

# ***Bilancio di Sostenibilità 2024***



**G.A.M.A.**<sup>®</sup>  
ITALY | PROFESSIONAL



**GA.MA SRL**  
via Sant'Alberto, 1714  
40018, San Pietro in Casale (BO)  
tel: +39 051 666 8800  
[www.gamaprofessional.com](http://www.gamaprofessional.com)



## Sommario

### **Lettera agli stakeholder**

**p. 7** *Ricerca e innovazione sostenibili*

### **Storia**

**p. 10** *Pionieri dell'hairstyling*

**p. 13** *Soluzioni per il benessere delle persone e del pianeta*

**p. 14** *Protagonisti del cambiamento*

**p. 16** *Un'offerta all'avanguardia*

### **Materialità**

**p. 20** *GA.MA e il cambiamento*

**p. 21** *Il futuro in 11 mosse*

**p. 24** *Ambiente, lavoro, integrità*

### **Strategia**

**p. 30** *Una missione aziendale*

**p. 33** *Azioni concrete per la sostenibilità*

**p. 37** *Obiettivi per l'Agenda 2030*

### **Ambiente**

**p. 42** *Energia pulita, riciclo, qualità*

### **Persone**

**p. 48** *Il capitale umano di GA.MA*

### **Governance**

**p. 56** *Una gestione attenta e trasparente*

### **Allegati**

**p. 60** *Nota metodologica*

**p. 61** *Indice dei contenuti GRI / ESRS*



# **Ricerca e Innovazione sostenibili**

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

la presente comunicazione è per informarvi che l'Azienda ha iniziato la redazione del primo Bilancio di Sostenibilità aziendale in conformità alla Direttiva Europea Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD (Direttiva UE 2022/2464/UE).

Sostenibilità e progresso inclusivo sono i nuovi temi per un processo di cambiamento sostenibile.

In questa direzione, l'Azienda è impegnata attivamente al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile - Sustainable Development Goals (SDGs) - definiti dalle Nazioni Unite nel 2015 per rispettare gli accordi dell'Agenda 2030.

Fin dalla sua fondazione nel 1969 da Mario Gardini nella periferia industriale di Bologna, GA.MA Italy Professional si è distinta come un pioniere nella ricerca e nell'innovazione nel settore della cura dei capelli. Con il lancio della prima piastra per capelli professionale al mondo, abbiamo gettato le basi per un'impresoria volta alla creazione di soluzioni all'avanguardia per un ampio pubblico, sia professionale che consumer.

Oggi, con orgoglio, il marchio GA.MA è presente in oltre 80 paesi nel mondo, con sede principale a San Pietro in Casale (BO) e quattro siti produttivi divisi tra Brasile, Argentina, Italia e Cina. La nostra presenza globale è il risultato tangibile del nostro impegno costante nella ricerca e nell'innovazione, che ci ha permesso di offrire una vasta gamma di prodotti, dalle piastre per capelli ai phon, dai ferri arricciacapelli ai regolabarba, fino ai prodotti per nutrire i capelli.

La nostra forza è guidata da due imperativi fondamentali: Ricerca ed Innovazione. Questi valori ci spingono quotidianamente a condurre attività di studio, approfondimento, sviluppo e testing sui nostri prodotti. Con passione e dedizione, esploriamo costantemente nuove tecnologie e soluzioni per migliorare l'esperienza d'uso dei nostri clienti, sia nei contesti professionali che domestici.

Nel perseguire la nostra missione di fornire strumenti e tecnologie professionali per la cura dei capelli che siano rivoluzionari, ergonomici e durevoli, ci impegniamo a integrare principi di sostenibilità in ogni aspetto della nostra attività.

Questa lettera è per annunciarvi che, in quanto nostri stakeholder, contribuirete attivamente al percorso di sostenibilità che l'Azienda sta intraprendendo al fine di individuare con voi i temi che costituiranno la "nostra" matrice di doppia materialità. Il vostro coinvolgimento nel processo di definizione della doppia materialità non solo ci aiuterà a identificare gli impatti più rilevanti delle nostre attività, ma ci consentirà anche di sviluppare strategie più efficaci per affrontare tali questioni in modo responsabile e sostenibile.

Vi ringraziamo per il vostro continuo sostegno e collaborazione mentre ci impegniamo per un futuro migliore per tutti. Restiamo fiduciosi nel fatto che, lavorando insieme, possiamo fare la differenza e creare un impatto positivo duraturo.

Cordiali saluti.



# Pionieri dell'hairstyling

Storia ed evoluzione di GA.MA.

## Fondazione ed evoluzione

GA.MA Italy Professional, fondata da Mario Gardini nel 1969, nasce nella periferia industriale di Bologna in Italia.

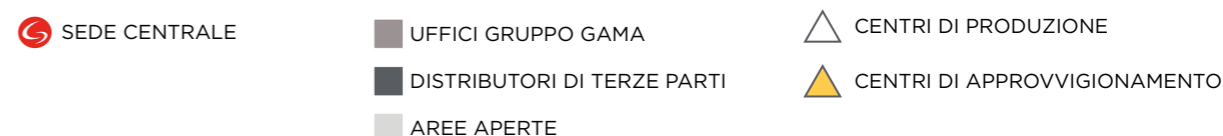
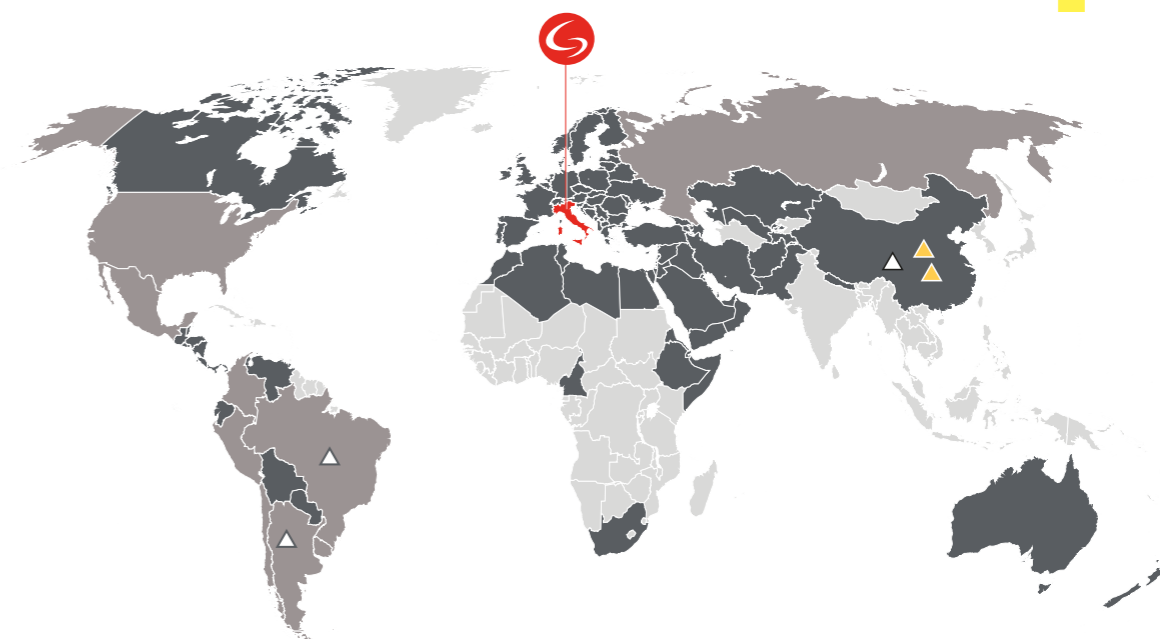
Nel 2000 è stata acquisita dal gruppo DUNA e da allora è cresciuta costantemente, diventando un'azienda globale con una forte presenza in America Latina e in Europa.

Fin dalla sua origine, l'azienda diventa sinonimo di ricerca e innovazione con il lancio della prima piastra per capelli professionale al mondo.

Dalla sua nascita GA.MA ha svolto un ruolo pionieristico nell'innovazione dell'hairstyling, coniugando tecnologia all'avanguardia e l'eccellenza dell'artigianato italiano. Dalla prima piastra professionale prodotta in serie al mondo, alla rivoluzione degli asciugacapelli.

Ad oggi, sotto il suo marchio globale GA.MA commercializza più di 200 prodotti focalizzati sulla categoria bellezza e benessere, è presente in 80 paesi con stabilimenti produttivi in Asia, America Latina, ed Europa.

Dalle piastre per capelli ai phon, dai ferri arricciacapelli ai regolabarba, fino ai prodotti per nutrire i capelli, GA.MA offre soluzioni all'avanguardia sia per il target professionale sia per il target consumer.



## L'azienda oggi

Oggi il marchio è presente in oltre 80 paesi nel mondo, con sede principale a San Pietro in Casale (BO) e quattro siti produttivi divisi tra Brasile, Argentina, Italia e Cina.

GA.MA presenta due stabilimenti in Italia:

**San Pietro in Casale (BO) - sede legale e stabilimento 1:** la sede legale è provvista di palazzina adibita ad uffici per 500 m<sup>2</sup> su due livelli, zona mensa e spogliatoi per circa 120 m<sup>2</sup>, area produttiva con banchi di lavoro da circa 100 m<sup>2</sup>, due magazzini interni per circa 2000 m<sup>2</sup> e un magazzino esterno da 200 m<sup>2</sup>.

Attività svolte nello stabilimento 1:

- Approvvigionamento componenti e materiale finito: in base ai forecasts mensili elaborati dai direttori commerciali, si acquistano le materie prime e prodotti finiti analizzando le scorte a magazzino e il lead time di consegna dei diversi fornitori.
- Produzione: fase operativa dove GA.MA realizza i prodotti seguendo specifici passaggi, disegnati in fase di progettazione.
- Controllo qualità. Durante il processo, si verifica che i prodotti rispettino gli standard di qualità richiesti. Se necessario si effettuano correzioni o migliorie.
- Distribuzione: I prodotti finiti vengono confezionati e inviati ai clienti/distributori.

**Gossolengo (PC) - stabilimento 2:** la struttura è di 1212 m<sup>2</sup> totali, di cui 818 adibiti ad officina/area produttiva, 164 a magazzino e 232 a uffici e servizi sfruttando anche un piano soppalcato. Con questa sede, GA.MA conferma l'impegno nel creare un business sostenibile e nel realizzare tecnologie avanzate curandone ogni dettaglio, con la qualità tipica del made in Italy.

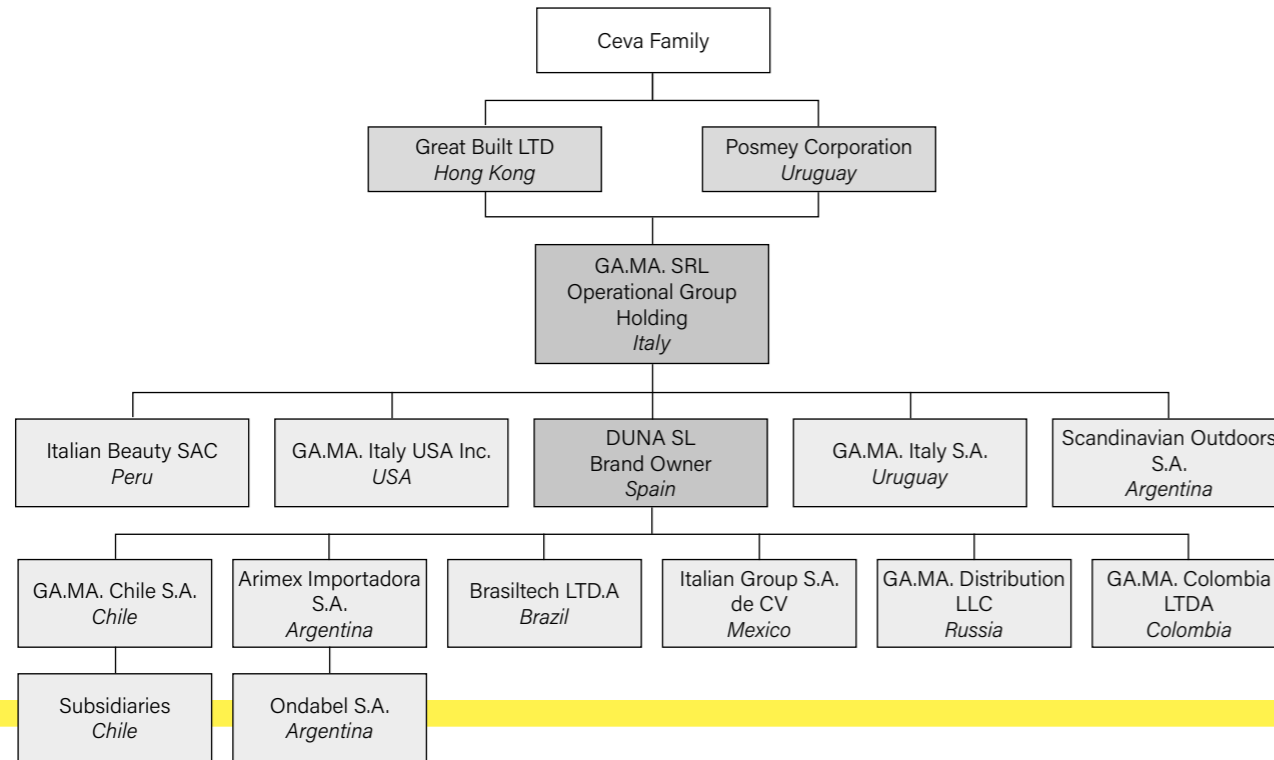
L'impianto di Piacenza dispone di 270 pannelli da 370 watt ciascuno ed è in grado di produrre 1,3 gWh all'anno, con un risparmio di oltre 26 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti all'anno.

Attività svolte nello stabilimento 2:

- Ricerca e sviluppo: idea, studio di progetto, realizzazione e archiviazione del progetto.
- Ufficio tecnico: realizzazione campione, prove tecniche, modifiche, test.
- Produzione: allestimento linee di produzione, controlli di processo, controlli qualità, magazzino.

