

2024

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

GBSAPRI 1951
GRUPPO

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER 1
NOTA METODOLOGICA 2
INTRODUZIONE 3

1 IDENTITÀ

CHI SIAMO 5
STRUTTURA DEL GRUPPO 5
STORIA DEL GRUPPO 6
LE SOCIETÀ 6
SEDI DEL GRUPPO 7
IL NOSTRO TEAM 7
MISSION 7
CERTIFICAZIONI AZIENDALI 8
VALORI 8
I NOSTRI SERVIZI 9
SETTORI RAGGIUNTI 10
LA FIGURA DEL BROKER 11
HIGHLIGHTS DEL BROKER 12

2 GESTIONE IRO

GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ 14

3 ESG STRATEGY

ESG STRATEGY 21
OBIETTIVI RAGGIUNTI 21
AVANZAMENTO OBIETTIVI 22
OBIETTIVI 2024 22

4 ENVIRONMENT

PERIMETRO 26
GESTIONE DELL'ENERGIA 26
CARBON FOOTPRINT 28
PARCO AUTO 31
RISCHI E OPPORTUNITÀ FINANZIARI 31
PROGETTI IN CORSO 33

5 SOCIAL

CAPITALE UMANO 35
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 37
SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI 39
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI 41
FORMAZIONE E SVILUPPO 41
COMUNITÀ LOCALE 42
UNIVERSITÀ, ASSOCIAZIONI E BENEFICENZA 42
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 42

6 GOVERNANCE

STRUTTURA ORGANO DI GOVERNO 44
GESTIONE DELLA COMPLIANCE 47
SOCI E TITOLARI DI DIRITTI SU AZIONI E QUOTE 47
STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO 48
INFRASTRUTTURA 49
CLIENTI E FORNITORI 50

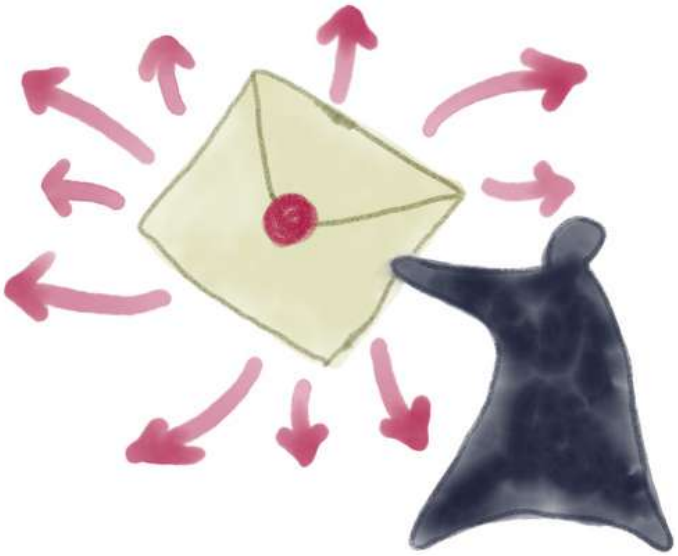
7 INDICE DEI CONTENUTI

INDICE DEI CONTENUTI 53

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

il 2024 è stato un anno intenso, è cambiato il socio di maggioranza di riferimento con l'ingresso di un investitore internazionale che ha ***rafforzato i nostri progetti di crescita per linee esterne, puntando alla qualità del servizio e dei rapporti con i nostri stakeholders.***



Nella seconda metà del 2024 abbiamo realizzato le prime nuove operazioni di M&A in linea con la nostra strategia di crescita e di consolidamento nel mercato ed altre ne seguiranno nei prossimi mesi.

Sempre centrati nel ***rispetto dei valori aziendali e della nostra professionalità****, che ci hanno reso leader di qualità riconosciuta nel mercato della gestione dei rischi, continuiamo a rafforzare la nostra presenza nel settore, unendo al nostro Gruppo altre realtà del brokeraggio assicurativo italiano che esprimono l'eccellenza professionale ed i valori che ci hanno sempre caratterizzato.*

La crescita dello sviluppo del business e della nostra presenza sul territorio è accompagnata dalla costante attenzione ai temi e ai progetti legati alla sostenibilità, una ***Responsabilità Sociale*** *che ci porta per il terzo anno a rendicontare le nostre attività in ambito* ***ESG*** *con il presente* ***Bilancio di Sostenibilità****.*

Nel 2024 abbiamo rafforzato l'impegno attivo nella tutela della biodiversità, rinnovando l'adozione del nostro alveare tramite ***3Bee - a World with bees****, grazie al quale contribuiamo a proteggere 300mila api favorendo l'impollinazione ed abbiamo inoltre adottato un bosco nettarifero che nutre le nostre api e contribuisce ad assorbire circa 5 ton di CO2 annue.*

Abbiamo portato avanti il progetto di diffusione della ***"cultura della sicurezza e della prevenzione"*** *attraverso i contenuti della nostra testata indipendente* ***GBSAPRI TALK*** *(nata nel 2020) e tramite* ***GBSAPERE****, progetto nato nel 2021, dedicato alla formazione e alla creazione di corsi convegni ed eventi, per Clienti e dipendenti.*

Una delle novità che troverete in questo Bilancio 2024 è la ***"Carbon Footprint"****; per la prima volta abbiamo provveduto a misurarla per tenerne conto ed essere consapevoli di quanto le nostre scelte possono contribuire al miglioramento di questa, il prossimo obiettivo sarà certificare la qualità del nostro lavoro nel migliorarla.*

Rinnoviamo il desiderio di coinvolgere, sempre di più, tutti i nostri stakeholder nelle nostre strategie e nei nostri progetti e di informarli costantemente dei risultati raggiunti in ambito ESG, valorizzando l'impegno che quotidianamente ci impegniamo a profondere in uno sviluppo consapevole e sostenibile.

Vi ringraziamo per la collaborazione che ci avete offerto e che continuate a dare quotidianamente quale contributo ad uno sviluppo deciso e sostenibile in totale armonia con l'ambiente che viviamo e che vogliamo fortemente preservare.

CARLO M. BASSI

CEO - Gruppo GBSAPRI

NOTA METODOLOGICA

Il bilancio di sostenibilità di GBSAPRI offre una panoramica delle sue performance ambientali, sociali e di governance, evidenziando l'impatto delle sue attività. Attraverso l'analisi e la presentazione di dati e KPI concreti, il bilancio permette di valutare come l'azienda gestisce le proprie risorse, affronta le sfide sociali e contribuisce allo sviluppo sostenibile a lungo termine.

Il presente documento è redatto seguendo le disposizioni della direttiva europea **CSRD 2022/2464/UE**, recepita nell'ordinamento italiano dal decreto legislativo n. 125/2024, e **include le informazioni non finanziarie secondo gli ESRS** (European Sustainability Reporting Standard). La dichiarazione è in fase transitoria, con l'obiettivo di raggiungere la conformità normativa entro i prossimi esercizi economici.

Per l'esercizio 2024, il Gruppo GBSAPRI non è sottoposto all'obbligo di rendicontazione non finanziaria né ad assurance esterna; tuttavia, il Gruppo ha deciso di redigere la dichiarazione secondo gli Standard Europei, con l'obiettivo di allinearsi al contesto internazionale ai fini di comparabilità, trasparenza e chiarezza.

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo GBSAPRI è redatto su base consolidata e copre il periodo di rendicontazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, in linea con l'esercizio fiscale.
Il perimetro di rendicontazione non finanziaria del Gruppo GBSAPRI comprende l'analisi delle seguenti sedi:

- **GBSAPRI SPA - Viale Erminio Spalla, 9 - Roma;**
- **POLIASS - Piazza Giovanni Bovio, 22 - Napoli;**
- **RODINÒ & PARTNERS - Piazza Giovanni Bovio, 22 - Napoli;**
- **GBSAPRI NORD - Via Vittor Pisani, 10 - Milano;**
- **OPERA SERVIZI - Viale Erminio Spalla, 9 - Roma;**
- **GBSAPRI INTERNATIONAL - Viale Erminio Spalla, 9 - Roma;**
- **CONVERGO - Via Uberto Visconti di Modrone, 15 - Milano.**

In questa fase transitoria, la catena del valore non viene analizzata, ma sarà oggetto di valutazione e approfondimento futuro, al fine di determinare impatti, rischi e opportunità in modo più dettagliato.

Neutralia
Your way to carbon neutrality

INTRODUZIONE

Benvenuti nel nostro terzo Report di Sostenibilità del nostro Gruppo GBSAPRI, basato sull'analisi dei dati relativi all'anno 2024.

Il percorso di rendicontazione della sostenibilità per GBSAPRI ha preso avvio nel 2022, fornendo una solida base per valutare l'efficacia e i risultati delle strategie e dei progetti implementati, con l'obiettivo di poterli confrontare negli anni a venire.
Fondamentale per GBSAPRI è **garantire una relazione costruttiva con gli stakeholder**, basata sulla reciproca fiducia e sull'attenzione alle loro esigenze e aspettative.

Nel presente rapporto (che nel corso di questo documento potrà essere chiamato **BDS Bilancio o Report di Sostenibilità**) siamo riusciti ad includere anche i dati relativi alle società del Gruppo il cui impatto ambientale risulta essere minimo nell'analisi complessiva.

Nel rispetto del **principio della trasparenza** - che per noi ha un valore fondamentale - gli esiti del Report sono espressi attraverso un linguaggio standard globalmente accettato e divulgati internamente ed esternamente per **promuovere una maggior responsabilizzazione delle organizzazioni e consentire di migliorare la qualità e la comparabilità globale delle informazioni sugli impatti.**

Attraverso questo Report, puntiamo a fornire una rappresentazione ragionevole ed equilibrata dei contributi positivi e negativi della nostra impresa in materia di sostenibilità, così da consentire a tutti i nostri stakeholder di farsi un'opinione e assumere decisioni consapevoli.

I principi utilizzati per la definizione dei contenuti, e a garanzia della qualità di questo Bilancio, sono gli **ESRS (European Sustanability Reporting Standards)** definiti dalla **CSRD (Corporate Sustanability Reporting Directive)**, tra i quali:

- **COMPLETEZZA**
- **CONTESTO DI SOSTENIBILITÀ**
- **INCLUSIVITÀ DEGLI STAKEHOLDER**
- **DOPPIA MATERIALITÀ**

A garanzia della qualità delle informazioni riportate, i criteri utilizzati nella redazione del documento sono:

- **ACCURATEZZA**
- **AFFIDABILITÀ**
- **CHIAREZZA**
- **COMPARABILITÀ**
- **EQUILIBRIO**
- **TEMPESTIVITÀ**

Il Bilancio Finanziario e il Report di Sostenibilità sono pubblicati contemporaneamente ad Aprile 2025.



1 IDENTITÀ

CHI SIAMO

Il nostro **Gruppo** è un **punto di riferimento** nel settore del brokeraggio assicurativo e nella consulenza strategica per il **Risk Management** da oltre 70 anni. La nostra forza trainante è la professionalità, la competenza e l'attenzione al cliente, che costituiscono il cuore della nostra azienda.

Ci impegniamo a fornire consulenze specializzate per **mitigare i rischi reali e potenziali** dei nostri clienti, identificando le soluzioni assicurative più adatte in termini di copertura e condizioni economiche. Inoltre, promuoviamo attivamente la **cultura della gestione del rischio e della prevenzione** attraverso specifiche iniziative formative ed informative.

La nostra vasta esperienza e conoscenza ci permettono di avere una **prospettiva globale**, rendendoci il **partner ideale per la gestione dei rischi in ogni settore e contesto**. Grazie alla nostra presenza consolidata nel mercato assicurativo e alla nostra reputazione di professionalità, abbiamo costruito una vasta e diversificata rete di contatti, sia a livello nazionale che internazionale.

STRUTTURA DEL GRUPPO

Il Gruppo GBSAPRI è composto da sette società che operano nell'ambito del Brokeraggio Assicurativo, Risk Management e Gestione dei Sinistri. Ognuna delle società è specializzata in ambiti specifici, **risponde alla Capogruppo – di cui segue pratiche e policy –** e **collabora in maniera sinergica al business**. Si tratta di realtà sviluppate secondo il modello anglosassone delle società di partner, in cui i partner stessi partecipano attivamente al core business.

GBSAPRI BROKER DI ASSICURAZIONI — **specializzata in aziende e Enti Pubblici**

POLIASS INSURANCE BROKERS — **specializzata nel settore marine, cargo e aviation**

RODINÒ & PARTNERS Brokers di Assicurazioni — **specializzata in corporate e industrie**

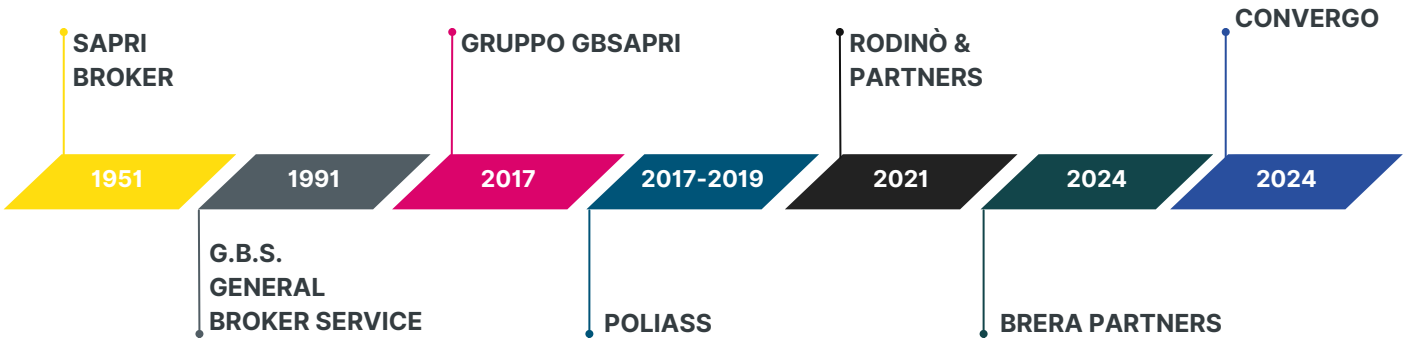
GBSAPRI NORD BROKER DI ASSICURAZIONI — **si rivolge prevalentemente ad industrie, istituzioni finanziarie e affinity group;**

GBSAPRI INTERNATIONAL — **specializzata in brokeraggio riassicurativo**

CONVERGO Insurance Advisory Firm — **specializzata in rischi industriali**

OPERASERVIZI GESTIONI SINISTRI E CONSULENZA — **specializzata nelle attività di risk management e gestione sinistri**

STORIA DEL GRUPPO



Nel **2017**, l'unione tra ***SAPRI BROKER*** (nata nel 1951) e ***G.B.S. General Broker Service*** (nata nel 1991) ha dato vita al **Gruppo GBSAPRI**. Al momento della fusione, G.B.S. includeva le Società **GBS S.p.A., GBS INTERNATIONAL, GBSNORTH e N.C.C.** (divenute successivamente **GBSAPRI INTERNATIONAL, GBSAPRI NORD e OPERA SERVIZI**).
Il Gruppo si è ulteriormente ampliato con l'acquisizione da parte della *Holding* della società **POLIASS** nello stesso anno e, due anni dopo, nel **2021**, della società **RODINÒ & PARTNERS**.

