



Sommario

Lettera agli stak	eholder	5
1. Identità di	GTC	6
	rnton International	
	ornton Consultants	
	valori	
	fferti	
	i GTC per la sostenibilità	
	zione e coinvolgimento degli stakeholder	
	materialità	
	i obiettivi di sviluppo sostenibile	
	ii obiettivi di sviiuppo sosteriibile	
	f Excellence on Sustainability	
	ı sociale	
	ne di GTC	
	e e sicurezza sul lavoro	
	rsità e inclusione	
	azione	
	ssere dei dipendenti	
	abilità sociale e partnership	
	ı ambientale	
	di gestione ambientale	
	i energetici	
	i energenol	
	ei rifiuti	
	e trasparente	
	della governance	
	organizzativo	
'	enza	
	uzione e Codice etico	
	ello di Organizzazione Gestione e Controllo	
5.4.2 – Cod	ice etico	

Bilancio di sostenibilità 2024 - 4

5.4.3 – Tutela del segnalante irregolarità (Whistleblowing)	41
5.5 - Certificazioni	41
6 - Performance economica	42
6.1 – Il valore economico generato e distribuito	42
Nota metodologica	44
GRI Content Index	46

Lettera agli stakeholder

Gentili Stakeholder,

è con grande piacere che vi presento la seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità di Grant Thornton Consultants (GTC), un documento che rinnova il nostro impegno verso uno sviluppo sostenibile, responsabile e orientato al lungo termine.

Viviamo in un'epoca caratterizzata da profondi cambiamenti, in cui le imprese sono chiamate a rispondere con tempestività e responsabilità alle sfide ambientali, sociali ed economiche. In questo contesto, riteniamo che la sostenibilità rappresenti non solo una leva strategica per generare valore duraturo, ma anche una responsabilità imprescindibile verso i nostri stakeholder e verso le generazioni future.



Il nostro impegno si traduce in azioni concrete, orientate alla cura delle nostre persone, alla centralità del cliente, alla trasparenza nei processi e alla costruzione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e motivante, contribuendo attivamente allo sviluppo sostenibile della comunità che ci circonda.

La visione che ci guida pone al centro l'ottimizzazione dei processi interni, la digitalizzazione, la formazione continua e l'adozione di soluzioni che ci permettano di ridurre la nostra impronta ambientale, valorizzando al contempo il benessere delle nostre persone. Siamo infatti convinti che la qualità del contesto lavorativo rappresenti una condizione essenziale per alimentare l'innovazione e generare risultati sostenibili nel tempo.

In tale direzione si inserisce il percorso, avviato durante il periodo di rendicontazione, verso l'ottenimento della certificazione UNI ISO 45001 e UNI CEI EN ISO/IEC 27001, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la sicurezza e il benessere nei luoghi di lavoro e la sicurezza delle informazioni. Queste certificazioni, ottenute alla data di pubblicazione del presente documento, si aggiungono a quelle già acquisite in passato, contribuendo a rafforzare un modello di governance sempre più solido e integrato.

Parallelamente, prosegue il nostro impegno come partner strategico per le organizzazioni che intendono intraprendere un percorso di sviluppo sostenibile, grazie a servizi professionali dedicati, con l'obiettivo di contribuire al cambiamento, attraverso una maggiore consapevolezza sui temi della Sostenibilità.

Questa seconda edizione del Bilancio rappresenta per noi una tappa evolutiva in un percorso continuo di responsabilità e miglioramento. Condividere la nostra visione, i nostri valori e i nostri obiettivi è il primo passo per generare un impatto positivo e duraturo.

Vi ringrazio per la fiducia e la collaborazione con cui ci sostenete in questo percorso. Sono certo che, insieme, sapremo trasformare le sfide odierne in opportunità di crescita per tutti.

Alessandro Fusellato

Presidente e Amministratore delegato Grant Thornton Consultants Srl

1. Identità di GTC

1.1 - Grant Thornton International

Grant Thornton è una rete internazionale di società indipendenti specializzate in revisione contabile, consulenza fiscale e consulenza aziendale. Le sue origini risalgono al 1924, quando Alexander Richardson Grant fondò a Chicago la Alexander Grant & Co. Nel 1980, la società si unì a Thornton Baker e ad altre 49 realtà per dare vita a Grant Thornton International. Nel 1980, Alexander Grant & Co. e Thornton Baker si unirono ad altre 49 società per formare Grant Thornton International. Nel 1986, entrambe le società adottarono il nome Grant Thornton, a testimonianza del legame reciproco e della visione strategica condivisa. Oggi, Grant Thornton è riconosciuta come una delle principali organizzazioni globali nel settore.

Con una presenza in più di 150 paesi, con più di 750 uffici e 76.000 professionisti, la rete fornisce servizi a una vasta gamma di clienti, dalle piccole e medie imprese alle grandi multinazionali, operanti in qualsiasi settore.

La struttura di Grant Thornton, basata su società indipendenti, consente una gestione autonoma a livello locale, garantendo al contempo un'elevata coesione globale e la condivisione delle best practice. Il network è impegnato a promuovere l'eccellenza dei servizi, l'integrità professionale e l'innovazione, facendo leva su tecnologie avanzate per offrire soluzioni efficaci e tempestive alle esigenze dei clienti.

Grant Thornton attribuisce grande rilevanza alla sostenibilità, integrando pratiche responsabili all'interno delle proprie attività e promuovendole nei servizi offerti ai clienti. Il network si impegna attivamente in iniziative di responsabilità sociale e sviluppo sostenibile, contribuendo in modo concreto alla creazione di valore per le comunità e per l'ambiente.



1.2 - Grant Thornton Consultants

Grant Thornton Consultants (GTC) è la società di riferimento in Italia per i servizi di advisory del network Grant Thornton. GTC attraverso una struttura articolata, che include entità legali specializzate in specifici ambiti, offre servizi di consulenza ad alto contenuto specialistico nelle seguenti aree.



Business Consulting Services: servizi di supporto al CFO quali Finance management, Strategy and Special project, Business Transformation, Change Management and Human Capital.



Sustainability & Share Value: servizi inerenti alla predisposizione di Report di Sostenibilità, audit, Piani di sostenibilità e collegamento delle strategie aziendali agli SDG s



Business Risk Services: Internal Audit, Regulatory & Compliance, Risk Management, Risk Modeling services; in particolare, fornisce servizi in outsourcing e cosourcing di funzioni di controllo interno di secondo livello (Compliance, Risk Manageme nt e Antiriciclaggio) e di terzo livello (Revisione Interna/Internal Audit) per diversi intermediari italiani, bancari e non, nonché per società del settore industriale.



Financial Advisory Services: valutazione di operazioni straordinarie, Due Diligence, Merger & Acquisition, Recovery and reorganizations.

La Società, in coerenza con le linee guida del network GTIL, è autorizzata (mediante full authorization che consente, tra l'altro, la partecipazione a progetti internazionali) all'erogazione di servizi di advisory in materia di sostenibilità.



1.3 – Mission e valori

La mission Grant Thornton è quella di offrire un'esperienza che vada oltre il semplice business. La società si impegna a creare un legame autentico con i clienti, comprendendo profondamente le loro esigenze e rispondendo con le migliori competenze. GTC valorizza prospettive diverse e innova costantemente, guidando i clienti con professionalità e proattività.

La strategia Grant Thornton "Go Beyond" si fonda sulla promessa di superare le aspettative attraverso un approccio distintivo che include la costruzione di relazioni significative nell'erogazione di servizi personalizzati con uno stile di lavoro collaborativo. I nostri consulenti si dedicano con interesse reale alla comprensione delle specifiche problematiche del cliente, rendendo chiare anche le questioni tecniche più complesse. Applichiamo una profonda conoscenza del mercato e del settore per offrire soluzioni agili e mantenere elevati standard di qualità.

Questa filosofia si riflette sia nei confronti dei nostri clienti che dei nostri dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro che ispira crescita e sviluppo continuo.

Go Beyond

I 5 Pilastri della strategia Go Beyond









lorizza Mostra il spettive percorso da iverse intraprendere



Mantieni sempre un focus sulla qualità

"We go beyond business as usual to deliver a different experience. More personal, agile and proactive. We challenge conventions to find better solutions. So, our people, clients and communities can positively shape tomorrow."



I Valori di Grant Thornton

Excellence

Find a better way every time We never get complacent

Respect

Listen and understand, be forthright We create honest relationships

Collaboration Ask for help, give help We work well together



Responsibility
Use influence wisely
We own our actions

Leadership

Have courage and inspire others
We challenge each other
to be the best we can be

Think broadly, act quickly
We thrive in change

Agility



One global network, one Grant Thornton

Siamo molte realtà individuali, operanti in tutto il mondo. Ma siamo anche un unico network globale: siamo Grant Thornton.

I valori globali CLEARR, l'approccio collaborativo che caratterizza l'ambiente di lavoro, l'impegno costante nel superare le aspettative dei clienti e un'attitudine inclusiva che ci distingue come comunità professionale, rappresentano gli elementi che ci uniscono come network. La cura e il rispetto che guidano ogni nostra attività costituiscono il filo conduttore che ci lega, contribuendo a definire una cultura internazionale distintiva, basata sulla collaborazione oltre i confini geografici.

Questa cultura condivisa si fonda sui valori CLEARR – Collaboration, Leadership, Excellence, Agility, Respect e Responsibility – e si alimenta di principi comuni, atteggiamenti condivisi e di un sistema di convinzioni e assunzioni che accomunano le persone all'interno delle member firm e della comunità globale di Grant Thornton.

Ovunque nel mondo, questa cultura internazionale rappresenta un tratto distintivo del nostro network: un ambiente in cui ciascuno si sente accolto e valorizzato. È un fattore chiave del nostro successo e della nostra crescita sostenibile, poiché garantisce un'esperienza coerente e di qualità tanto per le nostre persone quanto per i nostri clienti.

La nostra international network culture charter



Demonstrate respect for all



Collaborate widely



Deliver high quality and excellence



Include others

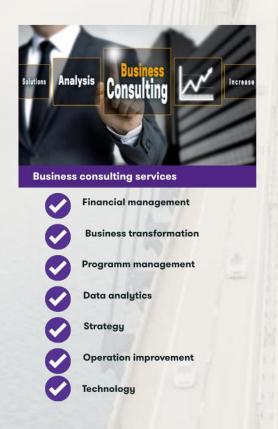
1.4 - I servizi offerti

GTC offre una vasta gamma di servizi di consulenza mirati a soddisfare le esigenze diverse e complesse dei clienti, mantenendo sempre al centro dell'attenzione la loro piena soddisfazione.





