



REPORT DI SOSTENIBILITÀ

2024

Mega Italia Media S.p.A.

Via Roncadelle 70/A – 25030 Castel Mella (BS)

P. IVA 03556360174

Sommario

Approvazione del Report di Sostenibilità	2
Messaggio agli stakeholder di Mega Italia Media S.p.A.	3
Materialità	4
L'analisi di materialità.....	4
I Temi materiali	4
Gli Stakeholder	6
Il valore economico generato e distribuito.....	7
Mega Italia Media S.P.A: la nostra identità.....	8
Chi siamo	8
Storia e risultati.....	9
La mission.....	9
La struttura societaria di MIM.....	11
Il modello di Governance di MIM	11
Consiglio di amministrazione.....	11
Organi di controllo	12
Il codice etico e i nostri valori fondamentali	12
Attenzione alla soddisfazione dei clienti	13
Cyber security e protezione dei dati personali	13
Le persone: il nostro asset più importante	13
Ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo.....	15
L'aspetto più importante: Il benessere delle nostre persone	17
Investiamo sui nostri dipendenti	18
La salute e sicurezza sul lavoro	18
La tutela del nostro pianeta.....	19
Il cambiamento climatico	20
I consumi energetici	20
I consumi idrici	21
L'impatto dei device di MIM.....	21
Nota Metodologica.....	22

Approvazione del Report di Sostenibilità

Il presente Report di Sostenibilità relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Mega Italia Media S.p.A. nella riunione del 30/04/2025 su proposta del Consigliere Delegato.

Messaggio agli stakeholder di Mega Italia Media S.p.A.

Cari Stakeholders,

la redazione di questo Report di Sostenibilità vuole condividere con voi i risultati raggiunti da Mega Italia Media nel corso del 2024 in ambito di sostenibilità grazie alle attività messe in campo per monitorare e ridurre gli impatti ambientali, per valorizzare e sostenere le nostre persone e la comunità, fattori imprescindibili per poter proseguire nel cammino della crescita responsabile.

All'interno di questo documento, poniamo l'enfasi sulla cura e l'attenzione che dedichiamo all'ascolto delle esigenze dei nostri clienti interni ed esterni, i quali rappresentano il punto centrale nella definizione e nel miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti.

Siamo consapevoli del ruolo centrale che le nostre persone ricoprono nelle nostre iniziative: ci impegniamo a costruire per loro un percorso unico all'interno della nostra realtà. Vogliamo inoltre continuare a valorizzare la diversità, l'equità e l'inclusione in tutta la nostra organizzazione, al fine di consentire a ciascuna delle nostre persone di esprimere il proprio potenziale. Allo stesso tempo, le supportiamo nello sviluppo di nuove conoscenze e competenze, in linea con le loro inclinazioni e il loro percorso professionale.

Resta ferma la nostra grande attenzione al rapporto con l'ambiente, minimizzando i nostri consumi, le nostre emissioni e gli impatti sugli ecosistemi.

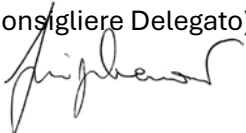
Inoltre, curiamo i rapporti con fornitori e partner, per mantenere elevata la qualità del servizio e sosteniamo lo sviluppo delle comunità e dei territori in cui operiamo, poiché riconosciamo l'importanza di un approccio che consideri il nostro impatto positivo generato sull'ambiente circostante.

La nostra determinazione nel perseguire l'eccellenza, la nostra dedizione ai valori che ci guidano e il nostro impegno a migliorarci ci incoraggiano nel continuare a innovare con passione e a costruire un futuro sempre più sostenibile.

Mega Italia Media S.p.A.

Luigi Matteo Meroni

(Consigliere Delegato)



Materialità

L'analisi di materialità

L'analisi di materialità effettuata per raccogliere i contenuti del presente Report ha permesso di identificare gli impatti generati dalle attività svolte da Mega Italia Media.

