

Bilancio di **Sostenibilità**

2020



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

Un impegno continuo per una crescita sostenibile.

INDICE

01. GCP Società Benefit: identità, evoluzione e modello di valore

La nostra realtà organizzativa	14
La nostra attività e le nostre sedi	15
La nostra filosofia aziendale	16
I nostri servizi	18
I mercati a cui ci rivolgiamo	20
Una rete di relazioni a lungo termine	21
Le nostre certificazioni e i nostri accreditamenti	22

02. Il modello di sostenibilità di GCP

Sostenibilità e produttività	26
GCP Srl come Società Benefit e B Corp	28
Gli obiettivi dell'organizzazione in quanto Società Benefit	31
Le tre dimensioni della sostenibilità di GCP	32
Il manifesto per la crescita sostenibile di GCP	35
La sustainability roadmap di GCP	36

03. Analisi di materialità

Il rapporto con gli stakeholder	40
Definizione dei temi materiali	42

04. Risultati tangibili

Valore economico generato e distribuito	48
---	----

05. L'attenzione che va oltre i confini dell'azienda

Promozione della conoscenza e diffusione di competenze specialistiche	52
Investimenti nella formazione e nello sviluppo delle competenze	55

06. Il sistema di governance

Struttura e composizione della governance	58
Diversità di genere nel governo societario	59
La Governance della sostenibilità	60
Gestione dei conflitti di interesse	61
Governance, etica e conformità	62

07. Il nostro impegno verso le persone

Persone Highlights 2025	68
Pari opportunità e sviluppo professionale	70
Welfare aziendale	75
Salute, sicurezza e formazione: l'attenzione al benessere delle persone	78
Diritti umani e inclusione	80
Gli eventi di GCP	82

08. Verso uno sviluppo sostenibile

Ambiente Highlights 2025	86
La valutazione dei rischi climatici	87
Carbon footprint aziendale	88
Inquinamento aria, acqua e suolo	96
Lotta al cambiamento climatico e miglioramento continuo	98
Biodiversità	99
La strategia di GCP per la crescita sostenibile	100

09. La nostra attenzione verso il territorio

Territorio Highlights 2025	106
Creare valore per il territorio	108

GRI e VSME content index

Lettera agli stakeholder

Gentili stakeholder,

fin dalla sua fondazione nel 2008, GCP Srl Società Benefit ha accompagnato le piccole e medie imprese nei loro percorsi di crescita, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di organizzazioni più innovative, competitive e solide nel tempo.

Nel corso degli anni, questo impegno si è evoluto insieme al contesto economico e sociale, portando a integrare in modo sempre più strutturato i principi della sostenibilità all'interno del nostro modello di business.

La scelta compiuta nel 2025 di diventare Società Benefit rappresenta una tappa significativa di questo percorso. Abbiamo formalizzato nello statuto la volontà di generare valore non solo economico, ma anche sociale e ambientale, riconoscendo la responsabilità verso la collettività e il territorio come parte integrante della nostra strategia aziendale.

In GCP riteniamo che sostenibilità e produttività non siano obiettivi separati ma, al contrario, due dimensioni complementari e inscindibili di uno stesso modello di sviluppo.

Crediamo che una gestione attenta delle risorse, processi più efficienti e una maggiore consapevolezza degli impatti delle decisioni aziendali costituiscano fattori in grado di rafforzare la competitività delle organizzazioni e la loro capacità di generare valore nel lungo periodo.

Questo approccio si riflette sia nel modo in cui sviluppiamo le nostre attività sia nei servizi che offriamo alle imprese. Da un lato, l'organizzazione è impegnata in un percorso continuo di allineamento ai principi di responsabilità e miglioramento continuo, dall'altro, supporta le aziende che desiderano integrare la sostenibilità nei propri modelli di business, trasformando le sfide legate ai cambiamenti normativi, ambientali e sociali in opportunità di sviluppo.

Allo stesso tempo, riteniamo fondamentale promuovere una comunicazione chiara e trasparente su questi temi, contribuendo alla diffusione di una cultura della sostenibilità concreta, basata su risultati tangibili e su un dialogo aperto con tutti i nostri stakeholder.

Questo Report di Sostenibilità, redatto secondo i principi VSME e i principi GRI, rappresenta per noi un ulteriore passo nel percorso intrapreso. Attraverso questo documento desideriamo condividere in modo trasparente il cammino intrapreso, i risultati raggiunti e gli impegni che intendiamo portare avanti nei prossimi anni.

Buona lettura!

Nicola Giancesin & Alberto Canepari
Fondatori di GCP Srl Società Benefit





Nota metodologica

Questo documento rappresenta il primo Bilancio di Sostenibilità di GCP S.r.l. Società Benefit.

FINALITÀ DEL REPORT

Il presente Report di Sostenibilità rappresenta il primo report di rendicontazione non finanziaria di GCP S.r.l. Società Benefit ed è stato redatto con l'obiettivo di fornire una rappresentazione trasparente, completa e strutturata delle performance ambientali, sociali e di governance dell'organizzazione.

ABBREVIAZIONI

Nel presente documento, GCP S.r.l. Società Benefit è indicata come "GCP", "organizzazione" o "azienda".
GCP S.r.l. detiene il copyright del presente rapporto.

IL PERCORSO DI RENDICONTAZIONE

Il Report è stato redatto in conformità alle principali normative vigenti in materia di sostenibilità e rendicontazione non finanziaria applicabili al contesto di riferimento, pur non essendo l'azienda soggetta agli obblighi previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

ANNO DI RIFERIMENTO E PERIODICITÀ NELLA RENDICONTAZIONE

Il periodo di rendicontazione copre l'intero esercizio compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025. Considerata la prima redazione del documento, l'organizzazione prevede di adottare una frequenza di rendicontazione annuale, al fine di garantire continuità e comparabilità nel tempo delle informazioni.

PERIMETRO DI RIFERIMENTO

Il perimetro di rendicontazione coincide con quello della singola entità giuridica GCP Srl Società Benefit. Il report è pertanto predisposto su base individuale.

STANDARD DI RIFERIMENTO

Il documento è stato predisposto facendo riferimento al VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs) e ad alcuni standard di rendicontazione del GRI (Global Reporting Initiative), al fine di garantire un elevato livello di trasparenza, comparabilità e coerenza delle informazioni riportate. L'applicazione di specifici standard GRI è stata evidenziata all'inizio di ciascun capitolo.

Il Report è stato redatto adottando congiuntamente gli elementi previsti dagli approcci Basic e Comprehensive dello standard VSME, in considerazione della volontà dell'organizzazione di fornire una rendicontazione il più possibile completa, compatibilmente con la propria dimensione e struttura.

APPROVAZIONE

Il Report è stato approvato dal Partners Meeting di GCP S.r.l. Società Benefit in data 29 maggio 2026.

CONTENUTI DEL REPORT

Non sono state omesse informazioni rilevanti in quanto ritenute sensibili. I contenuti del presente documento riflettono in modo fedele e completo le attività e gli impatti dell'organizzazione nel periodo di riferimento. Tuttavia, alcune informazioni non sono state rendicontate in quanto non applicabili o non richieste in relazione alla dimensione dell'organizzazione. In particolare, in conformità con lo standard VSME, la percentuale di divario retributivo tra dipendenti femminili e maschili non è stata riportata, in quanto l'organico aziendale risulta inferiore a 150 dipendenti.

Per quanto concerne gli indicatori relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, non sono stati registrati nel periodo di riferimento infortuni, decessi o malattie professionali riconosciute. Di conseguenza, le tabelle previste dagli standard di riferimento per la rendicontazione di tali informazioni non sono state incluse, in quanto non applicabili.

Inoltre, il consumo idrico non è stato rendicontato quantitativamente in quanto l'organizzazione opera in immobili in locazione e non dispone di dati disaggregati che consentano di identificarne il consumo specifico.

L'analisi di materialità condotta dall'azienda ha evidenziato come il tema dell'acqua non risulti significativo. Ciò è coerente con la natura consulenziale delle attività aziendali, per le quali i consumi idrici sono limitati ad usi civili e risultano marginali rispetto agli impatti ambientali complessivi.

La raccolta e l'elaborazione dei dati sono state effettuate attraverso il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali, utilizzando, ove possibile, dati misurati e, in assenza di questi, stime elaborate secondo metodologie riconosciute e coerenti con le best practice di riferimento.

ASSURANCE ESTERNA

In considerazione della dimensione aziendale e della natura volontaria del presente documento, non è stata prevista alcuna revisione da parte di professionisti indipendenti esterni.

L'organizzazione si impegna tuttavia a rafforzare progressivamente i processi interni di raccolta, controllo e validazione dei dati, con l'obiettivo di migliorare nel tempo l'affidabilità e la qualità dell'informativa.

CONTATTI

Per qualsiasi informazione relativa al presente Report di Sostenibilità, potete scrivere all'indirizzo e-mail: sostenibilità@gcpcorporate.com

Riferimento agli standard

GRI	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punti di contatto
	2-5	Assurance esterna
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti
VSME	B1	Informazioni generali e base per la preparazione

*01

GCP Società Benefit: identità, evoluzione e modello di valore

Riferimento agli standard:

GRI	2-1	<i>Dettagli sull'organizzazione</i>
GRI	2-6	<i>Attività, catena del valore e altri rapporti di business</i>
	2-28	<i>Adesione ad associazioni</i>
VSME	B1	<i>Informazioni generali e base per la preparazione</i>
VSME	C1	<i>Strategia: Modello di Business</i>

La nostra realtà organizzativa

GCP Srl Società Benefit è una società di consulenza direzionale fondata nel novembre 2008 dall'intuizione e dall'impegno di Nicola Giancesin e Alberto Canepari, con l'obiettivo di offrire alle piccole e medie imprese italiane un supporto qualificato nei percorsi di crescita organizzativa, innovazione e sviluppo sui mercati nazionali e internazionali.

L'organizzazione, tuttora guidata anche dai soci fondatori, si caratterizza per una struttura proprietaria stabile, che garantisce continuità nella visione imprenditoriale e coerenza nei valori di riferimento. Fin dalla sua fondazione, GCP ha sviluppato una capacità distintiva nell'integrare eccellenza manifatturiera, consulenza direzionale e apertura all'innovazione, divenendo progressivamente un punto di riferimento per le imprese orientate al miglioramento continuo.

Nel corso degli anni, GCP ha rafforzato la propria presenza sul territorio, sviluppando un portafoglio di oltre 150 clienti attivi, rappresentativi dei principali settori dell'economia nazionale, e costruendo un team di professionisti con competenze multidisciplinari. Questo percorso ha consolidato la credibilità e la fiducia del mercato, rafforzando un modello di crescita fondato sulla qualità delle relazioni e sulla capacità di generare impatti positivi per clienti, collaboratori e comunità.



La nostra attività e le nostre sedi

Nel 2008 GCP si è costituita come società a responsabilità limitata, operante nel settore dei servizi di consulenza manageriale e strategica. Un passaggio decisivo si è compiuto nel 2025, con l'assunzione della nuova e attuale ragione sociale **GCP Srl Società Benefit**. Questa trasformazione ha formalizzato l'integrazione, nello statuto societario, di finalità di beneficio comune accanto agli obiettivi economici, sancendo la volontà da parte dell'organizzazione di generare non solo valore economico, ma anche valore sostenibile per tutti gli stakeholder.

Diventare una società benefit implica l'adozione di un modello di business che integra in modo strutturale la responsabilità verso la collettività e l'ambiente nella strategia aziendale. L'attività di GCP è riconducibile al codice **NACE 70.22 – Consulenza imprenditoriale e altra consulenza amministrativo-gestionale**. L'offerta dell'organizzazione si estende tuttavia oltre la consulenza, includendo anche modalità operative come la formazione e il temporary management, combinando esperienza, know-how e approcci personalizzati per rispondere alle esigenze specifiche di ogni cliente.

La sede principale di GCP si trova ad Asolo, in provincia di Treviso, dove l'organizzazione è radicata sin dalla sua fondazione e dove oggi dispone di due uffici che concentrano le principali attività amministrative, consulenziali e formative.

Nel tempo, per essere sempre più vicini alle imprese e ai territori in cui operano, sono state aperte nuove sedi operative:

- **nelle Marche**, attiva da diversi anni come punto di riferimento per le aziende del Centro Italia;
- **in Friuli-Venezia Giulia**, inaugurata di recente e operativa da un anno presso il centro Friuli Innovazione di Udine.

Questa presenza territoriale consente di garantire un servizio più diretto e capillare, rafforzando la vicinanza con i clienti e valorizzando, al tempo stesso, le specificità locali.

In prospettiva, l'obiettivo è quello di sviluppare anche in queste due sedi un modello organizzativo basato sulla suddivisione in Business Unit e sulla specializzazione delle competenze, in linea con quanto già consolidato nella sede di Asolo e in considerazione della presenza, in entrambi i territori, di un tessuto imprenditoriale caratterizzato prevalentemente da aziende manifatturiere.

È inoltre previsto un ulteriore sviluppo, con l'obiettivo di estendere la rete di sedi operative anche in Lombardia ed Emilia-Romagna.

GCP Veneto



GCP Marche



GCP Friuli Venezia Giulia



La nostra filosofia aziendale

La mission di GCP è chiara e concreta ed è sintetizzata nel principio: *“Costruiamo assieme ai nostri clienti aziende di successo”*.

Questa affermazione racchiude il senso del nostro impegno quotidiano. L'organizzazione accompagna le imprese in percorsi di crescita sostenibile, competitiva e responsabile, mettendo a disposizione competenze, strumenti e una visione orientata al futuro.

A guidare questo impegno sono i valori che trovano espressione nel nostro ikigai, inteso come punto di incontro tra ciò che sappiamo fare, ciò che amiamo, ciò di cui il mondo ha bisogno e ciò per cui possiamo generare valore.

È in questo equilibrio che si fonda la nostra identità e i nostri valori:

- passione: coltivare entusiasmo e motivazione nel lavoro svolto, con l'obiettivo di generare risultati concreti per le imprese clienti;
- missione: creare organizzazioni innovative e sostenibili basandoci su libertà, responsabilità e onestà;
- professione: mettere a disposizione competenze solide per ottenere risultati concreti;
- vocazione: contribuire al bene comune, favorendo una crescita che generi valore.

Il risultato è un modello di crescita armonica, in cui clienti, persone e comunità beneficiano di un approccio integrato che combina professionalità, innovazione e sostenibilità.





passione

coltivare entusiasmo e motivazione nel lavoro svolto,
con l'obiettivo di generare risultati concreti per le imprese clienti



missione

creare organizzazioni innovative e sostenibili
basandoci su libertà, responsabilità e onestà



professione

mettere a disposizione competenze solide
per ottenere risultati concreti



vocazione

contribuire al bene comune, favorendo
una crescita che generi valore



Costruiamo assieme ai nostri clienti
aziende di successo.

I nostri servizi

L'offerta di GCP si articola lungo cinque principali filoni di business, attraverso i quali l'organizzazione supporta le piccole e medie imprese italiane nei loro percorsi di sviluppo e rafforzamento competitivo, fornendo servizi integrati e coerenti con le diverse esigenze organizzative. Tali filoni di business trovano applicazione operativa nelle Business Unit (BU), che rappresentano le aree attraverso cui GCP sviluppa ed eroga i propri servizi, traducendo le linee strategiche in attività operative a supporto delle imprese.

In particolare, le Business Unit sono:

Migliorare i processi

questa BU rappresenta il nucleo originario delle attività di GCP: al momento della fondazione, infatti, l'azienda si concentrava esclusivamente su progetti di efficientamento organizzativo, facendo leva sull'esperienza maturata dai soci fondatori Alberto e Nicola. Grazie a un approccio integrato tra operations, lean management, digitalizzazione e intelligenza artificiale, GCP supporta le aziende nella semplificazione dei processi, nella riduzione degli sprechi e nell'ottimizzazione delle performance e dei sistemi di controllo di gestione.

Sviluppare il business

questa BU supporta le imprese nei processi di sviluppo strategico e di apertura ai mercati nazionali e internazionali, favorendo l'individuazione di nuove opportunità e la definizione di strategie per il rafforzamento della competitività.

Far crescere le persone

in questo contesto, GCP promuove lo sviluppo delle competenze e del potenziale dei collaboratori delle aziende attraverso percorsi di formazione, coaching e mentoring, contribuendo al rafforzamento della cultura aziendale. Questa BU nasce dall'esperienza maturata nei progetti di miglioramento dei processi, nei quali è emerso come gli interventi organizzativi impattino direttamente sulle abitudini e sui comportamenti delle persone, spesso generando resistenze al cambiamento. Da qui, la consapevolezza che il miglioramento dei processi sia strettamente legato allo sviluppo delle competenze trasversali e all'evoluzione dell'attitudine delle persone, elemento che ha portato alla creazione di questa divisione.

Diventare sostenibili

l'organizzazione supporta le aziende nell'integrazione di pratiche responsabili, nella riduzione degli impatti ambientali e nell'adozione di strategie orientate alla sostenibilità, promuovendo comportamenti coerenti con i principi etici e innovativi. Far crescere le persone. In questo contesto, GCP promuove lo sviluppo delle competenze e del potenziale dei collaboratori delle aziende attraverso percorsi di formazione, coaching e mentoring, contribuendo al rafforzamento della cultura aziendale.

Accedere ai contributi

GCP supporta le organizzazioni nelle attività di ricerca, progettazione e gestione di fondi di finanziamento a livello regionale, nazionale ed europeo, facilitando l'accesso a risorse destinate a innovazione tecnologica, formazione e sviluppo organizzativo.

Su ciascun filone, GCP interviene, con team di persone altamente specializzate e dedicate, attraverso tre modalità integrate:

- **Consulenza e coaching**, attraverso cui competenze e strumenti vengono trasferiti all'organizzazione cliente;
- **Temporary management**, mediante la messa a disposizione di figure manageriali con esperienza nella gestione di progetti complessi;
- **Formazione**, realizzata tramite workshop, masterclass e percorsi strutturati per lo sviluppo delle competenze interne.

La combinazione di queste tre aree di intervento e servizi consente a GCP di operare come soggetto di riferimento nell'ambito della consulenza, offrendo servizi integrati in grado di supportare la creazione di valore economico, sociale e ambientale, in coerenza con la missione di Società Benefit.