Servizi di consulenza su misura per il successo dei nostri clienti.





2 - L'impegno di GTC per la sostenibilità

2.1 - Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta per GTC uno strumento utile per rendicontare agli stakeholder in modo trasparente le performance ambientali, sociali ed economiche realizzate, nonché per instaurare un dialogo costante volto a comprenderne esigenze e aspettative.

La mappatura degli stakeholder è stata realizzata attraverso un approccio sinergico e partecipativo, che ha coinvolto un gruppo di referenti aziendali. Innanzitutto, è stata condotta un'analisi volta a identificare e mappare le principali categorie di stakeholder della società. Successivamente, gli stakeholder individuati sono stati analizzati per valutarne la rilevanza di ciascuna categoria, attribuendo valutazioni basate sui fattori di influenza e dipendenza e urgenza.

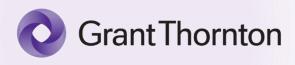
La mappatura così realizzata riflette le categorie di interlocutori più rilevanti per la società, in funzione di quelle che sono le caratteristiche tipiche del settore in cui opera.





















2.2 - Analisi di materialità

L'analisi di materialità consente di individuare gli aspetti Ambientali, Sociali e di Governance prioritari per l'azienda e per i suoi stakeholder. Questi aspetti, definiti come "materiali", costituiscono quelli di maggiore rilevanza che dovrebbero essere rendicontati e che dovrebbero guidare le future decisioni strategiche dell'azienda nel campo della sostenibilità.

Per il periodo di rendicontazione, è stata confermata l'analisi di materialità condotta nell'anno precedente, ritenuta ancora rappresentativa delle priorità ESG di GTC e delle aspettative degli stakeholder.

L'analisi di materialità di GTC è stata condotta attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, secondo la prospettiva dell'impatto, in conformità con la metodologia prevista dai Sustainability Reporting Standards della Global Reporting Initiative.

Le fasi dell'Analisi di Materialità



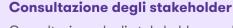
Identificazione degli impatti

Identificazione degli impatti ambientali, sociali e relativi alla governance generati da GTC e analisi degli stessi volta a individuare le principali caratteristiche (positivi, negativi, effettivi e potenziali).



Identificazione dei temi di sostenibilità

Identificazione dei temi di sostenibilità, attraverso l'aggregazione degli impatti più significativi e l'attribuzione delle priorità per ciascun tema nella prospettiva del management della società.



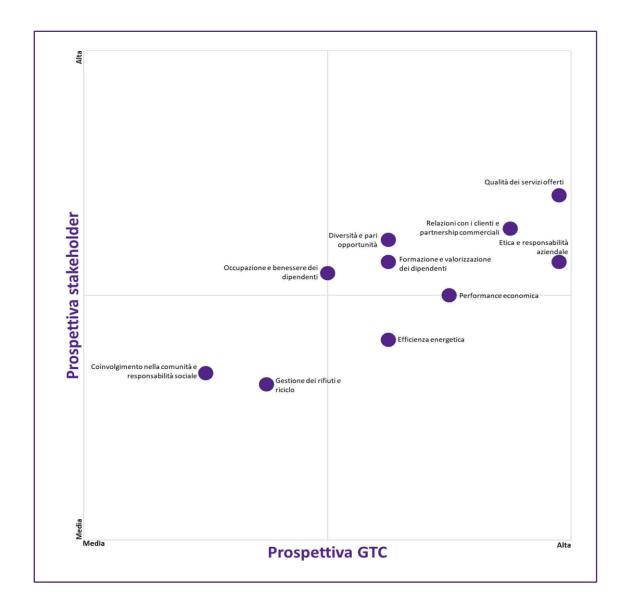


Consultazione degli stakeholder, mediante la somministrazione di una survey online, al fine di definire il livello di priorità (materialità) per ciascun tema di sostenibilità nella prospettiva degli stakeholder. Attraverso l'elaborazione dei dati raccolti ed il confronto con la prospettiva del management è stata costruita la Matrice di Materialità.



Validazione dei risultati

Validazione dei risultati del processo di materiality analysis da parte della governance della società e conseguente identificazione delle informative GRI da rendicontare.



Dall'analisi di materialità, tutti i temi sono risultati con una rilevanza medio-alta. Tuttavia, il management della Società, dopo un'attenta valutazione, ha ritenuto di escludere dalla materialità i due temi che hanno ottenuto un punteggio inferiore, ovvero Coinvolgimento nella comunità e responsabilità sociale e Gestione dei rifiuti e riciclo. Tale decisione è stata presa considerando la natura di business dell'azienda e il suo impatto marginale su queste due questioni di sostenibilità. Nonostante ciò, l'impegno di GTC verso la comunità e una gestione attenta e responsabile dei rifiuti rimane invariato, con un interesse continuo per il miglioramento.

A conclusione dell'analisi di materialità, sono emersi otto temi materiali. Tra questi, i temi ritenuti più rilevanti da GTC e dai suoi stakeholder sono: Qualità dei servizi offerti, Etica e responsabilità aziendale e Relazioni con i clienti e partnership commerciali.

2.3 - GTC e gli obiettivi di sviluppo sostenibile

L'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai 193 Paesi membri dell'ONU, nato per condividere a livello globale l'impegno a garantire un futuro sostenibile al Pianeta e alle persone che lo abitano. Si tratta di un programma che definisce 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile e 169 target che la comunità globale è chiamata a conseguire entro il 2030.

SUSTAINABLE GOALS

L'integrazione degli SDGs nelle proprie strategie aziendali è di crescente importanza per GTC, in quanto rappresentano una guida per promuovere la sostenibilità economica, sociale e ambientale. Grant Thornton supporta le aziende clienti a comprendere l'importanza degli SDGs e a sviluppare piani strategici che incorporino pratiche sostenibili. Inoltre, Grant Thornton lavora con le aziende per creare Bilanci di Sostenibilità conformi agli standard internazionali, assicurando che le loro azioni siano concretamente misurabili e verificabili. L'obiettivo principale è supportare le imprese nel diventare più resilienti e competitive in un mercato sempre più orientato alla sostenibilità, contribuendo allo stesso tempo al benessere della società e alla protezione del pianeta.



Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze

Promozione dell'uguaglianza di genere attraverso politiche aziendali inclusive e iniziative che supportano pari opportunità e il miglioramento delle condizioni lavorative per le donne.



Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

Contributo alla crescita economica sostenibile e all'occupazione dignitosa migliorando la produttività aziendale e promuovendo eque condizioni di lavoro.



Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

Adozione di politiche e processi che promuovono l'efficienza energetica, la riduzione dei rifiuti e l'uso responsabile delle risorse e supporto alle aziende nell'implementazione di pratiche di produzione e consumo sostenibili.



Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze

Adozione di pratiche aziendali che promuovono la sostenibilità ambientale e la riduzione delle emissioni di gas serra e supporto alle aziende nell'implementazione di strategie per la lotta e l'adattamento ai cambiamenti climatici.



Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli

Adozione di pratiche aziendali che favoriscono la trasparenza, la buona governance e l'etica negli affari e supporto alle aziende nel miglioramento della governance aziendale e ambiente di lavoro equo e rispettoso, contribuendo così a rafforzare le fondamenta per una società giusta e inclusiva.

I temi di sostenibilità prioritari per GTC

Priorità	Tema ESG	Descrizione	SDGs
1	Qualità dei servizi offerti	Attenzione alla qualità dei servizi offerti nel rispetto dei più elevati standard di eccellenza, assicurando la piena soddisfazione delle esigenze dei clienti.	12 contract solutions distributions
2	Etica e responsabilità aziendale	Governance basata su valori quali onestà, equità, integrità e responsabilità, in conformità alle normative e nel rispetto dei principi etici, mirata alla prevenzione di comportamenti illeciti e al miglioramento continuo delle pratiche aziendali.	16 PAGE GRESTERA SUBJECTION SUBJE
3	Relazioni con i clienti e partnership commerciali	Costruzione e mantenimento di relazioni solide e durature con i clienti e con i partner commerciali, basate su fiducia, trasparenza e collaborazione reciproca.	12 CONTINUE SETUMOSES
4	Performance economica	Mantenimento di una solidità economico-finanziaria per distribuire valore economico a tutti gli stakeholder (soci, personale, territorio, ecc.).	8 EREGESTIA EGUSTATIAL ESTATORICA
5	Diversità e pari opportunità	Garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo, che valorizzi la diversità e promuova le pari opportunità, senza alcun tipo di discriminazione.	5 HARTH
6	Formazione e valorizzazione dei dipendenti	Valorizzazione delle risorse umane, assicurando le giuste condizioni di sviluppo e crescita professionale.	8 LEAGUE GENERAL BESTEROL SECURIOR SECU
7	Efficienza energetica	Adozione di misure volte a promuovere tecnologie e pratiche che possano contribuire alla riduzione dell'energia consumata.	13 UNITACIONINO IL CAMBILACENTO CUMABILO CUMABIL
8	Occupazione e benessere dei dipendenti	Approccio dell'organizzazione alla creazione di posti di lavoro e strategia adottata per l'assunzione, l'ingaggio e la fidelizzazione del personale.	8 LINCOSO DIGHTTOSO EGISTRATES EDITORIANES



2.4 - GFANZ

Dal 2021, il network Grant Thornton fa parte della Net Zero Financial Service Providers Alliance (NZFSPA), una delle otto alleanze settoriali specifiche all'interno della Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ). Il GFANZ, costituito durante la conferenza sul clima COP26 a Glasgow, è una coalizione globale di importanti istituzioni finanziarie impegnate ad accelerare la decarbonizzazione dell'economia. L'adesione a questa alleanza richiede la sottoscrizione di un impegno in otto parti riguardante la gestione della carbon footprint e l'erogazione dei servizi ai clienti in relazione alle emissioni di carbonio.

Grant Thornton si impegna a sostenere i propri clienti nella transizione verso pratiche aziendali più sostenibili e a ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni. Questa adesione riflette l'impegno della società verso la sostenibilità e il supporto attivo agli obiettivi climatici globali.



2.5 - Center of Excellence on Sustainability

Come parte della rete internazionale di Grant Thornton, GTC fa parte del Grant Thornton Center of Excellence on Sustainability, un hub che riunisce i professionisti del network esperti nel campo della sostenibilità. Questo le consente di migliorare costantemente il livello di competenza nel settore della sostenibilità, collaborando con altre società del network per soddisfare in modo completo le esigenze dei propri clienti.