Mega Italia Media ha utilizzato i Sustainability Reporting Standards della GRI (Global Reporting Initiative), aggiornati al 2021 per redigere il presente bilancio.

L'identificazione dei temi di sostenibilità rilevanti, in particolare, gli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani sono stati identificati attraverso l'analisi di materialità.

I temi materiali sono stati esaminati attraverso:

- L'analisi del contesto in cui opera Mega Italia Media;
- l'identificazione degli impatti attuali e potenziali, negativi e positivi sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi gli impatti sui diritti umani, riscontrati nelle attività e nelle relazioni commerciali dell'organizzazione;
- la valutazione della rilevanza degli impatti (basata sulla gravità per gli impatti effettivi, e sulla gravità e la probabilità per quelli potenziali);
- la definizione delle priorità in relazione agli impatti più significativi ai fini della rendicontazione;
- l'identificazione di temi materiali sulla base degli dagli impatti identificati.

Le valutazioni sono state svolte annualmente da un gruppo di lavoro dedicato e validate dalla Direzione di Mega Italia Media, responsabile del monitoraggio e della gestione dei principali impatti generati dall'azienda.

L'identificazione degli impatti negativi è anche alla base della definizione del Piano di Sostenibilità, il quale è orientato alla mitigazione degli effetti negativi dell'attività aziendale in un'ottica di miglioramento della sostenibilità.

L'analisi viene aggiornata regolarmente ogni anno o in caso di cambiamenti rilevanti (fusioni, nuove normative, ecc.)

I Temi materiali

In tabella si riportano i temi materiali e le relative descrizioni.

Tema Materiale	Descrizione	Impatto	GRI Standard
CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EFFICIENZA ENERGETICA	<i>Ridurre i consumi energetici, promuovendo l'adozione di soluzioni efficienti e la diffusione della cultura del risparmio energetico, così da favorire la mitigazione degli impatti sul cambiamento climatico generati da Mega Italia Media durante lo svolgimento delle sue attività.</i>	Impatto sul cambiamento climatico	GRI 302: Energia GRI 305: Emissioni

Tema Materiale	Descrizione	Impatto	GRI Standard
GESTIONE RESPONSABILE DEL CICLO DI VITA DEGLI APPARATI ELETTRONICI	<i>Garantire una gestione responsabile dell'intero ciclo di vita degli apparati elettronici, valutando l'acquisto di apparati ricondizionati e assicurando una gestione responsabile della fase di fine vita.</i>	Occupazione e inquinamento del suolo per lo smaltimento dei rifiuti non inviati a riciclo/ recupero/ riuso	GRI 306: Rifiuti
GESTIONE RESPONSABILE DEL CICLO DI VITA DEGLI IMBALLI	<i>Garantire una gestione responsabile dell'intero ciclo di vita degli imballi dei prodotti commercializzati valutando l'acquisto di imballi riciclati e riutilizzare gli imballi dei fornitori.</i>	Occupazione e inquinamento del suolo per lo smaltimento dei rifiuti non inviati a riciclo/ recupero/ riuso	GRI 306: Rifiuti
CONSUMI IDRICI	<i>Garantire un consumo idrico efficiente, contribuendo a ridurre il fenomeno della deplezione ed esaurimento delle risorse</i>	Water scarcity: consumo di acqua in aree soggette a water stress	GRI 303: Acqua e scarichi idrici
PROMOZIONE E CURA DEL BENESSERE DEI DIPENDENTI	<i>Promuovere un ambiente di lavoro positivo, in grado di trattenere e fidelizzare il proprio personale attraverso la diffusione di una cultura aziendale che promuova e garantisca il benessere della persona.</i>	Promozione del benessere dei dipendenti	GRI 401: Occupazione
PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN AZIENDA	<i>Promuovere e garantire uguaglianza di genere e pari opportunità tra tutta la popolazione aziendale, non ammettendo comportamenti di carattere discriminatorio e garantendo un'organizzazione inclusiva.</i>	Violazione dei diritti di pari opportunità all'interno della forza lavoro	GRI 405: Diversità e pari opportunità
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI	<i>Investire sulla formazione e la crescita professionale dei dipendenti al fine di valorizzarne competenze e talenti.</i>	Sviluppo, retention e soddisfazione delle risorse umane	GRI 404: Formazione e istruzione
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA	<i>Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre per tutti i lavoratori riducendo al minimo gli infortuni attraverso attività di prevenzione e protezione.</i>	Danni alla salute e sicurezza dei dipendenti; Danni alla salute a causa delle emissioni inquinanti generate direttamente e indirettamente	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro

Gli Stakeholder

Mega Italia Media riconosce il ruolo centrale degli stakeholder nella creazione di valore sostenibile nel lungo termine. Per questo motivo, mantiene un dialogo costante, trasparente e collaborativo con tutte le categorie rilevanti, tra cui dipendenti, clienti, fornitori, finanziatori, istituzioni pubbliche, comunità locali, organizzazioni no-profit, media, associazioni di categoria, organismi di regolamentazione e candidati.

L'identificazione degli stakeholder è stata effettuata sulla base della rilevanza delle loro aspettative e del loro impatto sulle attività aziendali. Le modalità di coinvolgimento variano a seconda delle specifiche esigenze e includono incontri periodici, survey di soddisfazione, partnership progettuali, audit sociali e ambientali, tavoli di confronto settoriali e iniziative di formazione.

Attraverso questo approccio strutturato di ascolto e dialogo, l'azienda si impegna a comprendere le priorità emergenti, ad anticipare i rischi e a cogliere opportunità di sviluppo condiviso, contribuendo in modo concreto agli obiettivi di sostenibilità propri e del contesto in cui opera.



Stakeholder	Modalità di Coinvolgimento
Dipendenti	Riunioni, survey interne, formazione, newsletter
Clienti	Questionari di soddisfazione, incontri, customer service
Fornitori e partner	Audit, contratti sostenibili, incontri diretti
Finanziatori e Banche	Report finanziari, incontri istituzionali
Candidati	Colloqui, fiere del lavoro, piattaforme di recruiting
Comunità locali e Organizzazioni No-profit	Progetti sociali, sponsorizzazioni, dialogo diretto
Media e Opinione Pubblica	Comunicati stampa, eventi, social media
Associazioni di categoria	Tavoli tecnici, partecipazione a eventi
Organismi di regolamentazione	Risposte a consultazioni pubbliche, audit normativi
Pubblica Amministrazione	Contributi normativi, partnership per iniziative locali

Il valore economico generato e distribuito

Nel 2024 Mega Italia Media S.p.A. ha generato più di 4 milioni di euro in valore economico complessivo.

L'85% del valore economico generato è distribuito tra i portatori d'interesse:

- fornitori (costi operativi);
- personale dipendente;
- fornitori di capitale;
- pubblica amministrazione;

Nella tabella sottostante viene riportato il valore economico generato e distribuito da Mega Italia Media.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO	2024	%
RICAVI	4.208.703	97,46%
PROVENTI FINANZIARI	93.282	2,16%
ALTRI RICAVI	16.387	0,38%
TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	4.318.372	100,00%
COSTI OPERATIVI	1.459.133	33,79%
REMUNERAZIONE PERSONALE	2.131.174	49,35%
PAGAMENTI A FORNITORI DI CAPITALE	101	0,00%
PAGAMENTI ALLA PA	42.278	0,98%
TOTALE VALORE ECONIMICO DISTRIBUITO	3.632.686	84,12%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	685.686	15,88%

Il 49% del valore distribuito è indirizzato ai dipendenti l'asset più importante per Mega Italia Media, che si impegna nel miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro che deve essere positivo, stimolante e coinvolgente per ottenere un livello di qualità lavorativa elevato.

Il 34% del valore distribuito che è dedicato ai costi operativi indica l'attenzione a investire nella qualità dei prodotti e servizi offerti.