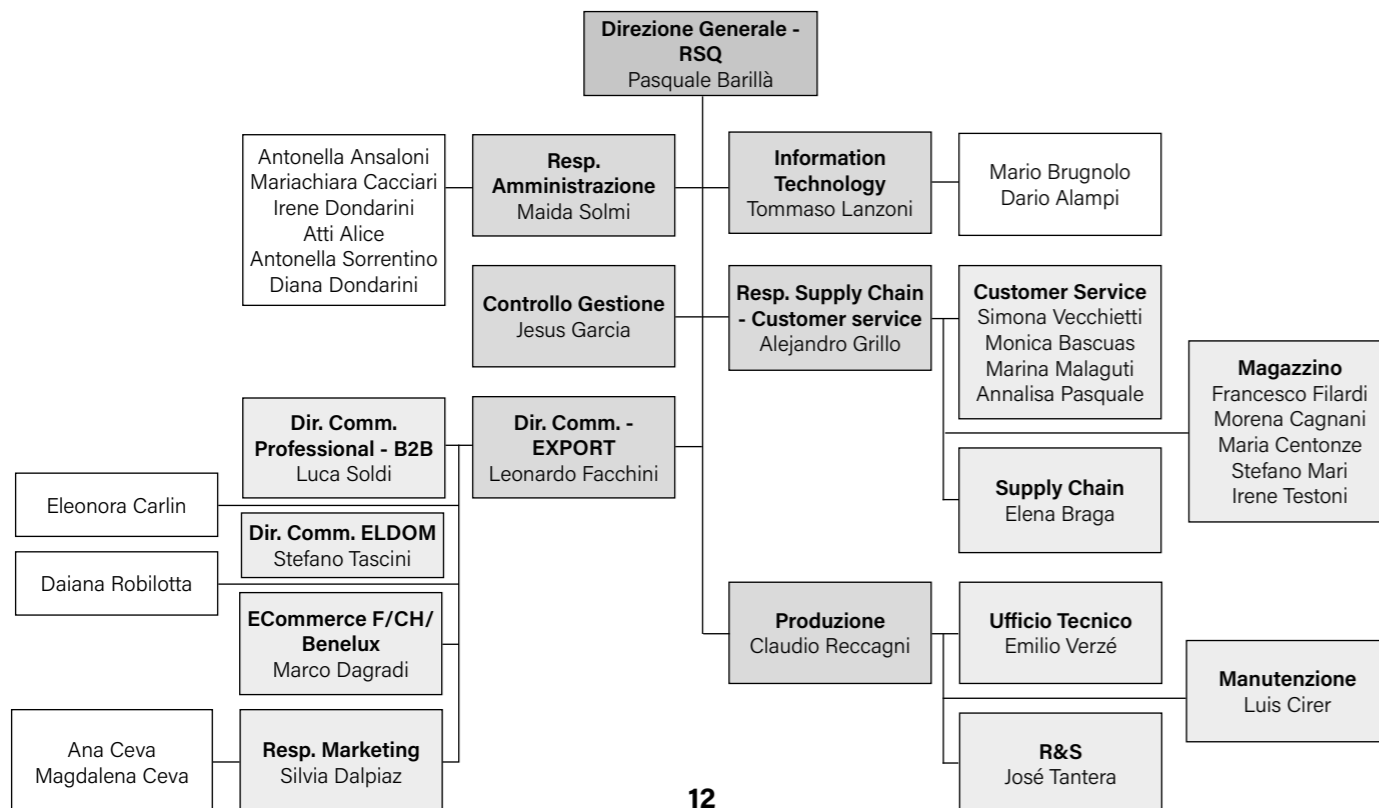


## Organigramma del gruppo



## Organigramma di GA.MA

GA.MA è costituita come capogruppo (assumendo il ruolo principale nell'intermediazione internazionale nell'acquisto e vendita di beni), ha la licenza per l'uso del marchio GA.MA, e distribuisce anche altri marchi di terze parti, come: Wella Professional; Macadamia, Olivia Garden, Depend, Bys e molti altri. È inoltre responsabile della progettazione e del controllo della strategia di R&S del gruppo. Di seguito l'organigramma societario:



# Soluzioni per il benessere delle persone e del pianeta

La Vision e la Mission aziendale

## Vision

GA.MA vuole essere un punto di riferimento nell'innovazione sostenibile per il settore della bellezza professionale, offrendo soluzioni tecnologiche che uniscono alte prestazioni, comfort d'uso ed elevata attenzione all'ambiente. L'obiettivo è contribuire in modo concreto al benessere delle persone e del pianeta, anticipando le esigenze del mercato con prodotti che migliorano l'esperienza quotidiana, sia in salone che a casa.

## Mission

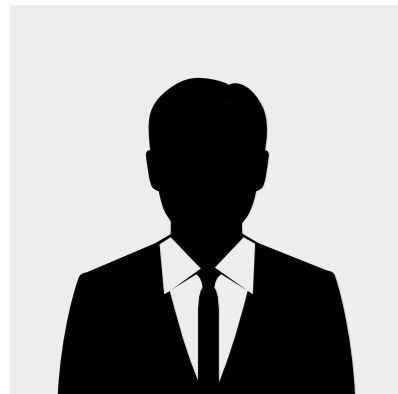
La mission di GA.MA è sviluppare strumenti professionali per la cura dei capelli che siano rivoluzionari, ergonomici, resistenti, durevoli e sostenibili. Ogni prodotto è progettato partendo da un dialogo costante con hairstylist ed esperti del settore, trasformando le loro esigenze in soluzioni tecnologiche concrete. In ogni fase dell'attività l'azienda promuove la valorizzazione del territorio, creando posti di lavoro, sostenendo la crescita economica locale e generando valore condiviso.



La forza di GA.MA è racchiusa in due parole: Ricerca ed Innovazione. Questi i due imperativi che quotidianamente guidano le attività di studio, approfondimento, sviluppo e testing sui prodotti. Con passione e dedizione, l'azienda sperimenta sempre nuove tecnologie e soluzioni per ottimizzare l'esperienza d'uso in tutti i contesti.

# Protagonisti del cambiamento

Il team Qualità ambiente e sicurezza



## Juan Alejandro Grillo

*Qual è la tua definizione personale di sostenibilità, e come pensi che possa essere applicata concretamente nel contesto aziendale?*

Non ho una vera definizione ma, secondo me, sono tutte le azioni (ambientali, economiche) che una persona, una comunità, un'azienda potrebbero intraprendere per non compromettere le generazioni attuali e future.

Sicuramente si possono applicare gradualmente, da minore a maggiore, creare coscienza nella raccolta dei rifiuti, negli sprechi, introducendo energia green, utilizzare ove possibile il treno (come procedura aziendale) ecc.ecc.

Curare tutti gli aspetti dei dipendenti, in modo di creare un certo benessere.

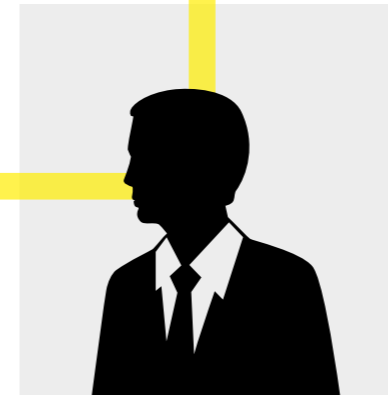
*Puoi raccontarci un progetto che stai portando avanti o che intendi sviluppare nei prossimi anni per migliorare la sostenibilità all'interno dell'azienda? Quali sono gli obiettivi a breve e lungo termine?*

In generale quello che sta proponendo la direzione generale e i gruppi di lavoro

- Favorire la mobilità green, sicuramente con le auto elettriche e anche in futuro con le biciclette.
- Da anni abbiamo il fotovoltaico, stiamo valutando di inserire le batterie per le ore notturne.
- Ridurre i bicchieri di plastica e carta
- Utilizzare lampade a led
- Stiamo acquistando una piccola macchina per tritare il cartone e utilizzarlo come riempitivo per le piccole spedizioni.
- Abbiamo ottenuto la certificazione ISO 9001
- Possibilità di fare SW per ridurre l'impatto sull'ambiente delle auto

*Quali sfide ritieni possano sorgere nell'implementazione di politiche sostenibili in azienda e come pensi di affrontarle per garantire che il progetto abbia successo nel tempo?*

Le sfide potrebbero essere, a livello culturale affrontare il superamento della resistenza al cambiamento, la mancanza di formazione, i costi più elevati, il pieno controllo dell'azioni che intraprende l'azienda. Sicuramente introducendo gradualmente le azioni si avrà modo di affrontare meglio le sfide. Anche la formazione aiuterà. Inoltre conviene avere un budget definito e definire dei KPI specifici relativi agli obiettivi ESG aziendali.



## Leonardo Facchini

*Qual è la tua definizione personale di sostenibilità, e come pensi che possa essere applicata concretamente nel contesto aziendale?*

Io credo che la sostenibilità sia ambientale, sociale ed economica. In azienda questo si traduce nel rispetto di tutto ciò che circonda e praticamente in una produzione consapevole dell'uso, del riuso e del riciclaggio del materiale usato e del recupero degli scarti. Poi, in ambito uffici e magazzino, ogni scarto va separato e conferito in accordo alle definizioni del comune di appartenenza.

Socialmente, che tutti abbiano le stesse opportunità e possibilità, senza alcuna discriminazione.

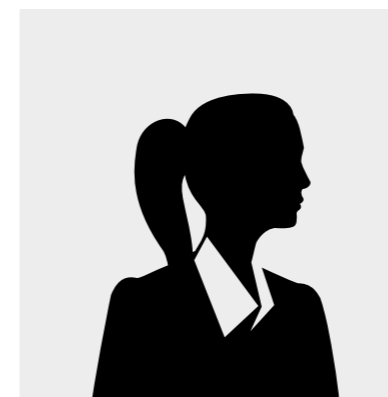
Il punto di vista economico invece, tradotto in maniera semplice, significa a mio parere "non fare il passo più lungo della gamba", ossia prendere tutte le decisioni finanziarie solo se supportate da piani raggiungibili.

*Puoi raccontarci un progetto che stai portando avanti o che intendi sviluppare nei prossimi anni per migliorare la sostenibilità all'interno dell'azienda? Quali sono gli obiettivi a breve e lungo termine?*

Sicuramente progetti che portino avanti la gender equality e la GHG.

*Quali sfide ritieni possano sorgere nell'implementazione di politiche sostenibili in azienda e come pensi di affrontarle per garantire che il progetto abbia successo nel tempo?*

La competenza non ha genere né razza: puntare a riconoscere le capacità e l'intelligenza sociale nell'evitare conflitti e contribuire ad un ambiente collaborativo e propositivo per una continua crescita dell'azienda, permettendo quindi una contemporanea crescita personale e viceversa.



## Antonella Sorrentino

*Qual è la tua definizione personale di sostenibilità, e come pensi che possa essere applicata concretamente nel contesto aziendale?*

Per me la sostenibilità è il rispetto e la gestione dell'ambiente e del lavoro umano. Per quanto riguarda l'ambiente è importante utilizzare fonti di energia rinnovabili e riciclare il più possibile in modo da ridurre gli sprechi anche nella quotidianità. In ambito del lavoro umano tutti devono avere un lavoro dignitoso con le stesse opportunità senza nessuna forma di discriminazione.

*Puoi raccontarci un progetto che stai portando avanti o che intendi sviluppare nei prossimi anni per migliorare la sostenibilità all'interno dell'azienda? Quali sono gli obiettivi a breve e lungo termine?*

Nella nostra azienda siamo molto attenti all'ambiente, infatti, uno dei progetti che stiamo portando avanti è quello di sostituire la flotta aziendale con le auto ibride, mentre per quanto riguarda la produzione si cerca di utilizzare il più possibile materiale di riciclo ad esempio sostituendo gli imballi di plastica con la carta.

*Quali sfide ritieni possano sorgere nell'implementazione di politiche sostenibili in azienda e come pensi di affrontarle per garantire che il progetto abbia successo nel tempo?*

Sicuramente bisogna definire gli obiettivi e cercare di andare tutti dalla stessa parte.

# Un'offerta all'avanguardia

I prodotti di GA.MA

Dalle piastre per capelli ai phon, dai ferri arricciacapelli agli accessori, dai tagliacapelli ai rasoi, fino ai prodotti per nutrire i capelli, GA.MA è orgogliosa di offrire soluzioni all'avanguardia sia per il target professionale sia per il target consumer.

Le caratteristiche che rendono unici i prodotti:

- Leggerezza e maneggevolezza
- Portata d'aria e riscaldamento
- Potenza, efficacia e rendimento
- 40% di peso di materiali da rottamare al termine della vita del motore
- Progettazione del motore basata sull'economia circolare, attraverso una rapida sostituzione delle parti danneggiate
- Alta qualità dei materiali impiegati e performance elevate

## Collezioni professionali

- **GA.MA PROFESSIONAL:** la linea di prodotti tecnologici per professionisti, una linea premium ed esclusiva di GA.MA Italia. Design sofisticato e intelligente, tecnologie innovative e rivoluzionarie si fondono con la pura qualità italiana.
- **GA.MA BARBER:** offre ai grandi classici della rasatura i più recenti design e tecnologie.

## Linee di prodotti

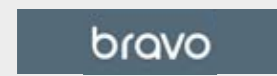
L'azienda si articola attraverso diverse linee, ciascuna caratterizzata da specifiche funzioni e tecnologie. In questa sezione si fornisce una panoramica generale delle principali linee di GA.MA.



**LINEA IQ:** la linea IQ ha ridefinito il concetto di asciugacapelli professionale, dando vita al primo Smart phon. Radicata nell'eredità di innovazione di GA.MA la linea IQ stabilisce nuovi standard nello styling professionale grazie a smart performance e tecnologia intelligente.



**LUMINE:** eleganza, leggerezza e innovazione per lo styling. La linea LUMINE nasce combinando design sofisticato, leggerezza e tecnologia avanzata.



**BRAVO:** potenza, robustezza, affidabilità, innovazione. La linea BRAVO è creata per professionisti che esigono strumenti potenti e affidabili anche negli utilizzi più intensivi.



**GBS ULTRA:** ultra potente, ultra preciso. Il design robusto ed elegante, realizzato con materiali premium e arricchito da dettagli vintage, cattura l'essenza delle barberie classiche.



**CLASSIC LINE:** linee professionali per uso intensivo in salone.

## Tecnologie e caratteristiche

Nel corso degli anni, la continua ricerca nel campo della cura dei capelli ha portato GA.MA a realizzare tecnologie rivoluzionarie e caratteristiche:

- **Tecnologia Oxy Active:** il rilascio di ossigeno attivo con azione purificante e antiossidante mantiene la superficie dei capelli protetta e intatta.
- **Tecnologia E System C:** monitora continuamente la temperatura per prevenire surriscaldamento, consentendo di ripristinare automaticamente la corretta temperatura di funzionamento e garantire maggiore durata e affidabilità dell'asciugacapelli. Progettata per migliorare la sicurezza e prolungare la durata dell'asciugacapelli, pensata per professionisti che esigono prestazioni costanti e di alto livello.
- **Tecnologia Ozone Ion:** agisce come un forte agente antibatterico che purifica il cuoio capelluto.
- **Tecnologia System C:** spegne immediatamente il dispositivo, qualora l'asciugacapelli si ostruisca, garantendo un ciclo di vita più lungo e la totale sicurezza degli utenti quando lo utilizzano. Progettato per garantire maggiore sicurezza e prolungare la durata dell'asciugacapelli
- **Tecnologia Instant Heat:** rende le piastre e gli arricciacapelli GA.MA i più veloci al mondo nel raggiungere la temperatura mantenendola uniforme e costante.
- **Tecnologia Ultra Heat:** raggiunge e mantiene costante una temperatura fino a 482°F (250°C)
- **Tecnologia Nano Silver:** le particelle che ricoprono le trafilte di piastre e ferri realizzano una potente azione antibatterica.
- **Tecnologia Plasma:** grazie a oltre 10 milioni di ioni positivi e negativi e a un potente flusso di ozono, questa innovazione assicura capelli più sani, morbidi e luminosi, senza effetto crespo.
- **Motori digitali brushless professionali:** motori senza spazzole meccaniche e collettori, funzionano quindi riducendo l'attrito, l'usura e la dispersione di energia. L'assenza di spazzole prolunga la durata del motore, eliminando parti soggette a usura, riducendo la necessità di manutenzione.
- **Batterie al litio per rasoi:** garantisce una ricarica rapida e una durata con almeno 60 minuti di autonomia
- **Materiali di alta qualità:** prodotti realizzati solo con i migliori materiali sul mercato – acciaio inossidabile, ceramica o titanio.
- **Funzione cord-cordless per rasoi:** consente di utilizzare il dispositivo (rasoio) con e senza cavo elettrico, rendendolo ergonomico e leggero.