3 - Sostenibilità sociale

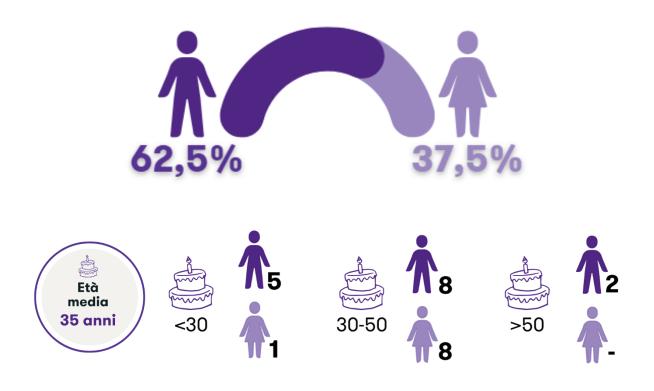
3.1 - Le persone di GTC

Come azienda di servizi professionali, riteniamo che il successo della nostra attività dipenda in modo cruciale dalla qualità, dall'impegno e dall'innovazione del nostro personale. Per questo motivo, investiamo con continuità nella loro formazione e sviluppo, ponendo particolare attenzione al benessere e alla valorizzazione del capitale umano, elementi centrali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per una crescita sostenibile nel tempo.

Nel periodo di rendicontazione, il nostro organico è composto da 24 risorse, di cui il 37,5% è rappresentato da donne (nel precedente periodo la quota di donne sul totale era pari al 29%).

Nel rispetto dell'integrità etica e fisica di ogni individuo, GTC promuove e tutela la crescita professionale del proprio personale, con l'obiettivo di accrescere le competenze e le capacità lavorative di ciascuno. Tutti i dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro, e la società non tollera alcuna forma di lavoro irregolare. Nei processi di gestione e sviluppo del personale, valorizziamo competenze, potenzialità e impegno, utilizzando criteri di valutazione oggettivi e documentati.

La totalità del personale è coperta da CCNL Commercio.











Dipendenti per genere	2023/2024			2022/2023		
e fasce d'età	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	5	1	6	11	1	12
30-50	8	8	16	10	8	18
>50	2	0	2	1	0	1
Totale	15	9	24	22	9	31

Dipendenti per genere		2023/2024		2022/2023		
e tipologia di impiego	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	15	8	23	22	8	30
Part-time	0	1	1	0	1	1
Totale	15	9	24	22	9	31

Tatala naganala nan dinandanta	2023/2024			
Totale personale non dipendente	Uomini	Donne	Totale	
Personale non dipendente	16	14	30	

CI	2023/2024			2022/2023			
Stage	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Numero stage	5	7	12	3	5	8	
Stage convertiti in contratti	2	5	7'	1	3	4	

Turnover nor gonera	2023/2024			
Turnover per genere	Assunzioni	Cessazioni		
Uomini	1	8		
Donne	3	2		
Totale	4	10		

Turnover	2023/2024
Turnover positivo ²	17%
Turnover negativo ³	42%
Turnover complessivo ⁴	58%

Congedo parentale	2023/2024	2022/2023
Uomini	2	3
Donne	1	2
Totale dipendenti	3	5

 $^{^1}$ 5 stage su 7 sono stati convertiti in contratti dopo il 31/08/2024 2 (Numero totale assunzioni/Numero medio di dipendenti) *100 3 (Numero totale cessazioni/Numero medio di dipendenti)*100 4 (Numero totale di assunzione + numero totale di cessazioni) / Numero medio di dipendenti*100

3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro

GTC considera la salute e la sicurezza dei propri dipendenti una priorità assoluta, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre. A tal fine prevede e promuove azioni e programmi per l'elaborazione e lo sviluppo di una "cultura" della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione, responsabilizzazione e promozione della prevenzione, finalizzate alla riduzione sistematica degli eventi infortunistici.

Ogni nuova risorsa contrattualizzata riceve fin da subito una **formazione specifica** attraverso corsi dedicati, finalizzati a trasferire le nozioni di base in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La formazione viene erogata periodicamente anche per garantire l'**aggiornamento continuo** dei lavoratori ed è completata da una valutazione finale. Nel 2024 sono state erogate un totale di 80 ore di formazione sulla salute e sicurezza.

Nell'ambito del sistema di gestione della salute e sicurezza, tutti i lavoratori sono tenuti a:

- ✓ contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti;
- ✓ osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- ✓ utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- ✓ utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- ✓ segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi sopra elencati, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- ✓ non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- ✓ non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di loro
 competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- ✓ partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- ✓ sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa di riferimento o comunque disposti
 dal medico competente.

Per garantire la massima sicurezza nei propri ambienti di lavoro, GTC si avvale della collaborazione di un provider esterno specializzato che ha seguito l'implementazione e la definizione delle misure di sicurezza sul lavoro, tra cui l'installazione di estintori, porte antisfondamento, sistemi antincendio e impianti elettrici conformi alle normative vigenti. Inoltre, ogni eventuale modifica agli ambienti di lavoro viene esaminata in consultazione con il consulente esterno per assicurare che tutte le modifiche siano conformi alle norme vigenti, assicurando così un continuo adeguamento agli standard di sicurezza più elevati.

Al fine di assicurarsi che le misure di sicurezza siano sempre adeguate e aggiornate, GTC aggiorna periodicamente il **Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR). Inoltre, effettua regolarmente le simulazioni antincendio.

Tutti i dipendenti sono dotati di un'assicurazione medica che copre gli infortuni che si verificano sul posto di lavoro.

Nell'anno di rendicontazione non sono stati registrati infortuni.



3.1.2 - Diversità e inclusione



GTC evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale, sia essa riferita al genere, all'orientamento sessuale, alla nazionalità, allo stato di salute, alle diverse abilità, alle credenze religiose e alle opinioni politiche.

La Società, nell'ambito del sistema di gestione sulla parità di genere certificato UNI PdR 125:2022⁵, ha implementato una politica volta a garantire e tutelare le pari opportunità, confermando il suo impegno concreto verso un ambiente di lavoro inclusivo ed equo. Attraverso questa certificazione, GTC non solo conferma il suo impegno verso l'uguaglianza di genere, ma si pone anche all'avanguardia nella promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Questo rappresenta un passo significativo verso un futuro in cui ogni dipendente, indipendentemente dal genere, possa sviluppare appieno il proprio potenziale e contribuire al successo dell'azienda.

Dipendenti per genere e	2023/2024			2022/2023			
livello contrattuale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Dirigenti							
<30	0	0	0	0	0	0	
30-50	1	1	2	1	1	2	
>50	0	0	0	0	0	0	
Totale dirigenti	1	1	2	1	1	2	
Quadri							
<30	0	0	0	2	0	2	
30-50	3	2	5	3	2	5	
>50	2	0	2	0	0	0	
Totale quadri	5	2	7	5	2	7	
Impiegati							
<30	5	1	6	9	1	10	
30-50	4	5	9	6	5	11	
>50	0	0	0	1	0	1	
Totale impiegati	9	6	15	16	6	22	
Totale dipendenti	15	9	24	22	9	31	

Dipendenti che rientrano in altre	2023/2024				
categorie protette L. 68/49	Uomini	Donne	Totale	Percentuale	
Altre categorie di diversità	1	1	2⁵	8,3%	

⁵ La parità di genere è uno degli 17 obiettivi fissati dall'ONU per lo sviluppo sostenibile (SDGs n. 5) ed è al centro della Missione n. 5 del PNRR italiano, che trova applicazione nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce le linee guida per un sistema di gestione della parità di genere. L'obiettivo è promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il divario retributivo di genere attraverso l'istituzione di un sistema nazionale di certificazione. Questo sistema è progettato per migliorare le condizioni lavorative delle donne, affrontando aspetti quali la retribuzione, la qualità del lavoro e i

ruoli aziendali, oltre a favorire la trasparenza nei processi lavorativi aziendali.

⁶ il dato relativo ad 1 unità di sesso maschile si riferisce all'assunzione tramite convenzione ex. Art. 14 D.l.gs 276/2003 stipulata in data 06/07/2023 tra la società GTC, la Cooperativa Raggio di Luce e la Regione Lazio.

3.1.3 - Formazione

GTC crede che lo sviluppo professionale dei dipendenti sia fondamentale per offrire un servizio di alta qualità ai clienti e per creare un ambiente di lavoro stimolante e gratificante.

Essendo una società che eroga servizi di consulenza, la formazione avviene principalmente on the job. Questo permette ai dipendenti di acquisire e sviluppare competenze attraverso esperienze lavorative concrete e stimolanti, favorendo una crescita professionale continua, rafforzando le capacità individuali e promuovendo l'eccellenza nei servizi erogati

Durante il periodo di rendicontazione, sono state erogate 204 ore di formazione, pari a circa 8,5 ore medie per dipendente. Considerando anche coloro che stavano svolgendo uno stage, il totale delle ore di formazione è di 228. Nel periodo sono stati svolti i seguenti corsi di formazione:

- ✓ Corso di formazione sulla sicurezza ART. 37 DEL D.LGS. N. 81/2008 E SMI
- ✓ Corso Cyber Security
- ✓ GDPR

I dipendenti, inoltre, hanno partecipato alla convention annuale del gruppo Ria Grant Thornton, svoltasi nella splendida cornice del Marepineta Resort di Milano Marittima.

Durante le tre giornate dell'evento sono stati approfonditi alcuni macro-temi tra cui team building, sostenibilità ed inclusione, attuale contesto geopolitico e, infine, cultura e crescita internazionale del network Grant Thornton

Ore di Formazione	Uomini	Donne	Totale
Dirigente	8	8	16
Impiegato	80	56	136
Quadro	52	0	52
Totale	140	64	204

3.1.4 - Benessere dei dipendenti

Il benessere dei lavoratori è un valore fondamentale per GTC, che riconosce l'importanza di un equilibrio tra vita professionale e privata per garantire la soddisfazione e la produttività dei propri dipendenti. Per questo motivo, l'azienda si impegna a creare un ambiente di lavoro che supporti le esigenze personali e familiari dei dipendenti.