Infine, il valore economico trattenuto, 15,9% del valore totale generato riflette la prospettiva a lungo termine, impegnandosi a reinvestire parte dei profitti nella crescita e nello sviluppo futuro.

Per quanto invece riguarda la politica di remunerazione dei dipendenti, viene seguito quanto indicato nel Contratto collettivo nazionale di riferimento e si eseguono valutazioni di mercato, a cui possono seguire contrattazioni individuali.

Remunerazione	UdM	2022	2023	2024
Rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)	n.	4,68	4,67	4,96
Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale medio della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)	n.	-	0,33	2,55

Nell'ultimo triennio 2022-2024 il rapporto tra la retribuzione della figura professionale con la retribuzione più alta dell'azienda e la retribuzione mediana dei dipendenti ha visto un lieve aumento; in particolare, nel 2024 il rapporto è risultato pari a 4,96. Si sottolinea che, nonostante il rapporto sia leggermente aumentato, la retribuzione mediana dei dipendenti ha visto una crescita nel corso del triennio, rispecchiando l'impegno di Mega Italia Media verso i propri dipendenti nella valorizzazione delle loro performance e competenze.

Mega Italia Media S.P.A: la nostra identità

Chi siamo

Dal 1988 Mega Italia Media è il riferimento per aziende, enti e consulenti per svolgere con successo ed efficacia la formazione aziendale.

Mega Italia Media offre un sistema completo e integrato di piattaforma LCMS per la formazione online in modalità SaaS (software as a service), corsi eLearning per la formazione obbligatoria, le soft skill e una gamma di prodotti e servizi per professionisti e consulenti della sicurezza sul lavoro.

L'offerta per le aziende proposta da Mega Italia Media include un ricco catalogo di corsi online per la formazione aziendale; lo sviluppo di piattaforme eLearning personalizzate; una gamma di prodotti e servizi per professionisti e consulenti della sicurezza sul lavoro.

Oggi, formiamo più di 100.000 lavoratori all'anno e oltre il 90% degli utenti è soddisfatto dalla qualità dei corsi fruiti.

Storia e risultati

1988 Videocorsi sulla sicurezza su VHS

1996 1° videocorso premiato a livello nazionale

2002 Videocorsi sulla sicurezza su CD-ROM

2004 Produzione dei primi corsi eLearning

2009 Videocorsi sulla sicurezza su USB

2011 1ª versione di DynDevice LMS

2012 Certificazione SCORM™ DynDevice LMS

2016 Il catalogo di corsi supera i 100 titoli

2018 Aggiunto modulo HR a DynDevice LMS

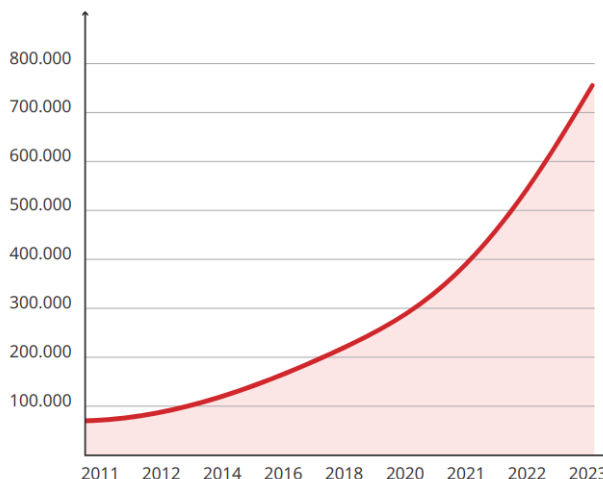
2020 Nasce DyBot, il chatbot con IA

2021 Il catalogo di corsi supera i 200 titoli

2022 Online i servizi SicurFlix e MegaMeetLive

2024 Il catalogo corsi supera i 300 titoli

OLTRE 750.000 CORSI ELEARNING EROGATI



La mission

“Affermarsi in Italia e a livello internazionale come uno dei player di riferimento nel mondo dell’eLearning specializzato sulla formazione obbligatoria.”