# Materialità



# GA.MA e il cambiamento

Analisi di materialità

Per la stesura del primo Bilancio di Sostenibilità firmato GA.MA è necessario prevedere la costruzione della Matrice di doppia materialità in conformità alle linee guida della CSRD 2464/2022. Tali matrici sono basate sui propri rischi ed opportunità. I due tipi di materialità nel contesto del CSRD sono:

1. Materialità finanziaria (dell'ecosistema sull'azienda);
2. Materialità dell'impatto (dell'azienda sul suo ecosistema).

L'analisi di materialità è il processo che consente di identificare le tematiche prioritarie per GA.MA (temi materiali), individuando gli impatti più significativi generati dall'azienda e dalla sua catena del valore sul pianeta, le persone, la società, l'economia.

L'analisi di materialità è stata a più riprese promossa da Global Reporting Initiative (GRI) e International Integrated Reporting Committee (IIRC) come principio necessario per avvicinare la rendicontazione alle attese degli stakeholder.

Un'organizzazione che rendiconta in conformità agli indicatori ESRS (ESRS 1 e ESRS 2) e Standard GRI (GRI 3.1 e GRI 3.2) deve determinare i propri temi materiali. Nel far ciò, l'organizzazione deve anche usare gli Standard di Settore GRI se presenti. Risultano ancora in via di definizione gli indicatori ESRS redatti dall'EFRAG specifici per il settore Oil&Gas.

La definizione dei temi materiali si svilupperà partendo dall'analisi degli ESRS1 – General Requirements, ESRS2 – General Disclosure, GRI 3 - Material Topic 2021 e GRI 3.2 List of material topics

# Il futuro in 11 mosse

Survey sottoposta agli Stakeholder

È stato gentilmente richiesto di attribuire un punteggio da 1 a 5 ai quesiti relativi alle seguenti argomentazioni.

Per ciascun tema, di seguito proposto dallo standard saranno quotati:

- Attuale grado di consapevolezza e azioni messe in campo: attribuire un valore tanto maggiore quanto più alti sono la consapevolezza e l'impegno dell'Azienda nei confronti dell'argomento trattato.
- Importanza del tema per l'Azienda intervistata: indicare quanto la tematica trattata è prioritaria per l'azienda all'interno dei propri processi decisionali.

## Argomento 1. Efficienza energetica

L'efficienza energetica si riferisce all'uso efficace e sostenibile dell'energia per ridurre il consumo complessivo senza compromettere il comfort o la funzionalità. Questo concetto è fondamentale per la riduzione delle emissioni di gas serra, il risparmio economico e la diminuzione della dipendenza dalle risorse energetiche non rinnovabili. Migliorare l'efficienza energetica può includere l'adozione di tecnologie avanzate, la miglior gestione delle risorse e l'implementazione di pratiche sostenibili nelle nostre case, uffici e industrie.

## Argomento 2. Emissioni in atmosfera

Le emissioni in atmosfera si riferiscono al rilascio di sostanze inquinanti nell'aria provenienti da varie fonti, tra cui industrie, veicoli, attività agricole e domestiche. Questi inquinanti possono includere gas serra, come anidride carbonica (CO<sub>2</sub>) e metano (CH<sub>4</sub>), oltre a particolato, ossidi di azoto (NO<sub>x</sub>) e composti organici volatili (COV). Le emissioni atmosferiche hanno un impatto significativo sulla qualità dell'aria, sulla salute umana e sul cambiamento climatico. Ridurre le emissioni è cruciale per proteggere l'ambiente e garantire un futuro sostenibile.

## Argomento 3. Gestione dei rifiuti ed economia circolare

La gestione dei rifiuti implica la raccolta, il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti per ridurre gli impatti negativi sull'ambiente e la salute. L'economia circolare mira a minimizzare gli sprechi attraverso il riuso, il riciclo e la rigenerazione dei materiali, promuovendo un ciclo sostenibile di utilizzo delle risorse.

## Argomento 4. Salute e sicurezza sul lavoro

La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro riguardano la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali attraverso l'identificazione e la gestione dei rischi. Questo include la creazione di un ambiente di lavoro sicuro, l'adozione di pratiche sicure, l'uso di dispositivi di protezione individuale e la formazione continua dei dipendenti. Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro è essenziale per il benessere dei lavoratori e per il miglioramento della produttività aziendale.





#### **Argomento 5. Diritti umani, pari opportunità e benessere dei lavoratori**

Questi concetti riguardano il rispetto e la protezione dei diritti fondamentali di ogni lavoratore, la promozione dell'uguaglianza di opportunità indipendentemente da genere, etnia, età o altre caratteristiche, e il miglioramento delle condizioni di lavoro per garantire un ambiente sano e favorevole. Garantire i diritti umani, le pari opportunità e il benessere dei lavoratori è essenziale per creare un ambiente di lavoro giusto e produttivo.

#### **Argomento 6. Attività di formazione e crescita personale**

Le attività di formazione e crescita personale mirano a sviluppare le competenze, le conoscenze e le capacità individuali attraverso corsi, workshop, mentoring e altre iniziative educative. Queste attività sono fondamentali per il miglioramento professionale, l'avanzamento di carriera e il benessere personale, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più motivato e produttivo.

#### **Argomento 7. Integrità, etica, anticorruzione e comportamento anticoncorrenziale**

Integrità ed etica si riferiscono alla pratica di comportarsi in modo onesto, trasparente e conforme ai valori morali. Le iniziative anticorruzione mirano a prevenire e combattere la corruzione attraverso politiche, formazione e controllo rigorosi. Promuovere integrità, etica e anticorruzione è essenziale per costruire fiducia, sostenibilità e una cultura organizzativa sana e responsabile. Il comportamento anticoncorrenziale si riferisce a pratiche aziendali che limitano o distorcono la concorrenza leale nel mercato.

#### **Argomento 8. Coinvolgimento della comunità e partnership con enti locali**

Il coinvolgimento della comunità e le partnership con enti locali riguardano la collaborazione con organizzazioni, istituzioni e gruppi della comunità per promuovere il benessere locale. Questo include attività di volontariato, sponsorizzazioni, progetti comuni e iniziative di sviluppo sostenibile. Queste azioni rafforzano i legami comunitari, migliorano la reputazione aziendale e contribuiscono positivamente allo sviluppo socioeconomico del territorio.



#### **Argomento 9. Logistica sostenibile**

Una logistica aziendale sostenibile si riferisce all'ottimizzazione delle attività di trasporto, stoccaggio e distribuzione per ridurre l'impatto ambientale. Questo include l'uso di veicoli a basse emissioni, l'ottimizzazione dei percorsi, la riduzione degli imballaggi e l'efficienza energetica nei magazzini. Adottare pratiche di logistica sostenibile contribuisce a diminuire l'inquinamento, ridurre i costi operativi e promuovere la responsabilità ambientale.

#### **Argomento 10. Cybersecurity e sicurezza dei dati**

La cybersecurity e la sicurezza dei dati riguardano la protezione delle informazioni sensibili da accessi non autorizzati, attacchi informatici e perdite accidentali. Include l'implementazione di misure preventive, come l'uso di firewall, crittografia e autenticazione multifattoriale, e la gestione tempestiva delle vulnerabilità attraverso aggiornamenti e patch di sicurezza. Mantenere la sicurezza dei dati è essenziale per garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni aziendali e dei clienti, riducendo il rischio di violazioni che potrebbero compromettere la reputazione e le operazioni aziendali.

#### **Argomento 11. Customer care e qualità del servizio**

Il tema del customer care e della qualità del servizio riguarda l'attenzione che un'azienda dedica alle esigenze e alla soddisfazione dei propri clienti. Questo include la gestione tempestiva delle richieste, la risoluzione efficace dei problemi, l'adozione di un approccio proattivo nell'assistenza clienti e l'offerta di servizi personalizzati di alta qualità. Garantire un'elevata qualità del servizio e un supporto clienti efficace migliora la fidelizzazione, rafforza la reputazione aziendale e contribuisce alla crescita sostenibile del business.

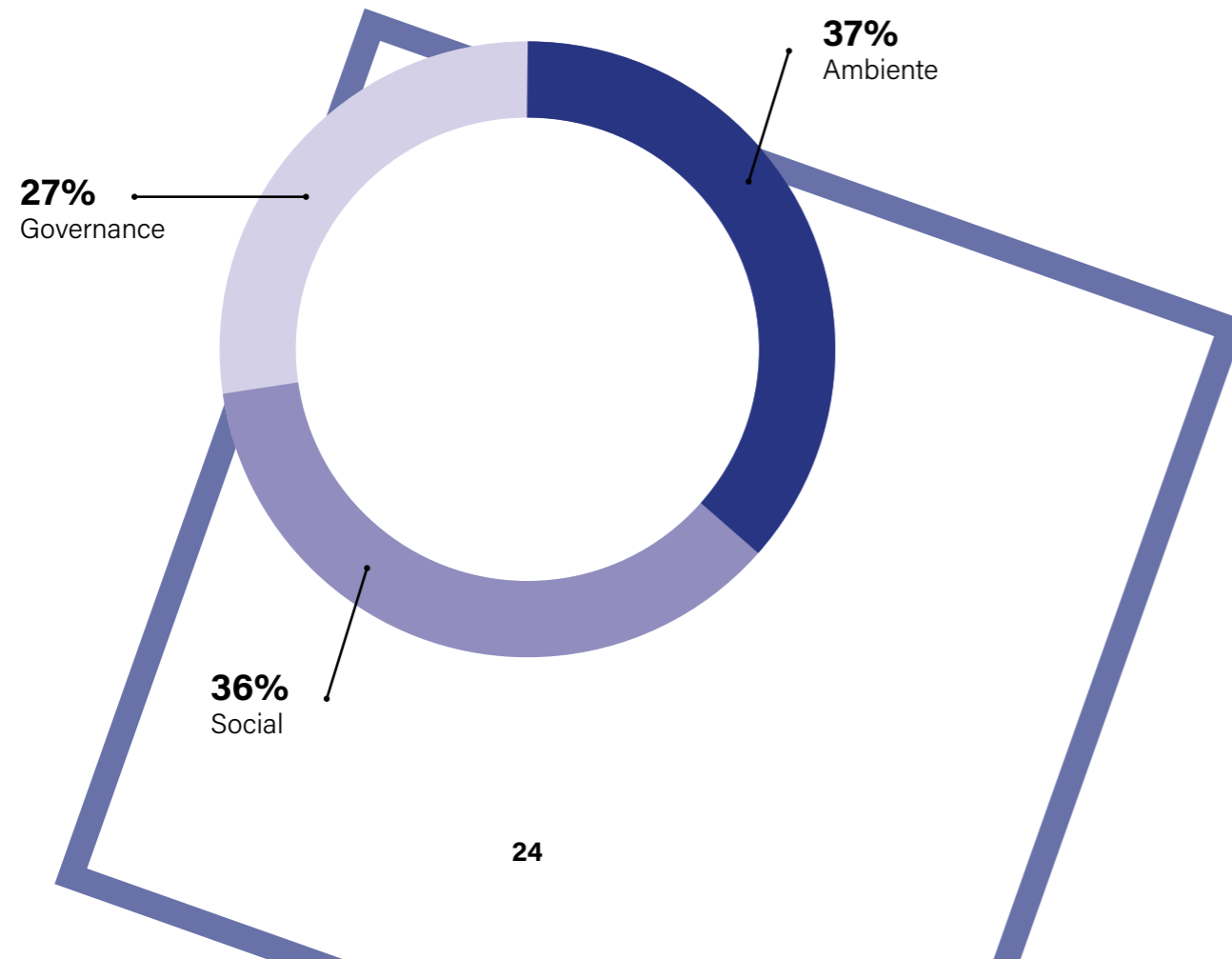
# Ambiente, lavoro, integrità

Matrice di materialità

Per ogni tema materiale analizzato ed illustrato in precedenza, è stata fatta una somma delle medie rilevate dai punteggi attribuiti dagli stakeholder interni e di quelli assegnati dagli stakeholder esterni. Questi risultati derivano dall'attribuzione di un punteggio da 1 a 5 per ogni tema rispetto a due variabili che, nello specifico, sono la consapevolezza e l'importanza che ogni soggetto coinvolto ha ed attribuisce ad ogni singolo argomento. Tale operazione ha permesso di identificare come "temi materiali strategici", quelli con valore maggiore di 8,5 su una scala da 1 a 10.

## Valutazione qualitativa degli impatti

Di conseguenza è stata effettuata una valutazione critica dei risultati ottenuti a seguito dell'applicazione della metodologia quantitativa sopra descritta. I temi associati agli impatti sono stati poi valutati considerando il punto di vista degli stakeholder attraverso le risultanze dell'attività di survey effettuata. Di seguito una rappresentazione grafica di quanto emerso, correlando i temi materiali agli indicatori ESG utilizzando i GRI di riferimento.



Tra i temi ambientali quelli che risultano maggiormente importanti sono i seguenti:

- Efficienza energetica (con un punteggio di 9,3 per stakeholder interni e 9,1 per gli stakeholder esterni)
- Emissioni in atmosfera (con un punteggio di 8,7 per stakeholder interni e 9,3 per gli stakeholder esterni)
- Gestione delle risorse idriche (con un punteggio di 8,8 per stakeholder interni e 9,1 per gli stakeholder esterni)

Gli stakeholder hanno posto molta attenzione e preoccupazione per il tema materiale "Efficienza Energetica" ovvero sulla necessità di ridurre i consumi energetici e di gas in maniera funzionale e sostenibile per garantire un minor impatto per quanto concerne aspetti ambientali ed economici.

Altro tema di particolare interesse sono le "Emissioni in atmosfera" poiché anch'esse come i rifiuti possono avere un impatto significativo, anche lontano dai luoghi in cui vengono generate, sull'ambiente e sulla salute.

Infine, un ulteriore tema materiale emerso riguarda la gestione delle risorse idriche. Questo tema è fondamentale per ridurre gli impatti ambientali e attraverso il monitoraggio dei consumi, l'adozione di tecnologie efficienti e la sensibilizzazione interna, si promuove un uso consapevole dell'acqua lungo tutta la catena del valore, integrando la tutela delle risorse idriche nella strategia ambientale dell'impresa.

Tra i temi sociali, quelli che risultano maggiormente importanti sono i seguenti:

- Salute e sicurezza sul lavoro (con un punteggio di 9,5 per stakeholder interni e 10,0 per gli stakeholder esterni)
- Diritti umani pari opportunità e benessere dei lavoratori (con un punteggio di 9,2 per stakeholder interni e 9,5 per gli stakeholder esterni)
- Attività di formazione e crescita personale (con un punteggio di 9,3 per stakeholder interni e 9,2 per gli stakeholder esterni).

Gli stakeholder riportano particolare attenzione e preoccupazione sui temi "Salute e sicurezza sul lavoro", "Diritti Umani e pari opportunità", e "Attività di formazione e crescita personale". Nel primo caso, quindi, si cerca di garantire ambienti salubri e sicuri per i lavoratori attraverso politiche di gestione dei rischi; nel secondo, invece si pone l'accento in merito a concetti che riguardano il rispetto e la protezione dei diritti fondamentali di ogni lavoratore, la promozione dell'uguaglianza di opportunità indipendentemente da genere, etnia, età o altre caratteristiche. Inoltre, gli stakeholder evidenziano la necessità di svolgere maggiori attività di formazione e crescita personale che sono collegate a un miglioramento del processo produttivo, e allo stesso tempo, garantiscono lo sviluppo professionale ed individuale dei propri dipendenti.