Nel maggio 2024, **BRERA PARTNERS** ha acquisito il 67% delle quote del Gruppo GBSAPRI e, nel giugno dello stesso anno, GBSAPRI ha acquisito la Società **CONVERGO.**

L'integrazione delle diverse società richiede una fase di standardizzazione dei processi. Per facilitare questo processo, il Gruppo ha avviato un processo di adeguamento dei salari e di rivalutazione delle qualifiche dei dipendenti del Gruppo, basato su criteri di merito, che è ancora in corso.

> ***Questo processo rappresenta un importante passo per il nostro Gruppo che dovrà, negli anni a venire, curarne attentamente l'evoluzione e lo svolgimento, per diffondere la cultura del merito e valorizzare sempre più le nostre persone a livello umano e professionale.***

LE SOCIETÀ

Le Società del Gruppo sono distribuite su tutto il territorio Italiano in diverse sedi:

- **GBSAPRI SPA** (Roma)
- **POLIASS** (Napoli)
- **RODINÒ & PARTNERS** (Napoli)
- **GBSAPRI NORD** (Milano)
- **OPERA SERVIZI** (Roma)
- **GBSAPRI INTERNATIONAL** (Roma)
- **CONVERGO** (Milano)

SEDI DEL GRUPPO

ROMA
Viale Erminio Spalla, 9 – 00142

MILANO
Via Vittor Pisani, 10 - 20124

NAPOLI
Piazza G. Bovio, 22 - 80133

PERUGIA *
Via Mario Angeloni, 80/B - 06124

VENAFRO (IS) *
Corso Pietro Lucenteforte, 5 - 86079

POTENZA *
Via del Popolo, 62 - 85100

RIETI *
Via Duprè Theseider, 119 - 02100

CAGLIARI *
Viale Regina Margherita, 6 - 09125

PALERMO *
Via Duca della Verdura, 4 - 90143

** Sedi parzialmente incluse nella rendicontazione per via delle ridotte dimensioni*

IL NOSTRO TEAM

GBSAPRI offre ai propri clienti l'accesso a un **ampio team di professionisti**, composto da 30 divisioni commerciali, **92 professionisti registrati presso il RUI,** di cui **50 specialist tecnici**.
All'interno del Gruppo, il lavoro si svolge in un ambiente fluido e collaborativo, dove gli specialist interagiscono e confrontano le loro conoscenze.

MISSION

> ***Nel business e nella vita il rischio è elemento imprescindibile. Contribuiamo al successo dei nostri clienti, supportandoli nella gestione dei rischi.***

Partendo dal presupposto che un imprenditore debba garantire la massima sicurezza e protezione per svolgere efficacemente la propria attività, GBSAPRI si impegna a **creare valore** per i suoi clienti.

Lo fa offrendo assistenza nella gestione dei rischi, inclusi quelli che, pur sembrando collaterali rispetto al focus centrale del loro business, potrebbero avere impatti significativi su prestazioni e risultati aziendali.

CERTIFICAZIONI AZIENDALI

Siamo orgogliosi di essere un'azienda certificata che garantisce la **qualità dei processi gestionali**, sia interni che esterni.
Monitoriamo costantemente la solidità dei mercati assicurativi con cui operiamo e promuoviamo un approccio etico nei rapporti con i nostri *stakeholder*.
I **principi di sostenibilità e integrità sono al centro della nostra strategia** nella gestione delle relazioni con i clienti.

- **UNI EN ISO 9001:2015**
- **ISO 14001:2015**
- **OHSAS 18001:2007**
- **RATING DI LEGALITÀ A.G.C.M.** - valutazione massima di 3 stelle
- **UNI PDR 125**

VALORI

In ogni settore in cui opera, GBSAPRI si impegna a seguire scrupolosamente i **principi etici fondamentali**, tra cui correttezza, riservatezza, trasparenza, sostenibilità, inclusività e sicurezza. Questi valori costituiscono il fondamento delle nostre attività e del nostro modello di business.



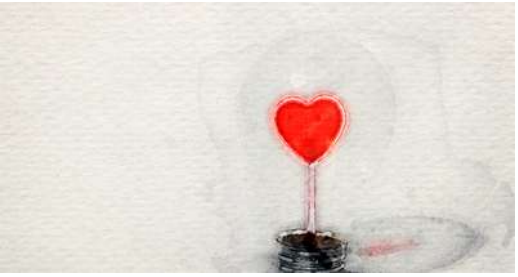
MIGLIORARE LA NOSTRA PROFESSIONALITÀ

Supportiamo le aziende in ogni fase della valutazione, mitigazione e gestione del rischio, garantendo competenza e affidabilità. La centralità del cliente guida il nostro approccio, spingendoci costantemente a potenziare la nostra conoscenza per rispondere con prontezza ed efficacia alle richieste del mercato.

SVILUPPARE LE NOSTRE RISORSE

Promuoviamo la crescita e il progresso delle nostre persone sia personalmente che professionalmente. Sosteniamo una cultura basata sul merito e ci impegniamo a riconoscere e premiare i risultati, l'impegno e il talento individuali.





PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA COLLABORAZIONE

La nostra cultura è fondata sul principio della comunicazione aperta e della collaborazione. Mettiamo le nostre persone al centro, creando un ambiente inclusivo basato su fiducia e vicinanza.

AGIRE CON INTEGRITÀ E TRASPARENZA

Ci impegniamo a condurre le nostre attività nel rispetto dei più elevati principi di etica e trasparenza, che rappresentano i fondamenti del nostro operato e del nostro modello di business ispirati ai principi di sostenibilità e integrità.



I NOSTRI SERVIZI

Il know-how acquisito negli anni ci permette prestazioni di altissima qualità in tutti i settori, per i quali curiamo programmi assicurativi tailor-made che tengano conto di tutte le esigenze e le contingenze dei nostri Clienti.



Oltre a qesti offriamo una serie **servizi extra tramite GBSAPRI TALK**:



L'attività svolta dal Gruppo GBSAPRI – intermediazione assicurativa e riassicurativa - è regolata dal Codice delle Assicurazioni Private (D. Lgs 205/2006). Il broker è definito dall' Art. 2, comma 1, lettera ff) del Regolamento IVASS n. 40/2018 e s.m.i. come l'intermediario che agisce su incarico del cliente e che non ha poteri di rappresentanza di imprese di assicurazione o di riassicurazione. Il Gruppo operativo fa capo a GBSAPRI S.p.A., società regolarmente iscritta al RUI – il Registro degli intermediari assicurativi, anche a titolo accessorio, e riassicurativi, di cui all'articolo 109 del Codice delle Assicurazioni Private – con il numero B000054892. L'Istituto di Vigilanza sulle Assicurazioni opera per garantire l'adeguata protezione degli assicurati perseguendo la sana e prudente gestione delle imprese di assicurazione e riassicurazione e la loro trasparenza e correttezza nei confronti della clientela. L'IVASS cura la tenuta del RUI, che contiene i dati dei soggetti che svolgono l'attività di intermediazione assicurativa e riassicurativa sul territorio italiano.

SETTORI RAGGIUNTI

Il Gruppo GBSAPRI offre servizi in tutti i settori grazie alla presenza di una vasta rete di professionisti altamente qualificati in ogni ambito di specializzazione, pronti ad assistere i clienti in ogni fase del loro percorso aziendale.

Con la sua esperienza e competenza, **il Gruppo è in grado di proporre soluzioni personalizzate e di elevata qualità, mirate a soddisfare le esigenze specifiche di ciascun cliente**.



LA FIGURA DEL BROKER

I Broker di assicurazioni vengono definiti:

Gli intermediari che agiscono su incarico del cliente e che non hanno poteri di rappresentanza di imprese di assicurazione o di riassicurazione"

Come la maggior parte delle definizioni, anche questa non riesce ad essere esaustiva, perciò proviamo a presentarvi il broker come professionista e come essere umano.

Al netto della preparazione professionale e dei valori etici di chiarezza, trasparenza ed onestà, nella borsa del broker non possono mancare:

- **CURIOSITÀ**
- **PROPENSIONE PER LA PROTEZIONE E SICUREZZA**
- **INTUITO E CAPACITÀ DI INDIVIDUARE RISCHI QUOTIDIANI**
- **INTELLIGENZA EMPATICA**
- **IMMAGINAZIONE**
- **INDIPENDENZA**



La curiosità ne fa una persona che **approfondisce**.
La propensione per la protezione e la sicurezza, l'intuito e la capacità di individuare rischi in ogni situazione quotidiana lo rendono una persona **attenta e consapevole**.
L'intelligenza empatica è vitale perché il broker possa **supportare** in modo adeguato i suoi Clienti.
L'immaginazione gli permette di vedere oltre, e spesso di **trovare soluzioni** a problemi particolari.
L'indipendenza lo lascia libero di **esplorare il mercato assicurativo**, senza legami.

Così, il broker arriva dal Cliente con il suo bagaglio professionale e personale, **lo aiuta a individuare i rischi** che riguardano lui, la sua famiglia, la sua professione o la sua azienda, **lo supporta nell'individuazione di soluzioni per mitigare e ridurre i rischi** e **lo accompagna nell'esplorazione** delle possibilità offerte dal mondo assicurativo, collaborando alla definizione di contenuti e contribuendo alla **gestione dei contratti** nonché di eventuali **sinistri**.

L'intero servizio viene prestato in nome di un **"mandato"** che il Cliente conferisce al broker e che non prevede costi a carico del Cliente: ebbene sì, ***il broker lavora per il Cliente ma la sua remunerazione avviene tramite riconoscimenti provvigionali da parte delle Compagnie***.



In pratica, il lavoro viene svolto nel totale interesse del Cliente e il mercato assicurativo è chiamato dal broker a rispondere con i suoi prodotti migliori, il più delle volte personalizzati proprio grazie al suo intervento.

Si tratta senza alcun dubbio di un **servizio cucito su misura** – all'inglese **"tailor-made"**. Il broker ha l'abilità di un sarto, l'animo del *risk manager* e lo spirito del *problem solver*. Con il suo lavoro diffonde la cultura dell'attenzione al rischio, ma non immaginatelo come una persona timorosa e titubante…è tutt'altro! Vive in mezzo ai rischi e osa continuamente, in bilico tra arginarli, correrli e... assicurarli, per tutelare al massimo i suoi Clienti!

HIGHLIGHTS DEL BROKER



ONORABILITÀ

Il broker deve godere dei diritti civili, non deve aver riportato condanne penali né essere stato sottoposto a procedure concorsuali.

LIBERTÀ

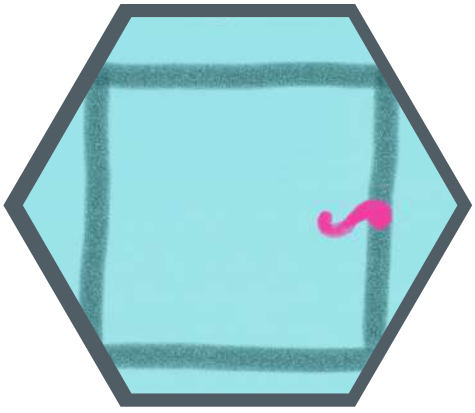
Il broker deve adoperarsi per il reperimento delle migliori coperture assicurative esistenti sul mercato, senza condizionamenti dettati dai vincoli imposti da Compagnie di assicurazioni o da chicchessia.





GARANZIA

Il broker ha l'obbligo di stipulare una polizza di RC professionale per la copertura di eventuali danni causati ai Clienti per errori derivanti da imperizia, imprudenza o negligenza propria o dei propri collaboratori



TRASPARENZA

Chiarezza totale nel rapporto con il Cliente.



2 GESTIONE IRO

GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

METODOLOGIE E ANALISI DI VALUTAZIONE

La Direttiva 2022/2464/UE (CSRD) ha introdotto il **concetto di doppia materialità** per la valutazione delle tematiche significative da includere nel BDS.

La doppia materialità, o rilevanza, è caratterizzata dall'analisi della:

MATERIALITÀ DI IMPATTO → identificazione degli **impatti rilevanti, negativi o positivi, effettivi o potenziali** che l'impresa può avere su persone e ambiente nel breve, medio o lungo periodo.

MATERIALITÀ FINANZIARIA → rischi e opportunità legati a fattori ESG rilevanti per l'impresa, solo quando questi hanno un **impatto finanziario significativo** sulla continuità operativa dell'azienda

Siamo tenuti a rendicontare le informazioni relative alle nostre **performance, politiche, azioni e obiettivi** per ciascun **IRO** individuato. L'analisi di doppia materialità è riesaminata annualmente.