La nostra mission è supportare le aziende, enti e professionisti a svolgere la formazione digitale dei dipendenti in modo semplice, efficiente ed economico.

Adottare una politica etica e responsabile in materia di salute e sicurezza sul lavoro è un requisito fondamentale per le aziende. Una formazione di alta qualità può contribuire significativamente a ridurre i tassi di infortuni sul lavoro, generando ricadute positive in termini economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo complesso.

Inoltre, l’impegno verso la salute e la sicurezza sul lavoro è strettamente correlato ai pilastri ESG (Ambientale, Sociale e di Governance), che definiscono la sostenibilità aziendale. La protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta un elemento essenziale per promuovere la responsabilità sociale delle aziende e per conseguire gli obiettivi di sostenibilità a medio-lungo termine.

L'ampiezza e la qualità dell'offerta corsi, l'elevato livello di gradimento dell'utente dei corsi, unite alla semplicità e alla completezza della piattaforma DynDevice LMS, sono le colonne portanti di Mega Italia Media.

Cosa Facciamo

Dal 1988 Mega Italia Media aiuta aziende, enti, consulenti e formatori a svolgere la formazione aziendale in modo semplice, efficace e legalmente valido.

Oggi, siamo presenti sul mercato con una gamma innovativa di servizi e prodotti:

- Oltre 300 corsi online per una formazione semplice ed efficace, fruibili con qualsiasi dispositivo mobile e desktop, 24 ore al giorno, 7 giorni su 7. Per la formazione obbligatoria, sarai seguito da tutor qualificati, sempre a tua disposizione.



Sicurezza sul lavoro

191 corsi online



Sicurezza alimentare

9 corsi online



Compliance e qualità

22 corsi online



Digital transformation

27 corsi online



Soft skills

43 corsi online

- Piattaforma eLearning LMS DynDevice che consente alle aziende di creare, gestire ed erogare tutta la formazione aziendale: online, in aula e in videoconferenza.

Il sistema è composto da 4 soluzioni in cloud attivabili secondo le proprie esigenze:

- Gestione formazione aziendale ed erogazione corsi in eLearning, aula o blended
- Produzione corsi SCORM™ personalizzati
- Valutazione e gestione delle risorse umane
- Personalizzazione della piattaforma



- Prodotti per la formazione aziendale e supporti e strumenti per i formatori (come attrezzature e presidi, modelli di documenti, libri e manuali, videocorsi, software e applicazioni)
- Servizi per la formazione avanzata (come Scuola della Sicurezza, Corsi in aula, corsi su commessa, corsi personalizzati)

La struttura societaria di MIM

Mega Italia Media è una società per azioni non quotata, le quote sono suddivise tra cinque Soci della Società.

La Società è iscritta alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Brescia dal 12/05/2001 con il codice ATECO 85.59.2. Il capitale sociale è di €500.000.

Il modello di Governance di MIM

Il sistema di governance di Mega Italia Media S.p.A. prevede un organo di amministrazione (Consiglio di amministrazione) e uno di controllo (Collegio Sindacale). Per quanto riguarda l'amministrazione trasparente

Consiglio di amministrazione

Il fulcro della struttura societaria è il Consiglio di amministrazione, nominato dall'Assemblea dei Soci, che è investito di ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta.

Il Consiglio di amministrazione di Mega Italia Media S.p.A. è così composto:

Componente	Carica
Tullio Meroni	Presidente
Luigi Meroni	Consigliere Delegato
Pietro de' Castiglioni	Consigliere Delegato
Andrea Giustozzi	Consigliere
Lorenza Menduto	Consigliere
Ivo Benedetti	Consigliere
Alessandro Meroni	Consigliere

Nel 2024 è stata cooptata una donna quale membro del Consiglio di amministrazione.

Organi di controllo

La Società ha nominato il **Collegio Sindacale**, chiamato a vigilare, ai sensi del Codice civile, sull'osservanza della legge e dello Statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale di Mega Italia Media S.p.A. è composto da 5 membri, di cui tre membri effettivi e due supplementi.