Tra i temi di governance, quelli che risultano particolarmente interessanti sono i seguenti:

- Cybersecurity e sicurezza dei dati (con un punteggio di 9,6 per stakeholder interni e 9,4 per gli stakeholder esterni)
- Integrità, etica e anticorruzione (con un punteggio di 8,8 per stakeholder interni e 9,8 per gli stakeholder esterni)

Garantire la sicurezza informatica è essenziale per tutelare dati sensibili e continuità operativa. Investire in sistemi di protezione, formazione e monitoraggio significa ridurre i rischi e rafforzare la fiducia degli stakeholder i quali pongono particolare attenzione al tema.

I soggetti interessati, sottolineano inoltre l'importanza del tema "Integrità, etica e anticorruzione" affinché ci sia trasparenza nell'implementazione dell'ecosistema azienda e per evitare fenomeni di corruzione.

### Individuazione dei temi materiali

A valle del processo di valutazione quantitativa e qualitativa descritto, sono stati identificati come materiali i seguenti temi:

- Efficienza energetica
- Emissioni in atmosfera
- Gestione dei rifiuti ed economia circolare
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Diritti umani, pari opportunità e benessere dei lavoratori
- Attività di formazione e crescita personale
- Integrità etica e anticorruzione
- Coinvolgimento della comunità e partnership con enti locali
- Logistica sostenibile
- Cybersecurity e sicurezza dati
- Customer care e qualità servizi

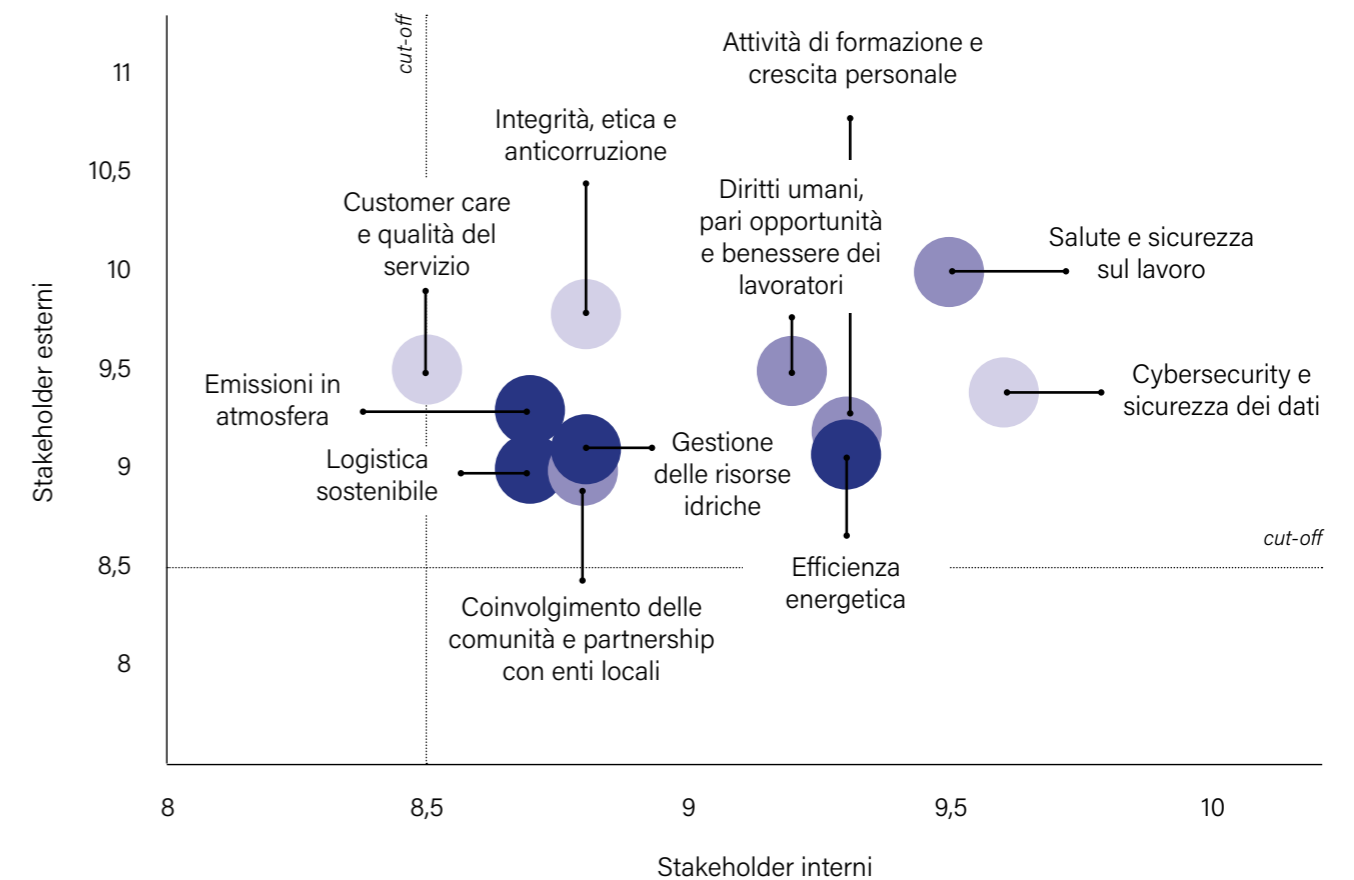
Gli indicatori che caratterizzano i temi sopra descritti saranno trattati all'interno dei successivi capitoli del presente documento.

### Matrice di materialità

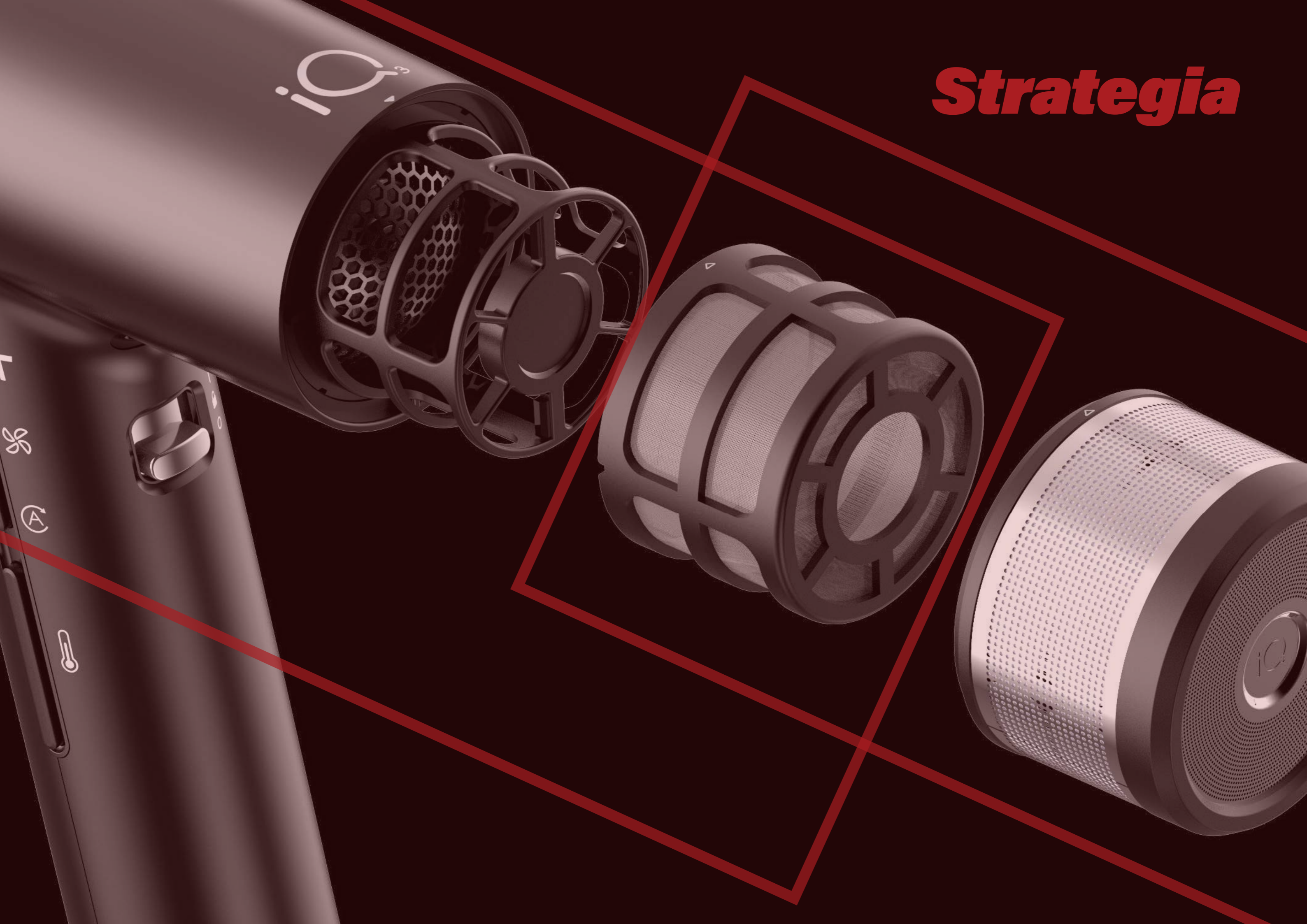
Un'analisi di materialità consente a un'organizzazione di decidere su quali questioni di sostenibilità concentrarsi e investire tempo, e di conseguenza predisporre una congrua strategia e pianificazione di investimenti sostenibili.

Di seguito la matrice di materialità che mostra i temi di materiali contrapponendo due dimensioni:

- Stakeholder esterni;
- Stakeholder interni.



***Strategia***



# Una missione aziendale

Il piano strategico di sostenibilità

Nel contesto di un mondo sempre più consapevole e impegnato verso la sostenibilità, la Società GA.MA si propone di delineare un piano strategico ambizioso e coinvolgente, mirato a integrare i principi fondamentali dell'Agenda 2030 definiti tramite i 17 Sustainable Development Goals (SDGs).

L'azienda riconosce la propria responsabilità nei confronti dell'ambiente, della società e delle generazioni future, ed è fermamente impegnata a trasformare la propria filosofia aziendale in azioni concrete che contribuiscano a un mondo più equo, sano e sostenibile. Questo piano strategico rappresenta l'impegno tangibile di GA.MA verso la creazione di valore condiviso, attraverso la promozione di pratiche produttive responsabili, la tutela delle risorse naturali, e l'adozione di politiche di lavoro etiche. L'ecosistema GA.MA è pronto a guidare il cambiamento positivo nel settore, dimostrando che la sostenibilità non è solo una scelta, ma una parte integrante della propria missione aziendale.

Dall'analisi dei Sustainable Development Goals e dall'analisi di materialità descritta in precedenza, si sono identificati i capisaldi del piano strategico di sostenibilità di GA.MA Tali capisaldi fanno riferimento ai seguenti SDGs:



I capisaldi per la strategia di GA.MA sono:

## Efficienza energetica

- Diagnosi energetica; attraverso un'analisi dettagliata dei consumi energetici, identificando aree di spreco e opportunità di ottimizzazione;
- Implementazione di un sistema di monitoraggio dei consumi energetici;
- Miglioramento degli edifici e degli uffici;
- Completamento sostituzione punti luce con illuminazione LED.

## Emissioni in atmosfera

- Iniziative di compensazione CO2 per ridurre l'impatto ambientale attraverso l'acquisto di veicoli aziendali ibridi.

## Gestione dei rifiuti ed economia circolare

- Implementazione programmi di riciclaggio e riduzione dell'uso di plastica negli uffici.

## Salute e sicurezza sul lavoro:

- Implementare del 10% il totale delle ore di formazione a corsi riguardanti la sicurezza sul lavoro (rif. DL 81/08);
- Interventi di miglioramento della sicurezza e segnalazione dei pericoli.

## Diritti umani/Pari opportunità e Lavoro etico:

- Flessibilità nell'orario lavorativo;
- Inserimento di nuovi benefit aziendali per i dipendenti e monitoraggio del grado di soddisfazione degli stessi;
- Promozione dell'attività fisica dei dipendenti;
- Implementazione Certificazione Parità di Genere.





**Attività di formazione e crescita personale:**

- Aumentare del 10% il numero di ore di formazione erogate ai dipendenti;
- Valutare l’inserimento di corsi di formazione specifici per alcune figure aziendali;
- Monitoraggio degli obiettivi personali di ciascun dipendente;
- Attività di recupero dei costi dei dipendenti aziendali.

**Integrità, etica e anticorruzione:**

- Introduzione del Modello 231;
- Implementazione di politiche di responsabilità sociale con politiche di trasparenza anticorruzione etica e condotta attraverso un Codice Etico;
- Politica di whistle-blowing e relativa formazione del personale in merito;
- Presentazione domanda per l’ottenimento del rating di legalità.

**Coinvolgimento delle comunità e partnership con enti locali**

- Rafforzare il legame di GA.MA e le comunità.

**Logistica sostenibile:**

- Aumentare la quantità di rifiuti riciclabili relativi all’imballaggio

**Cybersecurity e sicurezza dei dati**

- Miglioramento della tutela dei dati e formazione in merito.

**Customer care e qualità del servizio:**

- Aumento percentuale del campione di clienti intervistati per un feedback sull’esperienza con GA.MA.

Adottare questa strategia consentirà ad GA.MA di continuare a contribuire attivamente a diversi obiettivi di sviluppo sostenibile, creando un impatto positivo sull’ambiente, sulla società e sulla prosperità economica.