L'analisi di doppia materialità del nostro Gruppo identifica gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti, attuali o potenziali, per l'organizzazione in riferimento all'esercizio in esame, attraverso un **processo strutturato e strategico**. La rilevanza degli **IRO** viene determinata attraverso un processo di valutazione basato su specifiche metriche descritte nello standard ESRS 1, che verranno riportate successivamente.

Alla base dell'analisi degli IRO ci sono i risultati dello studio effettuato l'anno scorso con l'integrazione e il **coinvolgimento attivo degli stakeholder** (interni ed esterni) in un incontro PHYGITAL. In questa sede sono state definite e valutate le questioni di sostenibilità significative del contesto organizzativo e settoriale in cui opera l'azienda e tutti i partecipanti sono stati chiamati a valutarne l'importanza. Questo approccio ha permesso di raccogliere diverse opinioni e informazioni, arricchendo l'analisi con diverse prospettive.

Il coinvolgimento degli Stakeholder rappresenta un passaggio fondamentale per l'organizzazione delle priorità degli impatti, anche in termini di engagement strategico, generando un ranking essenziale degli argomenti trattati. Per questa ragione, prendere in considerazione impatti, rischi e opportunità emersi dall'analisi precedente ha favorito una comprensione più approfondita e dettagliata delle tematiche rilevanti per il nostro Gruppo.

Per l'esercizio di riferimento, l'analisi del contesto settoriale è stata aggiornata e rielaborata attraverso lo studio della letteratura scientifica, degli standard nazionali e internazionali, delle dichiarazioni non finanziarie dei competitor e del quadro normativo, per identificare le questioni di sostenibilità rilevanti per il settore.
Infine, i risultati di quest'ultima analisi sono stati incrociati con le tematiche di sostenibilità scaturiti dallo studio condotto l'anno precedente, definendo così una **panoramica completa e aggiornata dei nostri IRO**.

Per la valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, è stata coinvolta la **Responsabile della Sostenibilità**, incaricata della supervisione delle questioni ESG dell'intero Gruppo. Gli IRO identificati sono stati misurati e quantificati mediante metriche specifiche, assegnando un valore a ciascuna per determinarne la rilevanza e consentire una classificazione strutturata.

GLI IMPATTI SONO STATI VALUTATI SECONDO LE SEGUENTI METRICHE:

- **Natura dell'impatto:** negativo o positivo, effettivo o potenziale;
- **Scala:** gravità dell'impatto;
- **Ambito:** area di diffusione dell'impatto;
- **Irrimediabilità:** difficoltà nel mitigare, compensare o annullare gli effetti dell'impatto;
- **Probabilità di accadimento.**

I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ SONO STATI ESAMINATI SECONDO I SEGUENTI CRITERI:

- **Natura del rischio/opportunità:** attuale o potenziale;
- **Orizzonte temporale:** breve (<1 anno), medio (2-5 anni) o lungo termine (>5 anni);
- **Probabilità di accadimento**;
- **Operazioni proprie o nella catena del valore;**
- **Portata quantitativa dell'effetto finanziario.**

La fase finale dell'analisi ha riguardato l'identificazione delle tematiche rilevanti tramite l'applicazione di una soglia di significatività. Questa soglia, calcolata come media dei valori assegnati a ciascun tema, ha determinato il livello oltre il quale le questioni sono state considerate rilevanti e quindi incluse nella dichiarazione non finanziaria.

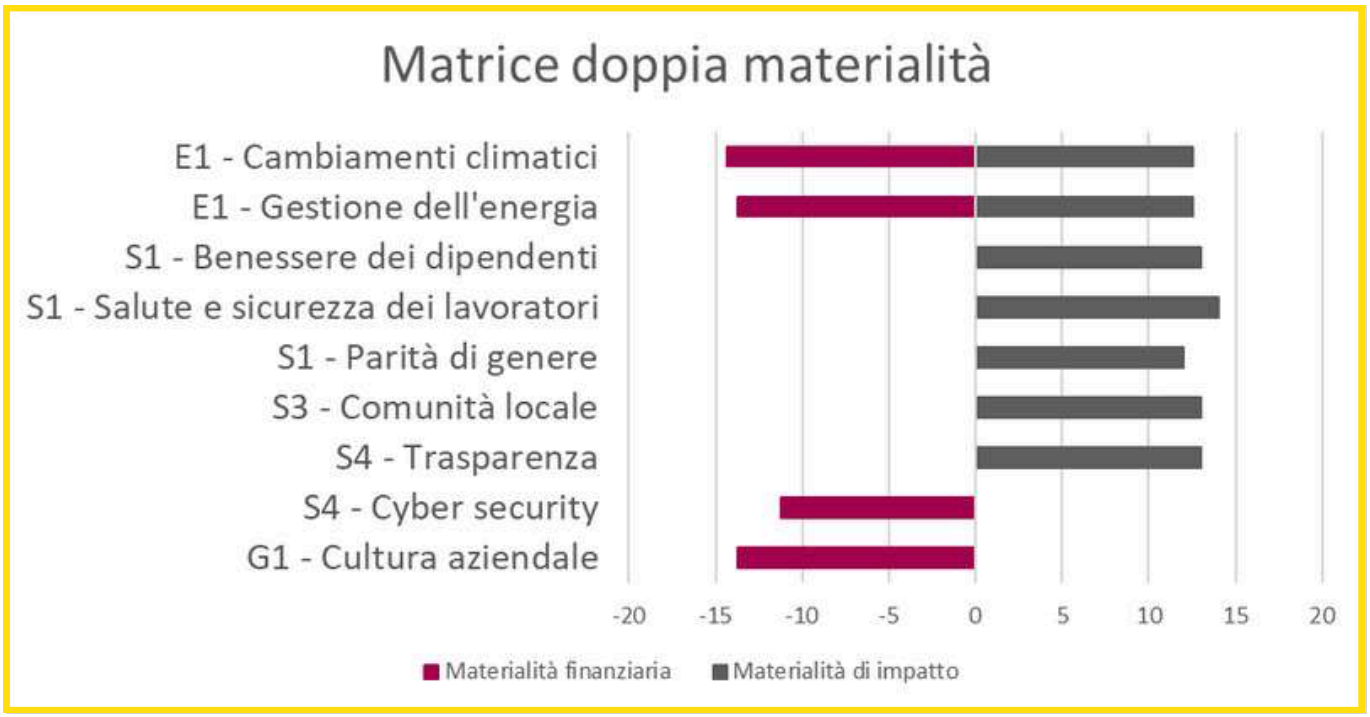
GBSAPRI ha identificato:

17 **IRO RILEVANTI** **relativi a** **5** **QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ**

identificate nelle seguenti macro aree:

E1 Cambiamento climatico
S1 Forza lavoro propria
S3 Comunità colpite
S4 Consumatori e utenti finali
G1 Cultura aziendale

L'output finale dell'analisi è rappresentato dalla matrice di doppia materialità, che da un lato illustra gli impatti rilevanti emersi dall'analisi di materialità di impatto e, dall'altro, i rischi e le opportunità significativi risultanti dall'analisi finanziaria. La matrice riporta le tematiche in macro-aree, come definite dagli ESRS, e ne riporta il valore semplificato, consentendo di distinguere il livello di rilevanza.



E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI

SOTTO-TEMA	DESCRIZIONE	IRO
ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI	Eventi climatici estremi possono danneggiare asset aziendali e compromettere la sicurezza e la continuità delle operazioni assicurative	Rischio finanziario, attuale
	Perdite di investimenti legate ad asset bloccati o maggiori perdite assicurate causate da condizioni meteorologiche più frequenti ed estreme	Rischio finanziario, attuale
	Crescita della domanda di assicurazioni legate ai cambiamenti climatici	Opportunità, attuale
MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	Emissioni di carbonio responsabili dell'aumento delle temperature globali e del cambiamento climatico	Impatto, negativo, effettivo
	Riduzione dell'impronta carbonica	Impatto, Positivo, Potenziale
	Il mantenimento di investimenti in settori ad alta intensità di carbonio o con scarse performance esg può esporre l'azienda a critiche pubbliche, perdite di clienti e disapprovazione degli investitori	Rischio finanziario, potenziale
	Finanza Sostenibile e investimenti responsabili	Opportunità, potenziale
ENERGIA	Utilizzo di energia proveniente da fonti fossili	Impatto, negativo, effettivo
	Utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili	Impatto, positivo, effettivo
	Aumento del costo dell'energia	Rischio finanziario, attuale

S1 - PROPRIA FORZA LAVORO

SOTTO-TEMA	DESCRIZIONE	IRO
CONDIZIONI DI LAVORO	Garantire il benessere dei collaboratori	Impatto, positivo, effettivo
	Garantire salute e sicurezza dei collaboratori	Impatto, positivo, effettivo
PARITÀ DI TRATTAMENTO E OPPORTUNITÀ PER TUTTI	Favorire la parità di genere e garantire una rappresentanza diversificata negli organi di governance.	Impatto, positivo, effettivo
	Miglioramento delle competenze dei dipendenti mediante la formazione	Impatto, positivo, effettivo

S3 - COMUNITÀ COLPITE

DIRITTI ECONOMICI, SOCIALI E CULTURALI DELLE COMUNITÀ	Sviluppo di progetti a favore della comunità e del territorio	Impatto, positivo, effettivo

S4 - CONSUMATORI E UTENTI FINALI

IMPATTI INFORMATIVI PER CONSUMATORI E UTENTI FINALI: ACCESSO ALLE INFORMAZIONI	Garantire la trasparenza delle informazioni	Impatto, positivo, effettivo

G1 - CONDOTTA AZIENDALE

CULTURA AZIENDALE	Miglioramento della trasparenza e dell'informativa ESG	Opportunità, attuale



3 ESG STRATEGY

ESG STRATEGY

Il 2023 è stato il primo anno in cui il nostro Gruppo ha iniziato a redigere una vera e propria strategia ESG. In questo paragrafo vogliamo presentare gli aggiornamenti della strategia, gli obiettivi raggiunti e quelli di recente introduzione. Abbiamo deciso di rappresentarla in modo sintetico ed immediato.

Grazie alle indagini condotte nel 2023 sull'equilibrio vita - lavoro e sulla soddisfazione dei propri dipendenti, il Gruppo ha delineato la sua **strategia di miglioramento** in ottica di sostenibilità focalizzandosi moltro sull'aspetto Sociale.
I punti cardine della strategia sono:

- **Implementazione e regolamentazione dello smart-working**
- **Sviluppare strategie di lavoro per obiettivi**
- **Conciliazione del work-life balance**
- **Lavorare sul fronte della formazione e del Team Building**
- **Trattenere i suoi talenti e attrarne di nuovi**
- **Riduzione del consumo energetico**
- **Riduzione di emissioni CO2**

Di seguito riportiamo schematicamente gli obiettivi raggiunti rispetto a quelli prefissati nello scorso bilancio, lo stato di avanzamento di quelli non ancora totalmente raggiunti e gli obiettivi (KPI) per il futuro con i relativi SDGs relative alle macro aree (Environment - Social - Governance).

OBIETTIVI RAGGIUNTI

KPI #1: **Riduzione del 10% delle emissioni di Co2 di cui siamo direttamente e indirettamente responsabili (rispetto ai dati degli Scope 1, 2 e 3 del 2023)**



KPI #4: **Certificazione UNI/PdR 125:2022 – Parità di Genere**



KPI #10: **Istituzione del Sustainability Board**



KPI #8: **Realizzazione di 2 operazioni di M&A per accrescere la nostra presenza sul mercato e le performance aziendali**



AVANZAMENTO OBIETTIVI

STATO AVANZAMENTO

KPI #2:

Incremento del 5% dell'**utilizzo di Energie rinnovabili**
TEMPI: **2 anni**
METRICA: Misurazione dell'energia consumata e prodotta dall'impianto fotovoltaico.

85,2%

Per il 2024 abbiamo ottenuto un aumento del 4,26 dovuto soprattutto al fatto che il sistema fotovoltaico è stato attivato nella II° metà del 2025.

KPI #6:

Work-Life balance: aumento di 0.15 punti (=raggiungimento della sufficienza) nella valutazione dei nostri dipendenti – attualmente valutazione 1,85
TEMPI: **2 anni**
METRICA: Raccolta e verifica a mezzo **questionari annuali specifici**

35%

Per il 2024 Si è provveduto ad applicare una politica di Smartworking più regolare.

KPI #9:

Miglioramento del 5% della percezione dello staff relativa alla propria **condizione retributiva**
TEMPI: **5 anni**
METRICA: Verifica tramite **questionario** - Indagine sulle condizioni retributive medie del settore - Adozione delle pratiche relative alla **direttiva Europea 2023/970** sulla Trasparenza Salariale

15%

Questo moderato progresso determinato esclusivamente da aumenti retributivi "ad personam", posto che l'iniziale progetto per la politica del sistema di performance e incentivazione dei dipendenti" avviato nel 2022 è stato solo recentemente sostituito da un progetto più ampio, che ci si aspetta possa produrre i suoi effetti nel 2025.

OBIETTIVI 2024

ENVIRONMENT

KPI #2:

Incremento del 5% dell'**utilizzo di Energie rinnovabili**
TEMPI: **2 anni**
METRICA: Misurazione energia consumata e prodotta dall'impianto fotovoltaico.

