità

I nostri obiettivi sono pianificare e svolgere procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la rendicontazione consolidata di sostenibilità non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, ed emettere una relazione contenente le nostre conclusioni. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni degli utilizzatori prese sulla base della rendicontazione consolidata di sostenibilità.

Nell'ambito dell'incarico finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza limitato in conformità al Principio di Attestazione della Rendicontazione di Sostenibilità - SSAE (Italia), abbiamo esercitato il giudizio professionale e abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata dell'incarico.

Le nostre responsabilità includono:

- la considerazione dei rischi per identificare l'informativa nella quale è probabile che si verifichi un errore significativo, sia dovuto a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali;
- la definizione e lo svolgimento di procedure per verificare l'informativa nella quale è probabile che si verifichi un errore significativo. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;
- la direzione, la supervisione e lo svolgimento dell'esame limitato della rendicontazione consolidata di sostenibilità e l'assunzione della piena responsabilità delle conclusioni sulla rendicontazione consolidata di sostenibilità.

Riepilogo del lavoro svolto

Un incarico finalizzato ad acquisire un livello di sicurezza limitato comporta lo svolgimento di procedure per ottenere evidenze quale base per la formulazione delle nostre conclusioni.

Le procedure svolte si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della GPI S.p.A. responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella rendicontazione consolidata di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

Abbiamo svolto le seguenti principali procedure:

- comprensione del modello di *business*, delle strategie del Gruppo e del contesto in cui opera con riferimento alle questioni di sostenibilità;
- comprensione del processo posto in essere dal Gruppo per l'identificazione e la valutazione degli impatti, rischi e opportunità ("IRO") rilevanti, in base al principio di doppia rilevanza, in relazione alle questioni di sostenibilità e, sulla base delle informazioni ivi acquisite, svolgimento di considerazioni in merito a eventuali elementi contraddittori emersi che possono evidenziare l'esistenza di questioni di sostenibilità non considerate dal Gruppo nel processo di valutazione della rilevanza. In particolare, prevalentemente attraverso indagini, osservazioni e ispezioni, abbiamo compreso come il Gruppo:



Gruppo GPI

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2024

- ha tenuto conto degli interessi e delle opinioni dei portatori d'interesse coinvolti;
- ha identificato gli IRO relativi alle questioni di sostenibilità, e ne abbiamo riscontrato la coerenza con la nostra conoscenza del Gruppo e del contesto in cui opera;
- ha definito e valutato gli IRO rilevanti attraverso l'analisi delle soglie di rilevanza qualitative e quantitative dallo stesso determinate.
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative incluse nella rendicontazione consolidata di sostenibilità, ivi inclusa l'analisi del perimetro di rendicontazione attraverso interviste e colloqui con il personale del Gruppo e svolgimento di limitate verifiche documentali;
- identificazione dell'informativa associata ad un rischio di errore significativo;
- definizione e svolgimento delle procedure, basate sul nostro giudizio professionale, per rispondere ai rischi di errore significativi identificati, tra cui:
 - per le informazioni raccolte a livello di Gruppo:
 - svolgimento di indagini e limitate verifiche con riferimento alle informazioni qualitative e, in particolare, alle politiche, alle azioni e agli obiettivi inerenti alle questioni di sostenibilità;
 - svolgimento di procedure di analisi comparativa, ispezioni, osservazioni e ricalcoli su base campionaria con riferimento alle informazioni quantitative;
 - per le informazioni raccolte a livello di società controllata, effettuazione di colloqui con il personale di Contact Care Solutions S.r.l. Tale società controllata è stata selezionata sulla base delle sue attività e del suo contributo alle metriche della rendicontazione consolidata di sostenibilità. Nel corso di tali colloqui abbiamo acquisito riscontri documentali in merito alla determinazione delle metriche;
- comprensione del processo posto in essere dal Gruppo per identificare le attività economiche ammissibili e determinarne la natura allineata in base alle previsioni del Regolamento Tassonomia, e verifica della relativa informativa inclusa nella rendicontazione consolidata di sostenibilità;
- riscontro delle informazioni riportate nella rendicontazione consolidata di sostenibilità con le informazioni contenute nel bilancio consolidato del Gruppo ai sensi del quadro sull'informativa finanziaria applicabile o con i dati contabili utilizzati per la redazione del bilancio consolidato stesso o con i dati gestionali di natura contabile;
- verifica della conformità agli ESRS della struttura e della presentazione dell'informativa inclusa nella rendicontazione consolidata di sostenibilità;
- ottenimento della lettera di attestazione.

Verona, 7 aprile 2025

KPMG S.p.A.

Massimo Rossignoli
Socio

Gpi S.p.A.

**Soggetta alla direzione e coordinamento
da parte di FM S.p.A.**

E. sustainability@gpi.it

Sede in TRENTO, VIA RAGAZZI DEL '99, nr. 13

Capitale sociale 13.890.324,40 i.v.

Codice Fiscale 01944260221

Iscritta al Registro delle Imprese di TRENTO

Nr.Reg.Imp. 01944260221

Nr. R.E.A. 189428