La società dedica particolare attenzione alla sfera privata dei dipendenti, individuando le modalità per prestare attenzione alle loro necessità nelle situazioni di difficoltà che ostacolano il normale svolgimento dell'attività lavorativa. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza complessiva del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità, la cura dei figli e, in generale, le cure parentali.

Per i dipendenti con un contratto da quadro o dirigente è prevista la possibilità di usufruire di auto aziendali attraverso contratti a lungo termine a tariffe agevolate. Il parco auto prevede esclusivamente auto ibride e/o elettriche. Inoltre, tutti i dipendenti dispongono di buoni pasto da 8 euro per ogni giornata di lavoro in sede.

Infine, GTC ha implementato una piattaforma welfare che offre ulteriori benefici e servizi per migliorare il benessere e la qualità della vita dei dipendenti, contribuendo a creare un ambiente lavorativo ancora più accogliente e sostenibile.



3.2 - Responsabilità sociale e partnership

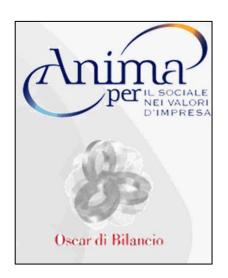
ALIS - Associazione Logistica dell'Intermodalità Sostenibile

Ria Grant Thornton fa parte del consiglio direttivo di ALIS - Associazione Logistica dell'Intermodalità Sostenibile, con la quale ha avvitato un lavoro congiunto in ottica di sostenibilità. La partnership, estesa anche a Grant Thornton Consultants, si basa su valori condivisi di collaborazione, leadership, eccellenza, agilità, responsabilità e rispetto. GTC, inoltre, cura la redazione annuale del Bilancio di Sostenibilità dell'Associazione.



Anima per il sociale nei valori d'impresa

GTC è partner di Anima per il Sociale, associazione non profit nata nel 2001 e promossa da Unindustria che riunisce manager, aziende e professionisti che condividono la missione di diffondere tra le imprese del territorio la cultura della responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità. Alessandro Fusellato, AD di Grant Thornton Consultants, fa parte del consiglio direttivo dell'associazione e membro di commissione per l'assegnazione degli Oscar di Bilancio.



Premio industria Felix

Grant Thornton è partner del Premio Industria Felix, riconoscimento assegnato da Industria Felix Magazine – L'Italia che compete, supplemento periodico del Sole 24 Ore. Industria Felix assegna alte onorificenze alle aziende con le migliori performance gestionali in ogni provincia e regione, basandosi su criteri oggettivi. Vengono premiate le aziende considerate affidabili dal punto di vista finanziario, solvibili e sicure, PMI innovative, imprese femminili, gestite da under 40, con vocazione internazionale, a conduzione straniera, nonché le piccole, medie e grandi imprese operanti nei diversi settori a livello regionale.



Valore D

Grant Thornton aderisce a Valore D, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del paese, fornendo alle imprese strumenti efficaci e confronto interaziendale e con le Istituzioni.



Unindustria

GTC fa parte del consiglio direttivo di Unindustria – Unione degli Industriali e delle imprese. Inoltre, Alessandro Fusellato, Amministratore delegato di GTC fa parte dell'Advisory board di Unindustria.



Unindustria è la principale organizzazione di rappresentanza delle imprese del Lazio e offre servizi di consulenza, formazione, promozione e rappresentanza ed è un punto di riferimento per la crescita economica e lo sviluppo sostenibile della regione.

Fedart Fidi

GTC è partner di Fedart Fidi – Federazione Nazionale di rappresentanza dei Confidi, associazione che rappresenta e tutela il sistema di garanzia mutualistica per l'artigianato e le piccole imprese in Italia, favorendo il loro accesso al credito. Offre servizi di assistenza, consulenza e formazione ai Confidi e alle imprese associate. Come ogni anno, inoltre, GTC ha sponsorizzato una serie di eventi organizzati e promossi dalla Federazione.



Lumsa - Libera Università Maria Santissima Assunta

GTC ha sottoscritto una convenzione con la Libera Università Maria Santissima Assunta, volta a combinare l'eccellenza accademica con l'esperienza pratica del mondo della consulenza. Attraverso quest'intesa, GTC potrà dare un contributo alla preparazione di studenti e professionisti, aiutandoli ad eccellere in un ambiente competitivo attraverso programmi innovativi e sviluppo di competenze.



Festival dell'Economia di Trento

Grant Thornton ha partecipato e supportato la diciannovesima edizione del Festival Economia Trento dal tema "Quo Vadis? I dilemmi del nostro tempo". Il Festival dell'Economia di Trento è un evento annuale che riunisce economisti, accademici ed esperti e che offre conferenze, dibattiti e incontri per approfondire le sfide e le opportunità dell'economia contemporanea.

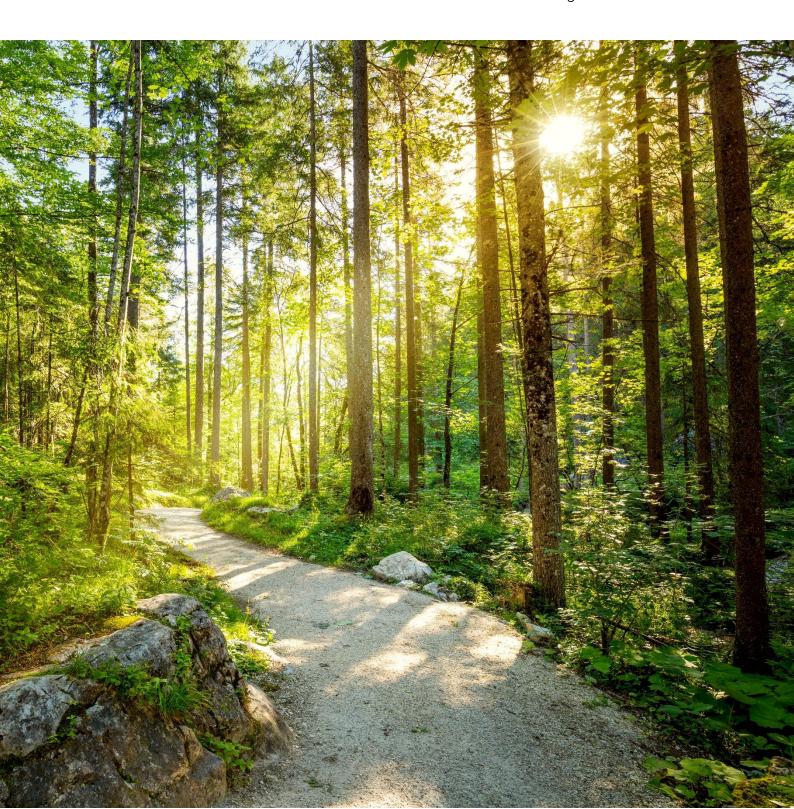




4 - Sostenibilità ambientale

4.1 – Il sistema di gestione ambientale

Grant Thornton Consultants è una società di servizi che, per la natura delle sue attività, presenta impatti ambientali relativamente contenuti rispetto ad altri settori. Tuttavia, riconoscendo l'importanza della sostenibilità ambientale, si impegna a rispondere alle crescenti sfide in quest'ambito e a perseguire pratiche sempre più eco-sostenibili. L'obiettivo è promuovere un futuro dove le operazioni dell'azienda non solo minimizzino l'impatto sull'ambiente, ma contribuiscano attivamente alla sua conservazione e rigenerazione.





Una dimostrazione dell'impegno di GTC è l'adozione del sistema di gestione ambientale certificato UNI EN ISO 14001:2015. Attraverso questo sistema, la società intende migliorare costantemente le proprie performance ambientali, rispettare le normative vigenti e soddisfare le aspettative dei clienti e di tutti i suoi stakeholder.

La certificazione attesta che l'azienda ha implementato un quadro di riferimento efficace per identificare, gestire e ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività. I benefici derivanti dall'adozione del sistema di gestione ambientale includono anche una maggiore efficienza operativa, la riduzione dei costi attraverso l'ottimizzazione delle risorse, un miglioramento della reputazione aziendale e un rafforzamento della competitività sul mercato, grazie alla capacità di rispondere alle richieste di sostenibilità e responsabilità ambientale.

Inoltre, in linea con quanto previsto dal sistema di gestione ambientale, è stato nominato un responsabile incaricato di eseguire un'analisi periodica degli impatti ambientali delle attività aziendali e di garantire il rispetto delle norme del sistema di gestione. L'analisi include la valutazione dei processi di erogazione dei servizi e delle

attrezzature utilizzate sia presso le sedi aziendali che presso quelle dei clienti, e prevede la raccolta di informazioni e dati, interviste al personale e sopralluoghi e l'identificazione e valutazione degli aspetti e dei rischi ambientali.

4.2 - Consumi energetici

GTC è impegnata nel monitoraggio e nella riduzione continua dei propri consumi energetici, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale delle attività aziendali e contribuire attivamente alla promozione della sostenibilità. Poiché l'elettricità rappresenta la principale fonte di consumo energetico, particolare attenzione è riservata alla selezione di fornitori che garantiscano un'elevata quota di energia da fonti rinnovabili. Parallelamente, l'organizzazione promuove una cultura della responsabilità



ambientale, sensibilizzando il personale all'adozione di comportamenti sostenibili nella gestione quotidiana delle risorse.

Quando possibile e in base alle specifiche esigenze, l'azienda riduce gli spostamenti verso le sedi dei clienti, preferendo videoconferenze e riunioni da remoto.

Nel 2024, il consumo totale di energia è stato pari a 18.840 kWh, con un'intensità energetica, calcolata come rapporto tra il totale dell'energia consumata e la superficie dell'ufficio di GTC, pari a 45 KWh/M2.

Come già indicato nel precedente esercizio di rendicontazione, GTC conferma la volontà di rafforzare il monitoraggio dei consumi energetici, estendendolo anche agli spostamenti del personale. L'obiettivo è di offrire una rappresentazione più completa degli impatti legati all'energia e migliorare progressivamente la qualità e la copertura delle informazioni ambientali rendicontate.

Energia Consumata	2024	2023
Totale di energia consumata (kWh)	18.840	21.510
Intensità energia consumata (kWh/M2) ⁷	45	51

-

⁷ L'indicatore è stato calcolato come segue: (totale energia consumata / superficie dell'ufficio di GTC).

4.3 - Emissioni

Pur operando in un settore caratterizzato da emissioni relativamente contenute, riteniamo importante mantenere un attento monitoraggio delle emissioni generate dalle nostre attività. Questo ci permette di contribuire, nel nostro ambito, alla mitigazione del cambiamento climatico, promuovendo al contempo un uso più efficiente delle risorse e una gestione ottimale dei costi operativi.