Componente	Carica
Salvatore Capatori	Presidente
Angelo Cisolto	Sindaco
Monica Leone	Sindaca
Andrea Malchiodi	Sindaco Supplente
Francesco Coen	Sindaco Supplente

La Società si è dotata di un **Organismo di Vigilanza** collegiale, composto da un uomo e una donna, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare sull'adeguatezza ed efficace attuazione del Modello 231 adottato dalla Società.

Componente	Carica
Alessandro Ronchi	Presidente
Elisa Secchi Villa	Componente

Il codice etico e i nostri valori fondamentali

Con l'obiettivo di ottemperare alle disposizioni del D. Lgs.231/2001 ("Modello 231"), garantire un comportamento eticamente condiviso e perseguire il rispetto dei principi di legittimità, correttezza e trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale, ci siamo dotati di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**. Abbiamo inoltre adottato un Codice Etico, per comunicare in modo trasparente i valori etico-sociali a cui ci ispiriamo, per definire i principi fondamentali, le regole comportamentali e le responsabilità all'interno di Mega Italia Media S.p.A.

I principi fondamentali su cui si basa la nostra attività mettono al centro la valorizzazione e il rispetto della persona, la tutela del territorio in cui operiamo e la correttezza e trasparenza del nostro operato. I valori fondamentali su cui si basa l'attività della nostra azienda sono:

- Ripudio di ogni discriminazione.
- Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità.
- Radicamento territoriale.
- Trasparenza ed etica degli affari.
- Qualità.
- Promozione della diversità.
- Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità.

Attenzione alla soddisfazione dei clienti

Mega Itali Media in tutte le sue attività rivolte verso i clienti persegue la costante soddisfazione del cliente attraverso l'innovazione ricercando costantemente elevati standard qualitativi dei servizi erogati ai clienti e garantendo affidabilità e flessibilità al fine di soddisfare le loro diverse esigenze. Mediante l'applicazione del proprio Sistema qualità ISO 9001

Cyber security e protezione dei dati personali

Mega Italia Media mette al primo posto la tutela dei dati personali e la sicurezza dei dati e delle informazioni; per questa ragione ha sviluppato un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni certificato in conformità alla norma ISO 27001 e alle linee guida 27017 e 27018.

Mega Italia Media S.p.A. ha nominato un Responsabile della protezione dei dati (RPD), e nel 2024, ha voluto rafforzare la sua linea relativamente alla sicurezza informatica, inserendo in organigramma un Chief Information Security Officer (CISO).

Inoltre, porta avanti per i suoi dipendenti un piano di consapevolezza in materia di sicurezza informatica con corsi di formazione presenti nel proprio catalogo.

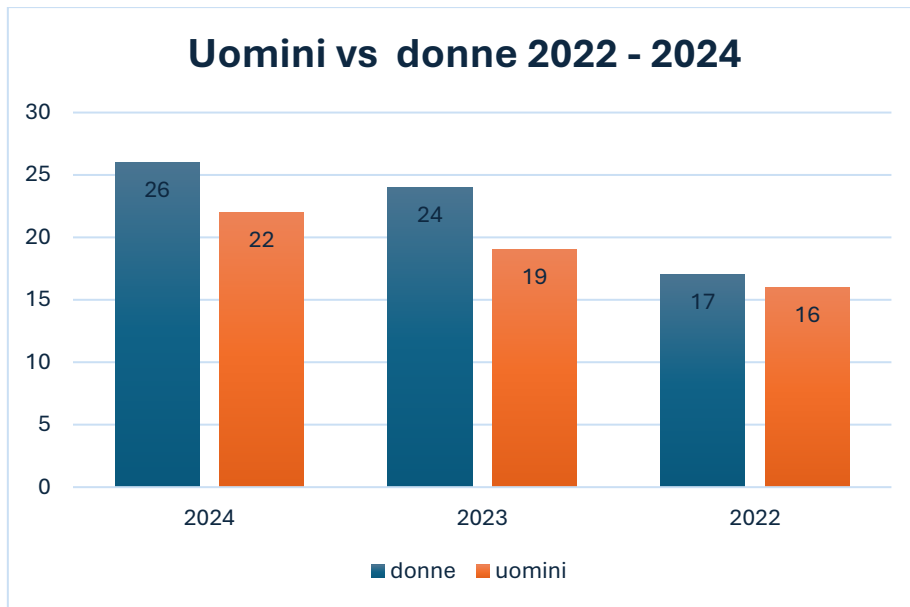
Le persone: il nostro asset più importante