# Azioni concrete per la sostenibilità

Gli obiettivi strategici

OBIETTIVO	PROGETTO	TEMPISTICHE
<b>EFFICIENZA ENERGETICA</b>		
Diagnosi energetica	Rapporto di Diagnosi energetica ai sensi del D.L.G.S. 102/2014 e S.M.I.	A partire dal 2025/2026
Raccolta dati sui consumi energetici in tempo reale, al fine di individuare le inefficienze	Installazione di un sistema di monitoraggio dei consumi energetici e valutazione accesso a meccanismi incentivanti	A partire dal 2025/2026
Migliorare l’isolamento degli edifici e degli uffici	Opera di ammodernamento degli immobili per ridurre la necessità di riscaldamento/raffreddamento	In fase di realizzazione entro il 2026
Efficientamento energetico	Relamping: sostituzione punti luce con illuminazione LED	In fase di realizzazione entro il 2026
<b>EMISSIONI IN ATMOSFERA</b>		
Riduzione delle emissioni di CO <sub>2</sub> attraverso l’utilizzo di energia pulita certificata da fonti rinnovabili	Ottenimento Garanzia d’origine con il fornitore di energia elettrica (certificazione GO). Valutare l’acquisto di energia green per scaglioni	Dal 2025
Creare una flotta aziendale a basso impatto ambientale	Acquisto di veicoli aziendali ibridi/full electric per i dipendenti	Dal 2024
<b>GESTIONE DEI RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE</b>		
Implementare programmi di riciclaggio e riduzione dei rifiuti negli uffici	Uffici plastic “free”	A partire dal 2024

OBIETTIVO	PROGETTO	TEMPISTICHE
<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>		
Implementazione del 10% delle ore di formazione/informazione riguardanti la sicurezza sul lavoro (oltre quelli previsti da normativa rif. DL 81/08)	Redazione di un piano annuale di formazione	Dal 2025
Incentivare la segnalazione dei rischi/pericoli eventuali. Esempio: near miss	Apertura di un canale di comunicazione per segnalare i rischi tempestivamente (ad esempio: modulo online).	Entro il 2026
<b>DIRITTI UMANI PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE DEI LAVORATORI</b>		
Inserimento nuovi benefit aziendali per i dipendenti	Introduzione benefit aziendali in seguito a survey interne, mirate a capire quali sono le principali necessità/desideri dei dipendenti	Dal 2025
Rilevamento grado di soddisfazione interna	Dossier HR, indagine soddisfazione interna del personale, tramite interviste/questionari ai dipendenti	Rilevazione periodica ogni 2 anni, la prossima nel 2026
Promozione dell'attività fisica dei dipendenti	Offrire programmi di fitness aziendale, oppure incentivi per l'attività fisica, come sconti/convenzioni con palestre, centri di yoga, centri di pilates, piscine, ecc.	Entro 2026
Miglioramento dell'equilibrio vita privata - lavoro	Flessibilità nell'orario lavorativo in base alle possibilità e agli obiettivi di ciascun dipendente	Dal 2025
Implementazione della certificazione "parità di genere"	Certificazione "parità di genere" UNI/PdR 125:2022	Dal 2026



OBIETTIVO	PROGETTO	TEMPISTICHE
<b>ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E CRESCITA PERSONALE</b>		
Aumentare del 10% il numero di ore di formazione erogate a ciascun dipendente/prime linee	Implementazione di un piano formativo annuale dedicato ad argomenti ESG	Dal 2025
Monitoraggio degli obiettivi personali di ciascun dipendente e scambio di feedback con il management	Programmazione di uno o più incontri annuali tra il singolo dipendente e il suo responsabile. (performance review)	Entro il 2026
Attività di recupero dei costi dei dipendenti aziendali: miglioramento delle performance del personale che opera all'interno di un'azienda ed ha come obiettivo quello di supportare le aziende in tutti quegli aspetti che direttamente e indirettamente hanno un effetto su performance, soddisfazione e fidelizzazione della forza lavoro.	Ottimizzazione del costo del lavoro. <ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi del turnover.</li> <li>Redazione del budget del personale.</li> <li>Definizione KPI specifici.</li> </ul>	Entro il 2026
Implementare le ore totale di formazione dei dipendenti e migliorare la qualità della formazione in linea con i target annuali stabiliti dalla ISO 9001, il sistema di gestione della qualità	Corsi specifici finanziati da fondi interprofessionali o agevolazioni fiscali sulla tematica	Dal 2025
<b>INTEGRITÀ, ETICA E ANTICORRUZIONE</b>		
Garantire la conformità alle leggi locali e internazionali. Promuovere la trasparenza nelle attività aziendali	Valutazione implementazione Codice Etico	Dal 2025
Segnalare tempestivamente abusi e comportamenti scorretti sul luogo di lavoro	Apertura di un canale whistleblowing e relativa formazione del personale	Entro 2025
Introduzione modello 231	Rispetto di tutte le procedure del modello 231	Entro 2026
Adozione di comportamenti etici e trasparenti	Valutazione ottenimento del Rating di legalità (art.5 Decreto legge n 1/2012)	Dal 2025

OBIETTIVO	PROGETTO	TEMPISTICHE
<b>COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ E PARTNERSHIP CON ENTI LOCALI</b>		
Attivare partnership significative con enti del territorio.	Rinnovare accordi con comuni scuole, enti di formazione. (inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati)	Dal 2025
Rafforzare il legame di GA.MA con la comunità	Rinnovare sponsorizzazioni di eventi legati alla sostenibilità. Elencare i progetti rinnovati dal 2025 in poi	Dal 2025
<b>LOGISTICA SOSTENIBILE</b>		
Packaging sostenibile	Aumentare la quantità di rifiuti relativi all'imballaggio riciclabili o compostabili.	Dal 2025
Valutare ottenimento certificazione FSC	Effettuare analisi LCA dedicata al packaging	Dal 2025
Creare una flotta aziendale a basso impatto ambientale	Acquisto di veicoli aziendali ibridi (o, in alternativa, elettrici) per i dipendenti	Dal 2025
<b>CYBERSECURITY E SICUREZZA DEI DATI</b>		
Elevati standard di gestione della sicurezza delle informazioni	Ottenimento della certificazione ISO 27001	Dal 2026
Valutazione e tutela modelli/ disegni registrati su UIBM	Valutare possibilità di ottenere benefici fiscali da eventuali registrazioni/autodichiarazioni	Dal 2025
Miglioramento tutela dei dati	Corsi di formazione sui temi della protezione dei dati, sicurezza informatica, privacy e conformità al GDPR	Dal 2025
<b>CUSTOMER CARE E QUALITÀ DEL SERVIZIO</b>		
Aumentare il campione di intervistati per ottenere un feedback dai clienti sull'esperienza con GA.MA	Sottoporre ai clienti finali un sondaggio di gradimento tramite email o piattaforme online	Dal 2025
Implementazione di un sistema di CRM (customer relationship management)	CRM	Dal 2025

# Obiettivi per l'Agenda 2030

Sustainable Development Goals

Le tematiche descritte nel Piano strategico sono collegate ai seguenti SDGs:

### 3. Salute e benessere

3.9 Entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo.

3.d Rafforzare la capacità di tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo, per la prevenzione, la riduzione e la gestione dei rischi per la salute nazionale e globale.

### 5. Parità di Genere

5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

### 6. Acqua pulita e servizi igienico sanitario

6.3 Migliorare la qualità dell'acqua riducendo l'inquinamento, eliminando le pratiche di scarico non controllato e riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi, dimezzare la percentuale di acque reflue non trattate e aumentare sostanzialmente il riciclaggio e il riutilizzo sicuro a livello globale.

6.6 Entro il 2030, proteggere e ripristinare gli ecosistemi legati all'acqua, tra cui montagne, foreste, zone umide, fiumi, falde acquifere e laghi.



## **7. Energia pulita e accessibile**

7.2 Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale.

7.3 Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.

## **8. Lavoro dignitoso e Crescita economica**

8.4 Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i paesi sviluppati che prendono l'iniziativa.

## **10. Ridurre le disuguaglianze**

10.2 Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.

## **11. Città e comunità sostenibili**

11.4 Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo.

11.a Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale.

## **12. Consumo e produzione responsabili**

12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.

12.5 Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

## **13. Lotta contro il cambiamento climatico**

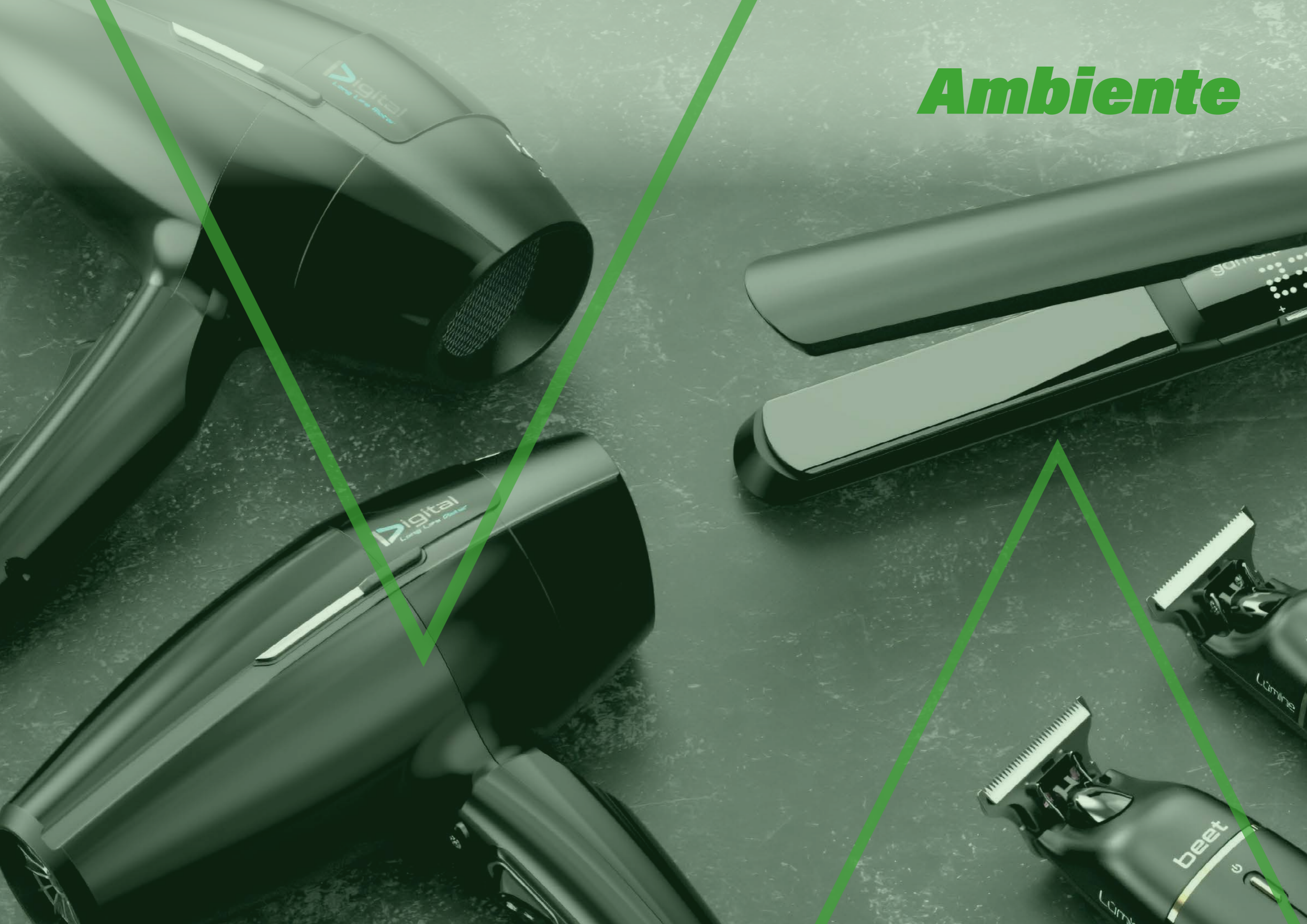
13.3 Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.

## **15. Vita sulla Terra**

15.9 Entro il 2030, integrare i valori di ecosistema e di biodiversità nella pianificazione nazionale e locale, nei processi di sviluppo, nelle strategie di riduzione della povertà e account nella contabilità.



# ***Ambiente***



# Energia pulita, riciclo, qualità

Responsabilità ambientale

*"Promuovere criteri di sostenibilità nella gestione della filiera produttiva e limitare l'impatto ambientale delle attività aziendali sono obiettivi che GA.MA sta sempre più perseguendo e attuando"*

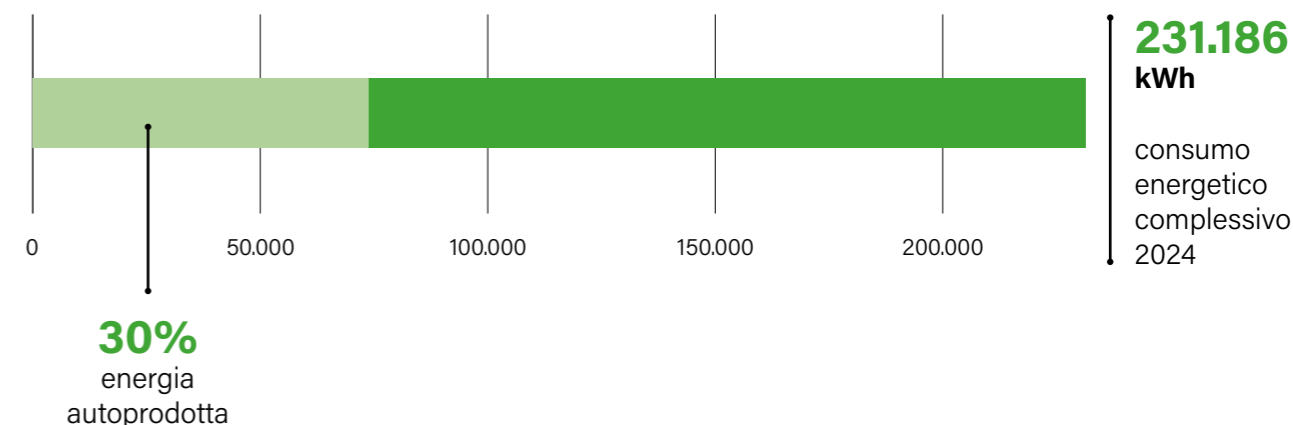
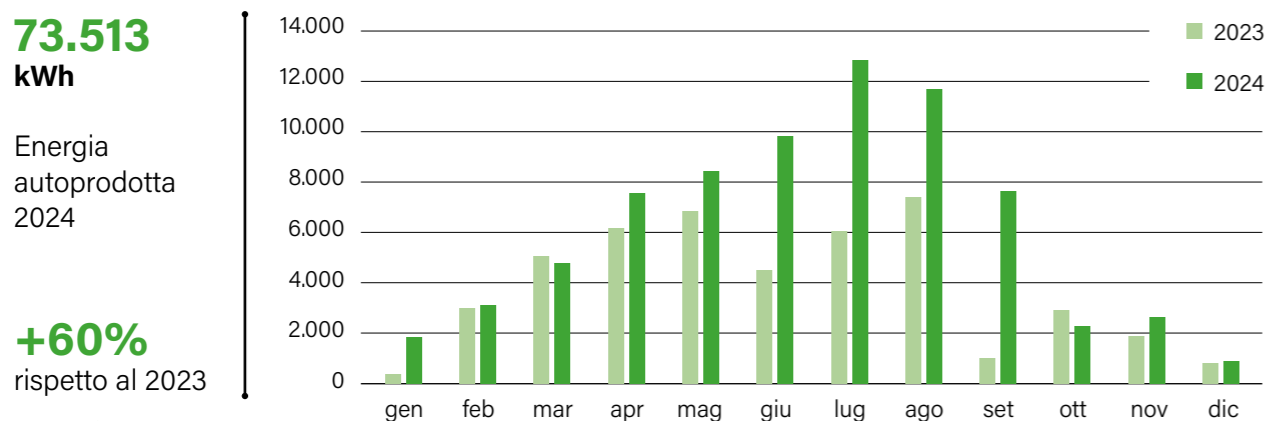
GA.MA dimostra un impegno costante nella promozione dello sviluppo sostenibile e nella conservazione del territorio, rispettando gli equilibri biologici dell'ecosistema in cui opera. Adottando una visione di produzione responsabile, l'azienda si impegna costantemente a promuovere pratiche produttive virtuose così da garantire un'armonia tra la propria attività e il territorio circostante. In questa ottica, GA.MA ha sviluppato progetti per attuare la visione olistica di sostenibilità.

## Consumi e produzione energetica

La gestione dell'energia rappresenta un ambito strategico per l'azienda, non solo in termini di efficienza operativa, ma anche per il suo impatto ambientale e per il ruolo che ricopre nella transizione verso modelli produttivi più sostenibili. Per questo motivo, il monitoraggio dei consumi e della produzione di energia rappresenta una pratica consolidata, finalizzata a garantire trasparenza, controllo e ottimizzazione dei processi.

GA.MA è dotata di un impianto fotovoltaico che contribuisce attivamente alla produzione di energia da fonte rinnovabile, integrandosi nella più ampia strategia di sostenibilità ambientale. Nel quadro delle azioni volte alla riduzione dell'impatto ambientale e all'incremento dell'efficienza energetica, il ricorso all'energia solare rappresenta una leva strategica nella transizione verso un modello energetico più sostenibile, contribuendo in modo diretto alla diminuzione delle emissioni e al rafforzamento dell'autonomia energetica.