L'adozione di un approccio consapevole e orientato alla sostenibilità rafforza il nostro impegno verso la responsabilità ambientale e ci consente di rispondere in modo coerente alle aspettative di stakeholder e clienti sempre più attenti a questi temi.

Le emissioni generate da GTC sono principalmente legate al consumo di energia elettrica acquistata. Inoltre, alcune categorie di personale di auto aziendali, utilizzate per gli spostamenti casa-lavoro, viaggi aziendali, e finalità personali. Nel corso del 2024, la Società ha impiegato complessivamente 12 auto, di cui 4 ibride, 4 alimentate a benzina e 4 diesel, tutte omologate Euro 6.

Nel periodo di rendicontazione, le emissioni Scope 28, riconducibili ai consumi dell'energia elettrica acquistata, sono state pari a 4.422 kg di CO₂e contro i 5.048 kg di CO₂e emessi nel 2023⁹ (con una variazione percentuale pari al -12,4%).

Nei prossimi periodi di rendicontazione, GTC si impegnerà a estendere il monitoraggio delle proprie emissioni, includendo progressivamente anche gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti e i viaggi di lavoro, al fine di migliorare la comprensione e la gestione del proprio impatto ambientale.

⁸ Le emissioni Scope 2 (*Location-based*) per il FY 2023-2024 sono state calcolate utilizzando un fattore di conversione pari a 0,2347 Kg/CO₂e (Ispra, 2024).

⁹ La variazione del dato delle emissioni Scope 2 relativo al fiscal year 2022-2023, rendicontato nel precedente Bilancio di sostenibilità, è dovuta all'aggiornamento del fattore di emissione applicato, al fine di garantire una rappresentazione sempre più allineata alle migliori prassi di rendicontazione.

4.4 - Riciclo dei rifiuti

Nel contesto del sistema di gestione ambientale conforme alla normativa UNI EN ISO 14001:2015, particolare attenzione viene posta alla gestione dei rifiuti. Questo include un programma mirato di riciclo, focalizzato principalmente su carta e toner, oltre alla promozione di pratiche sostenibili. Inoltre, i dipendenti vengono sensibilizzati costantemente sull'importanza di queste iniziative per un ambiente più sano e sostenibile.

Riciclo dei rifiuti (kg)	2024	2023
Carta	137,5	152
Toner	10	8



5 - Governance trasparente

5.1 – Struttura della governance

GTC adotta un modello di governance tradizionale, ai sensi degli art. 2380-bis e seguenti del Codice Civile, finalizzato ad assicurare un corretto ed efficace funzionamento dell'organizzazione. Tale modello comprende i seguenti organi di governo:

- ✓ Assemblea dei soci
- ✓ Consiglio di amministrazione
- ✓ Sindaco Unico

Inoltre, in ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, in data 22 luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza in forma monocratica, contestualmente alla prima approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni ed è in ogni caso rieleggibile. I suoi membri sono soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela entro il quarto grado in linea retta con i membri del CdA. Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Detti ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da configurare ipotesi di conflitto di interessi e da pregiudicarne l'indipendenza. Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al CdA di GTC.

L'amministratore delegato ha la responsabilità dello sviluppo, dell'approvazione e dell'aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore e missione dell'organizzazione nonché delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile. È inoltre responsabile dell'identificazione e della gestione degli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG), nonché della revisione e approvazione dei temi materiali di sostenibilità.

Con riferimento alle competenze in materia di sostenibilità possedute dai membri del CdA, l'amministratore delegato ha completato con successo un master in Strategia e Gestione della Sostenibilità presso 24ORE Business School, contribuendo così ad arricchire le proprie competenze per guidare l'organizzazione verso una gestione più efficace e responsabile, in linea con i principi della sostenibilità. Inoltre, ricopre il ruolo di partner responsabile per i servizi di sostenibilità erogati dalla Società.

Struttura della governance GTC¹⁰



¹⁰La composizione degli organi di governance riportata si riferisce al management in carica nel corso dell'esercizio 2023-2024. Si segnala che, alla data di redazione del presente documento, tale assetto ha subito variazioni che saranno approfondite nella prossima edizione del Bilancio di Sostenibilità.

Il Management di Grant Thornton Consultants

Roberto Hugo Tentori

Presidente di Grant Thornton Consultants Srl, Roberto Tentori ha un'esperienza professionale di oltre 39 anni.

Ha iniziato la sua carriera nel 1976 in Uniroyal Italia come assistente del CFO per poi trasferirsi in Deloitte dove ha lavorato per 36 anni diventandone Partner sin dal 1989.

In Deloitte, nel 1990 ha raggiunto la qualifica di responsabile del Global Financial Services, dal 2003 è stato responsabile dell'Audit dell'Area Centro-Sud e dal 2007 al 2011 è Presidente della Deloitte & Touche (Italia), con la responsabilità esecutiva del Marketing e Comunicazione.

È stato inoltre membro del Consiglio di amministrazione e membro del comitato di governance di Deloitte LLP.

E-mail: robertoh.tentori@gtc.it.gt.com



Alessandro Fusellato

Alessandro Fusellato ha oltre 20 anni di esperienza nel settore dei servizi di consulenza aziendale di cui 4 anni con la qualifica di Partner del dipartimento Corporate Finance di una Big Four.

È entrato a far parte come partner del team Grant Thornton nel 2016, ricoprendo il ruolo di Business Consulting Leader. Dal 2020 ricopre la carica di Managing Partner di Grant Thornton Consultants.

È il responsabile dei servizi di advisory dedicati alla Sostenibilità.

Le aree di specializzazione sono: consulenza strategica, di business modelling e pianificazione finanziaria oltre agli operational assessment finalizzati al miglioramento delle performance aziendali, e ai processi di trasformazione.

E-mail: alessandro.fusellato@gtc.it.gt.com



Gianluca De Margheriti

Gianluca De Margheriti ha iniziato la sua esperienza professionale in una Big Four nel 2002 come revisore.

Nel 2006 è entrato a far parte del corporate finance di una Big Four.

Nell' ambito della sua esperienza ha supportato i propri clienti, nazionali ed internazionali, in servizi di Transaction support, Valuation e in processi di ristrutturazione del debito.

E-mail: gianluca.demargheriti@gtc.it.gt.com



Mario Galiano

Mario Galiano è Partner di Grant Thornton Consultants S.r.l., Business Risk Services leader.

Dottore Commercialista e Revisore Contabile, vanta una consolidata esperienza nell'ambito dei servizi professionali in materia di organizzazione, Corporate & Control Governance, Regulatory Compliance, Internal Audit e Risk Management.

Ha maturato la sua esperienza prestando la sua attività professionale come revisore contabile in una Big Four, nella Direzione Controlli di Gruppo di una Capogruppo Bancaria e nell'ambito di una società di consulenza internazionale.

Dal 2014 opera nell'ambito del network Grant Thornton in Italia.

E-mail: mario.galiano@gtc.it.gt.com



John Mazzeo

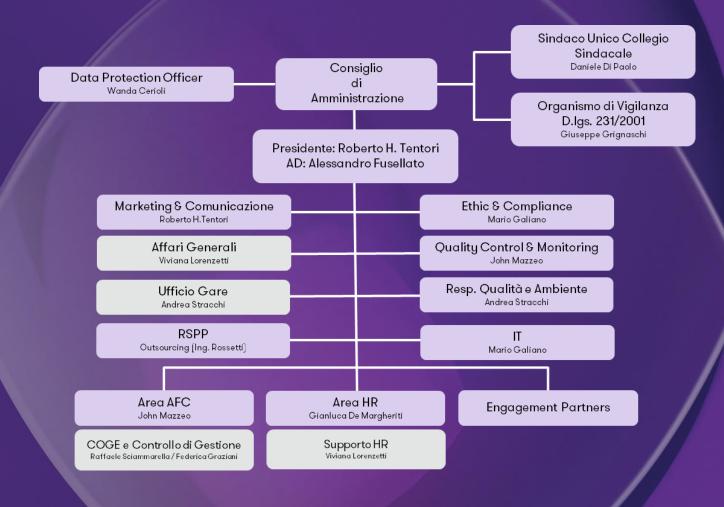
È un UK Chartered Accountant e revisore legale che ha maturato una lunga e significativa esperienza in una Big Four dove ha seguito importanti incarichi di revisione contabile per clienti nazionali ed internazionali.

Nel suo percorso di carriera ha rivestito, per 8 anni, il ruolo di Direttore di Internal Audit in una società multinazionale nel settore delle Telecom, occupandosi di internal audit, Enterprise Risk Management, implementazione e verifiche SOX, implementazione e verifiche del Modello 231 nonché membro dell'Organismo di Vigilanza.

Le aree di specializzazione sono: internal audit, risk management, compliance, reporting services, e due diligence. John ha maturato la propria esperienza nei settori delle telecomunicazioni e media, automotive, manifatturiera, servizi, energia, istituzioni finanziarie e no profit.

E-mail: john.mazzeo@gtc.it.gt.com

5.2 – Assetto organizzativo¹¹



5.3 - Trasparenza

GTC si impegna a garantire la massima trasparenza in tutte le sue operazioni e attività aziendali, ispirandosi ai più elevati standard del settore. A tal fine, adotta un sistema di controllo interno rigoroso e aggiornato per prevenire comportamenti illeciti e garantire una gestione chiara e aperta.

La promozione di un comportamento trasparente coinvolge tutti, amministratori, collaboratori, consulenti e dipendenti, così come tutte le interazioni con clienti, fornitori e partner commerciali. L'obiettivo è quello di instaurare rapporti di fiducia duraturi, rafforzando il proprio impegno verso un comportamento etico e responsabile.

Attraverso queste pratiche, GTC mira a creare un ambiente di lavoro positivo e collaborativo, consolidando al contempo la propria reputazione nel mercato.

5.4 - Anticorruzione e Codice etico

GTC è attenta a garantire condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, tutelando la propria posizione, la propria immagine e i propri dipendenti. È inoltre consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e adeguato a prevenire comportamenti illeciti da parte di rappresentanti, dipendenti, collaboratori, fornitori e partner d'affari.