Sviluppare il business

Supportiamo le aziende nella definizione e implementazione di strategie di crescita efficaci, aiutandole a conquistare nuovi mercati e a consolidare la propria posizione.



Migliorare i processi

Ottimizziamo l'efficienza operativa e gestionale, riducendo sprechi e aumentando produttività e qualità.



Far crescere le persone

Sviluppiamo le competenze e il potenziale dei collaboratori attraverso percorsi di formazione, coaching e mentoring, rafforzando la cultura aziendale.



Diventare sostenibili

Accompagniamo le imprese nell'integrazione della sostenibilità nelle strategie aziendali, promuovendo pratiche etiche e innovative.



Accedere ai contributi

Guidiamo le aziende nell'identificazione e nella fruizione di incentivi, contributi e opportunità di investimento.



“

Sviluppare. Migliorare.
Crescere. Diventare. Accedere.



I mercati a cui ci rivolgiamo

Le attività di GCP S.r.l. Società Benefit si sviluppano prevalentemente a fianco di imprese, in particolare piccole e medie realtà manifatturiere.

Nel corso degli anni, l'organizzazione ha sviluppato competenze trasversali che le consentono di operare in diversi settori industriali, tra cui automotive, elettronica, metalmeccanico, nonché nei comparti del food e beni alimentari, della moda e del settore legno, forniture e arredo.

Questa diversificazione settoriale consente a GCP di adattare i propri servizi alle specifiche esigenze dei diversi contesti produttivi, mantenendo al contempo un approccio metodologico coerente e orientato al miglioramento delle performance aziendali.

Una rete di relazioni a lungo termine

Il modello di business di GCP si basa su una rete di relazioni consolidate e di lungo periodo che rappresentano un elemento rilevante per la creazione di valore. Le relazioni con i clienti si fondano su un approccio collaborativo e continuativo, orientato alla costruzione di partnership strategiche e durature. Questo consente di sviluppare progetti di medio-lungo termine e di accompagnare le imprese nei percorsi di trasformazione in modo sistematico. Parallelamente, GCP si avvale di una rete di fornitori costituita principalmente da:

- Consulenti e collaboratori specialistici, selezionati sulla base delle competenze tecniche, dell'affidabilità professionale e della condivisione dei valori aziendali;
- Partner formativi, quali università, enti accreditati e centri di ricerca, con cui vengono sviluppati programmi didattici e percorsi di aggiornamento;
- Fornitori di servizi e strumenti digitali, funzionali a garantire efficienza e continuità nelle attività di consulenza e formazione.

Questi attori, selezionati secondo criteri di qualità e coerenza etica, contribuiscono alla realizzazione dei progetti e all'estensione dell'impatto positivo generato verso clienti e stakeholder, in particolare nei casi in cui siano richieste competenze specialistiche non presenti internamente.

Accanto ai fornitori, un ruolo centrale è svolto dalle partnership strategiche, che consentono di ampliare competenze e reti a beneficio delle aziende clienti. Tra le principali collaborazioni si segnalano:

- **PRISMA M&A**, piattaforma dedicata a operazioni straordinarie aziendali come acquisizioni e cessioni d'impresa, di cui GCP è socio fondatore e advisor;
- **GCP India**, società fondata e controllata al 99% da GCP, con l'obiettivo di supportare le aziende italiane nell'ingresso del mercato indiano;
- **MEatSCHOOL**, scuola di formazione sulla carne per GDO, macellerie, ristorazione e aziende di filiera, nata dalla collaborazione tra GCP e Centro Carni Company;
- **Confartigianato Imprese Asolo e Montebelluna**, collaborazione orientata allo sviluppo del tessuto produttivo locale e alla valorizzazione degli spazi della Fornace di Asolo, sede di Confartigianato e GCP, come luogo di generazione e di condivisione delle conoscenze;
- **Manufactus GmbH**, società tedesca con cui si sono state sviluppate soluzioni digitali a supporto dei processi lean;

Queste partnership contribuiscono al rafforzamento della catena del valore di GCP, favorendo l'integrazione tra dimensione locale e internazionale e garantendo un'offerta di servizi più articolata e coerente.

Le nostre certificazioni e i nostri accreditamenti

GCP S.r.l. Società Benefit ha sviluppato nel tempo un sistema articolato di certificazioni, accreditamenti e qualificazioni che attestano le competenze maturate e la capacità di operare in ambiti strategici quali la consulenza e la formazione.

Un primo passaggio significativo risale al 2011, con l'ottenimento delle certificazioni **UNI ISO 9001** e **UNI ISO 14001**, che hanno rappresentato la base per strutturare un sistema di gestione orientato alla qualità dei processi e all'attenzione verso l'ambiente.

Nel 2014, l'organizzazione ha ottenuto l'accREDITAMENTO come **Ente di formazione** presso la Regione Veneto, consolidando la propria operatività nell'ambito della formazione. Successivamente, nel 2016, GCP ha adottato il **Modello Organizzativo 231**, rafforzando il proprio sistema di governance e di controllo interno.

A partire dal 2020, il percorso si è ulteriormente sviluppato con il riconoscimento come **Società di consulenza Innovation Manager (MIMIT)**, seguito nel 2021 dalla qualifica di **Società di Servizi di Temporary Export Manager (MIMIT)** con competenze digitali.

Nel 2022, GCP ha poi ottenuto anche la qualificazione presso **Fondimpresa Veneto**, ampliando le opportunità di supporto alle imprese attraverso percorsi formativi finanziati ed estendendo lo sviluppo del filone legato ai finanziamenti.

L'anno dopo, nel 2023, l'organizzazione ha implementato il sistema di **whistleblowing** in conformità al D.Lgs. 24/2023, rafforzando ulteriormente i presidi di trasparenza e integrità.

Nel 2024, l'organizzazione ha esteso la propria presenza territoriale, ottenendo l'accREDITAMENTO presso la Regione Marche e la qualificazione presso **Fondimpresa Marche**.

Nel settembre 2025, GCP ha ottenuto la **certificazione B Corp**, a conferma dell'impegno nel garantire elevati standard di performance sociale e ambientale e nel generare valore per persone, clienti, comunità e ambiente. A dicembre 2025 è stata conseguita la certificazione sulla **parità di genere secondo la PDR 125/2022**.

Infine, sempre del 2025 è la certificazione secondo la **UNI ISO 14064 della Carbon Footprint di Organizzazione**.

Nel loro complesso, tali elementi si articolano, da un lato, come riconoscimenti esterni delle competenze dell'organizzazione e, dall'altro, come parte di un percorso interno di rafforzamento del modello organizzativo e di governance, orientato alla qualità dei servizi e al miglioramento continuo. In questo contesto, il sistema sviluppato da GCP contribuisce a consolidarne il posizionamento come interlocutore affidabile per le imprese nei percorsi di sviluppo, innovazione e crescita.

*2011

Ottenimento delle certificazioni ISO 9001 e ISO 14001: avvio di un sistema di gestione orientato alla qualità dei processi e alla sostenibilità ambientale.

*2014

Accreditamento come Ente di formazione presso la Regione Veneto: consolidamento dell'attività formativa.

*2016

Adozione del Modello Organizzativo 231: rafforzamento della governance e dei sistemi di controllo interno.

*2020

Riconoscimento come Società di consulenza Innovation Manager (MIMIT): sviluppo delle competenze nell'innovazione.

*2021

Qualifica come Società di Servizi di Temporary Export Manager (MIMIT) con competenze digitali: ampliamento dei servizi per l'internazionalizzazione.

*2022

Qualificazione presso Fondimpresa Veneto: potenziamento dei servizi formativi finanziati e sviluppo delle attività legate ai finanziamenti.

*2023

Implementazione del sistema di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023): rafforzamento di trasparenza e integrità.

*2024

Accreditamento presso la Regione Marche e qualificazione presso Fondimpresa Marche: estensione della presenza territoriale e dei servizi.

*2025

Ottenimento della certificazione B Corp, della certificazione per la parità di genere PDR 125/2022 e della certificazione UNI ISO 14064 sulla Carbon Footprint di Organizzazione.

*Oggi

Un sistema integrato di certificazioni e qualificazioni che supporta un modello organizzativo solido, orientato alla qualità, al miglioramento continuo e al supporto strategico alle imprese.

*02

Il modello di sostenibilità di GCP

Sostenibilità e produttività

La sostenibilità rappresenta per GCP un elemento centrale del proprio modello di business e un principio guida nelle scelte strategiche e operative. L'organizzazione:

- nelle sue attività, opera secondo principi di responsabilità, sostenibilità e trasparenza verso le persone, le comunità, l'ambiente e il territorio;
- promuove la riduzione degli impatti ambientali, il monitoraggio della carbon footprint e l'adozione di politiche strutturate di decarbonizzazione;
- sostiene iniziative di formazione, inclusione e innovazione nelle imprese con cui collabora.

Con queste scelte, GCP consolida il proprio impegno nel coniugare valore economico e valore sociale.

In questo contesto, l'organizzazione adotta un approccio integrato che mette in relazione sostenibilità e produttività. Infatti, il miglioramento dell'efficienza dei processi consente di ridurre gli sprechi, ottimizzare l'utilizzo delle risorse e diminuire gli impatti ambientali. Parallelamente, un'organizzazione sostenibile rafforza la propria solidità, capacità innovativa e competitività nel lungo periodo.

Sostenibilità e produttività non rappresentano due obiettivi distinti, ma dimensioni integrate di un unico modello di sviluppo orientato alla creazione di valore condiviso.



Produttività è **Valore**

Con meno sprechi, più competenze, più innovazione.

Sostenibilità è **Futuro**

È riprogettare prodotti, migliorare la filiera, generare fiducia.

Due pilastri, un unico **Modello**

Più un'impresa è produttiva, più può essere sostenibile.

Il nostro **Lavoro**

Portiamo metodo, strumenti e visione

Perchè Crescere è un **Dovere**

Per affrontare un mondo che cambia, con strumenti nuovi e radici profonde.

“

Crescere come persone.
Crescere come imprese.
Crescere come sistema.

GCP Srl come Società Benefit e B Corp

Nel 2025 GCP ha deciso di integrare la sostenibilità all'interno del proprio modello di business, assumendo formalmente l'impegno a perseguire, oltre agli obiettivi economici, finalità di beneficio comune.

Essere Società Benefit significa valutare le proprie decisioni aziendali considerando gli impatti generati su tutti gli stakeholder, nella convinzione che risultati economici e sostenibilità rappresentino due dimensioni complementari e interdipendenti. In questo contesto, la sostenibilità assume un ruolo strutturale nell'orientamento delle scelte strategiche, operative e relazionali dell'organizzazione. A supporto di questo approccio, è stata introdotta la figura del Responsabile d'Impatto, coincidente con il responsabile ESG e con il compito di presidiare e coordinare le iniziative in ambito sostenibilità.

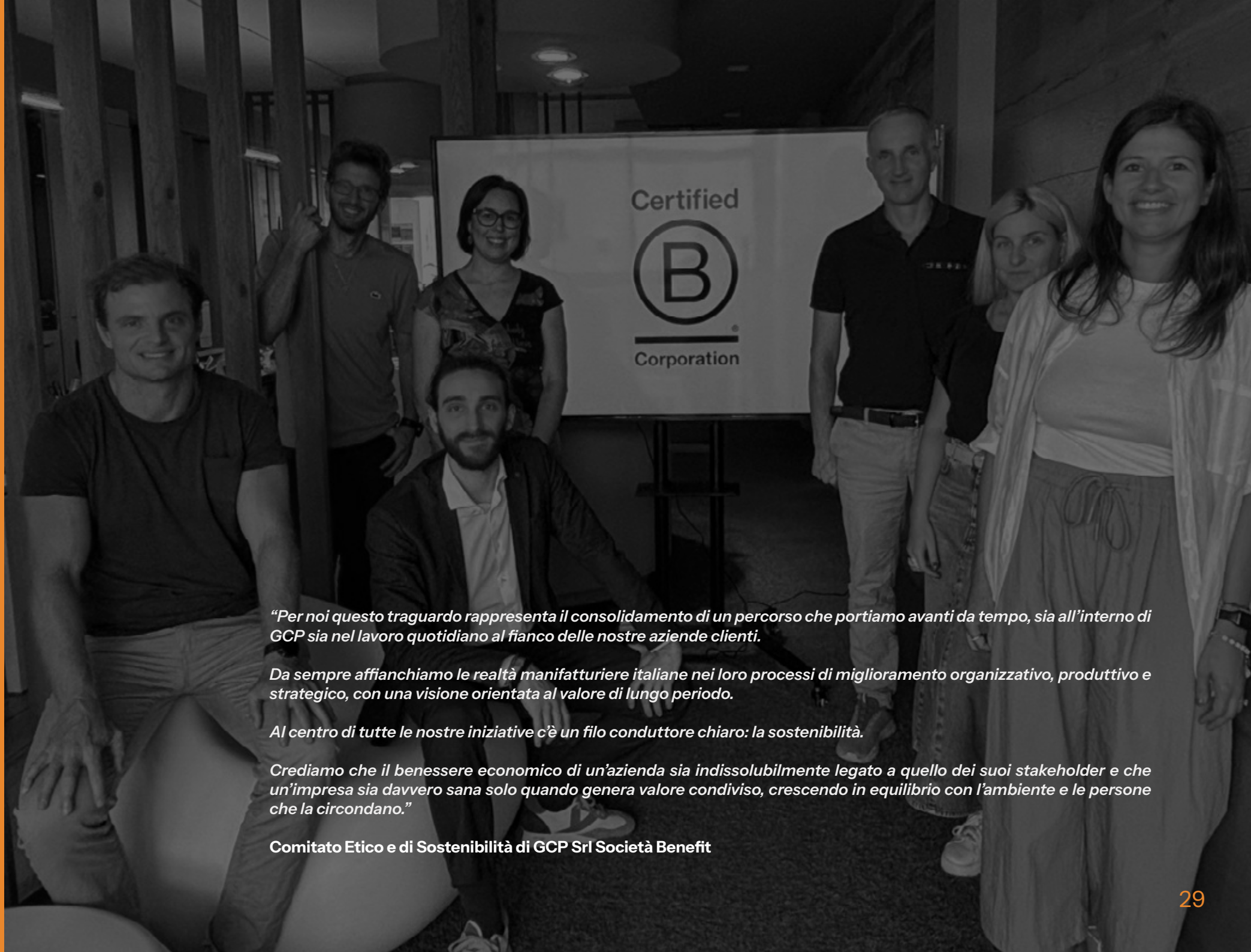
Inoltre, nel 2025, GCP si è certificata come B Corp, rendendo tangibile il lavoro svolto dal Comitato Etico e della Sostenibilità dell'organizzazione, responsabile del monitoraggio delle attività aziendali, della prevenzione delle criticità e della definizione di obiettivi di beneficio comune supportati da indicatori misurabili. Il ruolo e le attività di questo Comitato interno saranno approfonditi nel capitolo relativo alla governance dell'organizzazione e nel quale si darà evidenza anche dell'istituzione del Comitato ESG, che ingloba tutti i vari comitati interni.

Certificandosi, GCP ha scelto di aderire a un movimento internazionale di imprese che si misurano con standard elevati di impatto sociale e ambientale, contribuendo a un'economia più inclusiva, equa e rigenerativa. Il punteggio (B Impact Score) che GCP ha ottenuto è stato pari a 96.3 e le cinque aree di impatto B Corp e i relativi punteggi sono stati:

- **Governance, con un punteggio pari a 17.9;**
- **Lavoratori, con un punteggio pari a 39.3;**
- **Comunità, con un punteggio pari a 22.6;**
- **Ambiente, con un punteggio pari a 12.4;**
- **Clienti, con un punteggio pari a 3.9.**



La sostenibilità è un processo di creazione di valore che non si arresta, un impegno quotidiano che coinvolge noi e tutte le persone e le aziende con cui collaboriamo.



“Per noi questo traguardo rappresenta il consolidamento di un percorso che portiamo avanti da tempo, sia all’interno di GCP sia nel lavoro quotidiano al fianco delle nostre aziende clienti.

Da sempre affianchiamo le realtà manifatturiere italiane nei loro processi di miglioramento organizzativo, produttivo e strategico, con una visione orientata al valore di lungo periodo.

Al centro di tutte le nostre iniziative c’è un filo conduttore chiaro: la sostenibilità.

Crediamo che il benessere economico di un’azienda sia indissolubilmente legato a quello dei suoi stakeholder e che un’impresa sia davvero sana solo quando genera valore condiviso, crescendo in equilibrio con l’ambiente e le persone che la circondano.”

Comitato Etico e di Sostenibilità di GCP Srl Società Benefit



Gli obiettivi dell'organizzazione in quanto Società Benefit

GCP si impegna a perseguire, oltre il profitto, finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile e con un'attenzione esplicita alla sostenibilità ambientale e sociale. In coerenza con questo, l'organizzazione si è posta i seguenti obiettivi:

- **la promozione di iniziative sociali sul territorio in collaborazione con organizzazioni e associazioni;**
- **l'accompagnamento delle imprese clienti in percorsi virtuosi, integrando i principi di sostenibilità nei modelli organizzativi e trasformandoli in leve strategiche di crescita, efficienza e reputazione;**
- **la diffusione di conoscenze e la sensibilizzazione su diversi temi non solo relativi alla sostenibilità e al risparmio energetico, ma anche relativi a strategie di sviluppo commerciale e ai metodi di miglioramento dei processi aziendali.**

Quest'ultima attività si realizza attraverso webinar ed eventi gratuiti rivolti ad aziende e privati. In particolare, nell'ambito della sostenibilità, nel corso del 2025 le principali tematiche dei webinar e degli eventi gratuiti realizzati dall'organizzazione sono state:

- **definizione e metodi di misurazione della carbon footprint;**
- **la parità di genere e la certificazione UNI PdR 125/2022;**
- **industria 5.0;**
- **certificazioni ambientali e non e sistemi di rating;**
- **regolamenti e normative europee.**

Per il 2026, GCP ha definito un piano di 16 webinar dedicati ai temi della sostenibilità, finalizzati a diffondere conoscenza, sensibilizzare gli stakeholder e supportare le imprese nei percorsi di transizione sostenibile. Per quello che riguarda l'obiettivo di accompagnare le aziende clienti in un percorso di crescita sostenibile, i progetti sono passati da **24 nel 2024 a 55 nel 2025**. Contiamo di aumentare ulteriormente i progetti legati alla sostenibilità nel 2026, in modo da superare quota 75.