L'azienda monitora regolarmente la produzione del proprio impianto fotovoltaico, tracciandone l'andamento mensile. Di seguito si riportano i risultati complessivi registrati negli ultimi due anni.



Nel 2024 l'azienda ha prodotto 73.513 kWh di energia da fonte fotovoltaica, registrando un incremento del 60% ca. rispetto al 2023 (46.210 kWh).

Nell'anno, il consumo energetico complessivo dell'azienda è stato pari a 231.186 kWh, un fabbisogno sostenuto in parte attraverso fonti interne. L'energia autoprodotta ha infatti coperto una quota significativa dei consumi, contribuendo per circa il 30% al totale annuo.

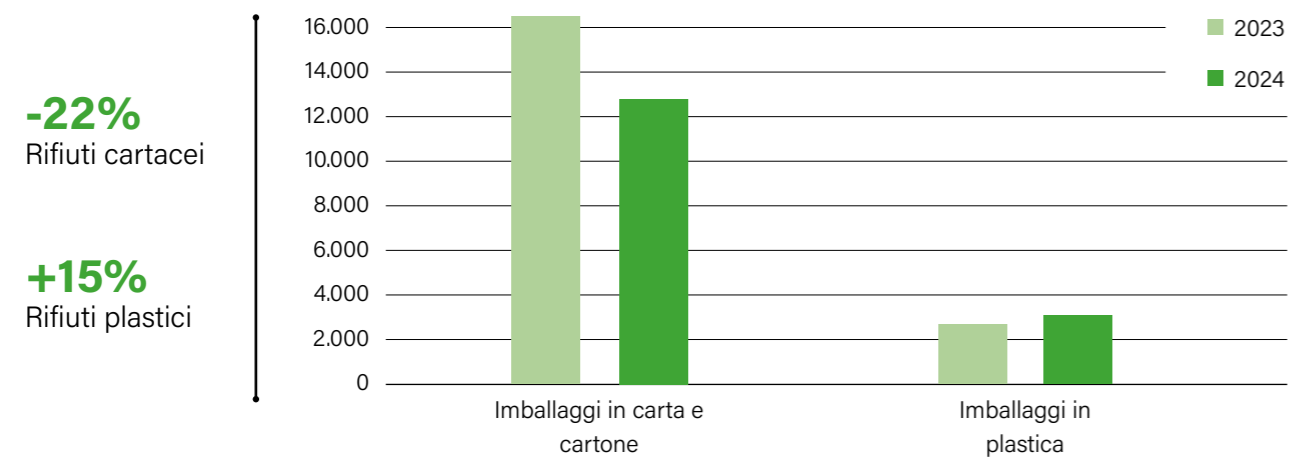
Questo risultato riflette l'impegno costante dell'azienda nel potenziamento delle fonti rinnovabili e rappresenta un passo concreto nel percorso verso la decarbonizzazione, questo si inserisce in una strategia più ampia, che mira a integrare progressivamente criteri ambientali nella gestione aziendale, promuovendo l'uso razionale delle risorse, la riduzione delle emissioni e l'adozione di tecnologie a basso impatto.

## Gestione dei rifiuti

Nel quadro del proprio impegno ambientale, l'azienda monitora costantemente le quantità di rifiuti generate dalle attività produttive, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e promuovere una gestione responsabile delle risorse. La rilevazione e l'analisi dei dati relativi ai rifiuti prodotti rappresentano un passaggio fondamentale per identificare aree di miglioramento, favorire il riciclo e lo smaltimento corretto, e orientare progressivamente l'organizzazione verso modelli di economia circolare. Di seguito si riportano le quantità complessive di rifiuti generate nell'anno di riferimento con distinzione per codice di rifiuto.

CODICE RIFIUTO	DESCRIZIONE	CODICE RECUPERO	U.D.M.	2023	2024
15.01.01	Imballaggi in carta e cartone	R03	Kg	16620	12960
15.01.02	Imballaggi in plastica	R13	Kg	2640	3040
16.02.14	Apparecchiature fuori uso	R13	Kg	N.A	6592
20.01.35	Apparecchiature fuori uso contenenti merci pericolose	R13	Kg	N.A	148

I dati riferiti agli anni 2023 e 2024 evidenziano una generale riduzione dei rifiuti cartacei, a fronte di un lieve aumento di quelli in plastica.



L'azienda adotta pratiche di gestione dei rifiuti orientate al recupero, in linea con i principi dell'economia circolare. I flussi generati dalle attività produttive vengono tracciati e avviati a operazioni di recupero, prevalentemente attraverso i codici R03 (riciclo/recupero delle sostanze organiche) e R13 (messa in riserva preliminare per successivo recupero). Questo approccio consente di minimizzare l'impatto ambientale e promuovere un uso più efficiente delle risorse.

Questo conferma l'attenzione dell'azienda verso un miglioramento continuo nella gestione ambientale, attraverso il monitoraggio costante, la tracciabilità dei rifiuti e l'adozione di soluzioni di smaltimento e recupero efficienti e sostenibili.

### **Politica aziendale per qualità e ambiente**

Nel quadro di una crescente attenzione verso la sostenibilità e la qualità dei propri processi, l'azienda ha definito una politica ambientale orientata alla responsabilità, alla prevenzione degli impatti e al miglioramento continuo. Tale approccio si traduce in azioni concrete volte a garantire il rispetto della normativa vigente, l'uso consapevole delle risorse e la progressiva adozione di pratiche più efficienti e sostenibili. In questa prospettiva, l'azienda ha avviato un percorso strutturato per l'ottenimento della certificazione ISO 9001, come ulteriore strumento per rafforzare la governance interna, promuovere la qualità e assicurare la coerenza tra obiettivi ambientali e strategia aziendale. L'integrazione tra attenzione ambientale e cultura della qualità rappresenta per l'organizzazione un passaggio fondamentale verso una gestione più consapevole, trasparente e orientata al lungo termine.



***Personne***



# Il capitale umano di GA.MA

Le persone

GA.MA si impegna costantemente a promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa che valorizza la diversità, favorisce l'equità e sostiene l'inclusione. In questo contesto, l'organizzazione garantisce il rispetto e la salvaguardia dell'integrità morale, culturale e professionale dei suoi membri, conformandosi alle leggi sul lavoro.

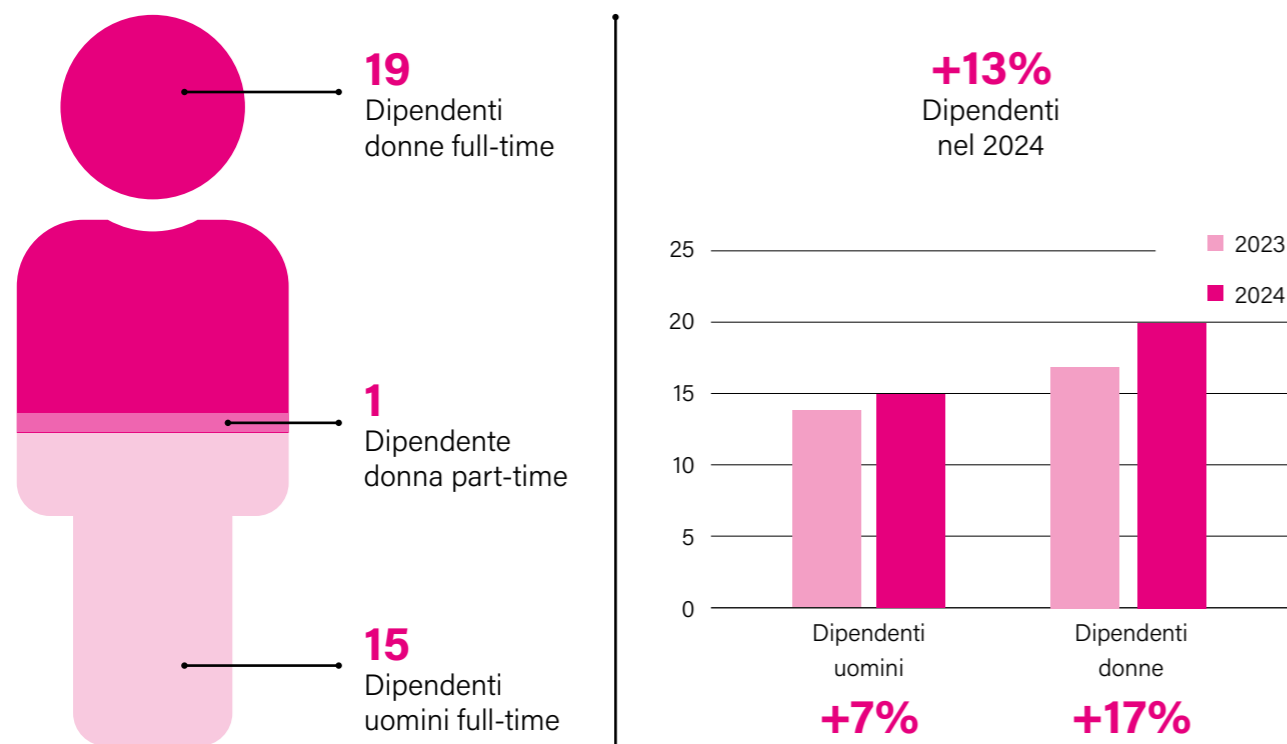
## L'organico

All'interno di un'organizzazione, è fondamentale comprendere la composizione del personale dipendente, sia in termini numerici che in relazione alla parità di genere. Tale analisi fornisce una visione chiara della diversità all'interno del contesto lavorativo e rappresenta un passo importante verso l'equità e l'inclusione.

Nello specifico, l'organizzazione conta 35 dipendenti, suddivisi in 15 dipendenti di sesso maschile e 20 dipendenti di sesso femminile.

Inoltre, si può osservare una importante stabilità del personale; infatti, su 35 lavoratori solo uno è assunto part-time.

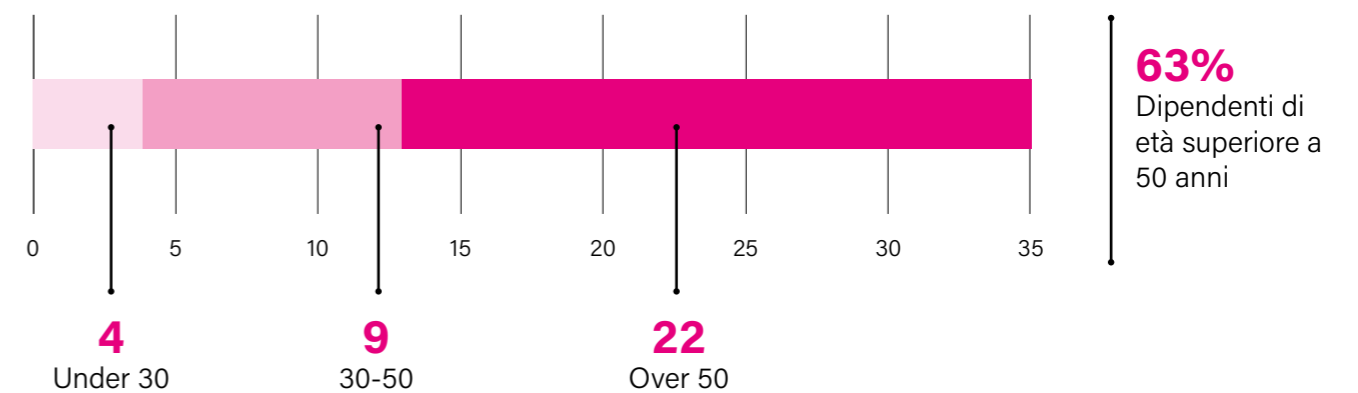
La quasi totalità dei lavoratori è assunta a tempo indeterminato (31), mentre risulta che tre dipendenti siano assunti a termine.



Nel passaggio dal 2023 al 2024, la composizione del personale aziendale ha conosciuto una lieve ma significativa trasformazione. Il numero complessivo di dipendenti è cresciuto, passando da 31 a 35 unità, con un contributo maggiore da parte della componente femminile, che è aumentata di tre unità, contro una sola in più tra gli uomini. Una crescita che, seppur contenuta, conferma una tendenza all'equilibrio e alla valorizzazione della diversità di genere all'interno dell'organizzazione.

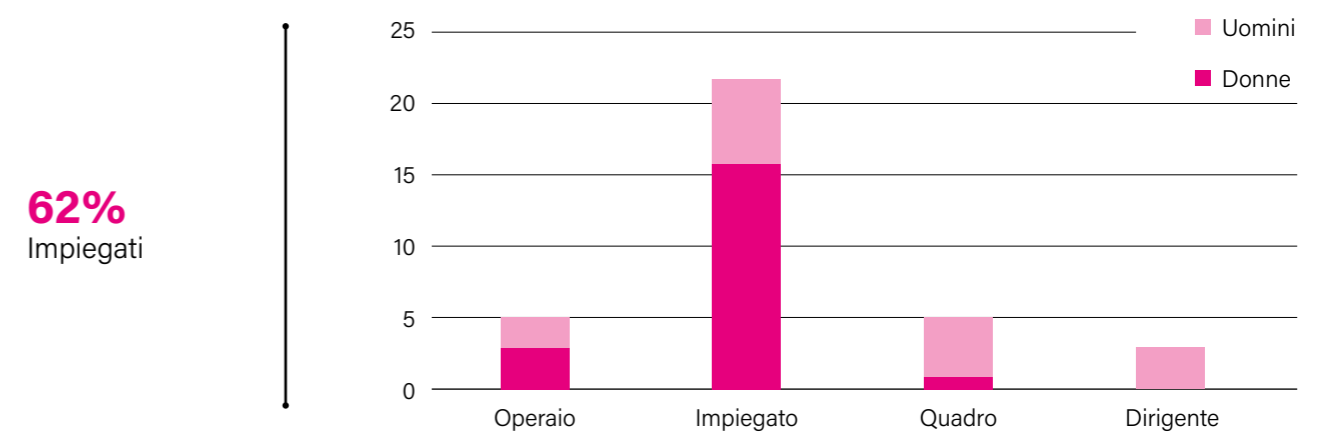
Dal punto di vista contrattuale invece, il 2023 era caratterizzato da una totale adesione alla formula full-time. Nel 2024, pur rimanendo prevalente il contratto a tempo pieno, è stato introdotto un contratto part-time, assegnato a una dipendente donna, a testimonianza di una graduale apertura verso forme di flessibilità occupazionale.

Continuando l'analisi della composizione dell'organico aziendale, un altro elemento rilevante è rappresentato dall'età media dei dipendenti, che si colloca nella fascia superiore ai 50 anni, come si evince dal grafico seguente.



L'analisi delle qualifiche INPS all'interno dell'organico aziendale evidenzia una netta prevalenza della qualifica di "impiegato", che riguarda circa il 62% del personale complessivo. Di questi, ben 16 sono donne, a fronte di 6 uomini, a conferma di una forte presenza femminile nelle funzioni amministrative e gestionali dell'organizzazione.

La distribuzione delle restanti qualifiche mostra un'articolazione equilibrata: 5 dipendenti ricoprono il ruolo di operaio, 5 quello di quadro, e 3 sono inquadrati come dirigenti, tutti di genere maschile.



È tuttavia importante sottolineare che due donne, pur non rientrando formalmente nelle qualifiche dirigenziali, ricoprono posizioni aziendali di rilievo con funzioni di responsabilità. Questo dato, sebbene ancora parziale, indica un progressivo percorso di valorizzazione delle competenze femminili anche in ruoli apicali.