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:
- **Utilizzo dell'impianto fotovoltaico**

KPI #3:

Mantenimento dell'attuale livello di **Protezione della Biodiversità** (tutela di 300.000 api)
TEMPI: **5 anni**
METRICA: Utilizzo tecnologie di 3Bee per monitorare lo stato del nostro alveare

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:
- **Rinnovo progetto OASI GBSAPRI tramite 3Bee**

KPI #1a:

Certificazione della Carbon Footprint
TEMPI: **3 anni**
METRICA: **aggiornamento della CF ed** esecuzione delle procedure di certificazione

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:
- **Procedure di Certificazione**

LEGENDA: ***La Numerazione dei KPI è generalmente progressiva. Quando un KPI dell'anno precedente viene raggiunto, al suo posto troverete un nuovo KPI con il numero seguito da una lettera, Se un KPI è raggiunto solo parzialmente conserva il numero che aveva nel precedente bilancio. Ciò può portare ad una discrepanza rispetto all'ordine logico dei numeri ma ci permette di inquadrare sempre il macro tema a cui il KPI si riferisce e l'anno di riferimento del KPI.***

SOCIAL



KPI #5:

Coinvolgimento e comunicazione interna: aumento di 0,35 punti (=raggiungimento della sufficienza) nella valutazione dei nostri dipendenti – attualmente valutazione 1,65

TEMPI: **3 anni***

METRICA: Raccolta e verifica a mezzo **questionario specifico.** Misurazione delle partecipazioni alle **iniziative di Team Building e di Gruppo**

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **Questionari**
- **Redazione Policy di Comunicazione**
- **Progetto RETAKE/RIDAJE**



KPI #6:

Work-Life balance: aumento di 0.15 punti (=raggiungimento della sufficienza) nella valutazione dei nostri dipendenti – attualmente valutazione 1,85

TEMPI: **2 anni**

METRICA: Raccolta e verifica a mezzo **questionari annuali specifici**

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **Sviluppo smartworking**
- **Progetto Congedo Flessibile**
- **Progetto VIA-VAI**
- **Questionari**



KPI #7:

Aumento del 5% in relazione all'**utilizzo degli strumenti digitali** alternativi alle mail (Teams, Sharepoint, Onedrive etc.) – soprattutto per le comunicazioni interne all'azienda

TEMPI: **3 anni***

METRICA: Verifica tramite **questionario annuale** - Verifica specifica relativa ai Capi Unit - Verifica utilizzo SharePoint/OneDrive

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **Questionari**
- **Rapporto di IT**
- **Redazione Policy di Comunicazione**



KPI #2a:

Realizzazione di intervento in favore della comunità locale

TEMPI: **5 anni**

METRICA: Valutazione di possibili interventi.

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **Progetto RETAKE/RIDAJE**
- **Altri progetti utili allo scopo**

con asterisco abbiamo indicato eventuali variazioni di timing rispetto alle previsioni dell'anno precedente su obiettivi già comunicati, ma la cui priorità è stata modificata in base agli aggiornamenti della matrice di doppia materialità e delle conseguenti analisi

***LEGENDA:** La Numerazione dei KPI è generalmente progressiva. Quando un KPI dell'anno precedente viene raggiunto, al suo posto troverete un nuovo KPI con il numero seguito da una lettera, Se un KPI è raggiunto solo parzialmente conserva il numero che aveva nel precedente bilancio. Ciò può portare ad una discrepanza rispetto all'ordine logico dei numeri ma ci permette di inquadrare sempre il macro tema a cui il KPI si riferisce e l'anno di riferimento del KPI.*

GOVERNANCE



KPI #3a:

Realizzare 2 operazioni di M&A per accrescere la nostra presenza sul mercato e le performance aziendali
TEMPI: **1 anno**
METRICA: Valutazione di possibili operazioni di **M&A**

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **Realizzazione di operazioni di M&A**



KPI #4a:

Ottenimento della Certificazione **ISO 27001 – SGSI (Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni)**
TEMPI: **2 anni**
METRICA: Misurare la compliance con la certificazione

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **Eseguire il percorso di certificazione**



KPI #5a:

Implementazione di un sistema di **risk management** aziendale che integri i criteri ESG per il controllo e la gestione degli IRO
TEMPI: **3 anni**
METRICA: Monitoraggio periodico degli IRO

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **Redazione del sistema di risk management aziendale che includa IRO**



KPI #9:

Miglioramento del 5% della percezione dello staff relativa alla propria **condizione retributiva**
TEMPI: **5 anni**
METRICA: Verifica tramite **questionario** - Indagine sulle condizioni retributive medie del settore - Adozione delle pratiche relative alla **direttiva Europea 2023/970** sulla Trasparenza Salariale

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **Ripresa del progetto per la politica del sistema di performance e incentivazione dei dipendenti – iniziato nel 2022.**
- **Progetto VIA-VAI**



KPI #6a:

Avviare il **monitoraggio della Nostra Catena del Valore**
TEMPI: **5 anni**
METRICA: Verifica tramite **questionario** - Indagine sulle tematiche ESG dei nostri principali clienti e fornitori.

PROGETTI/PIANO DI INTERVENTI:

- **redazione e somministrazione di questionari ad hoc**

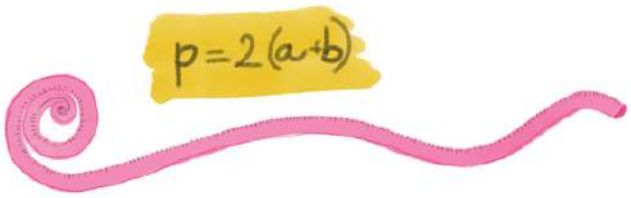
LEGENDA: ***La Numerazione dei KPI è generalmente progressiva. Quando un KPI dell'anno precedente viene raggiunto, al suo posto troverete un nuovo KPI con il numero seguito da una lettera, Se un KPI è raggiunto solo parzialmente conserva il numero che aveva nel precedente bilancio. Ciò può portare ad una discrepanza rispetto all'ordine logico dei numeri ma ci permette di inquadrare sempre il macro tema a cui il KPI si riferisce e l'anno di riferimento del KPI.***



4 ENVIRONMENT

PERIMETRO

Come per il bilancio di sostenibilità 2023 il perimetro di rendicontazione dei dati ambientali non coincide con quello della dichiarazione non finanziaria.
In questa sezione sono infatti incluse solo le sedi con più di nove addetti al core business, escludendo quelle in cui i dipendenti lavorano interamente da remoto o operano in postazioni condivise o altro. Le sedi considerate ai fini dell'analisi sono quindi:



- **Viale Erminio Spalla, 9 – Roma;**
- **Via Vittor Pisani, 10 – Milano;**
- **Piazza Giovanni Bovio, 22 – Napoli.**

Nel corso dei prossimi esercizi, il perimetro sarà ampliato a tutte le sedi del Gruppo e, successivamente, verrà fornita la storicità dei dati. Questo processo graduale ha l'obiettivo di **monitorare i trend e sviluppare strategie di miglioramento**, al fine di ridurre l'impatto ambientale e ottimizzare l'efficienza operativa dell'azienda.

> ***La sostenibilità riveste un'importanza fondamentale per il nostro Gruppo. Tra i nostri obiettivi primari, attuali e futuri, c'è il fermo impegno a contribuire positivamente all'ambiente e alla società, in linea con il principio di "responsabilità ambientale" a cui nessuna azienda può sottrarsi***

GESTIONE DELL'ENERGIA

Il monitoraggio annuale dei nostri consumi energetici è fondamentale per determinare eventuali inefficienze e impostare strategie di miglioramento. Ci avvaliamo dell'utilizzo di 5 vettori energetici:

ENERGIA ELETTRICA → **impiegata per l'alimentazione di uffici e infrastrutture aziendali**

GASOLIO
BENZINA
GPL
HVO*

→ **utilizzati dalla flotta aziendale.**

* *olio vegetale idrotrattato*

CONSUMO ENERGETICO TOTALE MWH

ENERGIA DA FONTI FOSSILI	
consumo di combustibile derivante dal carbone e dai prodotti derivati dal carbone	-
consumo di carburante derivante dal petrolio greggio e dai prodotti petroliferi (Gasolio)	97,28
consumo di carburante derivante dal petrolio greggio e dai prodotti petroliferi (Benzina)	123,89
consumo di carburante derivante dal petrolio greggio e dai prodotti petroliferi (GPL)	0,26
consumo di carburante da gas naturale	-
consumo di carburante da altre fonti fossili	-
consumo di elettricità, calore, vapore o raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili	282,93

ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI	
consumo di combustibile da fonti rinnovabili (HVO)	2,36
consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili	-
consumo di energia rinnovabile non combustibile autoprodotta	22,52

CONSUMO TOTALE DI ENERGIA	529,24

La tabella evidenzia un consumo energetico complessivo pari a **529,24 MWh**. La quota predominante di tale fabbisogno, pari a 404,1 MWh, proviene da fonti fossili, in particolare dall'impiego di carburanti di origine petrolifera e dall'acquisto di energia elettrica dalla rete, anch'essa in parte derivata da fonti non rinnovabili.

La **componente di energia rinnovabile, pari a 24,88 MWh**, è quasi interamente prodotta dall'impianto fotovoltaico installato presso la sede di Roma nel 2023, a conferma dell'impegno del Gruppo verso una progressiva transizione energetica e una maggiore autonomia nella produzione da fonti pulite.

L'utilizzo di biocarburanti, nello specifico **HVO** (olio vegetale idrotrattato), risulta ancora limitato, attestandosi su un valore di **2,36 MWh**, ma rappresenta un **primo passo verso l'integrazione di soluzioni a minor impatto ambientale nel parco mezzi aziendale.**

La tabella seguente riporta l'intensità energetica del Gruppo. L'intensità energetica è un indicatore che quantifica l'energia necessaria per produrre un'unità di output. Questo parametro è fondamentale per valutare l'efficienza energetica di un processo o di un'organizzazione e per confrontare le prestazioni nel tempo o con altre realtà.

INTENSITÀ ENERGETICA	
Consumo energetico totale (MWh)	529,24
Fatturato (euro)	21.047.456
Intensità energetica (MWh/euro)	0,000025

CARBON FOOTPRINT

La misurazione della **Carbon Footprint Aziendale** è la novità di questo BDS 2024. Fino ad oggi, infatti, non avevamo potuto provvedere ad un calcolo effettivo del dato.

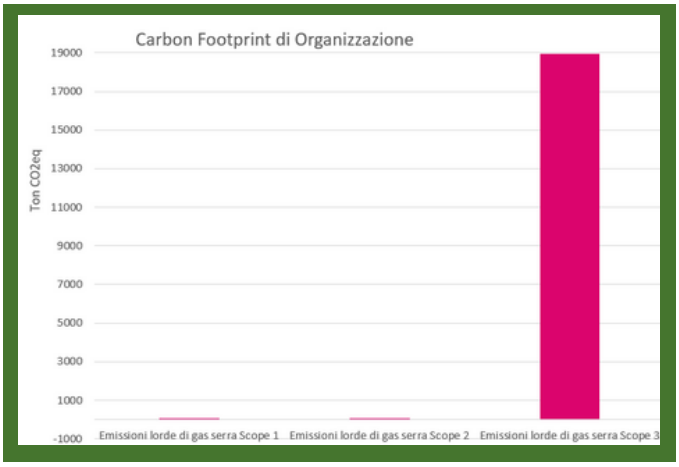
L'elaborazione del calcolo delle emissioni di carbonio è stata condotta in conformità con la norma **UNI EN ISO 14064-1**, che guida la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas serra delle organizzazioni. Per allinearsi al mercato internazionale di riferimento per la rendicontazione è stato utilizzato il **GHG Protocol**. La principale differenza tra la norma UNI EN ISO 14064-1 e il GHG Protocol risiede nel **criterio di classificazione delle emissioni**: **la prima le suddivide in sei categorie, mentre il secondo le organizza in 3 Scope.**

Nonostante questo approccio differente, i due sistemi risultano ampiamente compatibili e consentono una facile riconciliazione dei dati, rendendo possibile la conversione e l'allineamento dei risultati da un modello all'altro senza perdita di coerenza metodologica.

SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
emissioni dirette di gas a effetto serra provenienti da fonti controllate dall'organizzazione, quali i consumi generati da attività di combustione stazionaria e mobile	**emissioni indirette** di gas ad effetto serra derivanti dal consumo di energia elettrica prelevata da rete	**emissioni indirette** di gas ad effetto serra provenienti da fonti non direttamente controllate dall'organizzazione, come le attività a monte e a valle della catena del valore, i trasporti, l'utilizzo dei prodotti, i rifiuti e i consumi idrici

EMISSIONI DI GAS SERRA	ton CO2 equiv.
Emissioni lorde di gas serra Scope 1	58,87
Emissioni lorde di gas serra Scope 2	66,87
Emissioni lorde di gas serra Scope 3	19091,19
EMISSIONI LORDE DI GAS SERRA TOTALI	**19216,93**





La tabella riporta le **emissioni complessive di gas serra dell'organizzazione**, suddivise per Scope 1, 2 e 3, per un totale di 18.475,21 tonnellate di CO_2 equivalente. Come spesso accade nelle realtà con **catene di fornitura complesse**, le emissioni **Scope 3 predominano nettamente**, ammontando a 18.349,47 tonnellate, indicando che l'impatto ambientale principale proviene da **attività indirette** lungo l'intera catena del valore.
All'interno dello Scope 3, il maggiore contributo emissivo è rappresentato dai **trasporti**, che giocano un ruolo cruciale nel determinare l'impatto complessivo.

Le emissioni dirette (Scope 1) e quelle da energia acquistata (Scope 2) sono decisamente inferiori, ma non per questo meno rilevanti. La prevalenza dello Scope 3 evidenzia la **necessità di un'analisi approfondita** e di strategie mirate per ridurre le emissioni lungo l'intero ciclo di vita, in risposta alle crescenti aspettative di trasparenza e responsabilità ambientale.

Ci preme sottolineare che nella determinazione dello Scope 3 del BDS 2023 i dati considerati riguardavano prevalentemente i trasferimenti dei dipendenti relativi ai tragitti casa-ufficio e viceversa.
Quest'anno la rappresentazione non è direttamente comparabile in quanto - per calcolare appropriatamente la Carbon Footprint - abbiamo esteso l'analisi dei dati includendo molti altri fattori di emissione di cui siamo indirettamente responsabili.