Considerando la velocità dell'innovazione all'interno del settore in cui opera Mega Italia Media, le competenze, le conoscenze e le esperienze delle nostre persone rappresentano elementi fondamentali per garantire un servizio con elevati standard qualitativi, in grado di fare la differenza per il successo sul mercato.

Per Mega Italia Media è importante che tutti i dipendenti, trovino le migliori condizioni per sviluppare i propri talenti e mettere in risalto le proprie qualità, contribuendo in questo modo sia a un aumento della soddisfazione personale che alla crescita aziendale. L'attenzione nei confronti delle nostre persone si riflette anche nella tipologia contrattuale maggiormente adottata, ovvero il rapporto a tempo indeterminato, che punta a costruire una relazione stabile e duratura coi nostri dipendenti, fondata sul miglioramento delle competenze e sulla crescita professionale.

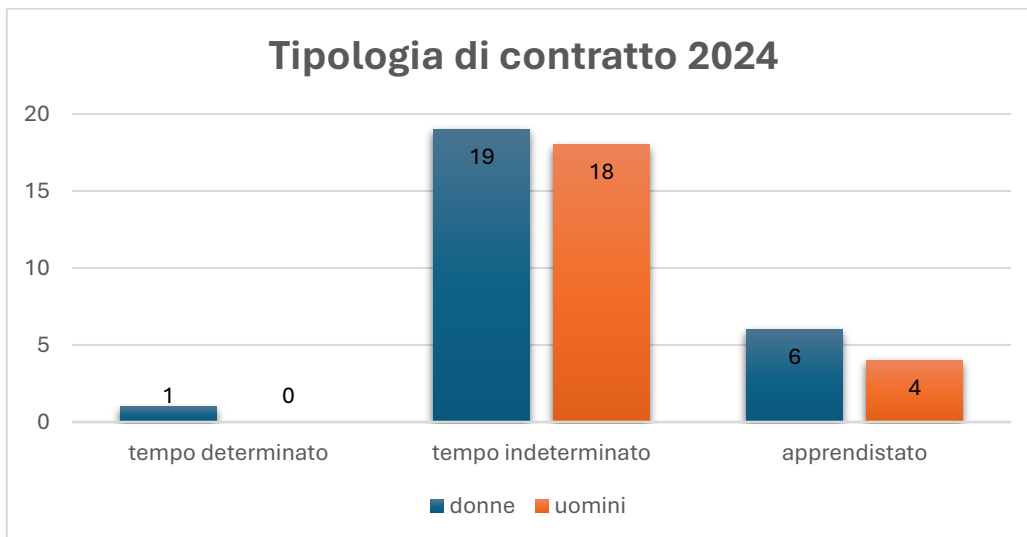
Al 31 dicembre 2024 l'azienda è rappresentata da 48 dipendenti, la totalità dei quali è

coperta da contrattazione collettiva, in aumento rispetto al 2023 e al 2022. Da sottolineare è come la presenza femminile sia aumentata del 53% dal 2022.