Sulla base dei dati retributivi rilevati nel 2024, emerge che in G.A.M.A lo stipendio medio delle donne risulta inferiore di circa il 25% rispetto a quello dei colleghi uomini (esclusi i dirigenti). Sebbene esista un divario, il confronto con i dati del 2023 – in cui la differenza salariale si attestava intorno al 36% – evidenzia un'evoluzione positiva verso una maggiore equità retributiva di genere.

La riduzione del gender pay gap in un solo anno rappresenta un segnale incoraggiante dell'impegno aziendale per una valorizzazione più equa delle professionalità

### Formazione e sviluppo personale

L'azienda si impegna attivamente nella formazione dei dipendenti, nel pieno rispetto di tutti gli obblighi previsti dalla normativa nazionale.

A tale scopo G.A.M.A adotta un piano di formazione e addestramento per i propri dipendenti, che prevede lo svolgimento dei seguenti corsi:

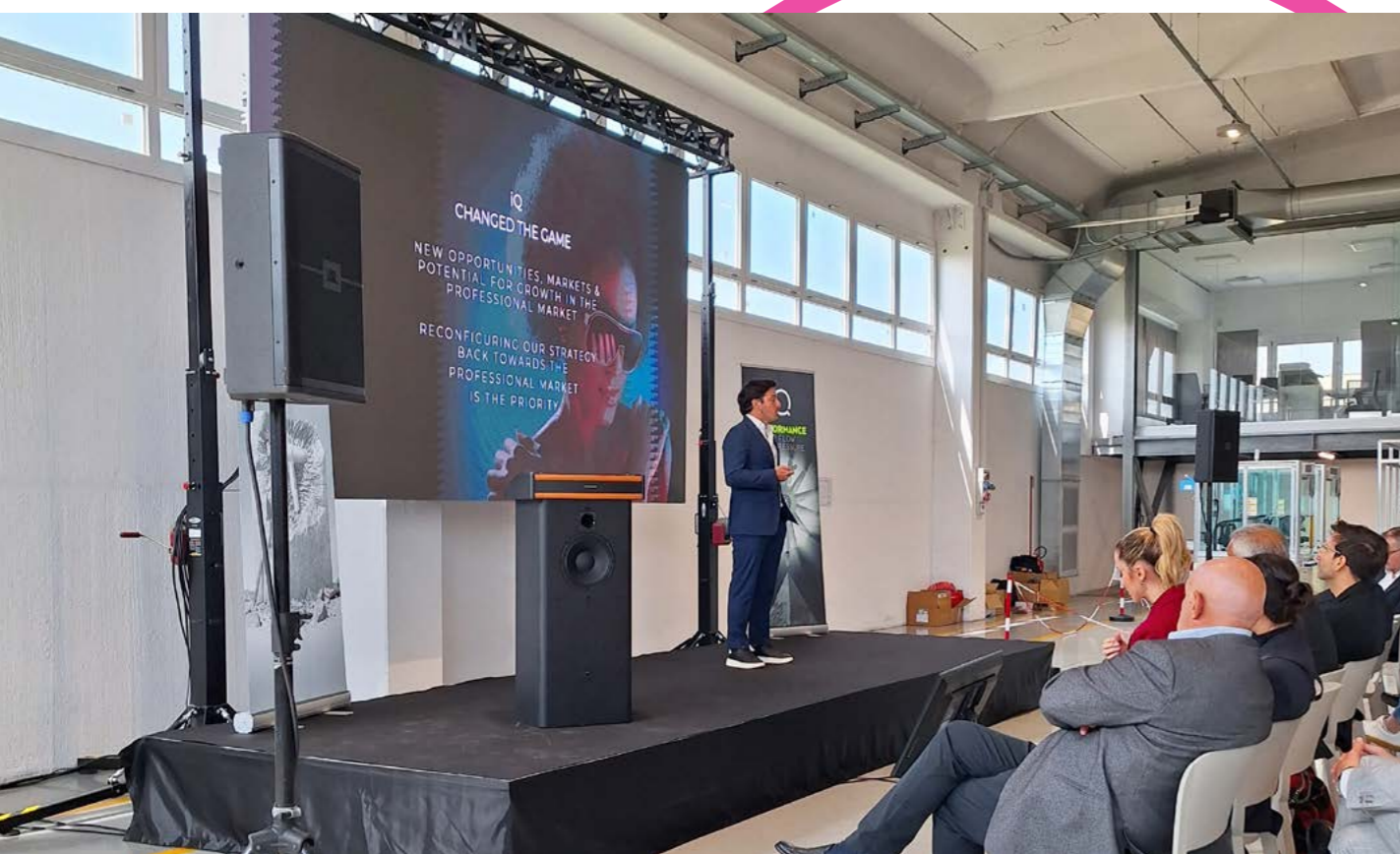
- Stato Patrimoniale Bilancio Base
- Stato Patrimoniale Bilancio Avanzato
- Corso Inglese
- Conto Economico Stato Patrimoniale Consolidato
- Formazione interna Conto Economico

**87**

Ore di formazione erogate

Nel corso dell'anno sono state erogate 87 ore di formazione, a conferma dell'attenzione costante dell'azienda verso la crescita professionale. I percorsi formativi hanno riguardato principalmente tematiche di carattere amministrativo-contabile, con focus specifici sul bilancio d'esercizio, e corsi di lingua inglese finalizzati al potenziamento delle competenze comunicative in contesti internazionali. Attraverso questi interventi, l'azienda intende promuovere un ambiente di lavoro dinamico, capace di valorizzare il know-how interno e di rispondere con efficacia alle esigenze di aggiornamento continuo richieste dal mercato.

Nel corso dell'anno inoltre, l'azienda ha aderito a un progetto di alternanza scuola-lavoro, accogliendo studenti provenienti da istituti scolastici del territorio. L'iniziativa ha offerto ai partecipanti l'opportunità di confrontarsi con il mondo professionale e acquisire competenze trasversali utili al loro percorso formativo. Il progetto si inserisce nell'impegno dell'azienda a favore della formazione dei giovani e del rafforzamento del legame con la comunità locale.



### Eventi e sponsorizzazioni

Le attività di sponsorizzazione rappresentano per l'azienda uno strumento concreto di supporto al tessuto sociale, culturale e sportivo del territorio. Attraverso il sostegno a iniziative locali, eventi e progetti di valore, l'azienda intende rafforzare il proprio legame con la comunità, contribuendo alla promozione di occasioni di aggregazione, inclusione e crescita condivisa. Tale impegno si inserisce all'interno di una visione più ampia di responsabilità sociale d'impresa, che riconosce nel dialogo con gli stakeholder locali un elemento chiave per lo sviluppo sostenibile.

Di seguito sono riportati alcuni degli eventi e associazioni con cui l'azienda ha deciso di collaborare.

#### Accordo Indiana Production S.P.A.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha sostenuto un progetto di produzione cinematografica attraverso la cessione a titolo gratuito di materiale tecnico.

#### Fondazione Policlinico Sant'orsola - Onlus

Progetto "L'acqua e le rose – doniamo bellezza alle mamme"; primo centro per il benessere dei pazienti all'interno di un ospedale in Italia. Il progetto accoglie i/le pazienti ricoverati/e al policlinico, ma anche le mamme e i papà che assistono i piccoli pazienti ricoverati, in un percorso di cura pediatrico, donando loro la possibilità di prendersi un momento di cura di sé.

#### Società A.S.D. Veni Basket

Nel corso dell'anno, l'azienda ha supportato la società, confermando il proprio impegno nella promozione di iniziative che favoriscono il benessere, l'inclusione e la coesione sociale all'interno della comunità.

#### Venice4Sea S.A.S.

G.A.M.A ha supportato le iniziative di Venice4Sea S.A.S. nell'ambito del campionato italiano e mondiale del pilota Darai Nicolò della categoria corsa O125 per l'anno agonistico 2024.

#### Comune di Gossolengo (PC)

Rapporto di sponsorizzazione con il Comune.

#### Istituto Superiore di Istruzione Industriale "G. Marconi"

Nel corso dell'anno l'azienda ha aderito a un progetto di alternanza scuola-lavoro, accogliendo studenti provenienti da istituti scolastici del territorio. L'iniziativa ha offerto ai partecipanti l'opportunità di confrontarsi con il mondo professionale e acquisire competenze trasversali utili al loro percorso formativo. Il progetto si inserisce nell'impegno dell'azienda a favore della formazione dei giovani e del rafforzamento del legame con la comunità locale.

### **Premi GA.MA**

Nel corso degli anni l'azienda ha ricevuto alcuni riconoscimenti che testimoniano l'impegno costante verso la qualità, l'innovazione e la sostenibilità. Tali premi rappresentano un importante stimolo a proseguire lungo un percorso di crescita responsabile, rafforzando la reputazione aziendale e il valore condiviso con stakeholder e comunità.

### **COSMOPROF ITALIA**

Nel 2022 Categoria Hair product – Strategic Partner Beautystreams

### **PREMIO INDUSTRIA FELIX**

Nel 2023 premio miglior impresa del settore sistema casa e a vocazione internazionale per performance gestionale e affidabilità finanziaria Cerved.

### **CLASS EDITORE**

Premio 100 top products 2024 al Milano Festival per gli anni 2022, 2023 e 2024

### **ALLURE**

Premio Best of Beauty Allure per IQ 3 Perfetto nel 2024

### **ELLE AWARD**

Nel 2024 Premio innovation, technology and gadget per IQ2



### **Benefit aziendali**

L'azienda promuove una cultura del benessere attraverso l'adozione di strumenti di welfare e benefit volti a migliorare la qualità della vita lavorativa. Tali iniziative contribuiscono a rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione e l'equilibrio tra vita professionale e personale.

Nel 2024 tra l'azienda e la categoria di dipendenti aventi la qualifica di quadri dirigenti viene siglato un accordo di welfare.

Viene offerta la possibilità ai dipendenti di usufruire di un rimborso spese fruibile in due casistiche:

1. Rimborso spese per la fruizione, da parte dei familiari di servizi di educazione, istruzione (rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo, trasporto scolastico), borse studio, servizi di baby sitting.
2. Rimborso spese per servizi di assistenza rivolta ai familiari anziani non autosufficienti.



# ***Governance***



# Una gestione attenta e trasparente

La governance

GA.MA riconosce che l'autorevolezza di un'azienda non si misura soltanto attraverso la competenza dei propri collaboratori o la qualità dei prodotti offerti, ma anche nella capacità di ascoltare e rispondere alle esigenze della comunità. Per questo, l'azienda persegue l'eccellenza nel mercato integrando i principi dello sviluppo sostenibile, con particolare attenzione alla tutela dell'ambiente, alla sicurezza delle persone e all'adozione di comportamenti etici e responsabili. Un impegno che si traduce nella creazione di valore condiviso per dipendenti, clienti e per la collettività nel suo insieme.

GA.MA attribuisce grande valore al lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza come elementi fondamentali per il conseguimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali. Si sottolinea, inoltre, che la società si impegna fermamente a condurre tutte le sue attività in modo etico, in linea con il principio sancito dall'articolo 41 della Costituzione, secondo il quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".

## Composizione della governance aziendale

La governance dell'azienda è strutturata in modo da garantire chiarezza nelle responsabilità decisionali e operatività efficiente. La guida strategica è affidata a un amministratore unico, che rappresenta anche il titolare effettivo dell'impresa e al quale competono le principali decisioni aziendali. Per la gestione dell'operatività ordinaria sono state conferite deleghe a figure interne designate con specifici poteri di firma, al fine di assicurare continuità e tempestività nei processi decisionali.

In linea con una gestione improntata all'equilibrio e alla trasparenza, l'amministratore unico non percepisce compenso. Le retribuzioni delle figure manageriali sono regolate da contratti conformi ai parametri del contratto collettivo nazionale di riferimento e si collocano in linea con le medie nazionali di settore.

## Valutazione dei rischi da stress

Nel rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'azienda ha provveduto a effettuare l'analisi e la valutazione dello stress lavoro-correlato, con l'obiettivo di individuare eventuali fattori di rischio e promuovere un ambiente lavorativo sano ed equilibrato. L'attività è stata condotta secondo criteri oggettivi e condivisi sia nella sede di Gossolengo che nella sede di San Pietro in Casale, coinvolgendo le diverse funzioni aziendali e prevedendo un aggiornamento periodico delle valutazioni. Tale impegno riflette l'attenzione costante dell'azienda al benessere psico-fisico delle proprie persone e alla prevenzione di situazioni potenzialmente critiche.

Per una valutazione preliminare sono previste liste di controllo o check - list che garantiscono una raccolta sistematica degli elementi oggettivi di rischio, potenziali indicatori di situazioni di SLC (Stress Lavoro - Correlato).

Gli strumenti utilizzati per la valutazione approfondita sono questionari utili a garantire un coinvolgimento diretto dei dipendenti in grado di esplorare l'organizzazione del lavoro, così come viene percepita dai lavoratori, e il livello di benessere/malessere dei lavoratori stessi.

Per GA.MA l'analisi degli indicatori non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che possono correlare la presenza di stress al lavoro.

Il documento verrà aggiornato con cadenza biennale e comunque ogni qualvolta sia introdotto un mutamento significativo ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

## Verso un sistema di governance sostenibile

Nel quadro dell'evoluzione del proprio assetto organizzativo e della progressiva integrazione dei principi ESG nei processi decisionali, l'azienda ha scelto di avviare un percorso di rafforzamento della propria strategia di governance, attraverso l'introduzione di due strumenti fondamentali: un canale di segnalazione (whistleblowing) e un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Questa scelta nasce dalla consapevolezza che la sostenibilità non riguarda soltanto gli impatti ambientali e sociali, ma si fonda anche - e soprattutto - sulla trasparenza, sull'integrità e sulla capacità dell'impresa di prevenire e gestire i rischi in modo strutturato e responsabile.

Il canale di whistleblowing, attualmente in fase di definizione, sarà concepito come uno strumento accessibile, sicuro e confidenziale, pensato per permettere a dipendenti, collaboratori e altri stakeholder di segnalare comportamenti illeciti o situazioni potenzialmente lesive del corretto funzionamento aziendale. Non si tratta soltanto di un adempimento normativo, ma di un presidio culturale: promuovere la libertà di parola, tutelare chi segnala in buona fede, accogliere il dissenso costruttivo sono elementi centrali per costruire una cultura della legalità che sia condivisa e vissuta, non soltanto dichiarata.

Parallelamente, l'adozione del Modello 231 rappresenta un passo decisivo verso una governance più consapevole e orientata alla prevenzione. Il Decreto Legislativo 231/2001 introduce la responsabilità amministrativa degli enti per reati commessi da soggetti che operano in nome o per conto dell'azienda: dotarsi di un modello organizzativo conforme significa, da un lato, mappare e gestire i principali rischi di reato, e dall'altro istituire un insieme coerente di regole, procedure, controlli e organi di vigilanza che rafforzino la tenuta etica dell'organizzazione.

Queste iniziative si inseriscono in una visione più ampia, che intende fare della responsabilità una leva di crescita e non un mero adempimento. Un'impresa che sceglie di guardare oltre l'immediato, che si dota di strumenti di autodisciplina e che riconosce il valore della trasparenza come condizione per il dialogo con i propri stakeholder, costruisce nel tempo un capitale reputazionale solido, e pone le basi per uno sviluppo realmente sostenibile, equo e duraturo.