Nella fattispecie, vista la necessità di paragonare i due dati per dimostrare che l'impegno profuso nell'**adozione sistematica della pratica di smartworking ha prodotto gli effetti desiderati facendoci raggiungere il KPI#1 della ESG Strategy del 2023 - Riduzione del 10% delle emissioni di Co2 di cui siamo indirettamente responsabili -** abbiamo provveduto a calcolare la differenza tra i valori dei tragitti dei dipendenti 2023 e quelli del 2024 provando che la **riduzione delle emissioni di Co2 per il 2024 si attesta intorno al 12%.**

L'intensità delle emissioni di gas serra, riportata di seguito, indica quante emissioni vengono generate per ogni unità di output (ad esempio fatturato, prodotto o servizio). È un indicatore chiave per valutare l'efficienza ambientale e confrontare l'impatto climatico di un'organizzazione nel tempo o rispetto ad altre realtà.

INTENSITÀ EMISSIONI DI GAS SERRA	
Emissioni totali di gas serra (Ton Co2eq)	19091,19
Fatturato (euro)	21.047.456
INTENSITÀ DI GES (TON CO2EQ/EURO)	**0,00091**

RIDUZIONE DELL'IMPRONTA CARBONICA

I calcoli sopra riportati rappresentano un primo passo concreto nel percorso di transizione di GBSAPRI verso la definizione di una politica strutturata per la riduzione delle emissioni di gas serra. Gli obiettivi futuri legati all'analisi della Carbon Footprint di Organizzazione includono l'ampliamento del perimetro di rendicontazione, con l'obiettivo di monitorare e comprendere in modo sempre più accurato la portata emissiva complessiva. Questo processo costituirà la base per l'elaborazione di strategie mirate alla riduzione delle emissioni totali.

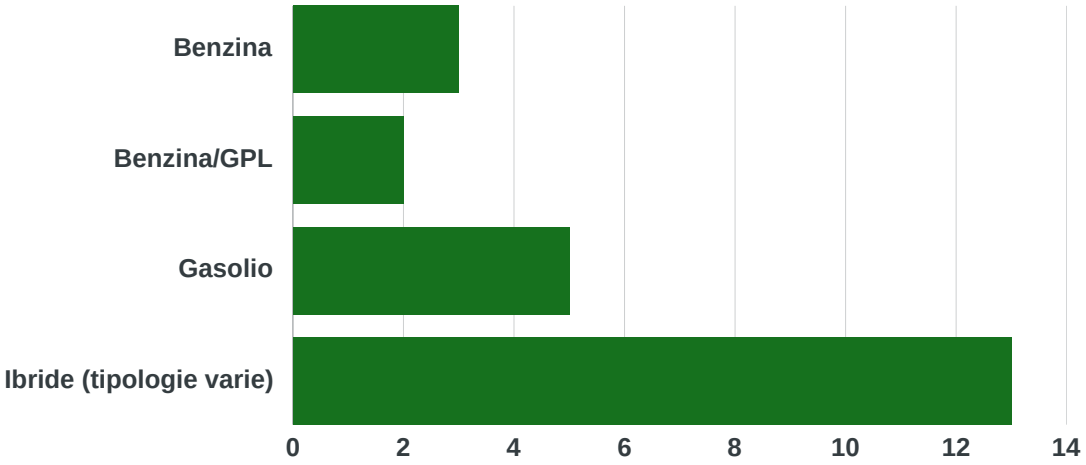
GBSAPRI sta implementando diverse azioni per ridurre le emissioni di CO2, con misure concrete che includono la gestione delle risorse e la promozione di soluzioni ecologiche, mirando a diminuire l'impatto ambientale.

Come lo scorso anno, attraverso il progetto "Paperless", GBSAPRI ha monitorato l'uso della carta stampata in tutte le sue sedi, con l'intento di ridurre l'impatto ambientale. Il gruppo utilizza carta certificata Ecolabel UE e Green Range, che garantisce un'alta percentuale di riciclabilità (fino all'80%), contribuendo così a ridurre l'impronta di carbonio e incentivare il riciclo. Nei prossimi anni, l'obiettivo è sviluppare una strategia mirata, con KPI specifici, per ridurre ulteriormente l'utilizzo della carta.

Nel 2024, GBSAPRI ha adottato **apparecchi filtranti collegati alla rete idrica**, acquistando specifici filtri per ridurre il consumo di plastica derivante dalle bottigliette. Grazie a questi filtri e all'analisi della quantità di acqua utilizzata, è stato possibile ottenere una stima del risparmio legato alle bottiglie di plastica.



PARCO AUTO



Nella sede legale del Gruppo è presente un garage aziendale che include una zona Ecomoving, dedicata alle auto elettriche e ibride. Il parco auto aziendale di GBSAPRI comprende una varietà di veicoli, con una crescente attenzione alla sostenibilità. I **veicoli ibridi rappresentano circa il 56%** dell'intero parco auto. Nei prossimi anni è in programma un ampliamento dell'area Ecomoving, per permettere a dipendenti e clienti di ricaricare facilmente i propri veicoli elettrici, contribuendo alla riduzione delle emissioni e promuovendo l'adozione di soluzioni ecologiche per la mobilità.

RISCHI E OPPORTUNITÀ FINANZIARI

RISCHI FISICI

La letteratura e gli eventi di cronaca attuali riportano un incremento della probabilità di accadimento di eventi climatici estremi dovuti al cambiamento climatico. Diversi studi analizzano come l'aumento della temperatura sia la causa di fenomeni meteorologici intensi e significativi, come alluvioni, tempeste e siccità.

Il rischio fisico può comportare gravi danni agli asset aziendali, come infrastrutture, parco auto e investimenti strutturali, compromettendo la sicurezza delle persone e la continuità delle operazioni economiche.

In questo contesto si è registrato un incremento delle polizze assicurative a copertura di danni strutturali o di eventi calamitosi, accompagnato da perdite negli investimenti legate ad asset bloccati e da un aumento delle somme liquidate.

OPPORTUNITÀ FINANZIARIE

Le aziende stanno affrontando la necessità di adeguare le proprie polizze assicurative per coprire i rischi legati a questioni di sostenibilità. I settori legati alle energie rinnovabili, alla gestione dei rifiuti, alla mobilità sostenibile e alle tecnologie green richiedono soluzioni assicurative specifiche, in grado di rispondere ai rischi specifici derivanti da queste attività. L'adattamento delle polizze tradizionali per includere queste nuove aree può rappresentare una leva competitiva per le compagnie assicurative, consentendo loro di diversificare l'offerta e attrarre nuovi clienti, ma anche di favorire un impatto positivo sul mercato e sull'ambiente. Sostenibilità e innovazione assicurativa diventano una doppia opportunità per crescere e rispondere alle sfide future.

Gli eventi climatici estremi hanno generato, da un lato, l'aumento del premio assicurativo e, dall'altro, la crescita della domanda di polizze legate alla tutela di beni privati mobili e immobili. Pertanto, lo scenario attuale si contraddistingue per la contrapposizione tra il rischio fisico e il beneficio economico derivato dall'aumento delle vendite.

RISCHIO DI TRANSIZIONE

Gli investimenti in settori ad alta intensità di carbonio o i potenziali finanziamenti a industrie con scarse performance ESG potrebbero esporre l'azienda a danni reputazionali e critiche pubbliche, con il possibile rischio di perdita di clienti e disapprovazione da parte degli investitori.

L'evoluzione della normativa e l'adozione di leggi sempre più stringenti in materia di impatto ambientale e performance ESG stanno accelerando il passaggio verso modelli di business più sostenibili. Il crescente interesse per la finanza sostenibile sta premiando le realtà che adottano pratiche ESG solide, consentendo loro di attrarre investitori sempre più orientati verso il valore a lungo termine.

RISCHIO FINANZIARIO

Un'altro aspetto rilevante per l'operatività aziendale riguarda le tensioni geopolitiche localizzate ai confini europei, che comportano una fluttuazione significativa del costo dell'energia, come il gas e il petrolio, causando un impatto economico significativo sulla spesa energetica.

> ***GBSAPRI sta esplorando soluzioni innovative e approcci responsabili, contribuendo alla transizione verso un'economia più sostenibile. Questa evoluzione rappresenta un'opportunità strategica per rafforzare la reputazione aziendale e attrarre potenziali investitori, creando valore a lungo termine.***

PROGETTI IN CORSO

PROGETTO PER LA PROTEZIONE DELLA BIODIVERSITÀ E L'ASSORBIMENTO DI CO2

Anche nel 2024 abbiamo rinnovato il progetto OASI GBSAPRI realizzato con il supporto della Climate Tech Company 3bee - A World with Bees.

Questo progetto permette:

PROTEZIONE E NUTRIMENTO DI 300.000 API

IMPOLLINAZIONE

ASSORBIRE 5 TON ANNUE

Tutti gli aspetti citati possono costantemente essere controllati tramite l'applicazione di 3bee o l'apposito QR code.

LA NOSTRA OASI

GBSAPRI 1951 GRUPPO

3Bee a world with bees



5 SOCIAL

CAPITALE UMANO

> ***Le nostre risorse umane rappresentano un patrimonio fondamentale per il Gruppo, incarnando il nostro "capitale umano". Poniamo grande attenzione nel creare e mantenere un ambiente di lavoro che favorisca il benessere generale. Crediamo fermamente che investire nelle persone non solo sia eticamente corretto, ma anche vantaggioso in termini di produttività e competitività. Valorizzare le competenze di ciascun individuo, all'interno di ruoli chiaramente definiti, è essenziale per garantire processi armoniosi e la massima soddisfazione del cliente. Dalla ricerca e selezione iniziale all'integrazione e motivazione successiva, ci impegniamo costantemente a coinvolgere e valorizzare le nostre risorse in modo efficace.***

Per GBSAPRI, i dipendenti rappresentano il patrimonio chiave dell'organizzazione. Il Gruppo è fortemente impegnato a mantenere e migliorare il benessere generale delle risorse umane, elemento distintivo del suo vantaggio competitivo. La gestione del personale è volta a valorizzare ogni individuo in tutte le fasi del percorso lavorativo, dalla ricerca e selezione fino all'inserimento in azienda e alla crescita professionale nel tempo.

Il Codice Etico definisce e promuove i **principi e i valori fondamentali in cui crediamo**, tra cui l'integrità, la tutela della persona e la promozione della sostenibilità e della responsabilità sociale.
Si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità umana, contrastando ogni forma di discriminazione e molestia nell'ambiente lavorativo, contribuendo a uno sviluppo etico e inclusivo dell'organizzazione.

Il sostegno alla parità di genere è valorizzato attraverso l'**adozione del sistema di gestione UNI/PdR 125:2022**, con l'obiettivo di assicurare pari opportunità e promuovere la diversità, anche all'interno degli organi di governance.

CODICE ETICO

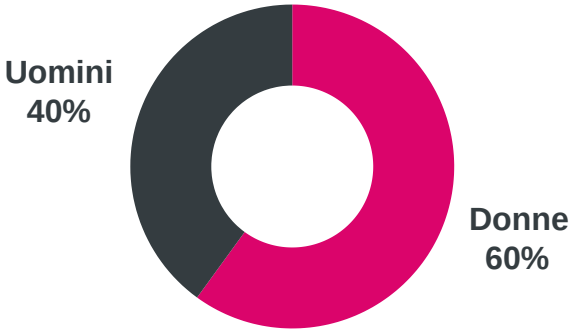
SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Nel 2024 tutti i dipendenti risultano assunti con contratto a tempo indeterminato, a conferma dell'impegno dell'azienda verso rapporti di lavoro stabili e duraturi, fondati sulla valorizzazione delle persone e sulla continuità professionale.
Questa scelta strategica riflette l'impegno nel garantire stabilità lavorativa e nel creare un ambiente professionale solido e motivante, con benefici reciproci per azienda e personale.

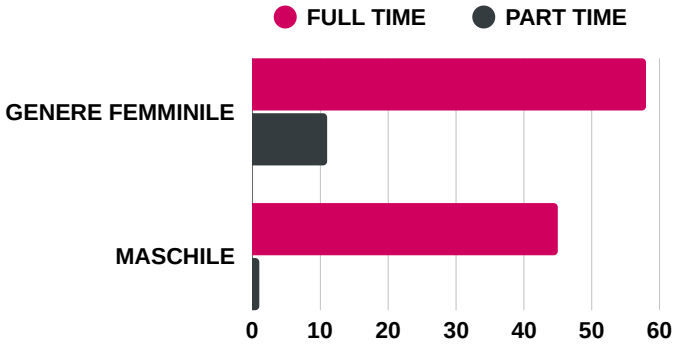
I contratti a tempo indeterminato rappresentano un elemento chiave per la produttività aziendale, poiché offrono sicurezza occupazionale, riducendo stress e incertezze legate alla precarietà. Inoltre, la garanzia di un impiego a lungo termine incentiva il coinvolgimento attivo dei dipendenti nella vita aziendale. Il supporto alla crescita professionale e la valorizzazione dei dipendenti rafforza il loro senso di appartenenza e responsabilità, stimolando un maggiore impegno e dedizione.

La maggior parte del personale è assunta con **contratti full-time**, mentre i contratti part-time restano marginali. Questa scelta strategica è orientata a garantire continuità lavorativa e una gestione efficiente delle risorse umane. La preferenza per il full-time conferma l'impegno nel promuovere **stabilità e crescita professionale.**

RIPARTIZIONE PER GENERE



COMPOSIZIONE PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO



COMPOSIZIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

	PART-TIME	FULL-TIME	TOTALE
GENERE MASCHILE	1	45	**46**
GENERE FEMMINILE	11	58	**69**
TOTALE DIPENDENTI	12	103	**115**

CRESCITA PROFESSIONALE

Per quanto riguarda la **crescita professionale**, GBSAPRI si impegna attivamente a **promuovere lo sviluppo delle competenze** e il **progresso di carriera** dei propri dipendenti, perciò, nel 2024, ha avviato un **progetto di incentivazione dei dipendenti** che ci si aspetta possa produrre i suoi effetti nel 2025. Nel 2024, il **3,5%** dei dipendenti ha partecipato a revisioni delle performance, un'opportunità preziosa per identificare aree di miglioramento, valorizzare le competenze e definire obiettivi di crescita professionale. Questo approccio supporta il miglioramento continuo e contribuisce a mantenere un ambiente dinamico, in cui ogni risorsa può esprimere il proprio potenziale, con benefici reciproci sia per i dipendenti che per l'azienda.

Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera nel 2024	**3,5%**
di cui di genere femminile	25%
di cui di genere maschile	75%

TURNOVER

Il tasso di turnover misura il ricambio del personale in un'azienda e riflette la qualità organizzativa e strategica. Il turnover è dato dal rapporto tra il numero dei dipendenti usciti dall'azienda durante il periodo di rendicontazione e la media annua del personale impiegato. Per GBSAPRI, il tasso di turnover è dell'11%, indicando un livello medio di ricambio. Questo dato, considerato fisiologico, riflette un equilibrio che permette di integrare nuove competenze e idee, favorendo l'innovazione senza compromettere la stabilità operativa. GBSAPRI riesce così ad adattarsi efficacemente alle sfide del mercato, mantenendo un mix ottimale di esperienza e innovazione continua.

Tasso turnover	**12%**
Nr Dipendenti usciti	14
Nr medio Dipendenti	118,5

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

> *Un **ambiente di lavoro equo, inclusivo e attento alle istanze delle Persone** che ne fanno parte è determinante per il successo di un'azienda. Per questo ci impegniamo a tutelare i **diritti dei nostri dipendenti, a garantire loro Pari Opportunità e il rispetto del sistema culturale e valoriale di ciascuno**, ripudiando qualunque forma di violenza o discriminazione atta a ledere la dignità della persona, le sue convinzioni, le sue preferenze e la sua sensibilità.*



Il Gruppo GBSAPRI, in adempimento alle previsioni di legge e nell'ottica di garantire correttezza e trasparenza nella conduzione della propria attività, si sono dotati di un sistema informatico di "whistleblowing", a disposizione di chiunque voglia segnalare situazioni rilevanti ai fini di legge o regolamenti interni.

INFORMATIVA WHISTLEBLOWING

Il Gruppo GBSAPRI si impegna a **tutelare l'integrità morale dei suoi dipendenti e Collaboratori esterni** garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, la salvaguardia dei lavoratori da atti di violenza psicologica e il contrasto a qualsiasi atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

A seguire vengono presentate le informazioni relative alle politiche retributive del Gruppo, con i valori medi delle retribuzioni annue lorde. In particolare, vengono riportati la retribuzione annua totale della persona con il compenso più alto e la retribuzione media annua di tutti i dipendenti, suddivisa per genere, escludendo quella più elevata.

Questi dati sono di particolare rilevanza in quanto forniscono un quadro trasparente della distribuzione salariale, permettendo di monitorare equità retributiva e parità di genere, aspetti fondamentali per garantire un ambiente di lavoro inclusivo, in linea con gli impegni verso la responsabilità sociale e la sostenibilità aziendale.

RETRIBUZIONI ANNUE LORDE

Livello retributivo medio corrisposto ai lavoratori di sesso femminile	29.630,17
Livello retributivo medio corrisposto ai lavoratori di sesso maschile	36,127,07
Remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato	90.000,00

GBSAPRI rispetta pienamente la normativa sul diritto al lavoro delle categorie protette, in conformità con la Legge n. 68 del 1999. In quanto azienda con un organico superiore ai 14 dipendenti, GBSAPRI SpA e GBSAPRI Nord sono soggette all'obbligo di assunzione di professionisti appartenenti alle categorie protette, come stabilito dalla legge.
GBSAPRI SpA, con un organico di 45 dipendenti, impiega 4 lavoratori appartenenti alla categoria prevista dall'art. 1 della legge, superando l'obbligo di 2 unità. Analogamente, GBSAPRI Nord, con 23 dipendenti, conta 1 lavoratore appartenente alla medesima categoria.

Di seguito viene riportato uno schema dettagliato per società e per genere.

CATEGORIE PROTETTE

GBSAPRI 1951 BROKER DI ASSICURAZIONI	% dipendenti con disabilità su totale dipendenti	8,88%
	Di cui genere femminile	2,22%
	Di cui genere maschile	6,66%
GBSAPRI NORD BROKER DI ASSICURAZIONI	% dipendenti con disabilità su totale dipendenti	4,34%
	Di cui genere femminile	0
	Di cui genere maschile	4,34%

Per quanto riguarda il benessere dei dipendenti, l'azienda si impegna a migliorare la qualità della vita dei suoi collaboratori e delle loro famiglie, offrendo una serie di benefit. Questi includono orari di lavoro flessibili, opportunità di smart working, buoni pasto, copertura assicurativa per infortuni professionali ed extraprofessionali, polizza di tutela legale per controversie legate all'attività lavorativa e buoni carburante.

Nel contesto delle politiche di benessere e supporto ai dipendenti, i dati rivelano che il 26% dei dipendenti di GBSAPRI ha diritto a congedi per motivi familiari. Di questi, il 42% ha effettivamente usufruito del congedo, evidenziando l'importanza e la flessibilità delle politiche aziendali nel supportare un equilibrio sano tra carriera e vita familiare. Questo dato riflette la volontà di GBSAPRI di promuovere un ambiente inclusivo e attento alle esigenze familiari, contribuendo al benessere dei dipendenti e alla loro soddisfazione professionale e personale. Le politiche di congedo sono infatti un elemento chiave per attrarre e trattenere talenti, offrendo un supporto concreto per una gestione equilibrata delle responsabilità lavorative e familiari.

CONGEDI FAMILIARI

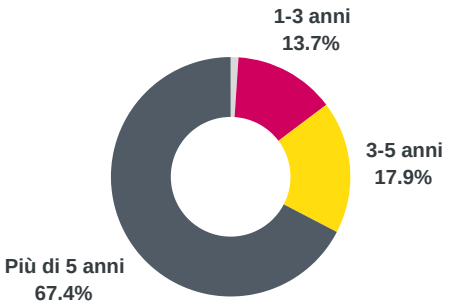
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari	26%
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	42%
Di cui di genere femminile	29%
Di cui di genere maschile	13%

SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI

Nel 2024, l'azienda ha condotto un'indagine sulla soddisfazione lavorativa dei dipendenti attraverso un questionario, l'Employee Satisfaction Survey, per valutare il loro coinvolgimento, benessere e soddisfazione. È stato somministrato un questionario anonimo online, con l'obiettivo di raccogliere informazioni, feedback, valutazioni e opinioni a 95 dipendenti riguardo le modalità di gestione e organizzazione del lavoro in azienda.

ANZIANITÀ DEI DIPENDENTI

Dall'analisi è emerso che il 67% dei partecipanti lavora in GBSAPRI da oltre 5 anni. Questo dato indica una buona fidelizzazione dei dipendenti, ma evidenzia una bassa attrattività di nuovi talenti.

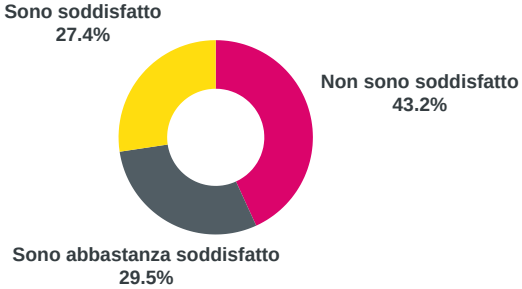


ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO

Le opinioni raccolte attraverso le domande sulla gestione e organizzazione del lavoro hanno messo in risalto risultati contrastanti. La maggior parte degli intervistati non è soddisfatta riguardo le modalità organizzative e operative aziendali. Tuttavia, viene riconosciuto il ruolo fondamentale del management nel dirigere i processi e coordinare le attività tra le risorse aziendali.

SMARTWORKING

Il questionario ha analizzato la politica di smart working, evidenziando che il 43,2% degli intervistati è insoddisfatto dell'attuale organizzazione. Gli intervistati chiedono l'introduzione di una struttura più definita, con almeno due giorni di lavoro da remoto a settimana, al fine di meglio soddisfare le esigenze personali e migliorare la produttività aziendale e il benessere dei dipendenti.

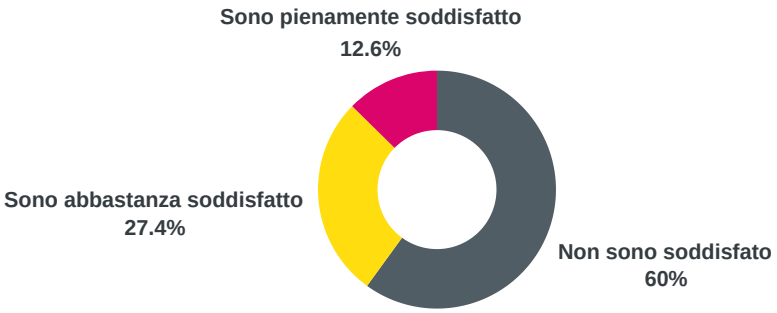


FLESSIBILITÀ ORARIA

In riferimento alla flessibilità oraria, è emerso che una parte degli intervistati si dichiara soddisfatta, mentre un'altra parte richiede maggiore autonomia nella gestione degli orari, con la possibilità di modulare l'entrata e l'uscita in base alle proprie esigenze personali.

WELFARE

Il questionario ha indagato anche la soddisfazione riguardo alle politiche di welfare e agli incentivi proposti. I feedback raccolti hanno rivelato che il 60% degli intervistati non è soddisfatto dell'attuale sistema di incentivi offerto dall'organizzazione, evidenziando come la politica in vigore non sia ancora adeguata a soddisfare completamente le esigenze del personale.

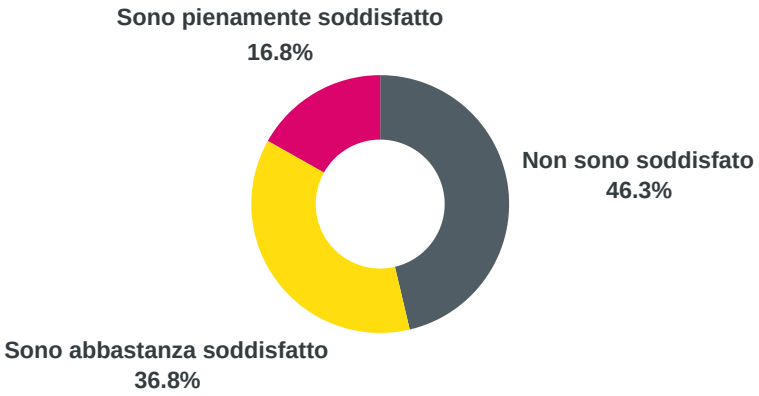


RICHIESTE DEI DIPENDENTI

Il 38% degli intervistati ha suggerito che un congedo parentale più flessibile e adattabile alle necessità individuali potrebbe risultare vantaggioso, dato che attualmente la durata minima per l'utilizzo è di mezza giornata. Tra le diverse proposte emerse, è stato sottolineata la necessità di un sistema di smart working delineato e l'opportunità di potenziare, laddove possibile, le politiche di welfare e benefit aziendali.

FORMAZIONE E SVILUPPO

Il 46,3% degli intervistati ha valutato insufficiente il livello di formazione e sviluppo professionale offerto dall'azienda. È stata quindi avanzata la richiesta di ampliare le opportunità di crescita professionale, proponendo eventi formativi e corsi che possano essere frequentati anche durante l'orario di lavoro.



RETRIBUZIONE

L'ultima sezione del questionario ha trattato il tema della retribuzione, per verificare la soddisfazione riguardo all'attuale politica salariale. Le risposte hanno evidenziato che il 40% degli intervistati non è soddisfatto della propria retribuzione, manifestando il desiderio di un salario più competitivo e di un incremento dei benefit disponibili.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

L'attività assicurativa, per sua natura, presenta un basso livello di rischio infortunistico, poiché si svolge prevalentemente in ambienti d'ufficio. Grazie a questa caratteristica e all'attenzione dedicata alla sicurezza sul lavoro, nel periodo di riferimento non si è verificato alcun infortunio. L'azienda continua comunque a promuovere il benessere dei dipendenti attraverso misure di prevenzione e iniziative di sensibilizzazione, garantendo un ambiente professionale, sicuro, e confortevole.

La gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori in tutte le unità del Gruppo è **conforme alle disposizioni normative relative al D.lgs 81/2008.**

FORMAZIONE E SVILUPPO

Investiamo attivamente nella crescita professionale dei nostri dipendenti, promuovendo un ambiente inclusivo che valorizza il potenziale di ciascuna persona.
La formazione è considerata un asset strategico per rafforzare la competitività e affrontare con successo le sfide future. Per questo motivo, con il progetto **GBSAPERE** è posta al centro del piano aziendale, con l'obiettivo di sviluppare sia competenze tecniche specialistiche, sia abilità trasversali fondamentali per l'evoluzione del Gruppo.

Nel 2024, la formazione obbligatoria ha coinvolto tutti i dipendenti per l'Aggiornamento IVASS, che prevede 30 ore annuali per gli iscritti al RUI (Registro Unico Intermediari) e un corso base di 60 ore per i nuovi intermediari. È stata anche fornita formazione obbligatoria per ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere e per l'albo dei giornalisti. **Le ore di formazione obbligatoria totali ammontano a 2.735,5.**

Abbiamo messo a disposizione per tutti i **dipendenti** dei corsi di **formazione NON obbligatoria**, che hanno trattato, tra gli altri, i seguenti argomenti:

- **Fast security coach**
- **Microsoft 365 e microsoft copilot: formazione on demand con certificazione finale per tutti i dipendenti;**
- **Cyber security: livello base e avanzato;**
- **Corso di aggiornamento privacy: il nuovo regolamento 2016/679 (GDPR) e mercato assicurativo**

La formazione **NON Obbligatoria** è stata erogata anche ai nostri **Clienti** attraverso corsi ed eventi formativi organizzati o sponsorizzati da noi e realizzati in varie modalità (physical, digital e phygital). In particolare nel 2024:

- **7 CORSI rivolti a medici e operatori Sanitari per un totale di 26 ore formative e 35 crediti ECM**
- **17 Eventi istituzionali per un totale di 87 ore**

COMUNITÀ LOCALE

Sono in corso di valutazione alcuni progetti a sostegno della comunità locale, per la cura della zona urbana limitrofa alla sede romana del Gruppo.