Infine, continua il supporto ad associazioni meritevoli del territorio attraverso erogazioni e sponsorizzazioni di iniziative, culturali sociali ed ambientali. Il valore per il 2025 ammonta a **13.500 euro diviso tra 8 iniziative**. Il nostro obiettivo è quello di confermare un valore molto simile per il 2026.

Obiettivi in quanto società benefit	2024	2025
Iniziative sociali sul territorio	4	8
Progetti per aziende clienti sulla sostenibilità	24	55
Webinar gratuiti realizzati sulla sostenibilità	27	19

Le tre dimensioni della sostenibilità di GCP

La strategia di sostenibilità di GCP si articola in **tre dimensioni integrate**, che riflettono un approccio in cui la sostenibilità rappresenta:



un ambito di azione
concreta



Una leva di sviluppo di
soluzioni per migliorare la
sostenibilità delle aziende



un elemento centrale
e trasparente della
comunicazione aziendale

Considerando la prima dimensione, l'organizzazione promuove, al suo interno, un approccio operativo e concreto alla sostenibilità, basato sull'implementazione di iniziative tangibili e misurabili nel tempo, rendendola parte integrante del proprio modello organizzativo.

In questo senso, l'organizzazione è impegnata non solo nel monitoraggio delle proprie performance ambientali e sociali, ma anche nello sviluppo di azioni volte alla riduzione degli impatti e degli sprechi, e al miglioramento continuo delle proprie attività. Indubbiamente, la sostenibilità per GCP è diventata anche una leva di sviluppo strategico, dal momento che l'organizzazione supporta le imprese clienti nell'integrare i principi della sostenibilità nei propri modelli di business, trasformandola in una leva di competitività, innovazione e crescita.

In questo ambito, GCP offre ai propri clienti servizi dedicati quali:

- sviluppo di attività di green marketing (sito, social media, e-mail marketing, etc.);
- calcolo delle carbon footprint e sviluppo di piani concreti di decarbonizzazione;
- supporto al conseguimento di certificazioni ambientali e sociali;
- definizione di modelli di rating ESG;
- redazione di report di sostenibilità e relazioni d'impatto;
- Assistenza sull'implementazione del Green deal europeo (CBAM, EUDR, Digital Passport).



Coerentemente con le precedenti dimensioni, la comunicazione rappresenta un elemento trasversale della strategia di sostenibilità, funzionale alla diffusione della cultura ESG e alla valorizzazione delle iniziative intraprese da parte di GCP.

In particolare, l'organizzazione promuove una comunicazione chiara, trasparente e responsabile, volta a rendere comprensibili e accessibili i temi della sostenibilità ai suoi stakeholder e al mercato in generale.

Questo approccio si concretizza attraverso la produzione di contenuti informativi e formativi, e l'organizzazione di webinar ed eventi divulgativi, con l'obiettivo di sensibilizzare e supportare le imprese nell'adozione di modelli di sviluppo sostenibile.

“ Manifesto GCP: puntiamo ad una crescita sostenibile

In GCP Società Benefit e B Corp sogniamo e realizziamo un modo diverso di fare impresa. Un'impresa che mette il Benessere al centro. Crediamo in un modello di impresa sostenibile e orientato al benessere diffuso, generatore anche di successo economico.

*Benessere dei **clienti***

*Ogni cliente si deve sentire ascoltato, compreso, valorizzato.
Quando si crea valore, fiducia, la relazione dura. E cresce.*

*Benessere dei **collaboratori***

*Per noi il lavoro è un luogo di crescita, di energia, di bellezza.
Chi lavora con entusiasmo porta risultati straordinari.*

*Benessere dei **fornitori***

*Non solo fornitori: compagni di viaggio. Condividere valori,
visione, rispetto: questo crea alleanze forti e durature.*

*Benessere per il **territorio***

*L'impresa è un organismo vivo nel cuore della
società. Più doniamo al territorio, più lui ci restituisce
in forma di fiducia, risorse, possibilità.*

*Benessere dell'**azienda***

*Non c'è successo duraturo senza benessere interno.
Un'impresa che si prende cura dei suoi, degli altri, di sé genera
valore vero, aumenta la produttività, massimizza i profitti.*



Il manifesto per la crescita sostenibile di GCP

In questa prospettiva, l'impegno di GCP si basa su un modello di impresa sostenibile e orientato al benessere diffuso, declinabile in cinque pilastri fondamentali:

- **clienti;**
- **persone;**
- **fornitori;**
- **società e territorio;**
- **azienda stessa.**

Per quanto riguarda l'approccio adottato nei confronti dei clienti, l'organizzazione sviluppa relazioni fondate sull'ascolto e sulla comprensione delle esigenze, riconoscendo le specificità di ogni realtà. Ciò consente di proporre soluzioni efficaci, misurabili e, soprattutto, valorizzabili. Quando il dialogo è trasparente e la creazione di valore è reciproca, la fiducia non solo nasce, ma si consolida nel tempo, trasformando la relazione così da scambio commerciale a collaborazione strategica di lungo periodo.

Nei confronti dei propri collaboratori, GCP promuove un ambiente di lavoro orientato alla crescita, favorendo autonomia decisionale, responsabilità e sviluppo delle competenze tecniche e trasversali. Inoltre, l'organizzazione sostiene la motivazione attraverso obiettivi chiari e feedback strutturati, creando contesti inclusivi e sicuri in cui poter esprimere pienamente il proprio potenziale.

L'entusiasmo che ne deriva rappresenta una forza generativa, in quanto non alimenta solo l'innovazione e innalza la qualità dei risultati, ma crea un clima organizzativo positivo e duraturo.

Per GCP i fornitori rappresentano dei veri e propri compagni di viaggio, con i quali si costruiscono relazioni e partnership basate su una visione condivisa, sulla correttezza contrattuale e sul rispetto reciproco. La collaborazione si fonda sulla definizione di obiettivi comuni di qualità e sostenibilità, favorendo un approccio di partnership e di co-sviluppo.

Un altro pilastro fondamentale del manifesto della crescita sostenibile di GCP è la comunità. Per l'organizzazione, l'inserimento e la presenza in una comunità indicano la possibilità di restituzione del valore generato sotto forma di progetti, collaborazione e risorse. Ciò viene realizzato attraverso:

- **il sostegno di iniziative che generano impatto sociale e ambientale positivo;**
- **la nascita di reti collaborative tra istituzioni, scuole e imprese;**
- **la promozione di pratiche responsabili lungo la filiera.**

GCP è consapevole che, attraverso queste azioni, beneficia di fiducia, reputazione e possibilità. Un territorio solido e coeso costituisce infatti una condizione abilitante per la crescita sostenibile dell'organizzazione. In questo senso, prendersi cura dell'organizzazione è la condizione che garantisce risultati solidi nel tempo. Ciò significa chiarezza di scopo, processi efficaci, trasparenza nelle decisioni, attenzione alla salute organizzativa e alla sostenibilità economica.

La sustainability roadmap di GCP

Il percorso di sostenibilità di GCP si è sviluppato nel tempo in modo progressivo, attraverso un'integrazione crescente dei principi ESG nel modello di business e nelle attività aziendali. Le prime iniziative risalgono al periodo compreso tra il 2012 e il 2015, quando l'attenzione si è concentrata sull'adozione di strumenti e certificazioni legati alla qualità e all'ambiente, come la ISO 14001, e sull'introduzione dei primi servizi orientati all'integrazione tra efficienza operativa e sostenibilità.

Nel periodo successivo, fino al 2019, GCP ha rafforzato questo approccio attraverso l'introduzione di politiche aziendali più strutturate e l'avvio di una riorganizzazione interna considerando criteri più green. Parallelamente, l'ingresso di nuovi partner e l'adozione del Modello Organizzativo 231 hanno contribuito a consolidare le basi per uno sviluppo più sistemico della sostenibilità.

È il 2020 quando la sostenibilità ha assunto un ruolo più centrale nell'organizzazione. Infatti, sono state avviate attività di formazione e sensibilizzazione sul tema, sia internamente sia rivolte al mercato, e sono stati sviluppati servizi specifici come, ad esempio, il calcolo della carbon footprint, che hanno notevolmente ampliato l'offerta in questo ambito. Questo percorso è chiaramente proseguito negli anni fino a quando, nel 2024, ha consolidato il proprio posizionamento ampliando le proprie competenze su temi normativi europei e introducendo non solo nuovi ambiti di intervento, ma anche compiendo passi concreti nella riduzione dei propri impatti ambientali attraverso l'inserimento di una macchina completamente elettrica nel parco mezzi aziendale. Nel 2025 è poi stata introdotta un'altra auto full electric.

L'anno corrente ha rappresentato un punto di svolta nel percorso di sostenibilità intrapreso dall'organizzazione, in quanto GCP ha formalizzato il proprio impegno diventando una Società Benefit e ottenendo la certificazione B Corp. Contestualmente, sono stati introdotti strumenti di governance e policy interne sui temi ESG, come ad esempio la politica per la parità di genere, e sono stati sviluppati sistemi di misurazione del proprio impatto, come il calcolo delle emissioni di CO₂. Inoltre, sono state avviate iniziative strutturate di comunicazione e diffusione del concetto di sostenibilità anche attraverso il lancio del manifesto per la crescita sostenibile.

Guardando al futuro, la roadmap per il 2026 è orientata al consolidamento delle iniziative intraprese. Tra gli obiettivi principali rientrano lo sviluppo del primo report di sostenibilità dell'organizzazione in coerenza con la relazione d'impatto, il rafforzamento dell'offerta legata alla business unit di riferimento e l'ulteriore evoluzione del percorso di decarbonizzazione, anche attraverso l'adesione a iniziative internazionali quali la Science Based Targets Initiative (SBTi). A questi si affiancano azioni concrete volte al miglioramento continuo delle performance ambientali, come il progressivo incremento della mobilità elettrica.

Nel suo complesso, la sustainability roadmap di GCP evidenzia un percorso coerente e strutturato, in cui la sostenibilità si configura come leva strategica integrata, capace di guidare le scelte aziendali e di generare valore nel lungo periodo.



*2012 – 2015

Definizione politica ambientale
Certificazione ISO 14001
Lancio servizi Lean & Green
Prima survey “PMI e ambiente”

*2017 – 2019

Politica piani di carriera e partnership aperta
Ingresso di nuovi partner
Adozione modello 231
Riorganizzazione uffici con criteri green
Prima survey “PMI e ambiente”

*2020 – 2021

Campagna plastic free interna
Servizi per calcolo carbon footprint
Avvio webinar su sostenibilità
Servizi per sistemi di rating

*2022 – 2023

Servizi certificazioni ambientali
Politica sul lavoro flessibile
Nomina del team sostenibilità interna
Servizi per report di sostenibilità

*2024

Servizi legati al Green Deal Europeo
Metodologia Green Design
Prima auto full electric

*2025

Ampliamento partnership
Trasformazione in società benefit
Adozione nuovo statuto
Codice etico, politica parità di genere e regolamento anti-molestie
Certificazione carbon footprint → carbon positive
Rating Silver EcoVadis
Seconda auto full electric
Certificazione B Corp
Lancio del Manifesto per la crescita sostenibile
Certificazione Parità di genere

*2026

Aumento fatturato e margine della BU sostenibilità
Report di sostenibilità
Certificazione SBTi
Aumento auto elettriche

*03

Analisi di materialità

Riferimento agli standard:

GRI 3 Temi materiali

Il rapporto con gli stakeholder

Gli stakeholder rappresentano tutti quei soggetti – individui, gruppi o organizzazioni – che hanno un interesse legittimo, diretto o indiretto, nelle attività di GCP e negli effetti economici, sociali e ambientali che l'organizzazione genera. Il loro ruolo è centrale nel percorso di crescita e trasformazione sostenibile di GCP.

GCP riconosce l'importanza di mantenere un dialogo costante e costruttivo con i propri stakeholder, nella consapevolezza che l'ascolto e l'interazione con questi attori consentono di cogliere in modo efficace aspettative, esigenze e opportunità di collaborazione. Questo approccio favorisce la costruzione di relazioni solide e trasparenti, contribuendo alla creazione di valore condiviso nel lungo periodo.

Di seguito sono elencati i principali stakeholder di GCP e, per ognuno, sono state elencate le principali modalità di contatto e di interazione:

Tipologia di stakeholder	Strumenti di interazione
<i>Partners</i>	Riunioni periodiche del Partners Meeting su strategie e performance aziendali / Coinvolgimento diretto nei progetti e nei processi decisionali.
<i>Dipendenti</i>	Incontri annuali per confrontarsi sul percorso di crescita, per definire gli obiettivi individuali e per la valutazione sulla performance / Attività di formazione upskilling / Riunioni di team e feedback periodici / Eventi e momenti conviviali extra aziendali.
<i>Collaboratori esterni</i>	Coinvolgimento diretto in progetti specifici.
<i>Clienti</i>	Interazioni di natura commerciale e consulenziale / Visite presso la sede / Riunioni di progetto / Fatturazione e gestione amministrativa / Eventi e webinar.
<i>Istituzioni finanziarie</i>	Contatti con l'area Amministrazione / Incontri gestionali e di pianificazione finanziaria / Report periodici sull'andamento economico-finanziario.
<i>Commercialista</i>	Consulenza fiscale e societaria continuativa / Predisposizione e revisione del bilancio / Supporto negli adempimenti normativi e fiscali.
<i>Comunità territoriali</i>	Partecipazione a iniziative sociali e ambientali / Attività di formazione e divulgazione / Collaborazioni con enti e associazioni del territorio.
<i>Istituzioni scolastiche</i>	Stage e attività di orientamento al lavoro per gli studenti.



Definizione dei temi materiali

L'analisi di materialità rappresenta uno strumento cardine nella definizione della strategia di sostenibilità di GCP, in quanto identifica e assegna priorità ai temi che generano impatti significativi di natura ambientale, sociale ed economica per l'organizzazione e per i suoi stakeholder.

Tale processo integra in modo coerente le aspettative delle parti interessate all'interno delle decisioni aziendali, orientando le attività verso un modello di sviluppo responsabile e resiliente. Per garantire un approccio strutturato, GCP ha adottato una metodologia che combina l'analisi interna con un processo partecipativo di coinvolgimento degli stakeholder, con l'obiettivo di assicurare una rappresentazione bilanciata e trasparente delle istanze provenienti dal contesto in cui opera.

L'interazione continua con gli stakeholder, interni ed esterni, ha consentito di raccogliere input significativi sulle priorità emergenti e sulle percezioni dell'impatto generato dall'organizzazione. Il processo di analisi di materialità si è articolato nelle seguenti fasi principali:

1. Mappatura e identificazione



2. Valutazione e definizione



3. Risultati



1. Mappatura e identificazione dei temi materiali



GCP ha avviato la fase di mappatura dei temi rilevanti, analizzando in modo sistematico tutti gli aspetti legati alle dimensioni ambientale, sociale e di governance (ESG), in coerenza con quanto richiesto dallo standard VSME, con l'obiettivo di identificare i temi strategici con impatti significativi sulle attività aziendali e sulle aspettative degli stakeholder. In particolare, sono state analizzate tutte le tematiche ESG previste dall'Appendice B dello standard VSME e nella tabella di seguito sono stati individuati i temi ritenuti più rilevanti per l'organizzazione, in funzione delle proprie attività e del contesto operativo.

Dopo aver identificato le tematiche ESG più connesse con l'attività aziendale, è stato organizzato un incontro interno che ha coinvolto tutti i Partners e le figure responsabili delle diverse Business Unit. Nel corso dell'incontro, i partecipanti hanno esaminato congiuntamente i temi ESG, individuando quelli ritenuti più rilevanti per l'organizzazione in funzione delle proprie attività e del contesto operativo.

<i>Etichetta</i>	<i>Tema materiale</i>
<i>E1</i>	<i>Cambiamento climatico</i>
<i>E2</i>	<i>Inquinamento</i>
<i>E3</i>	<i>Risorse idriche</i>
<i>E4</i>	<i>Biodiversità</i>
<i>E5</i>	<i>Economia circolare</i>
<i>S1</i>	<i>Lavoratori propri</i>
<i>S2</i>	<i>Lavoratori nella catena del valore</i>
<i>S3</i>	<i>Comunità</i>
<i>S4</i>	<i>Consumatori e utenti finali</i>
<i>G1</i>	<i>Condotta aziendale</i>

2. Valutazione e definizione delle priorità ☆☆☆

Una volta completata la mappatura dei temi e l'individuazione interna di quelli più rilevanti, GCP ha avviato un processo di valutazione volto a identificare le tematiche di maggiore rilevanza per i propri stakeholder. Attraverso la somministrazione di un questionario alle principali categorie di stakeholder individuate (in particolare Partners, dipendenti, collaboratori esterni, clienti e istituzioni finanziarie) è stato possibile raccogliere indicazioni utili alla definizione delle priorità associate ai temi individuati. In questa prima analisi non sono stati coinvolti gli istituti scolastici e le comunità territoriali.

Tuttavia, GCP intende progressivamente ampliare il perimetro di coinvolgimento degli stakeholder nelle future analisi di materialità, con l'obiettivo di rendere il processo sempre più inclusivo e rappresentativo. L'analisi dei risultati emersi ha consentito di determinare i temi più significativi per gli stakeholder, considerando il contesto in cui l'organizzazione opera. Essi sono, poi, stati messi in relazione con i temi rilevanti identificati internamente. Il processo, nel suo insieme, ha permesso l'identificazione dei temi materiali.

3. Risultati

GCP ha sviluppato una matrice di materialità che rappresenta graficamente il livello di rilevanza attribuito ai diversi temi sia dall'organizzazione sia dagli stakeholder.