5.4.1 - Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Nel 2019 GTC si è dotata del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo (MOG) riconoscendo in esso un efficace strumento per sensibilizzare i destinatari ad adottare comportamenti corretti e trasparenti, idonei a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Il Modello è stato elaborato in conformità alle previsioni dell'art. 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, alle Linee Guida di categoria, nonché agli orientamenti e alle evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- √ vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- ✓ diffondere la consapevolezza che dalla violazione delle disposizioni del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla società, grazie ad un sistema strutturato di procedure e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- ✓ promuovere, l'attenzione e la particolare sensibilità della Società verso le tematiche di compliance normativa, garantendo una sinergia tra le procedure aziendali e le procedure emanate a livello corporate anche in conformità alle best practice internazionali.

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti coloro che esercitano nei fatti attività di gestione e controllo della società, anche sprovvisti di qualifiche formali, ai lavoratori dipendenti e a chi, pur non appartenendo alla società, opera su mandato o nell'interesse della stessa (consulenti, collaboratori, partner, fornitori, ecc.). Inoltre, il MOG costituisce un riferimento indispensabile per tutti coloro che contribuiscono allo sviluppo delle varie attività, in qualità di fornitori di beni, servizi e lavori, consulenti, partners nelle associazioni temporanee o società con cui la GTC opera.

Le regole comportamentali contenute all'interno del Codice Etico costituiscono parte integrante del presente Modello e si integrano con quelle presenti nello stesso, sebbene quest'ultime abbiano una portata differente per la finalità che intendono perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

GTC si impegna a divulgare a tutti i destinatari i principali contenuti del Decreto e gli obblighi da esso derivanti, nonché le prescrizioni del Modello, attraverso attività di informazione e formazione. A tal fine, l'azienda pubblica il Modello sull'intranet aziendale e su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo.

A vigilare sull'osservanza e funzionamento del MOG, come previsto dal Decreto, il CdA ha istituito l'Organismo di Vigilanza Monocratico, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

5.4.2 - Codice etico

Il Codice Etico è stato predisposto per definire con chiarezza valori di riferimento e responsabilità, la cui osservanza da parte dei destinatari è di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione societaria. L'osservanza del Codice costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale di GTC.

Il Codice offre ai destinatari un quadro di riferimento comportamentale ed etico in grado di orientare la condotta dei singoli affinché:

- √ sia assicurata la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la promozione di attività di formazione e informazione;
- ✓ sia evitata e prevenuta la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e s.m.i. e dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Le disposizioni del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti, consulenti, dirigenti, soci, amministratori e sindaci della Società e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione operando in tale contesto nell'interesse della Società.

Il Codice è stato redatto in conformità ai principi e valori etici del network Grant Thornton International.

5.4.3 - Tutela del segnalante irregolarità (Whistleblowing)

GTC ha adottato la procedura Whistleblowing in conformità alla Legge n. 159 del 30 novembre 2017, che ha modificato l'art. 6 del Decreto Legislativo 231/01.

Seconda la procedura, le segnalazioni rilevanti, riguardanti comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, devono avvenire tramite una piattaforma online accessibile dal sito internet dell'azienda. GTC tutela la riservatezza dell'identità del segnalante e non consente né tollera alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, che possa avere effetti sulle condizioni di lavoro.

Le segnalazioni sono gestite dall'Organismo di Vigilanza, cui è affidata la protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

5.5 - Certificazioni

GTC si impegna a mantenere elevati standard di qualità, sostenibilità e parità di genere attraverso il conseguimento e il mantenimento di certificazioni che attestano l'adozione di sistemi di gestione avanzati e il rispetto di normative internazionali e nazionali.

In continuità con l'impegno già dimostrato attraverso le certificazioni conseguite, la Società ha avviato un percorso volto all'ottenimento delle certificazioni UNI ISO 45001 e UNI CEI ISO/IEC 27001, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente i propri standard in materia, rispettivamente, di salute e sicurezza sul lavoro e di sicurezza delle informazioni.

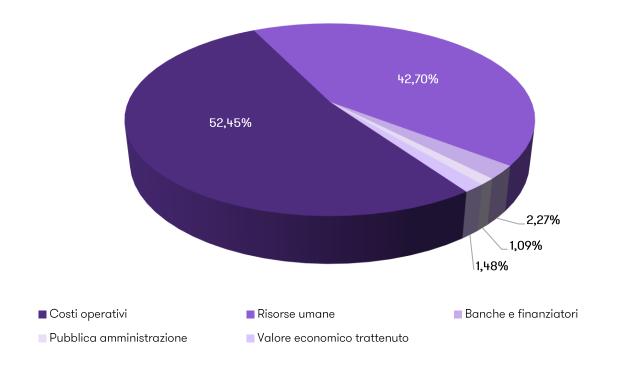


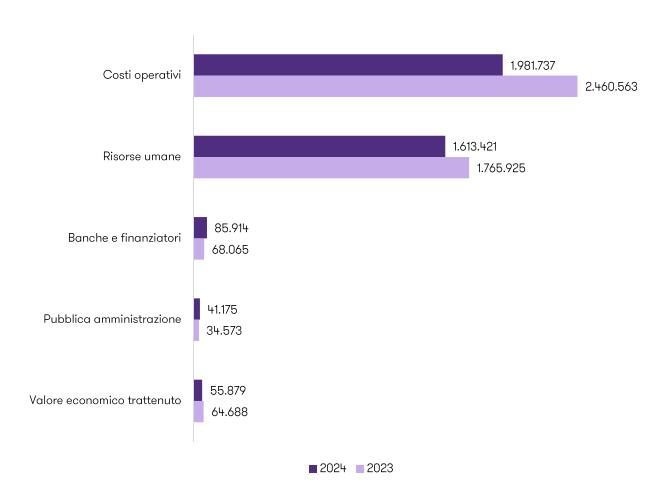
6 - Performance economica

6.1 - Il valore economico generato e distribuito

Lo sviluppo sostenibile richiede consapevolezza dell'interconnessione tra le dimensioni ambientale, sociale ed economica. In questa visione integrata, la performance economica si misura anche in termini di valore generato per gli stakeholder e per l'ecosistema di riferimento. Il valore economico generato e distribuito da GTC rappresenta il collegamento tra il Bilancio di esercizio e il Bilancio di Sostenibilità, ed è stato calcolato mediante una riclassificazione del conto economico. Il valore generato comprende i ricavi della produzione e altri proventi, inclusi quelli finanziari; il valore distribuito riflette i costi suddivisi per stakeholder. La differenza tra queste due componenti rappresenta il valore economico trattenuto, comprensivo del risultato d'esercizio, ammortamenti e accantonamenti.

Valori in €	2024	2023	Var. 2024-2023	Var.% 2024-2023
Valore economico generato	3.778.127	4.393.814	(615.687)	-14,0%
Valore economico distribuito	3.722.248	4.329.126	(606.878)	-14,0%
Costi operativi	1.981.737	2.460.563	(478.826)	-19,5%
Risorse umane	1.613.421	1.765.925	(152.504)	-8,6%
Banche e finanziatori	85.914	68.065	(17.849)	-26,2%
Pubblica amministrazione	41.175	34.573	6.602	19,1%
Valore economico trattenuto	55.879	64.688	(8.809)	-13,6%
Utile (perdita) dell'esercizio	1.508	4.917	(3.409)	-69,3%
Ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni	54.371	59.771	(5.400)	-9,0%





Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità di Grant Thornton Consultants Srl è uno strumento di rendicontazione adottato in maniera volontaria per comunicare ai propri stakeholder l'impegno e le iniziative intraprese sui temi di sostenibilità economica, sociale ed ambientale.

Il documento è stato redatto utilizzando i Sustainability Reporting Standards 2021, pubblicati

dalla Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nel Content Index, secondo modalità "with reference". I principi di rendicontazione adottati sono quelli stabiliti nello Standard GRI 1: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, sostenibilità, contesto di tempestività e verificabilità (vedi box a lato).

In coerenza a tali principi, il periodo di riferimento del presente documento è l'esercizio 2023-2024 (dal 01/09/2023 al 31/08/2024). Il perimetro di rendicontazione, invece, è circoscritto alla sola società Grant Thornton Consultants Srl.

I KPI rendicontati sono quelli previsti dallo standard rendicontazione adottato e sono stati selezionati in coerenza con i risultati dell'analisi di materialità, come descritto nel paragrafo "Analisi di materialità", e sono specifici rappresentativi degli ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con le performance Grant Thornton realizzate da Consultants Srl.

I principi di rendicontazione adottati (GRI 1)

Accuratezza: sono rendicontate informazioni corrette e con sufficienti dettagli per consentire una valutazione degli impatti di Grant Thornton Consultants Srl.

Equilibrio: le informazioni sono riportate in modo obiettivo, fornendo una rappresentazione equa degli impatti positivi e negativi.

Chiarezza: i testi sono redatti in maniera comprensibile ed accessibile.

Comparabilità: le informazioni sono selezionate, compilate e rendicontate in maniera uniforme, al fine di consentire un'analisi dei cambiamenti nel corso del tempo e di realizzare un'analisi di tali impatti confrontati con quelli di altre organizzazioni.

Completezza: si rendiconta un'informativa esaustiva per valutare gli impatti di Grant Thornton Consultants Srl durante il periodo di rendicontazione.

Contesto di sostenibilità: le informazioni sono rendicontate con riferimento al più ampio contesto della sostenibilità.

Tempestività: il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza regolare e le informazioni sono rese disponibili a tempo debito per consentire agli stakeholder di adottare decisioni informate.

Verificabilità: il processo di rendicontazione è realizzato in maniera tale che tutte le fasi e le informazioni possono essere esaminate per stabilirne la qualità.

Essi fanno riferimento al biennio 2022-2023 e 2023-2024, al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività dell'organizzazione. Nelle diverse sezioni del Bilancio di Sostenibilità, sono segnalate le informazioni quantitative per le quali eventualmente, è stato fatto ricorso a stime.

Inoltre, in presenza di strumenti più adeguati a rappresentare le performance del Grant Thornton Consultants su uno specifico tema materiale, si rinvia alle fonti per un approfondimento.

Il Bilancio di Sostenibilità di Grant Thornton Consultants Srl viene pubblicato con cadenza annuale sul sito web istituzionale. Il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità ha visto il coinvolgimento del personale di Grant Thornton Consultants Srl, ed è stato validato dal Consiglio di Amministrazione.

Una volta approvato, il presente documento è condiviso con tutti gli stakeholder della società.