UNIVERSITÀ, ASSOCIAZIONI E BENEFICENZA

Negli anni GBSAPRI ha supportato numerose associazioni e realtà per consolidare il rapporto con le comunità in cui opera.

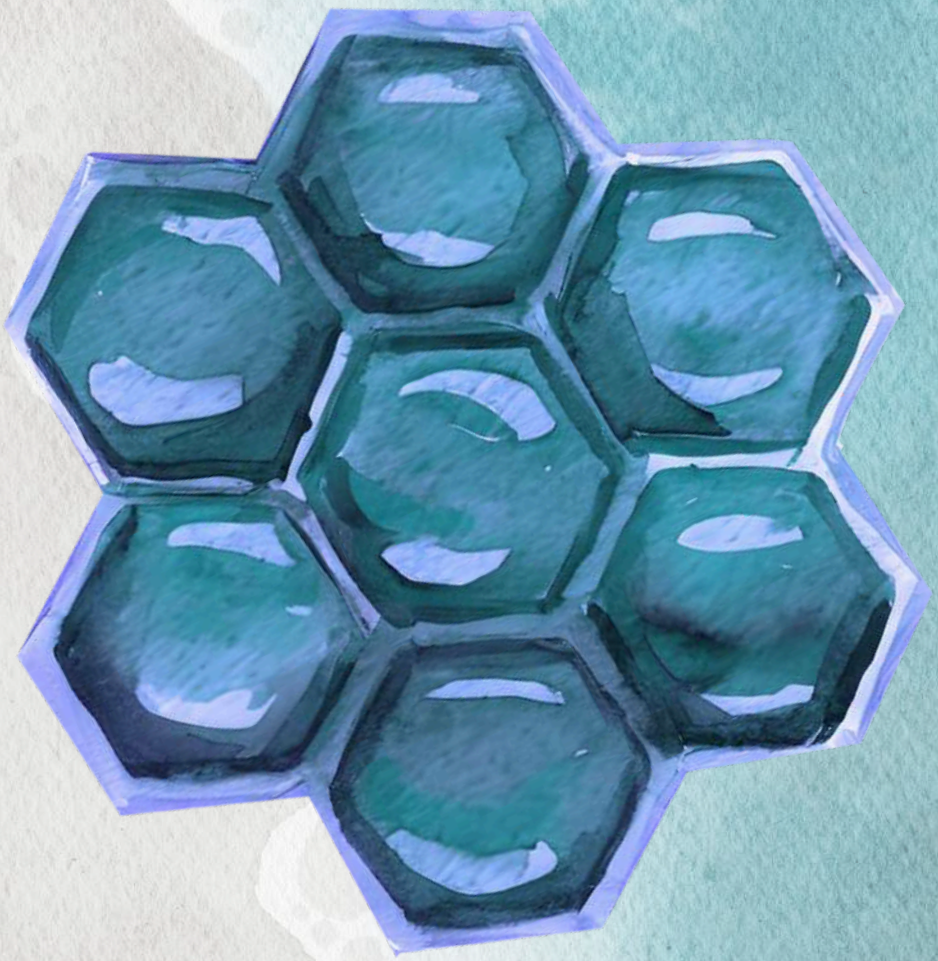
I **contributi economici** sono stati distribuiti a:

- Associazione Nucleo Protezione Civile ANC Sabaudia
- CONFINDUSTRIA Basilicata
- Associazione Partito Democratico di Rieti
- Confederazione AEPI
- Fondazione Angelo Affinita ONLUS

Guardando al futuro, l'azienda si impegna a monitorare costantemente le opportunità di supporto per Enti benefici, con l'obiettivo di estendere il proprio aiuto dove necessario. Inoltre, GBSAPRI mira a instaurare collaborazioni con le università locali, per avvicinare i giovani al mondo del lavoro, offrendo opportunità di tirocinio curriculari ed extracurriculari.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Pubblica Amministrazione, composta dagli Enti Pubblici che gestiscono, dirigono e coordinano le funzioni dello Stato nelle rispettive aree di competenza, riveste un'importanza strategica per il nostro Gruppo. Una parte significativa delle nostre attività viene svolta per conto di Enti Pubblici, che costituiscono anche una fetta rilevante della nostra clientela diretta. Per questo motivo, possiamo considerare i nostri rapporti con la Pubblica Amministrazione come continuativi, stabili e di fondamentale importanza per il nostro operato.



6 GOVERNANCE

STRUTTURA ORGANO DI GOVERNO

La rendicontazione riflette i rapporti intergruppo e analizza i dati dell'intero Gruppo GBSAPRI, rappresentando gli organi di tutte le società del gruppo. In totale sono presenti 29 soggetti che ricoprono il ruolo di amministratore in una o più società del gruppo. 11 di queste 29 persone sono anche Partner.
Il 2024 possiamo considerarlo un anno di riorganizzazione aziendale: è, infatti, tuttora in corso un riassetto organizzativo a livello di Governance con modifiche nei ruoli degli organi correlate alle operazioni di M&A avvenute nel primo semestre del 2024 e nel primo semestre del 2025 e ai progetti di crescita organica ed inorganica del gruppo. Inoltre, è prevista la definizione di un nuovo organigramma di Gruppo che si attuerà nel 2025 e sarà dettagliato nel prossimo BDS.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANO DI GOVERNO

CDA GBSAPRI SPA

Consiglio di Amministrazione

Nome e Cognome	Carica	Data di nascita	Genere	Durata mandato
Carlo Maria Bassi	Presidente e Amministratore Delegato	11/06/1977	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Andrew Noel Griffith Borda	Consigliere	26/09/1981	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Tin Kurt Radosevic	Consigliere	07/10/1979	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Marisa Abbati	Consigliere con deleghe alla PA	14/10/1964	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Amadeo Materazzetti	Consigliere	15/03/1960	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Stefano Forges Davanzati	Consigliere	21/07/1975	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Carmina Tomassetti	Consigliere	25/01/1968	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Antonella Pantano	Consigliere	28/01/1957	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Marco Poliseno	Consigliere	27/07/1979	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Riccardo Nardari	Consigliere	28/11/1972	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Andrea Poliseno	Consigliere	07/09/1985	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	Data di nascita	Genere	Durata mandato
Titoflavio Scibetta	Presidente	47	M	3 esercizi a partire dal 16-05-2024
Fabio Venditti	Sindaco	47	M	3 esercizi a partire dal 16-05-2024
Armando Ranaldi	Sindaco	40	M	3 esercizi a partire dal 16-05-2024

CDA GBSAPRI NORD

Consiglio di Amministrazione				
Nome e Cognome	**Carica**	**Data di nascita**	**Genere**	**Durata mandato**
Stefano Forges Davanzati	Legale Rappresentante e Presidente CdA	21/07/1975	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Carlo Maria Bassi	Consigliere	11/06/1977	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Vincenzo Salerno	Consigliere	28/12/1980	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Amedeo Materazzetti	Consigliere	15/03/1960	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Rita Rocco	Consigliere	25/10/1959	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Romana Spagnoli	Consigliere	05/02/1979	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Antonio Taddei	Consigliere	27/03/1970	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26

Collegio Sindacale				
Nome e Cognome	**Carica**	**Data di nascita**	**Genere**	**Durata mandato**
Giovanni Nannini	Sindaco Unico	11/04/1979	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26

CDA GBSAPRI INTERNATIONAL

Consiglio di Amministrazione				
Nome e Cognome	**Carica**	**Data di nascita**	**Genere**	**Durata mandato**
Stefano Forges Davanzati	Legale Rappresentante e Presidente CdA	21/07/1975	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Nicola Giuliani De Santis	Amministratore Delegato	03/06/1969	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Marco Lauretti	Consigliere Delegato	02/05/1966	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Carlo Maria Bassi	Consigliere	11/06/1977	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Annamaria Santarelli	Consigliere	23/10/1951	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Luca Lancieri	Consigliere	02/06/1967	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Paolo Leva	Consigliere	02/12/1973	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Marco Poliseno	Consigliere	27/07/1979	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Marilena Franco	Consigliere	12/08/1957	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Carlo Cavicchini	Consigliere	18/04/1970	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24

CDA OPERA SERVIZI

Consiglio di Amministrazione				
Nome e Cognome	**Carica**	**Data di nascita**	**Genere**	**Durata mandato**
Biagio Antonio Filardi	Presidente CdA e Legale Rappresentante	13/06/1948	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Vittorio D'Errico	Consigliere Delegato	01/01/1949	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Domenica De Filippo	Consigliere	15/11/1976	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/24
Andrew Noel Griffith Borda	Consigliere	26/09/1981	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/24

CDA POLIASS

Consiglio di Amministrazione

Nome e Cognome	Carica	Data di nascita	Genere	Durata mandato
Marco Poliseno	Legale Rappresentante e Presidente CdA	27/07/1979	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Andrea Poliseno	Amministratore Delegato e Legale Rappresentante	07/09/1985	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Carlo Maria Bassi	Consigliere	11/06/1977	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Andrew Noel Griffith Borda	Consigliere	26/09/1981	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Roberto Coccia	Consigliere	28/05/1976	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Stefano Forges Davanzati	Consigliere	21/07/1975	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	Data di nascita	Genere	Durata mandato
Francesco Campobasso	Presidente	04/03/1983	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/25
Fabrizio Mellucci	Sindaco	10/11/1982	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/25
Matteo Signoriello	Sindaco	19/11/1985	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/25

CDA RODINÒ - 6 PARTNERS

Consiglio di Amministrazione

Nome e Cognome	Carica	Data di nascita	Genere	Durata mandato
Ugo di Miglione	Legale Rappresentante e Presidente CdA	08/04/1950	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/25
Marco Poliseno	Amministratore Delegato	27/07/1979	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/25
Andrea Poliseno	Amministratore Delegato	07/09/1985	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/25

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	Data di nascita	Genere	Durata mandato
Francesco Campobasso	Revisore Unico	04/03/1983	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/25

CDA CONVERGO

Consiglio di Amministrazione

Nome e Cognome	Carica	Data di nascita	Genere	Durata mandato
Carlo Maria Bassi	Legale Rappresentante e Presidente CdA	11/06/1977	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Riccardo Nardari	Amministratore Delegato e Rappresentante	28/11/1972	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Angelo Mamolo	Consigliere	10/10/1976	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Stefano Forges Davanzati	Consigliere	15/03/1960	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26
Antonella Pantano	Consigliere	21/07/1975	F	Fino approvazione bilancio al 31/12/26

Collegio Sindacale

Nome e Cognome	Carica	Data di nascita	Genere	Durata mandato
Giovanni Nannini	Sindaco Unico	11/04/1979	M	Fino approvazione bilancio al 31/12/26

GESTIONE DELLA COMPLIANCE

Sebbene non previsto per obblighi di legge, GBSAPRI ha istituito un **presidio di *compliance* per favorire la diffusione di una cultura aziendale di conformità alle norme**.
Per effetto della razionalizzazione organizzativa operata nel 2021 – la quale ha comportato la soggezione di tutte le Società del Gruppo alla direzione e al coordinamento di GBSAPRI *Holding* S.r.l. – e della centralizzazione della Funzione di *compliance* intervenuta nel medesimo anno, **tutte le Società del Gruppo GBSAPRI sono oggi presidiate sotto il profilo della conformità alle norme**, ferme le opportune differenze e semplificazioni applicative determinate dalla diversità dimensionale, dalla minor complessità di talune realtà aziendali rispetto ad altre e dalla specificità dell'oggetto sociale e dal *business* di ciascuna.