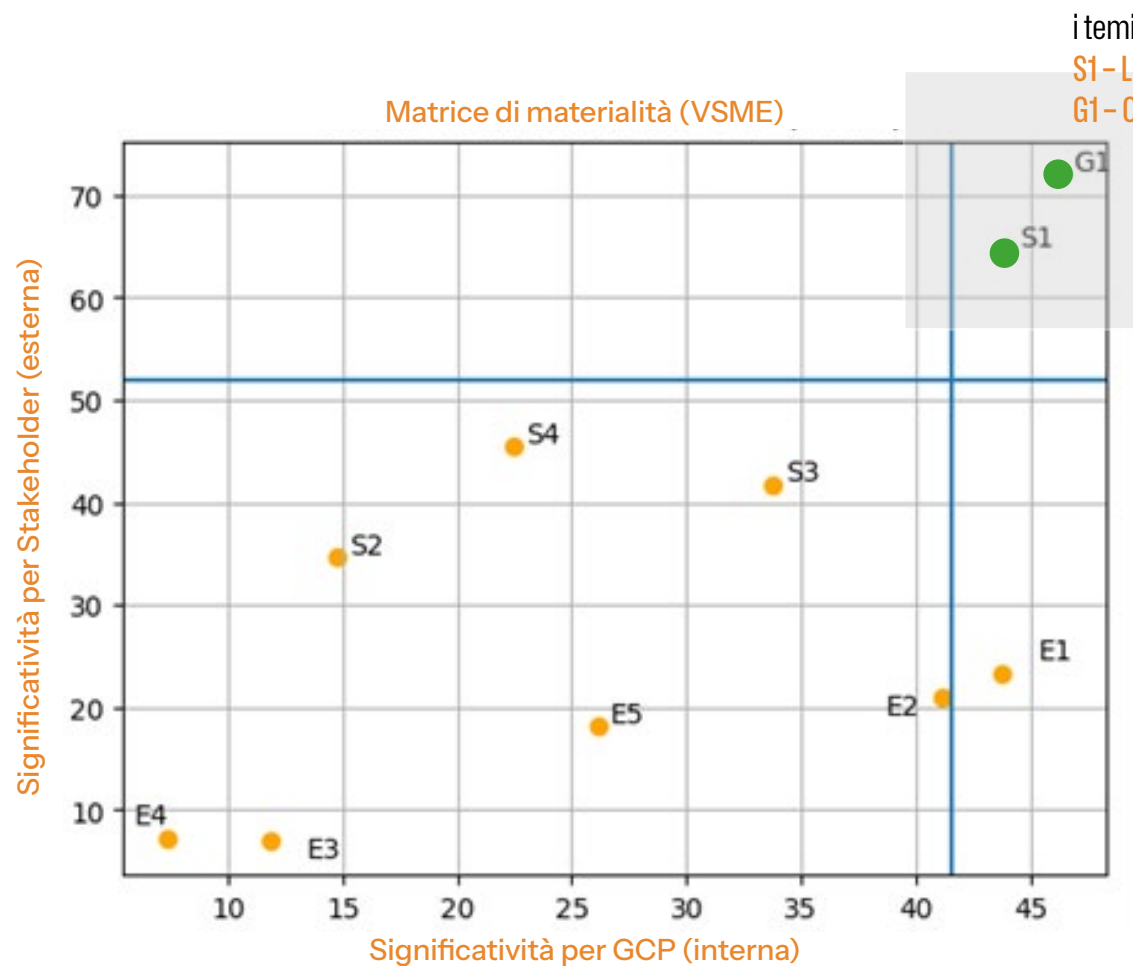
Ne risulta che i temi maggiormente rilevanti per l'organizzazione siano:

- **S1 – Lavoratori propri;**
- **G1 – Condotta aziendale.**

La centralità dei temi relativi ai lavoratori propri e alla condotta aziendale riflette la natura delle attività svolta di GCP, fortemente basate sulle competenze delle persone e sulla correttezza e trasparenza nei rapporti con clienti e stakeholder.

In questo contesto, tali aspetti rappresentano le principali aree di rischio e opportunità, in grado di incidere in maniera significativa sulla continuità e sul successo dell'organizzazione. In particolare, GCP presidia questi ambiti attraverso:

- momenti strutturati di confronto e valutazione (colloqui annuali, incontri di team, questionari di soddisfazione, feedback);
- iniziative di formazione e sviluppo delle competenze;
- strumenti di ascolto e monitoraggio del benessere e della soddisfazione dei collaboratori;
- sistemi di governance basati sulla condivisione delle decisioni (Partners Meeting);
- adozione di presidi organizzativi e normativi, tra cui il Modello 231 e le procedure per la gestione dei conflitti di interesse.



i temi maggiormente rilevanti per l'organizzazione sono:

S1 – Lavoratori propri

G1 – Condotta aziendale

L'analisi di materialità rappresenta per GCP uno strumento fondamentale di indirizzo strategico, in grado di orientare le decisioni aziendali verso i temi a maggiore impatto per l'organizzazione e per i propri stakeholder.

Il processo adottato consente di garantire un approccio strutturato, trasparente e progressivamente sempre più inclusivo, rafforzando l'integrazione delle tematiche ESG all'interno del modello di business.

In questa prospettiva, GCP si impegna a monitorare e aggiornare l'analisi di materialità, al fine di assicurare un costante allineamento tra le priorità aziendali e l'evoluzione del contesto economico, sociale e ambientale di riferimento.

*04

Risultati tangibili

Riferimento agli standard:

VSME B1 Informazioni generali e base per la preparazione

Valore economico generato e distribuito

Nel corso del 2024, GCP ha generato un valore economico significativo, distribuendolo in modo ampio e coerente tra i propri stakeholder, a testimonianza di un modello di business solido e responsabile.

La quota più rilevante del valore è stata destinata ai collaboratori interni, pari a **924.022,99 €**, confermando la centralità delle persone all'interno della strategia aziendale e l'impegno nel garantire stabilità, crescita e valorizzazione delle competenze.

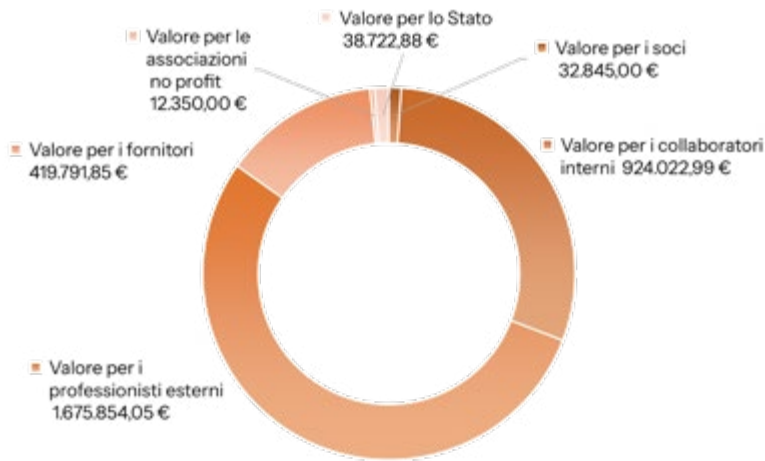
Un contributo altrettanto significativo è stato riconosciuto ai professionisti esterni, per un totale di **1.675.854,05 €**, evidenziando la natura collaborativa e aperta dell'ecosistema in cui GCP opera, basato su sinergie con competenze specialistiche e reti professionali qualificate.

Anche i fornitori hanno beneficiato della creazione di valore, con **419.791,85 €**, evidenziando l'importanza delle relazioni con i fornitori per il funzionamento e la continuità delle attività aziendali.

Il valore distribuito ha inoltre generato un impatto positivo sul sistema economico e sociale più ampio: **38.722,88 €** sono stati destinati allo Stato sotto forma di imposte, mentre **12.350,00 €** sono stati devoluti ad associazioni non profit, riflettendo l'impegno concreto di GCP nei confronti della comunità e del territorio.

Infine, **32.845,00 €** rappresentano il valore destinato ai soci, quale risultato della gestione economica dell'esercizio.

Valore generato nel 2024



Valore per i soci	32.845,00 €
Valore per i collaboratori interni	924.022,99 €
Valore per i professionisti esterni	1.675.854,05 €
Valore per i fornitori	419.791,85 €
Valore per le associazioni no profit	12.350,00 €
Valore per lo Stato	38.722,88 €

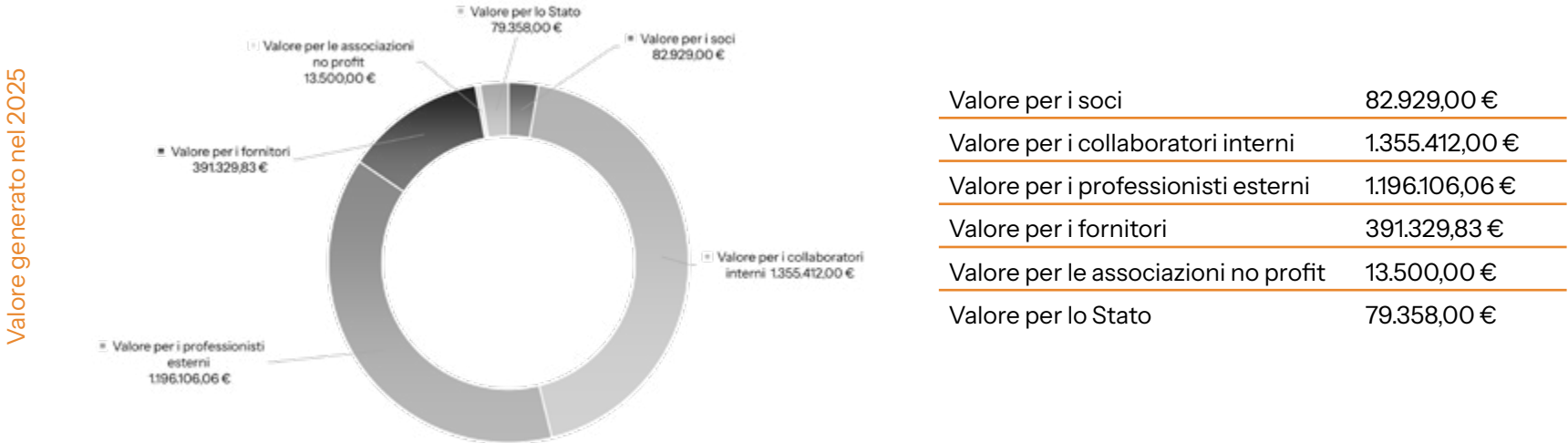
Nel 2025, GCP ha continuato a generare e distribuire valore economico in modo equilibrato e responsabile, confermando la solidità del proprio modello di business e la capacità di creare benefici diffusi per i diversi stakeholder coinvolti.

Anche quest'anno, una quota significativa del valore generato è stata destinata alle persone che collaborano con l'organizzazione, a testimonianza dell'attenzione costante verso la valorizzazione delle competenze, la crescita professionale e la continuità occupazionale.

Parallelamente, GCP ha proseguito nel consolidamento delle collaborazioni con professionisti esterni e partner qualificati, rafforzando un ecosistema fondato su relazioni professionali solide e sinergiche. Il valore economico distribuito ai fornitori e ai consulenti ha continuato a rappresentare un elemento centrale per sostenere la qualità dei servizi offerti e garantire l'efficienza delle attività aziendali.

Inoltre, l'attività aziendale ha prodotto ricadute positive sul sistema economico e sociale, attraverso il contributo al sistema fiscale, il sostegno a iniziative e realtà del territorio e la generazione di valore per i soci. Questo approccio riflette la volontà di GCP di perseguire una crescita sostenibile, capace di coniugare risultati economici, responsabilità sociale e attenzione verso la comunità di riferimento.

L'andamento registrato nel corso del 2025 evidenzia una dinamica positiva e in crescita rispetto all'esercizio precedente, confermando il rafforzamento della capacità dell'organizzazione di generare valore nel tempo. Tale evoluzione testimonia la resilienza del modello operativo adottato e la continua attenzione allo sviluppo sostenibile e alla creazione di impatti positivi per tutti gli stakeholder.



*05

L'attenzione che va oltre i confini dell'azienda

Riferimento agli standard:

GRI 203 *Impatti economici indiretti*

Promozione della conoscenza e diffusione di competenze specialistiche

Nel contesto degli impatti economici indiretti generati dall’organizzazione, GCP promuove attivamente la diffusione di conoscenza e competenze attraverso l’organizzazione di **webinar tematici gratuiti**, aperti a imprese, professionisti e stakeholder interessati.

Questi incontri, della durata media di circa un’ora, sono progettati e realizzati dai professionisti delle diverse Business Unit, in coerenza con il modello di offerta integrato di GCP, e affrontano temi legati alle principali aree di attività dell’organizzazione.

L’accesso libero e gratuito consente di ampliare significativamente la platea dei beneficiari, favorendo la condivisione di know-how anche al di fuori della clientela diretta. Attraverso questa iniziativa che si inserisce in una logica di creazione di valore condiviso, GCP contribuisce allo sviluppo del capitale intellettuale del sistema economico, supportando organizzazioni e professionisti nell’aggiornamento continuo e nella comprensione di tematiche operative, strategiche e normative rilevanti. In questo modo, l’organizzazione genera impatti economici indiretti positivi, favorendo la diffusione di competenze, l’adozione di pratiche innovative e il rafforzamento della competitività degli attori coinvolti.

2024						
	Sviluppare il business	Migliorare i processi	Diventare sostenibili	Far crescere le persone	Accedere ai contributi	TOTALE
N° webinar erogati	12	15	30	2	2	61
N° ore formazione erogate	12	18	32	2	6	70
N° partecipanti	264	302	707	48	29	1350

2025						
	Sviluppare il business	Migliorare i processi	Diventare sostenibili	Far crescere le persone	Accedere ai contributi	TOTALE
N° webinar erogati	12	28	22	1 evento in presenza	8	70
N° ore formazione erogate	12	32	26	3	8	81
N° partecipanti	235	811	451	63	203	1763



Nel corso del 2024 e del 2025, GCP ha organizzato un numero crescente di webinar distribuiti tra le diverse Business Unit, coinvolgendo un ampio numero di partecipanti. L'analisi dei dati evidenzia una crescita significativa dell'attività nel 2025 rispetto al 2024, sia in termini di numero di iniziative erogate sia di partecipazione complessiva.

In particolare, il numero totale di webinar è passato da **61 nel 2024 a 70 nel 2025**, mentre le ore di formazione erogate gratuitamente sono passate da **70 a 81**. Ancora più rilevante è l'incremento del numero di partecipanti esterni, che è passato da **1.350 a 1.763**, confermando un interesse crescente da parte degli stakeholder verso i contenuti proposti da GCP.

A livello di Business Unit, emergono alcune dinamiche significative:

- **“Migliorare i processi”** registra un forte incremento sia nel numero di webinar (da 15 a 28) sia, soprattutto, nei partecipanti (da 302 a 811), evidenziando un'elevata domanda su tematiche legate all'efficienza e all'ottimizzazione organizzativa;
- **“Diventare sostenibili”**, pur mostrando una lieve riduzione nel numero di webinar (da 30 a 22), mantiene un livello molto elevato di partecipazione (451 partecipanti nel 2025), confermando la rilevanza trasversale dei temi ESG per il mercato;
- Il numero dei partecipanti ai webinar relativi alla BU **“Accedere ai contributi”** riflette il crescente interesse delle imprese verso opportunità di finanziamento e strumenti di supporto pubblico;
- **“Sviluppare il business”** si mantiene stabile nel numero di webinar, con una partecipazione leggermente inferiore rispetto all'anno precedente;
- **Infine, “Far crescere le persone”** rimane un ambito più contenuto in termini di volumi, ma registra un lieve aumento dei partecipanti, anche grazie all'introduzione di un evento in presenza nel 2025.

È importante evidenziare che la distribuzione delle tematiche trattate nei webinar non è statica, ma evolve in funzione dei bisogni emergenti del mercato e degli stakeholder. Le scelte relative ai contenuti riflettono infatti le priorità che si affermano progressivamente nel contesto economico e normativo di riferimento, rispetto alle quali GCP orienta la propria offerta divulgativa attraverso iniziative mirate e specifiche.

In questa prospettiva, le variazioni osservate tra una Business Unit e l'altra e tra un anno e l'altro non rappresentano una discontinuità, bensì riflettono la capacità dell'organizzazione di intercettare nuovi ambiti di interesse e di adattare tempestivamente le proprie attività di divulgazione.

Nel complesso, i dati confermano l'efficacia dei webinar come strumento di diffusione della conoscenza e di coinvolgimento degli stakeholder. Tale iniziativa contribuisce in modo concreto alla generazione di impatti economici indiretti, favorendo lo sviluppo delle competenze, il miglioramento delle performance organizzative e una maggiore capacità delle imprese di cogliere opportunità di crescita e innovazione.

Investimenti nella formazione e nello sviluppo delle competenze

Nel corso del 2025, GCP ha continuato a investire nello sviluppo delle competenze e nella crescita professionale dei propri collaboratori, sostenendo attività formative dedicate a temi legati alla sostenibilità, al green marketing e alla parità di genere, oltre a corsi obbligatori in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, antincendio e primo soccorso.

Parallelamente, GCP ha promosso iniziative finalizzate al rafforzamento delle soft skills, come il corso di public speaking, con l'obiettivo di supportare la crescita professionale e personale dei collaboratori.

L'investimento complessivamente sostenuto da GCP per le attività formative erogate nel 2025 è stato pari a circa €15.078, confermando l'attenzione dell'organizzazione verso la valorizzazione delle persone e l'aggiornamento continuo delle loro competenze.

70
webinar

81
ore di formazione

1.763
partecipanti esterni

*06

Il sistema di governance

Riferimento agli standard:

GRI	2-9	<i>Struttura e composizione della governance</i>
	2-11	<i>Presidente del massimo organo di governo</i>
	2-15	<i>Conflitti d'interesse</i>
	2-16	<i>Comunicazione delle criticità</i>
	2-17	<i>Competenze collettive del massimo organo di governo</i>
	418	<i>Privacy dei clienti</i>

VSME	B11	<i>Corruzione e concussione</i>
	C5	<i>Caratteristiche aggiuntive forza lavoro</i>
	C9	<i>Diversità negli organi di governance</i>

Struttura e composizione della governance

La governance di GCP è organizzata secondo il modello societario italiano di società a responsabilità limitata ed è articolata su due livelli: il Partners Meeting, quale massimo organo decisionale, e il Consiglio di Amministrazione, previsto dalla struttura societaria.