Per qualsiasi chiarimento in merito è possibile scrivere all'indirizzo <u>inforoma@atc.it.gt.com</u>.

GRI Content Index

Grant Thornton Consultants ha redatto un Bilancio di Sostenibilità`in conformità`agli Standard GRI, nella modalità`"with reference", per il periodo che va dal 01/09/2023 al 31/08/2024.

Nella seguente tabella è riportata la correlazione tra le informazioni contenute nel presente documento e gli Standards GRI.

Dichiarazione d'uso

Nel presente Bilancio di Sostenibilità sono rendicontate le seguenti informative GRI per il periodo 01/09/2023 al 31/08/2024 di Grant Thornton Consultants Srl.

GRI1-Principi Fondamentali-versione 2021

Tema materiale/Disclosure GRI		Riferimenti Capitolo / Paragrafo/Ubicazione	Note Applicazione standard / Omissioni
GRI 2	INFORMATIVA GENERALE 2021		
1. L'org	ganizzazione e le sue prassi di rendi	contazione	
2-1	Dettagli organizzativi	1. Identità di GTC	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	
2-4	Revisione delle informazioni	4.3 – Emissioni	La variazione del dato rendicontato nel precedente Bilancio di sostenibilità è dovuta all'aggiornamento del fattore di emissione applicato, al fine di fornire una più puntuale rappresentazione delle emissioni generate.
2-5	Assurance esterna	-	Il Bilancio di Sostenibilità è redatto volontariamente e non è stato sottoposto ad assurance esterna.
2. Attiv	rità e lavoratori		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1. Identità di GTC	
2-7	Dipendenti	4.1 – Le persone di GTC	

3. Gov	ernance		
0.0	Struttura e composizione della	5.1 – Struttura della	
2-9	governance	governance	
0.10	Nomina e selezione del massimo	5.1 – Struttura della	
2-10	organo di governo	governance	
2 - 11	Presidente del massimo organo di	5.1 – Struttura della	
	governo	governance	
	Ruolo del massimo organo di		
2 – 12	governo nel controllo della gestione	5.1 – Struttura della	
	degli impatti	governance	
0 10	Delega di responsabilità per la	5.1 – Struttura della	
2 –13	gestione di impatti	governance	
	Ruolo del massimo organo di		
2 – 14	governo nella rendicontazione di	5.1 – Struttura della	
	sostenibilità	governance	
0 15	C CHARLES		Non ci sono conflitti di
2 – 15	Conflitti d'interesse	-	interesse
		5.4.3 - Tutela del	
0 4(segnalante	
2 – 16	Comunicazione delle criticità	irregolarità	
		(whistleblowing)	
0 17	Conoscenze collettive del massimo	5.1 – Struttura della	
2 – 17	organo di governo	governance	
4. Stra	tegia, politiche e prassi		
	D. I	I	
2 22	Dichiarazione sulla strategia di	Lettera agli	
2-22	Sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	
2-22			
	sviluppo sostenibile	stakeholder	
2-22		stakeholder 2 - L'impegno di GTC	
	sviluppo sostenibile	stakeholder 2 - L'impegno di GTC per la sostenibilità	
	sviluppo sostenibile	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	
2 - 23	sviluppo sostenibile	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale	
	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC	
2 - 23	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità	
2 - 23	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	GTC si impegna a
2 - 23	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	GTC si impegna a rimediare agli impatti
2 - 23	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	, ,
2 - 23	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	rimediare agli impatti
2 - 23	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla
2 - 23	Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti negativi	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla
2 - 23 2 - 24 2 - 25	Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti negativi Meccanismi per richiedere	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla
2 - 23 2 - 24 2 - 25	Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti negativi Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla propria attività. Durante il periodo di
2 - 23 2 - 24 2 - 25	Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti negativi Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla propria attività.
2 - 23 2 - 24 2 - 25 2 - 26	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti negativi Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla propria attività. Durante il periodo di
2 - 23 2 - 24 2 - 25	Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti negativi Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla propria attività. Durante il periodo di rendicontazione, non
2 - 23 2 - 24 2 - 25 2 - 26	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti negativi Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla propria attività. Durante il periodo di rendicontazione, non sono stati registrati casi
2 - 23 2 - 24 2 - 25 2 - 26	sviluppo sostenibile Impegno in termini di policy Integrazione degli impegni in termini di policy Processi volti a rimediare impatti negativi Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	stakeholder 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale 2 – L'impegno di GTC per la sostenibilità 3.1 – Il sistema di gestione ambientale	rimediare agli impatti negativi derivanti dalla propria attività. Durante il periodo di rendicontazione, non sono stati registrati casi significativi di non