Di seguito la Relazione annuale della compliance e quella relativa alla funzione privacy:

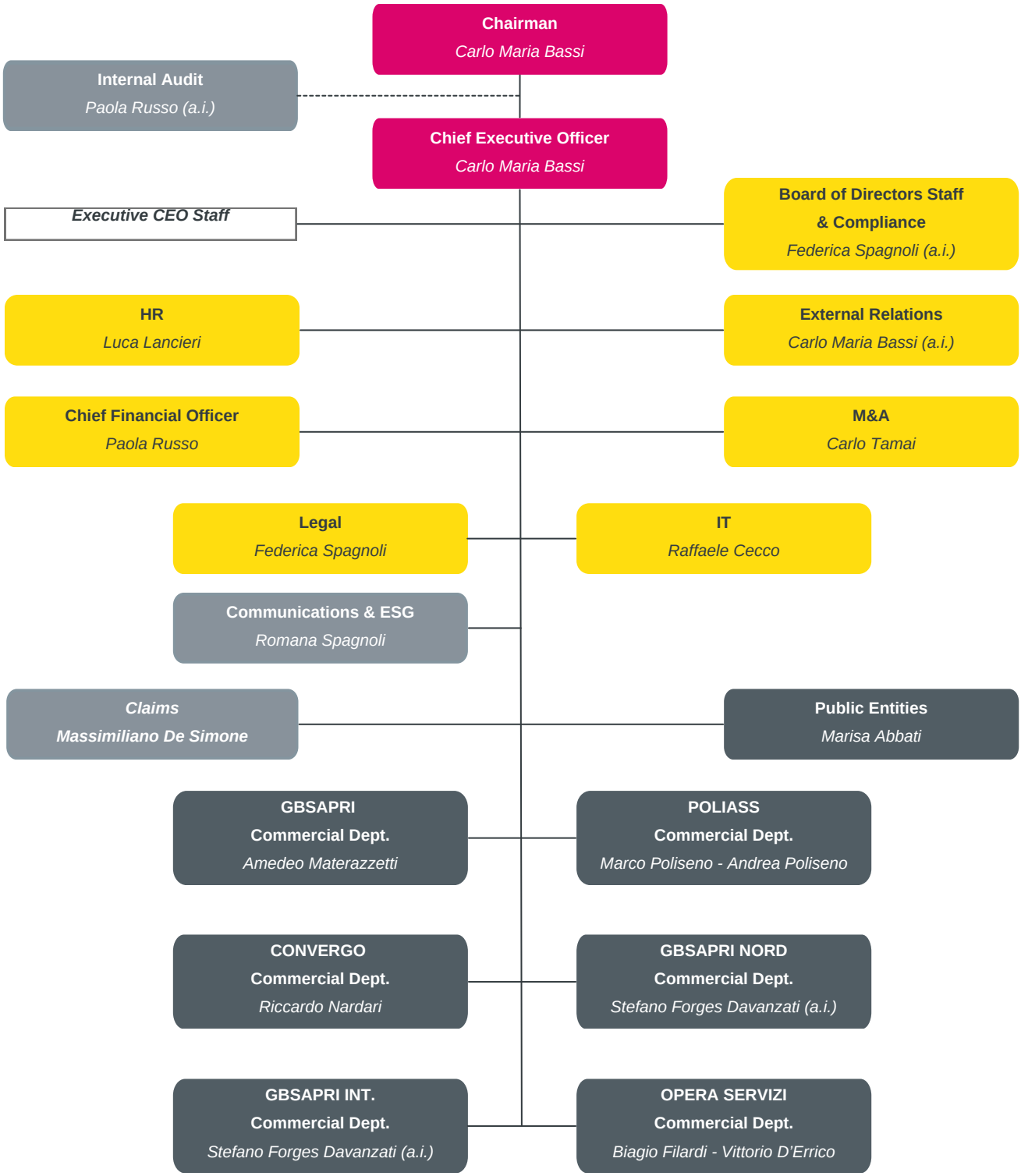
RELAZIONE DI COMPLIANCE **RELAZIONE FUNZIONE PRIVACY**

SOCI E TITOLARI DI DIRITTI SU AZIONI E QUOTE



Nel 2024 vi è stato un grande cambiamento dell'assetto organizzativo del gruppo, che in parte è ancora in corso. Attualmente il gruppo GBSAPRI è sotto la direzione e coordinamento di Appia Holding, società che detiene il 100% delle quote.

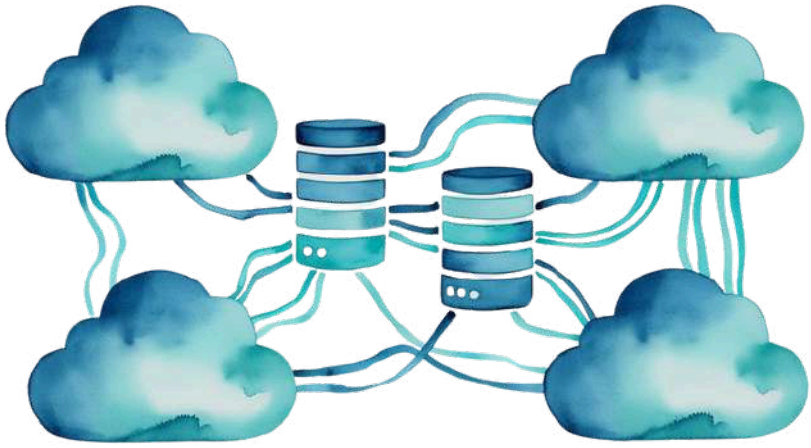
STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO



** All subsidiaries companies use the centralized services provided by the Financial Office and Operating Office of the parent company*

INFRASTRUTTURA

L'azienda è molto attenta ai temi di **sviluppo digitale e sicurezza informatica**. A conferma di quanto emerso nello scorso Bilancio di sostenibilità, quest'anno abbiamo provveduto ad ampliare descrittivamente le iniziative e i progetti relativi all'infrastruttura IT.



I processi di digitalizzazione hanno comportato un incremento del lavoro a distanza, a vantaggio di una maggior flessibilità per i dipendenti.

L'hardware acquistato negli ultimi anni (laptop, docking station e server) è refurbished e attualmente in corso di aggiornamento con modelli energeticamente più efficienti nel rispetto della sostenibilità.

Inoltre, in conformità con il **progetto "Paperless"** l'archivio digitale di tutti i sistemi informativi, l'archivio documentale del gestionale AWBNET - dotato di marche temporali che lo rendono conforme alle normative del nostro settore - e l'adozione della firma elettronica, hanno permesso una drastica riduzione dell'utilizzo della carta.

Anche tutte le tecnologie core e l'archivio condiviso sono stati portati in cloud e, grazie agli strumenti di Ticket Management, si potrà ridurre al minimo l'utilizzo delle mail per le richieste di supporto. Tutto questo comporterà un notevole risparmio di risorse energetiche.

Con l'entrata in vigore del **Regolamento Europeo sulla Tutela dei dati** (GDPR), tutte le implementazioni sono state oggetto di rivisitazioni e adeguamenti in termini di sicurezza informatica.

È in corso l'implementazione di un sistema centralizzato di Asset Inventory delle risorse IT, per un controllo puntuale e completo dell'infrastruttura informatica (UEM).

Le policy sempre più stringenti e l'adozione di nuovi tool sempre più sofisticati (Palo Alto Networks, Darktrace, etc.) ha consentito poi una significativa evoluzione in ambito di cyber security e controllo delle risorse aziendali, in un percorso volto al **conseguimento della certificazione ISO 27001**.

PROGETTI IT IMPLEMENTATI 2024

- Piattaforma Web Affinity versione 2.0 2024 Firme elettroniche Portale Affinity
- Palo Alto Networks Cortex SOC-MDR (Managed Security Operation Center)
- Implementazione (Multi-Factor Authentication) per tutti gli applicativi aziendali
- Adozione di Copilot (AI), tool integrato in Microsoft 365
- DeepL (AI) per traduzione file e documenti
- Avvio progetto Archivio Digitale a Norma
- Firme elettroniche AWBNET: "Progetto di potenziamento"
- Progetto pilota AI per AWBNET
- Monday.com per Project Management (IT staff)
- Avvio progetto nuovo portale web aziendale su Microsoft SharePoint
- NinjaOne: nuovo tool UEM (Unified Endpoint Management) per gestione dispositivi aziendali.
- Zen Desk GBSPRI - Helpdesk Ufficio IT (6 licenze) per tutto l'ufficio GBSAPRI
- Monday.com - Gestione Progetti ed Attività IT

PROGETTI IT 2025 - 2026

- Kaseya - Pen Test, Vulnerability Assessment, Network PRO
- Thales Ciphertrust Transapernt Encryption - Criptografia Database
- Prelude - SMS per MFA
- Tableau (Salesforce Group) - Soluzione di Business Intelligence
- AWB: Conservazione digitale a norma
- PEC: Conservazione digitale a norma - Pecorganizer
- Ubiquiti - Sostituzione apparati di rete Roma, Milano ed altre sedi



CLIENTI E FORNITORI

Il portafoglio del Gruppo GBSAPRI è estremamente ampio. Le tabelle di seguito mostrano una panoramica della tipologia di clienti, i premi raccolti per tipologia di rischio e un elenco delle principali compagnie.

TOTALE CLIENTI

6.730

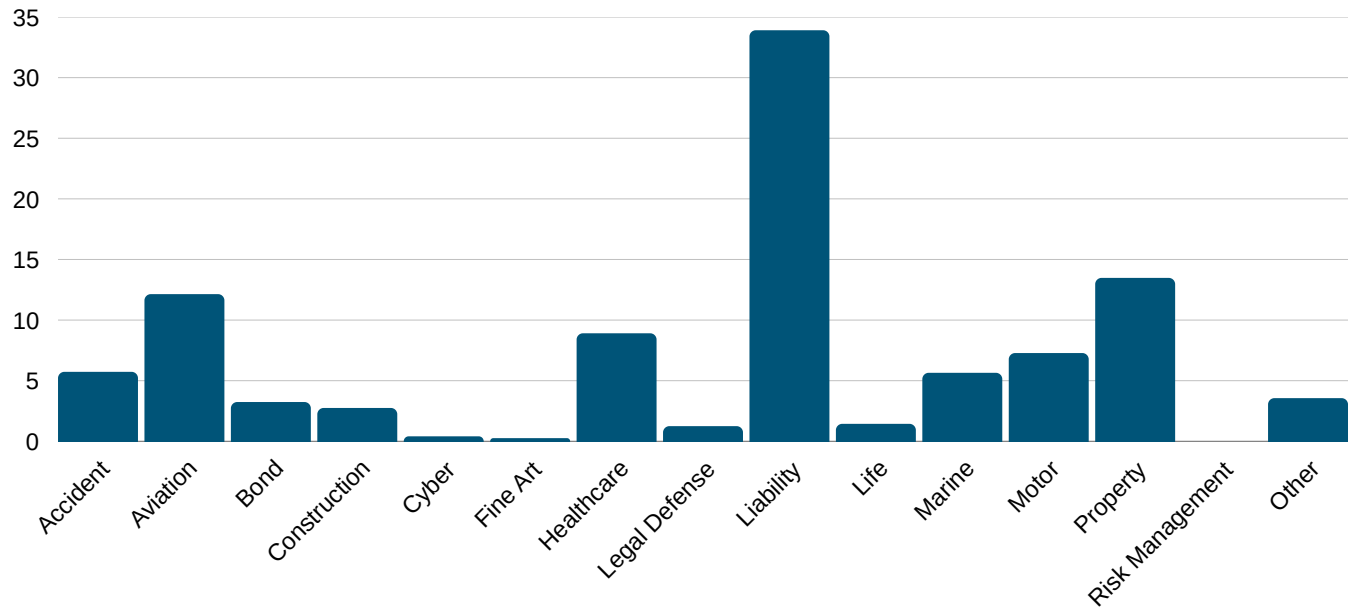
TOTALE PREMI INTERMEDIATI

211.434.926,60

TIPOLOGIA DI CLIENTI



PERCENTUALE DEI PREMI INTERMEDIATI PER TIPOLOGIA DI RISCHIO



PRINCIPALI COMPAGNIE ASSICURATIVE

- BH Italia
- Unipol
- Generali
- Lloyd's Insurance Company Sa
- Poste Assicura Spa
- Reale Mutua
- Zurich
- Allianz
- Societe Hospitaliere D'assurance Mutuelle
- AIG
- AMTRUST Group
- Vittoria Assicurazioni
- UniSalute
- Groupama Assicurazioni
- XL Insurance Company
- Axa Assicurazioni
- Le Assicurazioni Di Roma
- HDI Assicurazioni
- Chubb Insurance
- Intesa Sanpaolo Assicurazioni
- Itas Assicurazioni
- Liberty Specialty Markets Europe
- Sara Assicurazioni
- Afi Esca



7 INDICE DEI CONTENUTI

INDICE DEI CONTENUTI

ESRS	INFORMATIVA	CAPITOLO	PAG.
ESRS 2	BP-1 – Basi generali per la preparazione delle dichiarazioni di sostenibilità	Nota metodologica	2
	IRO-1 - Descrizione del processo per identificare e valutare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità	Gestione degli impatti, rischi e opportunità	14
	IRO-2 – Obblighi di informativa in ESRS coperti dalla dichiarazione di sostenibilità dell'impresa	Indice dei contenuti	54
ESRS E1	E1-5 – Consumo e mix energetico	Gestione dell'energia	26
	E1-6 – Emissioni lorde di gas serra di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di gas serra	Carbon footprint	28
	E1-9 – Effetti finanziari previsti da rischi fisici e di transizione materiali e potenziali opportunità legate al clima	Rischi e Opportunità Finanziari	31
ESRS E2	Il tema in questione è risultato non rilevante secondo i risultati dell'analisi di doppia materialità condotta da GBSAPRI.		
ESRS E3	Il tema in questione è risultato non rilevante secondo i risultati dell'analisi di doppia materialità condotta da GBSAPRI.		
ESRS E4	Il tema in questione è risultato non rilevante secondo i risultati dell'analisi di doppia materialità condotta da GBSAPRI.		
ESRS E5	Il tema in questione è risultato non rilevante secondo i risultati dell'analisi di doppia materialità condotta da GBSAPRI.		

ESRS	INFORMATIVA	CAPITOLO	PAG.
ESRS S1	S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Capitale umano	35
	S1-7 – Caratteristiche dei non dipendenti nella forza lavoro dell'impresa	Capitale umano	35
	S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Capitale umano	35
	S1-9 – Metriche di diversità	Capitale umano	35
	S1-10 – Salari adeguati	Capitale umano	35
	S1-11 – Protezione sociale	Capitale umano	35
	S1-12 – Persone con disabilità	Capitale umano	35
	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Formazione e sviluppo	41
	S1-14 – Misure di salute e sicurezza	Salute e sicurezza dei lavoratori	41
	S1-15 – Misure di equilibrio tra lavoro e vita privata	Capitale umano	35
	S1-16 – Parametri di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	Capitale umano	35
ESRS S2	Il tema in questione è risultato non rilevante secondo i risultati dell'analisi di doppia materialità condotta da GBSAPRI.		
ESRS S3	S3-4 – Adottare misure sugli impatti materiali sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi materiali e perseguire opportunità materiali relative alle comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	Comunità locale	42



Progetto grafico a cura di **GBSAPRITALK**

Progetto analitico a cura di **Neutralia**

Testi a cura di **GBSAPRI** con il prezioso contributo di **Neutralia**

GBSAPRI 1951
GRUPPO

Neutralia
Your way to carbon neutrality