Il Partners Meeting, composto dai Partners dell'organizzazione, rappresenta il livello decisionale più elevato e costituisce il centro di governo di GCP. In tale sede, sono definite le principali linee strategiche, sono assunte le decisioni rilevanti e sono approvati i piani di sviluppo, assicurando coerenza tra visione imprenditoriale, valori aziendali e obiettivi di lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da Nicola Giancesin, Alberto Canepari e Nicola Rigobello, è presieduto da Nicola Giancesin, che svolge anche funzioni esecutive di senior management. Questo organo delibera le decisioni previste a norma di legge e i suoi membri partecipano al Partners Meeting, dove vengono assunte le decisioni strategiche e operative.

Nell'ottica di un modello aperto di ingresso e uscita, nel gennaio 2025 la compagine societaria si è ulteriormente ampliata con l'ingresso di, in qualità di Partner, **Carlo Alberto Zanini, Francesco Ilari, Carlo Carestia e Mara Faoro**. Tale evoluzione è stata accompagnata da una riflessione strategica sulla governance, con l'obiettivo di strutturare un modello capace di valorizzare il merito e favorire l'accesso alla partnership dei professionisti più performanti.

In questo contesto; GCP ha avviato una revisione dello statuto e delle regole di entrata ed uscita dei partners, con l'obiettivo di premiare il contributo di giovani talenti, da una parte, e garantire una continuità del business dall'altra.

A supporto del sistema di governance di GCP è stato istituito un comitato ESG che, al suo interno, ingloba dei comitati interni con funzioni specifiche:

- il Comitato Etico, che presidia i principi di correttezza, integrità e responsabilità;
- il Comitato per la Parità di Genere, che promuove pratiche inclusive e valorizzazione delle diversità;
- il Comitato per la Sostenibilità, che supporta la definizione e il monitoraggio delle strategie ESG;
- l'Organismo di Vigilanza (OdV), previsto dal D.Lgs. 231/2001, che vigila sull'attuazione del Modello Organizzativo e sulla conformità normativa.

La nomina e selezione dei membri del Consiglio e dei comitati avviene sulla base di competenze coerenti con gli impatti economici, sociali e ambientali dell'organizzazione, con crescente attenzione ai temi della diversità e dell'inclusione.

Diversità di genere nel governo societario

La composizione della governance di GCP riflette un percorso di progressiva attenzione ai temi della diversità e inclusione.

Al 31 dicembre 2025, la compagine dei partner risulta composta da 7 membri, di cui 1 donna. Pertanto, il rapporto donne/uomini a livello dirigenziale è pari al 14% del totale.

Parallelamente, a livello operativo e organizzativo, la presenza femminile assume un ruolo rilevante, in quanto i rami funzionali del marketing e dell'amministrazione, finanza e controllo e la business unit legata ai finanziamenti sono guidate da figure femminili, in coerenza con un modello organizzativo orientato alla valorizzazione delle competenze indipendentemente dal genere. L'organizzazione è consapevole della rilevanza del tema e si impegna a promuovere nel tempo una maggiore rappresentanza di genere nei ruoli di governo e decisionali.



La Governance della sostenibilità

La sostenibilità è parte integrante della strategia e della governance di GCP e orienta le principali scelte aziendali. Il Partners Meeting, quale massimo organo di governo, è responsabile della definizione degli indirizzi strategici e assicura l'integrazione dei principi ESG nel modello di business, considerando la gestione degli impatti economici, ambientali e sociali come una responsabilità rilevante.

Come sottolinea Alberto Canepari, membro del Partners Meeting e socio fondatore:

«Per noi la sostenibilità non è un adempimento, ma un impegno concreto verso i nostri clienti, i nostri collaboratori e il territorio. Vogliamo costruire un'impresa che sappia generare valore nel lungo periodo, unendo competitività e responsabilità.»

In particolare, il Partners Meeting:

- orienta le politiche aziendali;
- supervisiona i processi di due diligence e le analisi di materialità;
- monitora le performance economiche, sociali e ambientali;
- promuove il coinvolgimento degli stakeholder attraverso attività di dialogo e confronto.

La gestione operativa della sostenibilità è affidata al comitato ESG dedicato, all'interno del quale è presente il Responsabile d'Impatto, incaricato di coordinare le attività legate alla sostenibilità e alla rendicontazione. La rendicontazione viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione e al Partners Meeting e approvata nell'ambito delle linee strategiche da loro definite.

“ La sostenibilità è un impegno concreto per creare valore duraturo, unendo competitività e responsabilità verso persone e territorio.”



Gestione dei conflitti di interesse

GCP ha definito procedure interne volte a prevenire e mitigare i potenziali conflitti di interesse, nel rispetto della normativa e dei principi di trasparenza. Le decisioni strategiche sono assunte in forma collegiale all'interno del Partners Meeting.

Non vengono mai prese da singoli individui, ma sono sempre discusse e approvate congiuntamente, garantendo un processo decisionale condiviso e coerente con gli obiettivi dell'organizzazione.

Gli amministratori e i soci sono tenuti a dichiarare eventuali situazioni di conflitto, che vengono discusse e verbalizzate. Nei casi in cui emerga un potenziale conflitto, la persona interessata si astiene dalla partecipazione alla deliberazione.

Dal 2025 la compagine societaria si è ampliata con l'ingresso di quattro ulteriori soci operativi, tutti direttamente impegnati nell'attività dell'azienda. Non sono presenti partecipazioni incrociate con fornitori o stakeholder strategici.

Comunicazione delle criticità

La gestione delle criticità di natura etica o legale è affidata ai presidi interni di governance, in particolare al Comitato Etico e all'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo è in capo all'ingegner Giuseppe Cinquina, soggetto esterno a GCP.

Questi organi hanno il compito di valutare eventuali segnalazioni e, qualora rilevanti, di riferirne l'esito al Partners Meeting, garantendo che ogni questione venga affrontata al massimo livello decisionale.

Le comunicazioni possono avvenire attraverso relazioni periodiche o, se necessario, in forma straordinaria, assicurando tempestività e trasparenza.

Nel corso del 2025 non sono state comunicate al Partners Meeting criticità di carattere etico o legale. Tale evidenza è frutto dell'adozione di presidi organizzativi e di un'attività continua di formazione orientata a prevenire comportamenti non conformi.

Governance, etica e conformità

Policy aziendali e integrazioni nella gestione

GCP ha adottato un Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che rappresenta il principale strumento attraverso cui formalizza i propri impegni di condotta responsabile. Il documento si ispira ai principi ESG e agli standard internazionali in materia di sostenibilità ambientale, diritti umani, parità di genere, trasparenza e correttezza.

Gli impegni si fondano sul rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e sulla tutela dei gruppi vulnerabili, garantendo pari opportunità e promuovendo la dignità delle persone.

Il Codice Etico richiede un approccio di due diligence e l'applicazione del principio di precauzione, traducendosi in pratiche di selezione dei fornitori responsabili, nella promozione di un ambiente di lavoro equo e sicuro e nello sviluppo di soluzioni attente alla riduzione degli impatti.

Gli impegni sono integrati nella gestione operativa e diffusi attraverso la comunicazione diretta a tutti i collaboratori, percorsi formativi e attività di sensibilizzazione che ne favoriscono la piena applicazione. Clienti e partner sono anch'essi coinvolti attraverso relazioni improntate alla trasparenza, all'equità e alla promozione di comportamenti responsabili. A presidio di questi principi opera il Comitato Etico, che si riunisce trimestralmente per monitorare l'attuazione, raccogliere segnalazioni e proporre eventuali miglioramenti al Partners Meeting.

A tale sistema si affiancano specifiche policy e procedure aziendali in materia di:

- prevenzione della corruzione, integrate nel Modello Organizzativo 231 e nei sistemi di controllo interno;
- protezione dei dati personali (privacy), in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR);
- utilizzo responsabile delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale, orientato a garantire trasparenza, sicurezza e rispetto dei principi etici.

Etica, meccanismi di segnalazione e conformità normativa

Il sistema di segnalazione si fonda sul **Modello Organizzativo 231** e sulla procedura di **whistleblowing**, che garantisce la riservatezza del segnalante, la protezione da ritorsioni e la possibilità di effettuare segnalazioni anche in forma anonima.

Le segnalazioni possono essere presentate in forma scritta (con modalità riservata), orale o attraverso incontri diretti con l'Organismo di Vigilanza che avvia le verifiche, fornisce riscontro entro tre mesi e relaziona annualmente al Partners Meeting. Nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni né sono stati registrati casi di non conformità a leggi o regolamenti.

Accanto al whistleblowing, GCP ha previsto ulteriori strumenti di ascolto e confronto:

- il **colloquio annuale con i Partners**, in cui ciascun dipendente può discutere l'andamento dell'anno trascorso, segnalare criticità, proporre miglioramenti e valutare il clima aziendale;
- il **questionario annuale sulle non conformità**, che permette di raccogliere in maniera strutturata segnalazioni e osservazioni da parte di tutti i collaboratori, contribuendo al monitoraggio del sistema qualità e al miglioramento continuo.

Le informazioni raccolte attraverso questi canali confluiscono in un processo di analisi gestito dal Comitato Etico e dal Partners Meeting, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza per quanto riguarda il Modello 231, assicurando un presidio efficace sulla correttezza e la responsabilità aziendale.

Nel 2025 non sono stati registrati casi di non conformità a leggi o regolamenti o procedure interne, né sanzioni pecuniarie o non pecuniarie.



Modello
organizzativo
231



Procedura di
whistleblowing



Colloquio
annuale con
i Partners



Questionario
annuale sulle
non conformità



Organismo
di Vigilanza



Comitato
ESG

Prevenzione della corruzione e gestione dei rischi

Tutte le attività di GCP Srl sono state sottoposte a una valutazione sistematica dei rischi di corruzione nell'ambito del Modello Organizzativo 231 e della relativa Risk Analysis.

L'analisi ha preso in considerazione i principali processi aziendali, tra cui la pianificazione strategica, la gestione finanziaria e amministrativa, la gestione dei fornitori, la partecipazione a bandi pubblici e attività di formazione, nonché le funzioni potenzialmente esposte, come il Consiglio di Amministrazione e le Business Unit coinvolte.

La valutazione ha interessato l'intera organizzazione, coprendo quindi il 100% delle operazioni aziendali, e ha identificato i reati di corruzione e concussione come fattispecie potenzialmente applicabili. I rischi rilevati sono stati classificati come bassi o trascurabili.

A presidio di tali rischi, GCP ha adottato strumenti integrati, quali Codice Etico, Modello 231, procedure interne e controlli organizzativi, accompagnati da attività formative rivolte all'intera totalità dei membri della governance e dei collaboratori. Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati episodi di corruzione né casi di concussione.

Concorrenza leale

GCP riconosce l'importanza di operare in un contesto competitivo fondato su correttezza, trasparenza e rispetto delle regole di mercato. Per l'organizzazione, la concorrenza leale rappresenta un presupposto essenziale per la costruzione di relazioni durature con clienti, partner e stakeholder e per la creazione di un sistema economico equo.

Nel 2025 non sono state avviate né risultano in corso azioni legali relative a pratiche anticoncorrenziali, violazioni antitrust o comportamenti monopolistici. Attraverso il rispetto delle normative e l'adesione ai principi etici, GCP conferma il proprio impegno a consolidare un modello di crescita basato su responsabilità e trasparenza.



*07

Il nostro impegno verso le persone

Riferimento agli standard:

VSME	B1	<i>Dati generali</i>
	B8	<i>Forza lavoro - caratteristiche generali</i>
	B9	<i>Salute e sicurezza</i>
	B10	<i>Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione</i>
	C6	<i>Altre informazioni sulla forza lavoro propria</i>
	C7	<i>Incidenti gravi in materia di diritti umani</i>
GRI	2.30	<i>Accordi di contrattazione collettiva</i>
	401	<i>Occupazione</i>
	403	<i>Salute e sicurezza</i>
	404	<i>Formazione e istruzione</i>
	405	<i>Diversità e pari opportunità</i>
	406	<i>Non discriminazione</i>

Persone Highlights 2025

12

nuove persone nel team



41,9%

presenza femminile in azienda



3.084h

di formazione erogata



6

persone supportate alla genitorialità



Il tema delle persone rappresenta uno dei pilastri dello sviluppo sostenibile, assumendo un ruolo sempre più centrale nelle politiche europee e nazionali orientate alla tutela, alla valorizzazione e al benessere delle persone.

Anche lo stesso standard VSME è sensibile a questi argomenti, delineando un quadro di rendicontazione che valorizza la trasparenza e la responsabilità nella gestione delle risorse umane. GCP ha abbracciato questi principi trasformandoli in leve di miglioramento continuo.

Dall'analisi di materialità condotta è emerso come questo tema sia uno dei più significativi per GCP, confermando una consapevolezza già consolidata. Da tempo, infatti, GCP presta molta attenzione al benessere delle proprie persone, garantendo:

- pari opportunità e un contesto lavorativo stimolante;
- pratiche di welfare e di ascolto continuo;
- salute e sicurezza;
- formazione e percorsi di sviluppo professionale.

Attraverso programmi di crescita, iniziative, prassi e policy dedicate, GCP costruisce un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e orientato alla valorizzazione delle persone, in cui l'unicità di ciascuno viene riconosciuta come una risorsa e la diversità rappresenta una leva strategica di crescita, innovazione e sviluppo.

Questi principi trovano concreta applicazione nelle modalità di gestione e nelle attività descritte nei paragrafi seguenti.



“

Per noi le persone sono il patrimonio più prezioso

attraverso la qualità del loro lavoro costruiamo fiducia, valore e crescita nel tempo.
Per questo promuoviamo pratiche di gestione delle risorse umane eque, trasparenti e orientate al benessere di tutte le nostre persone.

Pari opportunità e sviluppo professionale

GCP promuove relazioni di lavoro solide e di lungo periodo, privilegiando forme contrattuali orientate a garantire stabilità, sicurezza e continuità a collaboratori e collaboratrici. Al 31 dicembre 2025 l'organico aziendale è composto da 31 collaboratori interni (headcount), con un incremento del 63,2% rispetto allo scorso anno.

La crescita della forza lavoro rappresenta una scelta strategica precisa, fondata sulla convinzione che le persone costituiscano il principale motore dello sviluppo aziendale. In questa direzione, GCP investe in contratti stabili, condizioni retributive adeguate e percorsi strutturati di sviluppo professionale, con l'obiettivo di valorizzare competenze, potenziale e crescita individuale.

La prevalenza di rapporti a tempo indeterminato (96,8% dei collaboratori interni) riflette l'impegno di GCP nel costruire relazioni professionali durature e nel valorizzare le competenze nel lungo periodo. L'unico contratto a tempo determinato al 31 dicembre 2025 è associato ad un percorso di tirocinio, che è stato tradotto a contratto a tempo indeterminato ad inizio 2026. La maggioranza di questi percorsi formativi hanno questa evoluzione, come è successo in passato:

- n. 1 contratto di stage nel 2021 trasformato in assunzione nel maggio 2022;
- n. 2 contratti di stage nel 2024 trasformati in assunzioni rispettivamente a dicembre 2024 e febbraio 2025;
- n. 1 contratto di stage nel 2025 trasformato in assunzione nel corso dell'anno.

L'organizzazione dei tempi di lavoro è orientata alla ricerca di un equilibrio tra efficienza operativa, esigenze dei clienti e benessere delle persone. In questo quadro, l'organizzazione promuove la conciliazione vita-lavoro attraverso diversi strumenti concreti:

- lo smart working, assicurato al 100% delle persone;
- l'autonomia nella gestione dei tempi di lavoro, sempre nel rispetto delle esigenze operative;
- il part-time, adottato soprattutto per supportare la genitorialità e le responsabilità legate alla cura dei familiari. Nel corso dell'anno 3 persone (2 donne e 1 uomo) hanno fatto ricorso a questa modalità.

Queste soluzioni non rappresentano solo strumenti organizzativi, ma riflettono l'impegno di GCP nel favorire un equilibrio tra vita privata e lavorativa, per favorire un contesto di lavoro flessibile, attento e capace di adattarsi alle diverse esigenze delle persone.

Tabella – Composizione della forza lavoro per genere e tipologia contrattuale al 31 dicembre.

	2024	2025	Variazione %
Totale persone (headcount)	19	31	+ 63,2%
di cui a tempo indeterminato	18	30	+ 66,6%
di cui a tempo determinato	1	1	-
di cui full-time	19	27	+ 42,1%
di cui part-time	0	4	-
di cui donne	10	13	+ 30%
di cui uomini	9	14	+ 55,6%
di cui altro genere o non comunicato	0	0	-



La composizione dell’organico evidenzia una presenza di genere prossima alla parità e, a conferma dell’impegno di GCP nel promuovere equità e inclusione, nel 2025 è stata ottenuta la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere.

Il tasso di turnover del personale è considerato un indicatore fondamentale per comprendere il clima aziendale e l’efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane. L’indicatore, calcolato come rapporto tra il numero di cessazioni nell’anno e l’organico del medesimo periodo, ha evidenziato un miglioramento, passando dal 10,5% del 2024 al 3,2% nel 2025.

Tabella - Tasso di Turnover

	2024	2025
<i>Totale persone al 31 dicembre.</i>	19	31
<i>Assunzioni nell'anno</i>	4	8
<i>Cessazioni nell'anno</i>	2	1
<i>Tasso di turnover (%)</i>	10,5%	3,2%

GCP ricorre anche a collaboratori esterni, principalmente per integrare le competenze già internalizzate e per affiancare le figure più junior, favorendone la crescita professionale attraverso il confronto diretto.

Nel corso del 2025 il ricorso a collaborazioni esterne ha comunque registrato una riduzione, in linea con la volontà di GCP di rafforzare le competenze interne e consolidare il proprio capitale umano, come dimostrato dall’incremento del numero di collaboratori interni.