Section Sect	5. Coi	nyolaimanta daali atakahaldar		
2 - 29 Approacio al coinvolgimento degli stakeholder 2 - 30 Contratti collettivi 3 - 1 EMI MATERIALI Processo di determinazione dei temi materiali 3-1 Processo di determinazione dei temi per la sostenibilità di materiali 3-2 Elenco dei temi materiali 3-3 Gestione dei temi materiali 3-3 Gestione dei temi materiali 3-4 Salute e sicurezza 3-3 Gestione dei temi materiali 3-1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro ildentificazione dei pericoli, volutazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro ildentificazione della salute dei lavoratori sulla solute e sicurezza sul lavoro ilavoratori coperti da un sistema di gestione della solute e sicurezza sul lavoro ilavoratori coperti da un sistema di gestione della solute e sicurezza sul lavoro ilavoratori coperti da un sistema di gestione della solute e sicurezza sul lavoro sicurezza sul lavoro ilavoratori coperti da un sistema di gestione della solute e sicurezza sul lavoro sicurezza sul lavoro ilavoratori coperti da un sistema di gestione della solute e sicurezza sul lavoro sicurezza sul lavoro sicurezza sul lavoro ilavoratori coperti da un sistema di gestione della solute e sicurezza sul lavoro sicur	5. Col	nvolgimento degli stakenolder	01 -	
stakeholder stakeh	0 00	Approccio al coinvolgimento degli		
2-30 Contratti collettivi 4.1 - Le persone di GTC	2 - 29			
GRI 3 TEMI MATERIALI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali 3-2 Elenco dei temi materiali 3-3 Gestione dei temi materiali 3-1 Occupazione e benessere dei dipendenti 403 Salute e sicurezza 3-3 Gestione dei temi materiali 3-1 - Salute e sicurezza sul lavoro Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3-1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-1 Salute e sicurezza sul lavoro 3-1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3-1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3-1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale 403-10 Cocupazione 3-1 - Le persone di GTC 3-1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover 401-2 Denetita tempo pieno ma non per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 5-4 - Anticorruzione e				
GRIS TEMI MATERIALI Processo di determinazione dei temi materiali 2 - L'impegno di GTC per la sostenibilità 2.2 - Analisi di materiali 2.2 - Analisi di materialità 3.3 Gestione dei temi materiali 3.1.1 - Salute e sicurezza 3.3 Gestione dei temi materiali 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro Identificazione dei pericoli, valutazione dei pericoli, valutazione dei pericoli incidenti 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro Identificazione dei pericoli, valutazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 1.2 - 1.	2 – 30	Contratti collettivi	'	
Processo di determinazione dei temi materiali 2 - L'impegno di GTC per la sostenibilità			GTC	
materiali per la sostenibilità 3-2 Elenco dei temi materiali 2.2 – Analisi di materialità 3-3 Gestione dei temi materiali 2.2 – Analisi di materialità 3-3 Gestione dei temi materiali 2.2 – Analisi di materialità 1. Occupazione e benessere dei dipendenti 403 Salute e sicurezza 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro la dentificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro sicurezza sul lavoro 403-6 Promazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori sulla salute gestione zella salute dei lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover GTC Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 2. Etica e responsabilità aziendale 5.4 - Anticorruzione e	GRI 3			
materiali per la sostenibilità 3-2 Elenco dei temi materiali 2.2 – Analisi di materialità 3-3 Gestione dei temi materiali 2.2 – Analisi di materialità 3-3 Gestione dei temi materiali 2.2 – Analisi di materialità 403 Salute e sicurezza 403 Salute e sicurezza sul lavoro 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro la dentificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti Formazione della salute dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-7 Promozione della salute dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 401-1 Nuove assunzioni e turnover GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover GTC 401-2 Etica e responsabilità aziendale 401-3 Congedo parentale 5.4 - Anticorruzione e	3-1		' -	
3-3 Gestione dei temi materiali materiali 2.2 – Analisi di materialità 1. Occupazione e benessere dei dipendenti 403 Salute e sicurezza 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1.1 – Salute e sicurezza sul lavoro lgs. 81/08 403-1 Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro lentificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promazione della salute dei lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-7 Infortuni sul lavoro 3.1.1 – Salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Infortuni sul lavoro 3.1.1 – Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 – Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 5.1.2 lavoratori coperti dei temi materiali 3.1.1 – Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover 3.1.1 – Benessere dei dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 3.1.1 – Le persone di GTC 2. Etica e responsabilità aziendale 5.4 – Anticorruzione e		materiali	· .	
Sestione dei temi materiali Sestione dei dei dei dei dei dei dei dei dei de	3-2	Flanco dei temi materiali	2.2 – Analisi di	
1. Occupazione e benessere dei dipendenti 403 Salute e sicurezza 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-1 Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promazione della salute dei lavoratori ocperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-1 Sestione dei temi materiali 403-2 Sestione dei temi materiali 403-3 Gestione dei temi materiali 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattia professionale 401 Occupazione 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-2 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e		Eleneo del terri materiari	materialità	
1. Occupazione e benessere dei dipendenti 403 Salute e sicurezza 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 1403-8 Infortuni sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattia professionale 401 Occupazione 401-1 Nuove assunzioni e turnover 401-2 Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 5.4 - Anticorruzione e GTC si conforma ai requisiti normatai requisiti norma ai requisiti norma ii requisiti norma ai requisiti normativi del D. Igs. 81/08 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurez	22	Costiana dai tami matariali	2.2 – Analisi di	
Gestione dei temi materiali 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro Promozione della salute dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro Promozione della salute dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 1403-6 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 1403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattia professionale 401 Occupazione 3-3 Gestione dei temi materiali GTC 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul sulvoro 3.1.	3-3	Gestione dei terni materiali	materialità	
3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-1 Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione deila salute dei lavoratori 403-8 Jani - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattia professionale 401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul sulvoro 3.1.1 - Salute e sic	1. (Occupazione e benessere dei dipenden	ti	
3-3 Gestione dei temi materiali 403-1 Sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-5 Formazione dei lavoro sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori del un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattia professionale 401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 2. Etica e responsabilità aziendale 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 401-3 Congedo parentale 5.4 - Anticorruzione e	403	Salute e sicurezza		
Gestione dei temi materiali Sicurezza sul lavoro Igs. 81/08			211 Saluto o	GTC si conforma ai
Igs. 81/08 Igs	3-3	Gestione dei temi materiali		requisiti normativi del D.
403-1 sicurezza sul lavoro sicurezza sul lavoro laentificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 3.1 - Le persone di GTC GTC 3.1 - Le persone di GTC GTC Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo 3.1.1 - Benessere dei dipendenti 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 2. Etica e responsabilità aziendale 5.4 - Anticorruzione e 3.3 - Anticorruzione 5.4 - Anticorruzion			sicurezza sui iavoro	lgs. 81/08
Sicurezza sul lavoro	1.00.4	Sistema di gestione salute e	3.1.1 - Salute e	
403-2 valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 3.1 - Le persone di GTC 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover GTC 401-2 Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 3.1 - Le persone di GTC 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 2. Etica e responsabilità aziendale 5.4 - Anticorruzione e	403-1	_	sicurezza sul lavoro	
403-2 valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 3.1 - Le persone di GTC 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover GTC 401-2 Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 3.1 - Le persone di GTC 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 2. Etica e responsabilità aziendale 5.4 - Anticorruzione e		Identificazione dei pericoli,		
incidenti 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattia professionale 401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 13.1 - Le persone di GTC 2. Etica e responsabilità aziendale 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di dipendenti dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 3.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e	403-2	·		
Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattia professionale 401 Occupazione 3-3 Gestione dei temi materiali 401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 3-3 Gestione dei temi materiali 5-4 - Anticorruzione e 3-5-4 - Anticorruzione e			sicurezza sul lavoro	
403-6 e sicurezza sul lavoro sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei alavoratori 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover 3.1 - Le persone di GTC 401-2 Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 3.1 - Le persone di GTC 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e 5.4 - Anticorruzione e 5.4 - Anticorruzione e 5.4 - Anticorruzione e 5.4 - Anticorruzione e 1.5 - 1.5			3.1.1 - Salute e	
403-6 Promozione della salute dei lavoratori 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale -	403-5			
Huse Lavoratori Sicurezza sul lavoro				
Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro 403-10 Malattia professionale 401 Occupazione 3.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 401 Occupazione 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC	403-6			
403-8 gestione della salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 3.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover 3.1 - Le persone di GTC 401-2 Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 3.1 - Le persone di GTC 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e 5.4 - Anticorruzione e 5.5 - Anticorruzione e 5.5 - Anticorruzione e 401-3 Congedo parentale 5.5 - Anticorruzione e 401-3 Congedo parentale 5.5 - Anticorruzione e 401-3 Congedo parentale 401-3 Congedo parentale 401-3 Congedo parentale 5.5 - Anticorruzione e 401-3 Congedo parentale 401-3 Congedo parentale 401-3 Congedo parentale 401-3 Congedo parentale 5.5 - Anticorruzione e 401-3 Congedo parentale 401-3			310410224 34114 4010	
lavoro sicurezza sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale -	11U3-8	•	3.1.1 - Salute e	
403-9 Infortuni sul lavoro 3.1.1 - Salute e sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 3-3 Gestione dei temi materiali 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover 3.1 - Le persone di GTC 401-2 Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo dipendenti 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e	103-0	1 -	sicurezza sul lavoro	
403-9 Infortuni sul lavoro sicurezza sul lavoro 403-10 Malattia professionale - 401 Occupazione 3.1 - Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover 3.1 - Le persone di GTC 401-2 Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 3.1 - Le persone dei dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti 3.1 - Le persone dei dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dipendenti dip		Idvoro	211 Caluta a	
401	403-9	Infortuni sul lavoro		
401 Occupazione 3-3 Gestione dei temi materiali 401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 3.1.4 - Benessere dei dipendenti dipendenti 3.1.4 - Benessere dei GTC 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e	1,02.10	Malattia austonoina ala	sicurezza sur lavoro	
3-3 Gestione dei temi materiali 3.1 – Le persone di GTC 401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 3.1 – Le persone di GTC 3.1.4 – Benessere dei dipendenti dipendenti dipendenti 3.1 – Le persone di GTC 3.1 – Le persone di GTC 5.4 – Anticorruzione e		·	-	
401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 2. Etica e responsabilità aziendale 3.1 - Le persone di GTC 3.1.4 - Benessere dei dipendenti dipendenti 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e	401	Occupazione	21 10	
401-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale Congedo parentale 3.1 - Le persone di dipendenti dipendenti 3.1 - Le persone di GTC 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e	3-3	Gestione dei temi materiali	'	
HO1-1 Nuove assunzioni e turnover Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-2 Congedo parentale 2. Etica e responsabilità aziendale 3.1.4 - Benessere dei dipendenti dipendenti 3.1.4 - Benessere dei dipendenti 5.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e				
Benefit Standard previsti per i dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 3.1 - Le persone di GTC 3.1.4 - Benessere dei dipendenti 3.1 - Le persone di GTC 5.4 - Anticorruzione e	401-1	Nuove assunzioni e turnover	'	
dipendenti a tempo pieno ma non per i dipendenti part time o a tempo determinato 401-3 Congedo parentale 2. Etica e responsabilità aziendale 3.1.4 – Benessere dei dipendenti 3.1 – Le persone di GTC 5.4 – Anticorruzione e			GIC	
per i dipendenti part time o a tempo dipendenti 401-2 per i dipendenti part time o a tempo dipendenti 401-3 Congedo parentale 3.1 – Le persone di GTC 2. Etica e responsabilità aziendale 3-3 Gestione dei temi materiali 5.4 – Anticorruzione e		· · ·		
per i dipendenti part time o a tempo dipendenti determinato 401-3 Congedo parentale 2. Etica e responsabilità aziendale 3-3 Gestione dei temi materiali 5.4 – Anticorruzione e	401-2			
401-3 Congedo parentale 3.1 – Le persone di GTC 2. Etica e responsabilità aziendale 3-3 Gestione dei temi materiali 5.4 – Anticorruzione e		The state of the s	dipendenti	
2. Etica e responsabilità aziendale Gestione dei temi materiali 5.4 – Anticorruzione e		determinato		
2. Etica e responsabilità aziendale 3-3 Gestione dei temi materiali 5.4 – Anticorruzione e	#U1-3	Congado parentale	3.1 – Le persone di	
3-3 Gestione dei temi materiali 5.4 – Anticorruzione e	1010	Congedo parentale	GTC	
I.3-3 I.Gestione dei temi materiali	2.	Etica e responsabilità aziendale		
codice etico	3-3	Gestione dei temi materiali	5.4 – Anticorruzione e	
		Occione del term materiali	codice etico	

3.	Performance economica	
	Performance economica	
3-3	Gestione dei temi materiali	6.1 - Il Valore Economico Generato e Distribuito agli Stakeholder
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1 - Il Valore Economico Generato e Distribuito agli Stakeholder
4.	Formazione e valorizzazione dei dipend	lenti
3-3	Gestione dei temi materiali	3.1.3 - Formazione
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	3.1.3 - Formazione
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transazione	3.1.3 - Formazione
5.	Efficienza energetica	
3-3	Gestione dei temi materiali	4.2 – Consumi energetici
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	4.2 – Consumi energetici
302-3	Intensità energetica	4.2 – Consumi energetici
6.	Diversità e pari opportunità	
3-3	Gestione dei temi materiali	4.1.2 - Diversità e inclusione
405-1	Diversità negli organi di governo e tra dipendenti	4.1.2 - Diversità e inclusione
7.	Qualità dei servizi offerti	
3-3	Gestione dei temi materiali	1.3 – Mission e valori 1.4 – I servizi offerti
8.	Codici e certificazioni	
3-3	Gestione dei temi materiali	5.5 – Certificazioni
	Relazioni con i clienti e partnership commerciali	
3-3	Gestione dei temi materiali	3.2 Responsabilità sociale e partnership

Bilancio di sostenibilità 2024

Grant Thornton Consultants S.r.l.

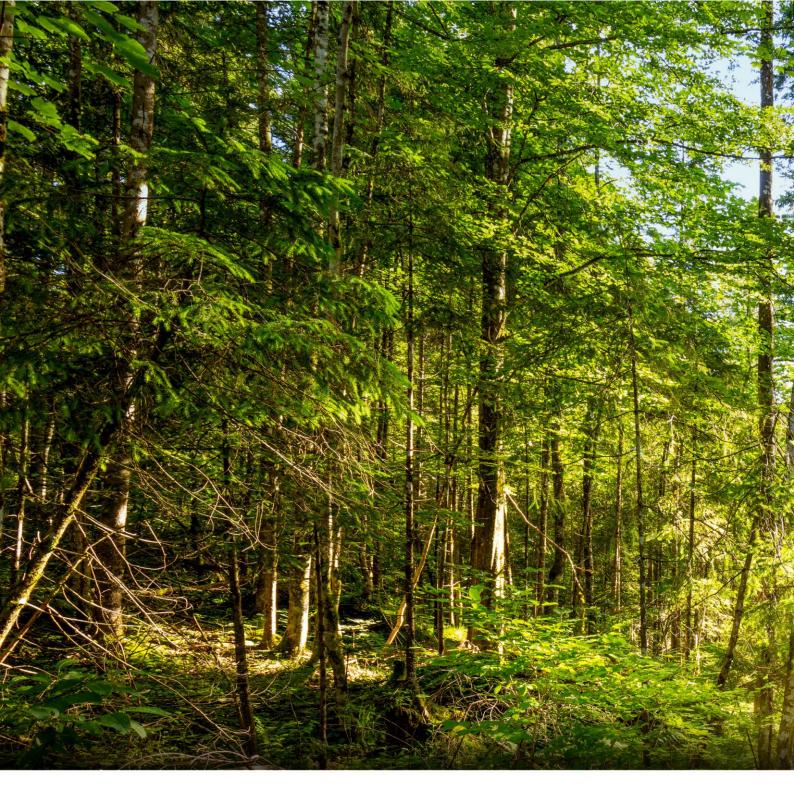
Via Salaria, 222 00187 Roma

Contatti:

06 89162274

@ inforoma@gtc.it.gt.com





Grant Thornton Consultants

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