# Allegati



# Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità è stato elaborato con l'obiettivo di presentare in modo trasparente le performance ambientali, sociali ed economiche dell'organizzazione e di rafforzare il dialogo con i propri stakeholder. La redazione si è basata sui principali standard di riferimento, in particolare sugli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) previsti dalla Direttiva CSRD, integrati, ove opportuno, con i GRI Standards, al fine di garantire coerenza e comparabilità alle informazioni riportate.

Il documento si riferisce all'anno 2024 e raccoglie i dati e le informazioni relative alle attività svolte nel corso dell'esercizio. La raccolta dei dati è avvenuta grazie alla collaborazione di un team ESG dedicato, che ha supportato il processo di verifica e di consolidamento delle informazioni.

Essendo il primo Bilancio di Sostenibilità pubblicato dall'organizzazione, il documento assume un valore introduttivo e costitutivo: segna l'avvio di un percorso di rendicontazione strutturata e rappresenta una base di partenza per rafforzare, negli anni a venire, l'integrazione della sostenibilità all'interno delle strategie e delle pratiche aziendali.

# Indice dei contenuti GRI / ESRS

## Dichiarazione d'uso

GA.MA ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI/ESRS per il periodo 2024

## Utilizzo GRI

GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

## Utilizzo ESRS

ESRS 1 – ESRS 2

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
GRI 2 – informative generali versione 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	Pagina 12	ESRS 1 ESRS 2	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pagina 11	ESRS 1 ESRS 2	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	2024	ESRS 1	
	2-4 Restatements delle informazioni		ESRS 2	N.A.
	2-5 Assurance esterna		ESRS 2 ESRS 3	N.A.
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pagina 16	ESRS 2	
	2-7 Dipendenti	Pagina 48	ESRS 2 ESRS S1 (ESRS S1-6)	
	2-8 lavoratori non dipendenti		ESRS S1 (ESRS S1-7)	N.A.
	2-9 struttura e composizione della governance	Pagina 12	ESRS 2 (GOV 1) ESRS G1	

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo		ESRS 1	N.A.
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Pagina 12	ESRS 1	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione del gestore degli impatti	Pagina 56	ESRS 2 (GOV 1, GOV 2) ESRS G1	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Pagina 56	ESRS 2 (GOV 1, GOV 2) ESRS G1 (ESRS G1-3)	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pagina 56	ESRS 2 (GOV 5)	
	2-15 Conflitti di interesse		ESRS 1	N.A.
	2-16 Comunicazione delle criticità		ESRS 1 ESRS 2 (GOV 2) ESRS G1 (ESRS G1-1, G1-3)	N.A.
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo		ESRS 2 (GOV 1)	N.A.
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo		ESRS 1	N.A.
	2-19 Politiche retributive		ESRS 2 (GOV 3) ESRS E1	N.A.
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione		ESRS 2 (GOV 3)	N.A.
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale		ESRS S1 (ESRS S1-16)	N.A.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pagina 30	ESRS 2	

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
	2-23 Impegni assunti in termini di policy	Pagina 20	ESRS 2 (GOV 4) ESRS S1 (S1-1) ESRS S2 (S2 -1) ESRS S3 (S3-1) ESRS S4 (S4-1) ESRS G1 (G1-1)	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy		ESRS 2 (GOV 2) ESRS S1 (S1-4) ESRS S2 (S2-4) ESRS S3 (S3-4) ESRS S4 (S4-4) ESRS G1 (G1-1)	N.A.
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Pagina 33	ESRS S1 (S1-1) ESRS S2 (S2-1) ESRS S3 (S3-1) ESRS S4 (S4-1)	
	2-26 Conformità a leggi e regolamenti	Pagina 30	ESRS S1 (S1-3) ESRS S2 (S2-3) ESRS S3 (S3-3) ESRS S4 (S4-3) ESRS G1 (G1-1)	
	2-27 Conformità con leggi e regolamenti	Pagina 30	ESRS 2 ESRS E2 (E2-4) ESRS S1 (S1-17) ESRS G1 (G1-4)	
	2-28 Adesione ad associazioni		ESRS 1	N.A.
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		ESRS 2 ESRS S1 (S1-1, S1-2) ESRS S2 (S2-1, S2-2) ESRS S3 (S3-1, S3-2) ESRS S4 (S4-1, S4-2)	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva		ESRS S1 (S1-8)	N.A.
GRI 3 - Temi materiali - 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Pagina 24	ESRS 2	
GRI 3 - Temi materiali - 2021	3-2 Lista dei temi materiali	Pagina 21	ESRS 2	

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
GRI 3 - Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Pagina 27	ESRS 2 ESRS S1 (S1-2, S1-4, S1-5) ESRS S2 (S2-2, S2-4, S2-5) ESRS S3 (S3-2, S3-4, S4-5) ESRS S4 (S4-2, S4-4, S4-5)	
GRI 201: Performance economiche 2016	201 – 1 Valore economico diretto generato e distribuito		ESRS 1	N.A.
	201 – 2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico		ESRS 2 ESRS E1 (E1-3, E1-9)	N.A.
	201 – 3 Obbligazioni per piani a benefici definiti e altri piano pensionistici		ESRS 1	N.A.
	201 – 4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo		ESRS 1	N.A.
GRI 202: Presenza nel mercato 2016	201 – 1 Rapporto tra il salario iniziale standard per genere e il salario minimo locale		ESRS S1 (S1-10)	N.A.
	202 – 2 Percentuale del management senior assunto dalla comunità locale		ESRS 1	N.A.
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203 – 1 Investimenti in infrastrutture e servizi finanziati		ESRS 1	N.A.
	203 – 2 Impatto economico significativo indiretto		ESRS S1 (S1-4) ESRS S2 (S2-4) ESRS S3 (S3-4)	N.A.
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204 – 1 Proporzioni delle spese destinate a fornitori locale		ESRS 1	N.A.
GRI 205: Anticorruzione	205 – 1 Operazioni esaminate per i rischi legati alla corruzione		ESRS G1 (G1-3)	N.A.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
	205 – 2 Comunicazione e formazione sulle politiche e procedure anticorruzione		ESRS G1 (G1-3)	N.A.
	205 – 3 Casi confermati di corruzione e azioni intraprese		ESRS G1 (G1-4)	N.A.
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206 – 1 Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, violazioni della normativa anti-trust e pratiche monopolistiche		ESRS 1	N.A.
GRI 207: Tax 2019	207 – 1 Approccio alla fiscalità		ESRS 1	N.A.
	207 – 2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio fiscale		ESRS 1	N.A.
	207 – 3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle criticità relative alla fiscalità		ESRS 1	N.A.
	207 – 4 Rendicontazione country by country		ESRS 1	N.A.
GRI 301: Materiali	301 – 1 Materiali utilizzati per peso e volume	Pagina 16	ESRS E5 (E5-4)	
	301 – 2 Materiali riciclati utilizzati come input	Pagina 16	ESRS E5 (E5-4)	
	301 – 3 Prodotti recuperati e relativi imballaggi	Pagina 43	ESRS 1	
GRI 302: Energia 2016	302 – 1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Pagina 42	ESRS E1 (E1-5)	
	302 – 2 Energia consumata al di fuori dell'organizzazione		ESRS 1	N.A.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
	302 – 3 Intensità energetica	Pagina 42	ESRS E1 (E1-5)	
	302 – 4 Riduzione del consumo di energia	Pagina 42	ESRS 1	
	302 – 5 Riduzione del fabbisogno energetico per realizzare prodotti/ servizi	Pagina 43	ESRS 1	
GRI 303: Acque e affluenti 2018	303 – 1 Interazioni con l'acqua in quanto risorsa condivisa		ESRS 2 ESRS E3 (E3-2)	N.A.
	303 – 2 Gestione degli impatti legati allo scarico delle acque		ESRS E2 (E2-3)	N.A.
	303 – 3 Prelievo idrico		ESRS 1	N.A.
	303 – 4 Scarico idrico		ESRS 1	N.A.
	303 – 5 Consumo di acqua		ESRS E3 (E3-4)	N.A.
GRI 304: Biodiversità 2016	304 – 1 Siti operativi di proprietà, in affitto o situati vicino ad aree protette o ad aree ad alto valore di biodiversità (al di fuori delle aree protette)		ESRS E4	N.A.
	304 – 2 Impatto significativo delle attività, dei prodotti, dei servizi sulla biodiversità		ESRS E4 (E4-5)	N.A.
	304 – 3 Habitat protetti o ripristinati		ESRS E4 (E4-3, E4-4)	N.A.
	304 – 4 Specie presenti nella lista rossa IUCN e specie inserite in elenchi nazionali di conservazione con habitat situati in aree interessate dalle operazioni		ESRS E4 (E4-5)	N.A.
GRI 305: Emissioni 2016	305 – 1 Emissioni dirette GHG (scope 1)		ESRS E1 (E1-4, E1-6)	N.A.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
	305 – 2 Emissioni indirette GHG (scope 2)		ESRS E1 (E1-4, E1-6)	N.A.
	305 – 3 Altre emissioni indirette (scope 3 )		ESRS E1 (E1-4, E1-6)	N.A.
	305 – 4 Intensità delle emissioni		ESRS E1 (E1-6)	N.A.
	305- 5 Riduzione di emissioni GHG		ESRS E1 (E1-3, E1-4, E1-7)	N.A.
	305-6 Emissioni (ODS)		ESRS 1	N.A.
	305-7 Emissioni di ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo ( SOx) e altre emissioni significanti		ESRS E2 (E2-4)	N.A.
GRI 306: Rifiuti 2020	306 – 1 Produzione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Pagina 43	ESRS 2 ESRS E5 (E5-4)	
	306 – 2 Gestione degli impatti significativi correlati ai rifiuti	Pagina 43	ESRS E5 (E5-2, E5-5)	
	306 – 3 Rifiuti generati	Pagina 43	ESRS E5 (E5-5)	
	306 – 4 Rifiuti derivati dallo smaltimento	Pagina 43	ESRS E5 (E5-5)	
	306 – 5 Rifiuti destinati allo smaltimento	Pagina44	ESRS E5 (E5-5)	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308 – 1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati criteri ambientali		ESRS G1 (G1-2)	N.A.
	308 – 2 Impatti ambientali negativi nella catena del valore e azioni intraprese		ESRS 2	N.A.
GRI 401 Occupazione 2016	401 – 1 Nuove assunzioni e turnover del personale	Pagina 48	ESRS S1 (S1-6)	

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
	401 – 2 Benefici concessi ai dipendenti a tempo pieno che non sono previsti per i dipendenti temporanei o part-time		ESRS S1 (S1-11)	N.A.
	401 – 3 Congedo parentale		ESRS S1 (S1-15)	N.A.
GRI 402: Relazione tra lavoratori e management	402 -1 Termini minimi di preavviso relativi ai cambiamenti operativi		ESRS 1	N.A.
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403 -1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pagina 50	ESRS S1 (S1-1)	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		ESRS S1 (S1-3)	N.A. N.A.
	403-3 Occupational health services		ESRS 1	
	403-4 Partecipazione, consultazione e comunicazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		ESRS 1	N.A.
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pagina 50	ESRS 1	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Pagina 50	ESRS 1	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati ai rapporti commerciali		ESRS S2 (S2-4)	N.A.
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		ESRS S1 (S1-14)	N.A.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
	403-9 Infortuni sul lavoro		ESRS S1 (S1-4, S1-14)	N.A.
	403-10 Malattie legate al lavoro		ESRS S1 (S1-4, S1-14)	N.A.
GRI 404: Formazione ed educazione 2016	404 – 1 Ore medie di formazione per anno per dipendente		ESRS S1 (S1-13)	N.A.
	404 – 2 Programmi per lo sviluppo delle competenze dei dipendenti	Pagina 50	ESRS S1 (S1-1)	
	404 – 3 Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo professionale		ESRS S1 (S1-13)	N.A.
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405 - 1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti		ESRS 2 (GOV 1) ESRS S1 (S1-6, S1-9, S1-12)	N.A.
	405 - 2 Rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini		ESRS S1 (S1-16)	N.A.
GRI 406: Non discriminazione 2016	406 – 1 Casi di discriminazione e azioni correttive intraprese		ESRS S1 (S1-17)	N.A.
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva	407 – 1 Operazioni e fornitori il cui diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva può essere a rischio		ESRS 1	N.A.
GRI 408: Lavoro minorile 2016	408 – 1 Operazioni e fornitori in cui esiste un alto rischio di casi di lavoro minorile		ESRS S1 (S1-1) ESRS S2 (S2-1)	N.A.
GRI 409: Lavoro forzato 2016	409 – 1 Operazioni e fornitori in cui esiste un alto rischio di casi di lavoro forzato		ESRS S1 (S1-1) ESRS S2 (S2-1)	N.A.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
GRI 410: Procedure di sicurezza 2016	410 – 1 Formazione su diritti umani		ESRS 1	N.A.
GRI 411: Diritti dei popoli indigeni 2016	411 – 1 Incidenti o violazioni che riguardano i diritti dei popoli indigeni		ESRS S3 (S3-1)	N.A.
GRI 413: Comunità locali 2016	413 – 1 Operazioni con coinvolgimento delle comunità locali, valutazione d'impatto e programmi di sviluppo	Pagina 51	ESRS S3 (S3-2, S3-3, S3-4)	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414 – 1 Nuovi fornitori che sono stati valutati sulla base di criteri sociali		ESRS G1 (G1-2)	N.A.
	414 – 2 Impatti sociali negativi nella catena del valore e azioni intraprese		ESRS 2	N.A.
GRI 415: Politiche pubbliche 2016	415 – 1 Contributi politici		ESRS G1 (G1-5)	N.A.
GRI 416: Salute e sicurezza dei dipendenti 2016	416 – 1 Valutazione degli impatti sulla grado di salute e sicurezza delle tipologie di prodotti e servizi offerti		ESRS 1	N.A.
	416 – 2 Casi di non conformità relativi agli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi offerti		ESRS S4 (S4-4)	N.A.
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417 – 1 Requisiti per le informazioni sui prodotti e servizi e per l'etichettatura		ESRS 1	N.A.
	417 – 2 Casi di non conformità relativi all'informativa / etichettatura di prodotti e servizi		ESRS S4 (S4-4)	N.A.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE	ESRS DI RIFERIMENTO	NOTE/ OMISSIONI
	417 – 3 Casi di non conformità relativi alla comunicazione marketing		ESRS S4 (S4-4)	N.A.
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418 – 1 Reclami giustificati riguardanti violazioni della privacy del cliente e perdite di dati dello stesso		ESRS S4 (S4-3, S4-4)	N.A.



**GA.MA SRL**

via Sant'Alberto, 1714  
40018, San Pietro in Casale (BO)  
tel: +39 051 666 8800  
[www.gamaprofessional.com](http://www.gamaprofessional.com)

**Editore**

Leyton Italia S.r.l.

**Team sostenibilità GA.MA**

Leonardo Facchini  
Juan Alejandro Grillo  
Maida Solmi  
Antonella Sorrentino

**Fotografie e illustrazioni**

GA.MA SRL

**Art Director**

Lara Ghidelli

**Caporedattore**

Pietro Casalino

**Redattori**

Andrea Elifani  
Roberto Fabbi  
Sara Iseppi

Realizzato da:  
**LEYTON Italia** S.r.l.  
Via Melchiorre Gioia, 26  
20124 Milano  
[www.leyton.com/it](http://www.leyton.com/it)



**GA.MA<sup>®</sup>**

ITALY | PROFESSIONAL