L'organizzazione dei tempi di lavoro è orientata alla ricerca di un equilibrio tra efficienza operativa, esigenze dei clienti e benessere delle persone. In questo quadro, GCP promuove una cultura del lavoro flessibile e responsabile, favorendo il work-life balance attraverso diversi strumenti concreti:

- **lo smart working**, assicurato al 100% delle persone;
- **l'autonomia nella gestione dei tempi di lavoro**, sempre nel rispetto delle esigenze operative;
- **il part-time**, adottato soprattutto per supportare la genitorialità e le responsabilità legate alla cura dei familiari. Nel corso dell'anno 3 persone (2 donne e 1 uomo) hanno fatto ricorso a questa modalità.

Queste soluzioni non rappresentano solo strumenti organizzativi, ma riflettono l'impegno di GCP nel favorire un equilibrio tra vita privata e lavorativa, contribuendo alla creazione di un contesto di lavoro flessibile, attento e capace di adattarsi alle diverse esigenze delle persone.

GCP promuove una cultura aziendale orientata al merito e alla crescita, garantendo pari opportunità di sviluppo professionale e trattamento a tutte le persone, indipendentemente dal genere.

È stato definito un sistema strutturato di crescita professionale interno, supportato da un mansionario aziendale, che definisce per ciascun ruolo responsabilità, attività sia presso i clienti che all'interno dell'azienda e competenze richieste e sviluppate nel tempo.

Per la valutazione delle prestazioni, vengono organizzati dei colloqui annuali con il management, nei quali vengono valutati la capacità di saper gestire i progetti, il grado di coinvolgimento in azienda e la crescita professionale acquisita durante l'anno.

Anche il sistema retributivo è progettato per valorizzare le competenze individuali, la responsabilità del ruolo e le performance raggiunte. Al 100% dei collaboratori interni è garantita una remunerazione superiore sia al salario di sussistenza, sia ai minimi previsti dal CCNL del Commercio. Questo approccio contribuisce non solo ad assicurare equità e coerenza interna, ma anche a rafforzare l'attrattiva e la sostenibilità di GCP nel lungo periodo.

Team GCP
7 Partner
10 Senior Consultant
14 Consultant

Welfare aziendale

GCP promuove il benessere delle proprie persone attraverso un insieme integrato di iniziative di welfare e benefit, con l'obiettivo di sostenere non solo la dimensione professionale, ma anche quella personale.

Oltre alla dotazione degli strumenti necessari allo svolgimento delle attività, quali devices aziendali e software, tutti i collaboratori interni possono accedere a un sistema di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST), previsto dal contratto collettivo applicato. Pur trattandosi di una misura obbligatoria, GCP ne riconosce il valore nel garantire la tutela della salute e nel contribuire al benessere complessivo delle persone.

C'è inoltre la possibilità di aderire a forme di previdenza complementare: GCP ha sottoscritto direttamente un accordo con il fondo Azimut, che la porta a corrispondere un'ulteriore percentuale aggiuntiva a favore di ogni persona che vi aderisce. Al 31 dicembre 2025 hanno aderito a questa iniziativa 9 persone, mentre 8 collaboratori interni hanno scelto di attivare autonomamente altre forme di previdenza complementare.

Si tratta di una scelta che va oltre gli obblighi normativi e che riflette la volontà di GCP di accompagnare le persone anche nella costruzione della loro sicurezza futura.

Il sistema di welfare è completato da politiche di valorizzazione delle performance individuali, attraverso meccanismi di premialità variabile basati sul raggiungimento di obiettivi definiti. Questo approccio contribuisce a promuovere una cultura orientata alla responsabilità, al merito e alla crescita.

GCP sta negli anni aumentando il numero di auto aziendali, assegnando i veicoli in funzione delle esigenze operative e, in particolare, dei chilometri percorsi. Questa opportunità messa a disposizione delle persone viene poi accettata su base volontaria, lasciando a ciascun collaboratore interno la libertà di aderire o meno al benefit.

“**Promuovere il benessere delle persone significa creare le condizioni affinché ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale.**”

Indagine di clima e ascolto del team

GCP ha introdotto un'indagine di clima aziendale tramite un **questionario**, con l'obiettivo di monitorare in modo continuativo il livello di benessere organizzativo e raccogliere feedback utili a supporto delle iniziative future. L'indagine esplora diverse dimensioni aziendali, tra cui la qualità delle relazioni e il livello di soddisfazione del personale, e viene somministrata con cadenza annuale. La compilazione avviene in concomitanza con i colloqui individuali, alla presenza del Responsabile HR e del Responsabile della BU di riferimento, così da favorire un confronto diretto sui principali temi.

Per garantire maggiore libertà espressiva e valutare al meglio il clima aziendale, nel 2025 è stato introdotto un questionario di soddisfazione anonimo. Questo strumento indaga gli stessi temi del questionario annuale, consentendo una maggiore autenticità dei feedback raccolti. I risultati rilevati attraverso questa modalità si sono confermati in linea con quelli del questionario annuale, evidenziando la solidità del sistema di ascolto interno e la stabilità del clima aziendale.

Queste indagini rappresentano uno strumento chiave per GCP. Non sono solo un mezzo di ascolto, ma anche una leva strategica per il miglioramento continuo: da un lato consentono di valorizzare i punti di forza, dall'altro permettono di individuare con chiarezza le aree di miglioramento, orientando in modo mirato le azioni future.

Oltre al questionario annuale, vengono organizzati mensilmente i **Technical e i General Meeting**, dei momenti di dialogo a livello aziendale e di singole Business Unit. Questi incontri garantiscono un **confronto strutturato e continuativo tra il management e le persone di GCP** e sono utili sia per la definizione delle priorità strategiche e operative, sia per condividere eventuali criticità, proposte o suggerimenti.



Salute, sicurezza e formazione: l'attenzione al benessere delle persone

La tutela della salute e della sicurezza di collaboratori e collaboratrici rappresenta per GCP un principio fondamentale e una responsabilità etica, prima ancora che un obbligo normativo.

Il 100% dei dipendenti è coperto da sistemi di gestione della salute e sicurezza conformi alla normativa vigente.

L'attenzione al benessere di collaboratori e collaboratrici è formalizzata all'interno del "Manifesto di GCP per la crescita sostenibile", nonché in vari documenti interni, tra cui il Codice Etico e il Documento di Valutazione Dei Rischi.

In conformità con il D.Lgs. 81/2008, GCP adotta un approccio sistematico alla prevenzione dei rischi lavorativi, che si concretizza attraverso:

- formazione obbligatoria per tutti le persone;
- sorveglianza sanitaria periodica condotta dal medico competente;
- aggiornamento periodico del Documento di Valutazione Dei Rischi.

Nel periodo di riferimento GCP non ha registrato infortuni sul lavoro, né casi di decesso o malattia professionale riconosciuta. Il tasso di infortuni registrabili legati all'attività lavorativa risulta pertanto pari a 0.

GCP presta inoltre particolare attenzione alla prevenzione di episodi di discriminazione, molestia o violazione dei diritti delle persone.

Oltre alla presenza di canali riservati di segnalazione (Whistleblowing), nel corso dell'anno sono state formalizzate specifiche modalità interne per la segnalazione di situazioni di molestia e non inclusività. Tali strumenti rafforzano il sistema di tutela e contribuiscono a garantire un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro.

Queste procedure si integrano nel sistema di governance aziendale, fondato sul Modello 231 e sul Codice Etico, e sono supportate dagli organismi interni.

Il Comitato Etico e il Responsabile Etico sono incaricati di promuovere il rispetto dei principi aziendali e un contesto lavorativo basato su integrità e rispetto.

Per le tematiche legate alla parità di genere e all'inclusione, invece, è la Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere che affianca il Comitato Etico nella gestione delle segnalazioni e nel presidio delle pari opportunità all'interno dell'organizzazione.

Questo quadro riflette l'impegno continuo di GCP nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato al benessere delle persone.

Formazione continua: l'approccio per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone

GCP considera la formazione continua una leva strategica fondamentale per lo sviluppo dell'organizzazione e delle persone. Offrendo servizi di consulenza, l'evoluzione delle competenze rappresenta un elemento imprescindibile per mantenere competitività, capacità di innovazione e qualità del servizio.

Nel 2025 sono state erogate in media circa 100 ore di formazione per dipendente. I momenti di dialogo delle diverse Business Units e gli incontri individuali rappresentano le sedi privilegiate per la definizione dei percorsi di sviluppo. Durante gli incontri vengono analizzate le competenze acquisite e concordati gli obiettivi di crescita.

Nel corso dell'anno GCP ha promosso diverse iniziative formative per lo sviluppo delle competenze tecniche e trasversali. Sono stati organizzati momenti formativi rivolti a tutte le persone, tra cui corsi di lingua inglese e attività di Public Speaking. Durante i General Meeting, invece, sono stati organizzati dei momenti formativi a livello aziendale riguardo le opportunità legate all'Intelligenza Artificiale e un altro di sensibilizzazione riguardo la Parità di Genere.

Per sostenere lo sviluppo professionale e rafforzare le competenze specialistiche, GCP ha promosso e finanziato diversi percorsi formativi, tra cui:

- n. 3 persone hanno partecipato al percorso "Il Commercialista Consulente della Sostenibilità", svolto dalla Scuola di Alta Formazione Triveneta, per accrescere le competenze in materia di report di sostenibilità secondo i principali standard internazionali ed europei;
- n. 1 persona ha seguito "About CBAM", un corso dedicato all'approfondimento del meccanismo europeo di adeguamento del carbonio alle frontiere;
- n. 1 persona ha partecipato a un corso di formazione come per la certificazione per la parità di genere;
- n. 2 collaboratori interni hanno partecipato al Forum AI 2025 di Milano.

Parallelamente, GCP promuove regolarmente webinar e iniziative di formazione aperte anche a stakeholder esterni, con l'obiettivo di favorire la diffusione di conoscenze, il confronto e la condivisione di buone pratiche.

Tabella – Ore di formazione erogate per categoria e genere durante l'anno.

ORE	DONNE	UOMINI
Partner / Management	88	280
Impiegati	1.148	1.568
Ore totali	3.084	

Diritti umani e inclusione

Il rispetto dei diritti umani è un principio fondamentale per GCP, che orienta ogni relazione con le persone, siano esse dipendenti, collaboratori esterni, clienti o fornitori. GCP è consapevole dell'impatto che le attività possono avere su lavoratori, comunità e clienti. Per questo, si impegna a promuovere e diffondere una cultura aziendale fondata sul rispetto, sull'equità e sull'integrità, anche nei rapporti con soggetti esterni.

Nel corso del periodo di rendicontazione non sono stati registrati episodi né incidenti riconducibili a queste tematiche nell'ambito della propria forza lavoro, né incidenti gravi confermati relativi ai diritti umani, nonché episodi di discriminazione o molestie nell'ambito delle attività aziendali. Questo dato riflette un contesto organizzativo attento e presidiato, in cui i principi dichiarati trovano concreta applicazione. Partendo dalla consapevolezza della centralità del tema delle persone, GCP ha progressivamente definito un sistema di politiche e strumenti a supporto della cultura aziendale e dei modelli di condotta:

- il Codice Etico;
- mansionario aziendale;
- momenti di dialogo;
- Politica per la Parità di Genere;
- Politica per la diversità, inclusione e prevenzione di molestie;
- Policy colloqui e annunci di lavoro;
- Politica per la genitorialità.

I principi di comportamento del codice etico

<i>Per amministratori, dipendenti e collaboratori esterni</i>	<i>Per i clienti</i>	<i>Per i fornitori</i>	<i>Per la comunità civile</i>
• rispetto e tutela delle persone • valorizzazione e sviluppo professionale • trasparenza nelle relazioni • confronto e dialogo • evitare conflitti di interessi	• ascolto • trasparenza nelle relazioni • qualità del servizio	• qualità e comportamento responsabile • equità e trasparenza	• promozione della sicurezza • sostenibilità • responsabilità

Mansionario aziendale

Oltre al CCNL di riferimento, GCP garantisce chiarezza nei ruoli, nelle responsabilità e nei percorsi di sviluppo professionale attraverso l'adozione di un mansionario aziendale interno. Questo strumento rappresenta un elemento chiave per assicurare trasparenza, coerenza organizzativa e valutazioni meritocratiche, contribuendo a rendere esplicite le aspettative e le opportunità di crescita.

Politica per la Parità di Genere

Redatta durante l'anno di rendicontazione e resa disponibile anche sul sito aziendale, la politica formalizza l'impegno di GCP verso l'equità di genere in tutti i processi HR. Il documento rappresenta una guida concreta per la promozione di pari opportunità, la valorizzazione dei talenti e la conciliazione vita-lavoro, prevedendo anche attività di monitoraggio continuo.

Politica per la diversità, inclusione e prevenzione di molestie

Attraverso questo documento, GCP riconosce la diversità come un valore per la cultura aziendale e promuove pari opportunità per tutte le persone. Insieme al Regolamento interno per la prevenzione e la gestione delle molestie sul luogo di lavoro, la politica definisce strumenti chiari e strutturati per la segnalazione e la gestione di eventuali comportamenti non conformi, rafforzando il sistema di tutela.

Momenti di dialogo e la Policy colloqui e annunci di lavoro

Per favorire un confronto continuo con collaboratori e collaboratrici, l'organizzazione promuove momenti strutturati di dialogo tra management e persone, sia a livello collettivo sia individuale. In questo contesto, GCP ha definito specifiche linee guida per la conduzione dei colloqui e la redazione degli annunci di lavoro, con l'obiettivo di garantire processi di selezione inclusivi, equi e coerenti con i valori aziendali.

Politica per la genitorialità

Per sostenere la conciliazione tra vita professionale e familiare, l'organizzazione ha formalizzato una politica dedicata alla gestione dei congedi nelle diverse fasi della maternità e paternità. Il documento promuove forme di flessibilità organizzativa e riconosce la genitorialità come esperienza generatrice di competenze trasversali, valorizzandone il contributo anche in ambito professionale.

Nel corso del 2025, GCP ha sostenuto 6 collaboratori e collaboratrici attraverso congedi di maternità e paternità, periodi di pre e post maternità e congedi di allattamento.

Codice Etico

Aggiornato nel 2025, il documento definisce i valori e i principi di condotta dell'organizzazione nei confronti di tutti gli stakeholder. Al suo interno è presente la "Corporate Policy", che disciplina i comportamenti attesi nei rapporti interni ed esterni.

In coerenza con gli standard ESG, il Codice promuove integrità, rispetto dei diritti umani, parità di genere e trasparenza, ponendo particolare attenzione alla tutela della salute e sicurezza e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione. L'organizzazione rigetta qualsiasi pratica non conforme ai diritti fondamentali delle persone, impegnandosi a operare nel pieno rispetto della dignità umana.

Gli eventi di GCP

Oltre ai Technical e ai General Meeting mensili, momenti strutturati di confronto e condivisione tra le diverse Business Unit, nel corso dell'anno GCP promuove iniziative dedicate al rafforzamento delle relazioni interne, del senso di appartenenza e della cultura aziendale. GCP considera questi momenti di incontro un elemento importante per favorire il benessere delle persone, non solo come momenti ricreativi, ma anche per favorire la collaborazione, il coinvolgimento e la partecipazione delle persone, rafforzando un contesto lavorativo fondato su fiducia, ascolto e condivisione degli obiettivi.

La Festa della Famiglia

Per celebrare la Festa della Famiglia, nel mese di settembre GCP ha organizzato un evento presso un antico casale del trevigiano, coinvolgendo anche le famiglie dei collaboratori interni. L'iniziativa ha rappresentato un momento di apertura di GCP verso la dimensione personale delle persone, favorendo l'incontro tra contesto lavorativo e vita privata. La giornata si è trasformata in un'occasione di convivialità e condivisione, contribuendo a rafforzare i legami tra colleghi e a consolidare il senso di comunità.

L'Academy di Natale

Prima del periodo natalizio è stata organizzata l'Academy di Natale, un appuntamento annuale che unisce momenti di confronto ad attività ricreative. Il team si è ritrovato a Feltre, dove sono state proposte le attività di pattinaggio sul ghiaccio e di visita guidata per scoprire la storia della città, creando occasioni di dialogo e relazione anche al di fuori del contesto lavorativo quotidiano. Successivamente, le diverse Business Unit hanno condiviso gli obiettivi raggiunti durante l'anno e le principali linee strategiche future, favorendo l'allineamento interno e stimolando il coinvolgimento attivo di tutte le persone.

Dopo il pranzo, le singole Business Unit hanno illustrato gli obiettivi raggiunti e delineato le linee strategiche future, favorendo l'allineamento interno e stimolando il coinvolgimento attivo di tutte le persone.



Academy Feltre 2025



*08

Verso uno sviluppo sostenibile

Riferimento agli standard:

VSME	B2	<i>Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile</i>
	B3	<i>Energia ed emissioni di gas a effetto serra</i>
	B4	<i>Inquinamento di aria, acqua e suolo</i>
	B5	<i>Biodiversità</i>
	B6	<i>Acque</i>
	B7	<i>Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti</i>
	C1	<i>Strategia: modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità</i>
	C2	<i>Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile</i>
	C3	<i>Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e transizione climatica</i>
	C4	<i>Rischi climatici</i>
GRI	102	<i>Cambiamento climatico</i>
	2.22	<i>Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile</i>
	2.23	<i>Impegni assunti tramite policy</i>

Ambiente Highlights 2025

- 5,39

tCO₂eq rispetto al 2024

264,8 GJ

di energia consumata

100% rifiuti

avviati a recupero

100%

emissioni compensate

ISO 14064-1

Certificazione



La valutazione dei rischi climatici

GCP riconosce che il cambiamento climatico rappresenta un fattore di rischio rilevante nel medio-lungo periodo e ha avviato un percorso strutturato e progressivo di identificazione, analisi e gestione dei principali rischi ambientali potenzialmente connessi alle proprie attività.

In coerenza con i framework di riferimento, i rischi climatici sono distinti tra:

- rischi fisici, legati a eventi climatici estremi o a cambiamenti progressivi del clima, quali ondate di calore, eventi meteorologici intensi o variazioni nelle condizioni ambientali;
- rischi di transizione, connessi all'evoluzione del contesto normativo, tecnologico e di mercato verso modelli a basse emissioni di carbonio.

L'esposizione diretta ai rischi fisici risulta al momento limitata, ma GCP adotta un approccio proattivo e orientato alla prevenzione, riconoscendo i possibili impatti indiretti sulla continuità operativa. In qualità di società di consulenza, l'organizzazione è consapevole di essere esposta agli effetti che tali rischi possono generare sulle attività dei propri clienti, con potenziali ripercussioni sulla domanda di servizi.

Per quanto riguarda i rischi di transizione, GCP presidia in modo continuativo l'evoluzione del contesto normativo e le aspettative degli stakeholder, con particolare attenzione ai temi della decarbonizzazione, della rendicontazione ESG e della sostenibilità lungo la catena del valore. Questo monitoraggio consente all'organizzazione di anticipare i cambiamenti e adattare progressivamente il proprio posizionamento.

L'organizzazione sta progressivamente integrando tali valutazioni nei processi decisionali interni e, al momento, le principali azioni di mitigazione adottate includono:

- la promozione dello smart working e la digitalizzazione delle attività;
- il monitoraggio continuo dei consumi e delle emissioni;
- la progressiva elettrificazione della flotta aziendale.

Carbon footprint aziendale

La misurazione della Carbon Footprint rappresenta per GCP uno strumento fondamentale per comprendere, monitorare e gestire gli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività, orientando le decisioni verso un progressivo percorso di decarbonizzazione.

L'analisi delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) è condotta su base annuale e si configura come uno strumento chiave per la definizione di obiettivi di riduzione e per il monitoraggio continuo delle performance nel tempo. In particolare, il calcolo relativo al 2024 ha assunto un ruolo centrale, in quanto ha consentito di definire un anno base di riferimento utile sia per monitorare l'evoluzione delle emissioni, sia per pianificare in modo più strutturato le attività di compensazione.

Ogni anno l'approccio di GCP si basa su un ciclo strutturato:

1. mappiamo le fonti emissive;
2. quantifichiamo e monitoriamo l'andamento delle emissioni;
3. sviluppiamo azioni mirate di riduzione, dall'efficienza all'elettrificazione, fino all'ottimizzazione della mobilità;
4. compensiamo le emissioni residue tramite crediti di carbonio certificati.

La compensazione, quindi, non è un punto di partenza, ma l'ultimo passo di un percorso di miglioramento continuo: l'obiettivo di GCP è tendere nel tempo a emissioni prossime allo zero, ricorrendo ai crediti di carbonio esclusivamente per la quota residuale e fisiologica che non è possibile eliminare.

Metodologia di calcolo

La rendicontazione delle emissioni è conforme al GHG Protocol, principale standard internazionale di riferimento per misurare e comunicare le emissioni di gas serra a livello aziendale, nonché allo standard ISO 14064 per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra.

Che cos'è il GHG Protocol

Per separare le emissioni dirette da quelle indirette lungo la catena del valore, il GHG Protocol distingue tre ambiti (Scope) favorendo confrontabilità, trasparenza e una gestione mirata delle priorità. Il perimetro comprende:

- Scope 1: emissioni dirette dell'organizzazione, generate da fonti possedute o controllate (es. combustione in caldaie, carburante dei veicoli aziendali, perdite di refrigeranti/F-gas).
- Scope 2: emissioni indirette da energia acquistata, principalmente consumata nelle sedi; dipendono dal mix di generazione della rete o dall'acquisto di GO.
- Scope 3: tutte le altre emissioni indirette della catena del valore, a monte (beni e servizi acquistati, trasporti dei fornitori, viaggi di lavoro, commuting casa-lavoro del personale, rifiuti) e a valle (uso e fine vita di prodotti/servizi), non controllate direttamente ma influenzabili dall'azienda.

Che cos'è la ISO 14064-1

La ISO 14064-1 è una norma internazionale che definisce principi e requisiti per quantificare, rendicontare e far verificare da terza parte le emissioni e rimozioni di gas serra di un'organizzazione. La norma fornisce criteri su confini, dati attività, fattori di emissione, controllo qualità e tracciabilità, così da costruire un inventario GHG robusto e verificabile e obiettivi di riduzione affidabili nel tempo.

Ai fini della rendicontazione, la ISO 14064-1 prevede sei categorie:

1. **emissioni dirette**, rilasci da fonti possedute o controllate (combustione stazionaria e mobile, processi, perdite di refrigeranti/f-gas).
2. **emissioni indirette da energia importata**, emissioni associate all'elettricità acquistata.
3. **emissioni indirette per trasporti**, trasporti non controllati direttamente dall'organizzazione (es. spedizioni, trasferte dipendenti con auto non aziendali).
4. **emissioni indirette per prodotti utilizzati dall'organizzazione**, a monte della supply chain (beni e servizi acquistati, produzione delle materie prime, ecc.).
5. **emissioni indirette associate all'uso dei prodotti dell'organizzazione**, a valle (uso e fine vita di prodotti/servizi venduti).
6. **altre emissioni indirette**, ulteriori fonti non incluse nelle precedenti categorie.

Questa articolazione rappresenta la struttura di riferimento ISO e si distingue dalla classificazione del GHG Protocol, che prevede una suddivisione in tre Scope (1, 2 e 3). Sebbene i due approcci siano tra loro coerentemente mappabili, le principali differenze riguardano la certificabilità del sistema di calcolo e il perimetro delle emissioni di gas serra da rendicontare.

In particolare:

- secondo il GHG Protocol è obbligatorio includere le emissioni relative agli Scope 1 e 2, mentre la comunicazione dello Scope 3 è facoltativa e lasciata alla discrezione dell'organizzazione;
- la norma ISO 14064, invece, è certificabile e richiede la considerazione di tutte le categorie, salvo nei casi in cui un'analisi di significatività giustifichi l'esclusione di alcune di esse.

Fattori di conversione

I fattori di conversione utilizzati nell'analisi derivano dal database Ecoinvent, una delle principali banche dati internazionali per la valutazione del ciclo di vita (Life Cycle Assessment - LCA). Ecoinvent è riconosciuto a livello globale come riferimento per il calcolo dell'impronta climatica di materiali, processi e combustibili, grazie all'elevato livello di qualità, trasparenza e aggiornamento continuo dei dati. Per la presente analisi è stata utilizzata la versione 3.12 del database.

Per il calcolo dell'impatto associato all'utilizzo delle autovetture ibride sono stati adottati i fattori di conversione pubblicati da DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs).

Impronta al carbonio di GCP

Area funzionale	Impatto 2025	GHG Protocol	% Impatto
Energia elettrica	1,83	Scope 2+Scope3	1,25%
Gas	3,60	Scope 1+Scope3	2,47%
Auto aziendali	38,81	Scope 1+Scope 3	26,62%
Pendolarismo	3,94	Scope 3	2,70%
Viaggi di lavoro	97,58	Scope 3	66,92%
Beni acquistati	0,05	Scope 3	0,04%
TOTALE	145,81	-	100%

L’analisi di significatività condotta sull’inventario ha evidenziato che, in ragione di impatti limitati dovuti alla tipologia di attività aziendale, lo smaltimento dei rifiuti, i consumi idrici e la logistica in ingresso/uscita non risultano materialmente rilevanti e sono pertanto esclusi dal perimetro.

La tabella seguente consente di analizzare i fattori che hanno contribuito alla riduzione delle emissioni complessive, con particolare riferimento all’area delle auto aziendali, ambito sul quale l’azienda può intervenire in maniera diretta.

LOGISTICA LAVORO	2024	2025	2024	2025
	KM		TONCO ₂ E	
Mezzi privati	363.557	290.495	122,53	97,58
Mezzi aziendali	34.809	139.506	11,28	38,81
Pendolarismo	42.583	20.369	11,60	3,94
TOTALE	440.950	450.370	145,41	140,33

Cronologia del parco auto per la comparabilità dei dati

- **2024:** presenti solo autovetture a combustione; i dati coprono un periodo parziale (ingresso in flotta aziendale nel terzo quadrimestre) e non sono pienamente comparabili con 2025, che corrisponde ad un anno intero di utilizzo.
- **2025:** sono entrate in possesso le due auto elettriche (una a inizio gennaio, l'altra a giugno).

A fronte di un aumento dei chilometri percorsi nel 2025, legato anche alla crescita del numero di collaboratori interni, l'impatto emissivo complessivo risulta in diminuzione grazie all'introduzione di due autovetture elettriche nella flotta aziendale.

L'aumento dell'impatto dell'organico interno rispetto a quello dei collaboratori esterni sui km percorsi nel 2025 ha inoltre permesso di disporre di una base dati più precisa, consentendo un'attribuzione più accurata delle emissioni in funzione della tipologia di mezzo di trasporto utilizzato e rendendo l'analisi complessivamente più rappresentativa e affidabile.

Il miglioramento della qualità dei dati consentirà all'azienda di definire, implementare e monitorare, nel prossimo futuro, azioni di miglioramento sempre più mirate ed efficaci in ambito di mobilità sostenibile.

Nel 2025 GCP ha conseguito la certificazione ISO 14064-1 sulla propria Carbon Footprint di organizzazione (anno base 2024). Questo traguardo ha consentito di:

- validare il sistema di calcolo aziendale, rafforzando la credibilità degli obiettivi di riduzione;
- disporre di un anno base certificato, fondamentale per monitorare i progressi nel tempo e valutare l'efficacia delle iniziative, quali la progressiva elettrificazione della flotta aziendale;
- confermare la coerenza del percorso di compensazione delle emissioni residue, realizzato nel 2025 attraverso l'acquisto di 200 crediti di carbonio certificati (VCUs) a sostegno del progetto **Mai Ndombe**, consentendo il raggiungimento di un impatto compensato pari a zero.



Ripartizione tonco₂e per scope (ghg protocol)

2024			2025	
	tCO2eq	% sul totale	tCO2eq	% sul totale
Scope 1	8,95	5,92%	22,08	15,14%
Scope 2	1,36	0,9%	1,21	0,83%
Scope 3	140,9	93,18%	122,52	84,03%
TOTALE	151,21	100%	145,81	100%

Ripartizione tonco₂e per scope (ISO 14064)

TONCO2E	2024	2025
Cat.1 - Emissioni dirette	8,95	22,08
Cat.2 - Emissioni da energia importata	1,36	1,21
Cat.3 - Emissioni indirette dal trasporto	134,13	101,51
Cat.4 - Emissioni indirette dai prodotti utilizzati dall'organizzazione	6,77	21,01
Cat.5 - Emissioni indirette dai prodotti realizzati dall'organizzazione	0	0
Cat.6 - Emissioni indirette da altre fonti	0	0
TOTALE	151,21	145,81

Consumi energetici

Ai fini dell'analisi dei consumi energetici, il perimetro comprende la sede principale, dove opera circa il 90% dei collaboratori, articolata in due uffici situati presso la Fornace dell'Innovazione di Asolo in via Strada Muson 2/C. Non avendo contatori dedicati, i consumi di energia elettrica e gas sono stimati a partire dai dati complessivi dell'edificio e attribuiti proporzionalmente agli spazi effettivamente utilizzati, calcolati tramite percentuali di ripartizione. L'approccio garantisce stime prudenti e comparabili nel tempo.

Inoltre, GCP dispone di una flotta di 7 autovetture, di cui 5 a combustione (4 diesel e 1 benzina) e 2 elettriche. Per tutte le vetture aziendali i consumi energetici sono calcolati solo sui chilometri percorsi per le attività aziendali, dato facilmente estraibile dal gestionale aziendale, nel quale ogni collaboratore interno registra gli spostamenti effettuati presso i clienti. I chilometri vengono successivamente convertiti in litri (per le vetture a combustione) e in chilowattora (per le vetture elettriche) tramite stime basate sui consumi medi di ogni tipologia di mezzo; l'impatto è stato comunque stimato in via prudenziale.

Di seguito il consumo energetico totale di GCP, ottenuto convertendo in Gigajoule (GJ) tutte le componenti considerate, elettricità, gas e flotta aziendale, partendo dalle rispettive unità funzionali (kWh per l'elettricità, SMC per il gas, km per le autovetture con stima dei litri/kWh). La somma in GJ consente una rappresentazione omogenea dell'energia utilizzata.

Consumi distinti per vettore energetico

<i>FONTE ENERGETICA</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>	<i>UNITA DI EMISSIONE / UNITA DI PARTENZA</i>
<i>GAS</i>	<i>53,40</i>	<i>54,47</i>	<i>GJ / SMC attribuiti sui Millesimi</i>
<i>ENERGIA ELETTRICA</i>	<i>18,52</i>	<i>16,51</i>	<i>GJ / KWH attribuiti sui Millesimi</i>
<i>COMBUSTIBILE - MEZZI AZIENDALI</i>	<i>55,95</i>	<i>193,82</i>	<i>GJ / Litri stimati dai Km</i>
TOTALE	127,86	264,8	-

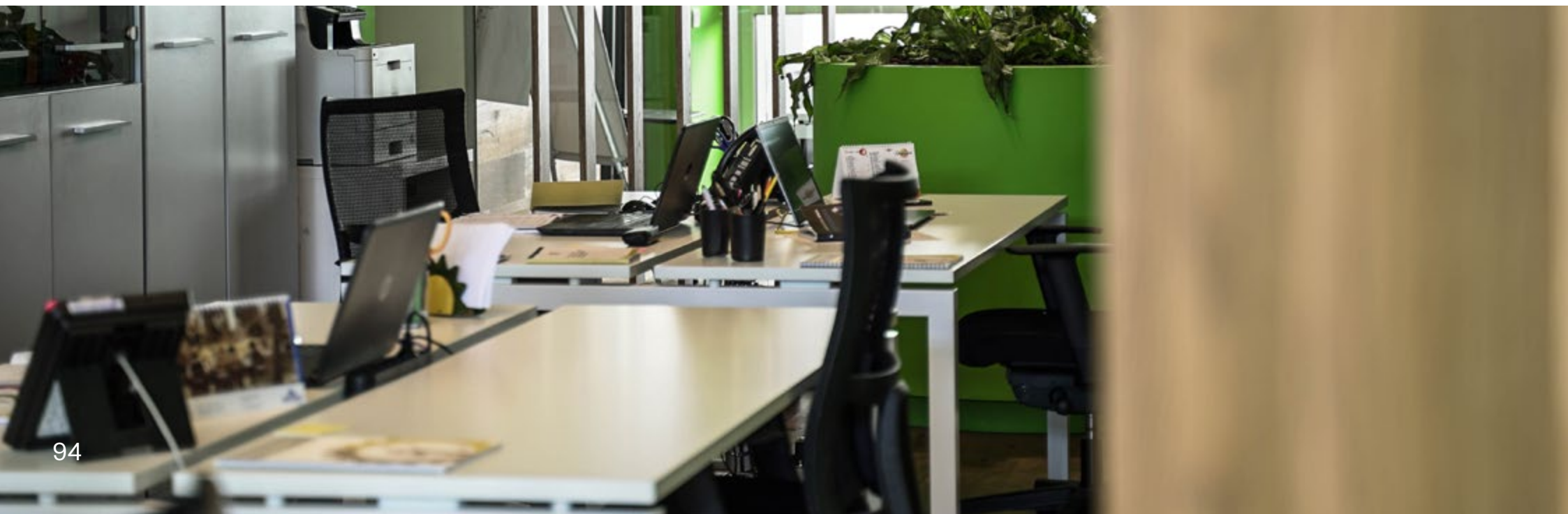
<i>FONTE ENERGETICA in Gj</i>	<i>ORIGINE FONTE ENERGETICA</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
<i>GAS</i>	<i>Non rinnovabile</i>	<i>53,40</i>	<i>54,47</i>
<i>ENERGIA ELETTRICA</i>	<i>Non rinnovabile</i>	<i>18,52</i>	<i>16,51</i>
<i>COMBUSTIBILE - MEZZI AZIENDALI</i>	<i>Non rinnovabile</i>	<i>55,95</i>	<i>177,24</i>
<i>MEZZI AZIENDALI ELETTRICI</i>	<i>Rinnovabile</i>	<i>0</i>	<i>16,61</i>
TOTALE		127,86	264,8

L'aumento dei consumi è principalmente riconducibile all'incremento del numero di mezzi aziendali, passati da 5 nel 2024 a 7 nel 2025, nonché al fatto che nel 2024 tali mezzi sono stati acquistati e messi in esercizio nella seconda parte dell'anno, mentre il 2025 rappresenta il primo esercizio in cui gli stessi sono stati utilizzati per l'intero arco dei dodici mesi.

È inoltre rilevante evidenziare che i due veicoli aggiunti sono entrambi elettrici e che il consumo energetico associato al loro utilizzo deriva esclusivamente da fonti rinnovabili, in quanto la ricarica avviene presso colonnine alimentate al 100% da energia proveniente da fonti rinnovabili. Restano esclusi i due uffici in co-working, uno nelle Marche e l'altro a Udine.

Al momento non è possibile effettuare rilevazioni puntuali dei consumi; tuttavia, sulla base di una valutazione qualitativa delle modalità operative, l'impatto è ritenuto non significativo. Nelle Marche, infatti, l'ufficio è situato all'interno di una sede di co-working e le due persone che operano per GCP nella regione svolgono l'attività lavorativa prevalentemente da remoto, presso i clienti o in ambito commerciale. A Udine, inoltre, non risultano attualmente collaboratori interni in forza.

GCP si impegna comunque a migliorare progressivamente la disponibilità e la qualità dei dati (al fine di incrementare la completezza e l'affidabilità della rendicontazione nei prossimi esercizi).



Progetti di compensazione

La strategia climatica di GCP ha previsto, in primo luogo, la misurazione delle emissioni di gas a effetto serra e la successiva certificazione dell'analisi dell'inventario delle emissioni.

La certificazione della Carbon Footprint 2024 ha consentito all'organizzazione di disporre di un dato verificato, costituendo una base solida per pianificare in modo consapevole le attività di riduzione e quelle di compensazione delle emissioni residue per l'anno successivo.

Nel 2025 GCP ha scelto di investire nel Mai Ndombe REDD+ Project, un progetto certificato di tutela e conservazione della foresta pluviale nella Repubblica Democratica del Congo, finalizzato alla prevenzione della deforestazione e alla riduzione delle emissioni di CO₂ associate al degrado forestale.

Attraverso l'acquisto di 200 crediti di carbonio certificati (VCUs) GCP ha:

- **integralmente compensato le emissioni residue;**
- **raggiunto una condizione di impatto climatico positivo compensato, in quanto l'ammontare dei crediti acquistati durante l'anno sono stati superiori alle emissioni complessive del 2025;**
- **contribuito alla protezione di un ecosistema di elevato valore ambientale e alla salvaguardia della biodiversità, generando al contempo benefici sociali ed economici per le comunità locali.**

La compensazione non sostituisce l'obiettivo prioritario di GCP, che rimane la riduzione progressiva delle emissioni attraverso azioni dirette sul proprio modello operativo. Essa rappresenta invece uno strumento integrativo adottato in questa prima fase del percorso di decarbonizzazione.

Intensità al carbonio sul fatturato

Tipologia	Intensità 2024	Intensità 2025
Emissioni sul fatturato (KgCO ₂ / € di fatturato)	0,05	0,045

KPI monitorati

Scope 1, 2 e 3

kgCO₂ eq/ Giornate lavorate

kgCO₂ eq/ Fatturato

Elettrificazione parco

auto aziendale



Inquinamento aria, acqua e suolo

In assenza di impianti industriali, GCP non è soggetta a obblighi normativi specifici di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni di inquinanti, né registra impatti diretti significativi su tali matrici ambientali. Pur non presentando impatti rilevanti in termini di utilizzo di risorse naturali o produzione di rifiuti, GCP si impegna comunque a gestire in modo responsabile anche gli impatti indiretti connessi alle attività d'ufficio.

Al fine di ridurre il consumo di carta, GCP sta accelerando il percorso di transizione al digitale, adottando misure concrete come la limitazione delle stampe, l'impostazione predefinita delle modalità fronte-retro e bianco/nero, il riutilizzo dei fogli già stampati per bozze e appunti e la gestione della documentazione prevalentemente in formato digitale, tramite piattaforme cloud, firme elettroniche e sistemi di archiviazione online.

I rifiuti prodotti sono esclusivamente quelli tipici delle attività d'ufficio, quali carta, imballaggi in plastica, consumabili e componenti elettronici a fine vita (ad esempio toner e apparecchiature elettriche ed elettroniche). In considerazione della loro tipologia, tali rifiuti sono prevalentemente avviati a filiere di recupero, attraverso la raccolta differenziata interna e il conferimento a operatori autorizzati, garantendo una gestione corretta e conforme alla normativa vigente.

I consumi idrici di GCP sono esclusivamente riconducibili ai servizi igienico-sanitari. La sede principale si trova in un immobile in locazione e, visto che i servizi sono condivisi con altri uffici, non è dotata di contatori idrici dedicati ed il monitoraggio disponibile si basa sui dati annuali aggregati forniti dal gestore dell'immobile.

Secondo il WRI Aqueduct – Water Risk Atlas, l'area in cui è localizzata la sede rientra in una fascia di “medium-high overall water risk”, un indice composito che integra 13 indicatori di natura fisica, normativa e reputazionale relativi al rischio idrico. Alla luce del contesto territoriale, l'organizzazione mantiene un approccio consapevole ed attento alla gestione della risorsa idrica, tuttavia l'impatto idrico diretto risulta non materialmente significativo, in quanto i consumi sono limitati esclusivamente a usi igienico-sanitari.



Lotta al cambiamento climatico e miglioramento continuo

GCP opera nel settore dei servizi alle imprese e, in assenza di attività produttive, non genera emissioni dirette significative di inquinanti in atmosfera, acqua o suolo. Gli impatti ambientali risultano prevalentemente indiretti (Scope 3), ma GCP si impegna comunque a gestire in modo responsabile i propri impatti e a monitorare costantemente le emissioni di gas a effetto serra.

L'analisi della Carbon Footprint 2024 ha evidenziato che la principale fonte emissiva è riconducibile agli spostamenti di collaboratori e collaboratrici verso i clienti. Per questo motivo GCP ha avviato un percorso di riduzione delle emissioni legate alla mobilità, ponendosi come obiettivo la progressiva elettrificazione della flotta aziendale.

Questo percorso ha portato, ad oggi, all'introduzione di 2 vetture elettriche e, guardando avanti, GCP intende orientare le future integrazioni del parco auto verso veicoli a basse emissioni, nel rispetto delle scelte individuali dei collaboratori.

Le principali azioni intraprese per ridurre le proprie emissioni sono:

- promozione di modalità di **lavoro flessibile** (smart working), al fine di ridurre gli spostamenti;
- progressiva **elettrificazione della flotta aziendale**, che ad oggi conta n. 2 auto elettriche;
- utilizzo negli uffici di una **pompa di calore** ad alta efficienza energetica.

Nel 2025 GCP sta inoltre implementando un sistema di tracciamento mensile della Carbon Footprint di organizzazione, che integra dati “statici”, come contratti energetici e parco mezzi, e “dinamici”, tra cui consumi, trasferte e attività operative. Questo consente di migliorare l'accuratezza dei dati disponibili e, di conseguenza, di orientare in modo più efficace i progetti di riduzione delle emissioni.

In futuro, GCP intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno, definendo degli obiettivi di riduzione sempre più concreti e sfidanti, allineando la propria strategia agli obiettivi di mitigazione del cambiamento climatico promossi dalla Science Based Targets initiative (SBTi), confermando la mobilità come una delle principali leve di intervento.

Biodiversità

L'attività di consulenza di GCP presenta un impatto diretto limitato su habitat e specie, poiché non comporta consumo di suolo né interventi su aree naturali.

Nonostante ciò, GCP è consapevole di operare in una regione caratterizzata dalla presenza di numerosi siti protetti ed aree appartenenti alla rete **Natura 2000**, il più grande sistema coordinato di aree protette in Europa istituito dalle Direttive "Habitat" e "Uccelli".

Tra le aree più limitrofe ci sono i **Colli Asolani (IT3240002)**, il **Massiccio del Grappa (IT3230022)**, il **Montello (IT3240004)** e il **Prai di Castello di Godego (IT3240026)**.

Per ridurre il proprio impatto indiretto sugli ecosistemi, GCP privilegia il digitale attraverso riunioni virtuali e gestione documentale dematerializzata e adotta modalità di mobilità più sostenibili quando gli spostamenti risultano necessari.

Parallelamente, l'organizzazione contribuisce alla divulgazione scientifica tramite webinar aperti al pubblico, coinvolgendo esperti di meteorologia e clima, con l'obiettivo di diffondere conoscenze affidabili e promuovere comportamenti responsabili.



La strategia di GCP per la crescita sostenibile

GCP integra i principi della sostenibilità all'interno del proprio modello di business, adottando un approccio strutturato che tiene conto degli impatti economici, ambientali e sociali generati dalle proprie attività. In qualità di società di consulenza, l'organizzazione contribuisce attivamente alla diffusione della cultura della sostenibilità, supportando clienti e stakeholder nei loro percorsi di transizione.

In questo contesto, GCP ha formalizzato il proprio impegno attraverso una Politica Ambientale, integrata nel Codice Etico, che definisce i principi e le linee guida per la gestione responsabile degli impatti ambientali, con l'obiettivo di contribuire alla tutela del territorio e delle risorse naturali.

La strategia per la crescita sostenibile si fonda su un percorso di miglioramento continuo, orientato alla:

- **riduzione degli impatti ambientali;**
- **creazione di valore per tutti gli stakeholder;**
- **diffusione di pratiche responsabili lungo la catena del valore.**

Per presentare in maniera integrata la strategia di sviluppo sostenibile di GCP, di seguito vengono esplicitati più nel dettaglio i diversi temi di sostenibilità.

In una logica di collaborazione interna, la responsabilità del raggiungimento dei diversi target è attribuita a specifiche funzioni e organi interni, ciascuno per le proprie aree di competenza, con il coordinamento del Partners Meeting che garantisce l'allineamento tra strategia, operatività e rendicontazione.

GCP condivide le proprie iniziative e i risultati raggiunti attraverso i canali ufficiali aziendali, promuovendo un dialogo aperto e continuo con i propri stakeholder.



*09

La nostra attenzione verso il territorio

Riferimento agli standard:

GRI 413 Comunità locali

Territorio Highlights 2025

13.000€

destinati a iniziative sociali

Webinar

gratuiti

Venerdì di GCP

ciclo di webinar gratuiti

Collaborazioni

con associazioni locali



L'attenzione verso le comunità locali rappresenta per GCP un elemento integrante del proprio modo di fare impresa. Per questo motivo, si impegna a contribuire concretamente allo sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio.

In qualità di Società Benefit GCP persegue, oltre il profitto, finalità di beneficio comune operando in modo responsabile e con un'attenzione esplicita alla sostenibilità ambientale e sociale. L'impegno verso il territorio si concretizza in:

- **promuovere iniziative sociali** in collaborazione con organizzazioni e associazioni no profit;
- **diffondere conoscenza e sensibilizzazione** su diversi temi della sostenibilità, del risparmio energetico e della normativa di riferimento attraverso webinar ed eventi gratuiti rivolti ad aziende e privati;
- **accompagnare le imprese in percorsi virtuosi**, portando i propri valori all'interno delle loro organizzazioni e trasformandoli in una leva strategica di crescita, efficienza e reputazione.

Oltre all'organizzazione di webinar gratuiti per la diffusione di conoscenze e buone pratiche tra aziende e cittadini, nel corso dell'anno GCP ha destinato una quota pari all'1% dell'utile ante imposte a iniziative di utilità sociale, sostenendo progetti sul territorio per un valore complessivo di **13.500€**.

Le risorse sono state destinate a iniziative sociali, culturali, sportive e di welfare in grado di generare un impatto concreto per le comunità locali, supportando realtà impegnate nella promozione dell'inclusione, della partecipazione e del benessere delle persone. Attraverso queste collaborazioni, GCP conferma la volontà di contribuire attivamente allo sviluppo del territorio, sostenendo progetti che favoriscono relazioni, opportunità e impatti positivi duraturi.



Operare in modo sostenibile significa prendersi cura del territorio nel suo insieme: riducendo l'impatto ambientale, utilizzando responsabilmente le risorse, tutelando la biodiversità e contribuendo allo sviluppo e al benessere delle comunità locali.

Creare valore per il territorio

I Venerdì di GCP

GCP ha promosso “I Venerdì di GC&P”, un ciclo di webinar gratuiti rivolti ad imprese, professionisti e stakeholder. L’iniziativa nasce dalla consapevolezza della crescente complessità del contesto economico, ambientale e sociale e dall’esigenza di offrire strumenti utili per interpretare i cambiamenti in atto. Attraverso il coinvolgimento di esperti, i webinar hanno seguito diversi ambiti, quali:

- **“I trend macroeconomici e di settore”**, con l’obiettivo di supportare nella lettura degli scenari futuri nel breve e nel lungo periodo;
- **“Il cruscotto della terra”**, per far conoscere il contesto climatico e le sue evoluzioni;
- **“Le PMI e l’ambiente”**, una ricerca che analizza il rapporto tra azienda e ambiente.

“I Venerdì di GC&P” rappresentano così non solo un momento di confronto, ma anche uno strumento attraverso cui GCP contribuisce alla diffusione della cultura della sostenibilità e al coinvolgimento attivo del territorio. In particolare, nel corso degli incontri sono stati approfonditi diversi temi legati alla sostenibilità, tra cui la misurazione della Carbon Footprint di organizzazione e di prodotto, la parità di genere, l’Industria 5.0, le certificazioni, i sistemi di rating ESG e i principali Regolamenti europei in materia di sostenibilità.

Sostegno “I Bambini delle Fate”

I Bambini delle Fate è una realtà con sede a Castelfranco Veneto, impegnata nel supporto a progetti di inclusione sociale dedicati a bambini con autismo e altre disabilità. Attraverso attività e percorsi concreti di sostegno, l’organizzazione promuove inclusione, partecipazione e supporto alle famiglie, contribuendo alla costruzione di una comunità più accogliente e attenta ai bisogni delle persone. In questo contesto si inserisce il contributo di GCP, che ha scelto di sostenere concretamente l’associazione così da supportare iniziative capaci di generare valore sociale concreto per le persone e il territorio.

Progetto “AbiRugby Bassano”

GCP è orgogliosa di sostenere il progetto Abi Rugby promosso dalla società sportiva Rugby Bassano, un’iniziativa che utilizza lo sport come leva di cambiamento sociale, favorendo l’inclusione di persone di ogni età e abilità e contribuendo al miglioramento della qualità della vita dei partecipanti e delle loro famiglie. Il progetto promuove una metodologia multidisciplinare e inclusiva, grazie a una rete collaborativa che coinvolge club sportivi, famiglie, enti locali, aziende sanitarie e realtà del Terzo Settore. Attraverso allenamenti condivisi, attività formative ed eventi dedicati come le “Feste Abi Rugby”, il progetto mira a favorire la socializzazione e la creazione di relazioni autentiche.

Dal 2023 Abi Rugby ha registrato una crescita costante: dai 10 club coinvolti nella stagione 2023/2024 ai 17 attivi nella stagione 2025/2026, con una partecipazione media di circa 160 persone agli eventi organizzati. Un percorso che testimonia la capacità dell’iniziativa di rafforzare la coesione territoriale e generare un impatto positivo e duraturo attraverso lo sport.

Evento presso “La Fornace” ad Asolo

Nel corso dell'anno GCP ha organizzato un evento aperto alla comunità del territorio, che aveva come oggetto “Il coraggio di decidere, leader e organizzazioni di fronte alle sfide del mercato”.

L'obiettivo dell'iniziativa era quello di creare un momento di confronto su temi legati alla leadership e alla gestione del cambiamento, ed è stata un'occasione di diffusione di competenze e stimoli utili ad affrontare con maggiore consapevolezza le sfide del contesto economico e sociale.

La partecipazione di Maurizio Zanolla, “Manolo”, icona dell'alpinismo, ha arricchito l'evento, offrendo ai partecipanti uno spunto ispirazionale sul tema del coraggio, della scelta e della resilienza.

Grazie a questa iniziativa GCP ha contribuito in maniera attiva allo sviluppo del territorio, promuovendo un momento di formazione, ispirazione e dialogo aperto alla comunità e capace di generare valore condiviso per il territorio e la comunità.



Le donazioni

Progetto	Importo per anno 2025
I bambini delle fate	4.400,00 €
Corpo Bandistico Novese	3.000,00 €
MOVER asd aps (Montefeltro Verso Esperienze Raggiungibili asd aps)	750,00 €
Festival Organistico	1.000,00 €
Coro Ragazzi Pove del Grappa	1.000,00 €
AbiRugby Bassano	1.500,00 €
Welfare care	1.500,00 €
Totale	13.500,00 €

I BAMBINI DELLE FATE
per l'inclusione sociale



*10

GRI e VSME content index

GRI Standard	Nome GRI Standard	Sezione del report
102	Cambiamento climatico	Verso uno sviluppo sostenibile
203	Impatti economici indiretti	L'attenzione che va oltre le pareti dell'azienda
2-1	Dettagli sull'organizzazione	Identità e struttura societaria
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punti di contatto	Nota metodologica
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Le nostre attività e le relazioni di business
2-9	Struttura e composizione della governance	Il sistema di governance
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Il sistema di governance
2-15	Conflitti d'interesse	Il sistema di governance
2-16	Comunicazione delle criticità	Il sistema di governance
2-17	Competenze collettive del massimo organo di governo	Il sistema di governance
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Verso uno sviluppo sostenibile
2-23	Impegni assunti tramite policy	Verso uno sviluppo sostenibile
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Nota metodologica
2-28	Adesione ad associazioni	Le nostre attività e le relazioni di business
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Il nostro impegno verso le persone
3	Temi materiali	L'analisi di materialità di GCP
401	Occupazione	Il nostro impegno verso le persone
403	Salute e sicurezza	Il nostro impegno verso le persone
404	Formazione e istruzione	Il nostro impegno verso le persone
405	Diversità e pari opportunità	Il nostro impegno verso le persone
406	Non discriminazione	Il nostro impegno verso le persone
413	Comunità locali	L'attenzione verso il territorio
418	Privacy dei clienti	Governance, etica e conformità

VSME	Nome VSME	Sezione del report
B1	Informazioni generali e base per la preparazione	Le nostre attività e le relazioni di business
B2	Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Verso uno sviluppo sostenibile
B3	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	Verso uno sviluppo sostenibile
B4	Inquinamento di aria, acqua e suolo	Verso uno sviluppo sostenibile
B5	Biodiversità	Verso uno sviluppo sostenibile
B6	Acqua	Verso uno sviluppo sostenibile
B7	Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	Verso uno sviluppo sostenibile
B8	Forza lavoro - caratteristiche generali	Il nostro impegno verso le persone
B9	Salute e sicurezza	Il nostro impegno verso le persone
B10	Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	Identità e struttura societaria
B11	Corruzione e concussione	Governance, etica e conformità
C1	Strategia: modello di business	Le nostre attività e le relazioni di business
C2	Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Verso uno sviluppo sostenibile
C3	Obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra e transizione climatica	Verso uno sviluppo sostenibile
C4	Rischi climatici	Verso uno sviluppo sostenibile
C5	Caratteristiche aggiuntive forza lavoro	Il sistema di governance
C6	Altre informazioni sulla forza lavoro propria	Il nostro impegno verso le persone
C7	Incidenti gravi in materia di diritti umani	Il nostro impegno verso le persone
C9	Diversità negli organi di governance	Il sistema di governance
403	Salute e sicurezza	Il nostro impegno verso le persone
404	Formazione e istruzione	Il nostro impegno verso le persone
405	Diversità e pari opportunità	Il nostro impegno verso le persone
406	Non discriminazione	Il nostro impegno verso le persone
413	Comunità locali	L'attenzione verso il territorio
418	Privacy dei clienti	Governance, etica e conformità



GCP Società Benefit
Via Strada Muson, 2/C 31011 | Asolo (TV)

T. +39 0423 95 17 85

E. sostenibilita@gcpcorporate.com

gcpcorporate.com



GCP Società Benefit
Via Strada Muson, 2/C 31011 | Asolo (TV)
T. +39 0423 95 17 85

E. info@gcpcorporate.com
Pec: gc-partners@legalmail.it