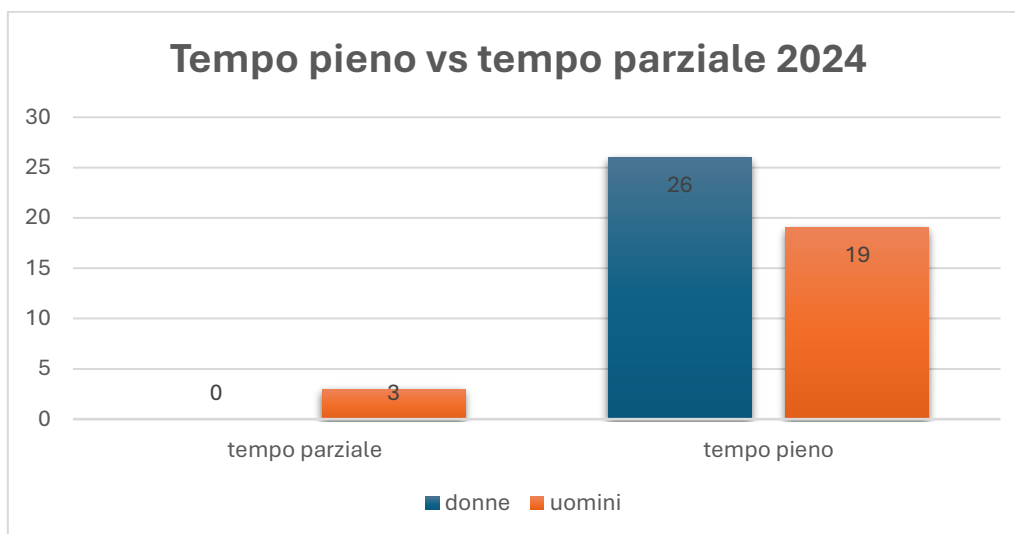
Genere	2024	2023	2022
Donne	26	24	17
Uomini	22	19	16
Totale	48	43	33

il 97,9% dei dipendenti ha in essere un contratto a tempo indeterminato.



Genere	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Apprendistato
Donne	1	19	6
Uomini	0	18	4
Totale	1	37	10

Il 93,7% dei dipendenti ha un contratto a tempo pieno.



Genere	Tempo parziale	Tempo pieno
Donne	0	26
Uomini	3	19
Totale	3	45

In Mega Italia Media, l'83% delle nuove assunzioni ha riguardato, nel 2024, persone con età inferiore ai 30 anni.

Assunzioni per fascia d'età			
Fascia d'età	2024	2023	2022
<30 anni	5	8	2
Tra 30 e 50 anni	1	1	0
>50 anni	0	0	0

Dal 2023 sono state assunte più donne che uomini.

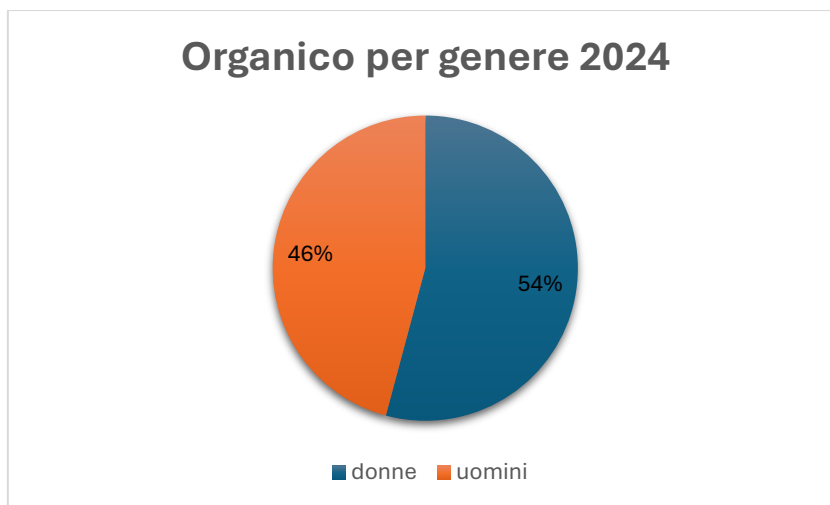
Assunzioni per genere			
Genere	2024	2023	2022
Uomini	2	3	1
Donne	4	6	1
Totale	6	9	2

Ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo

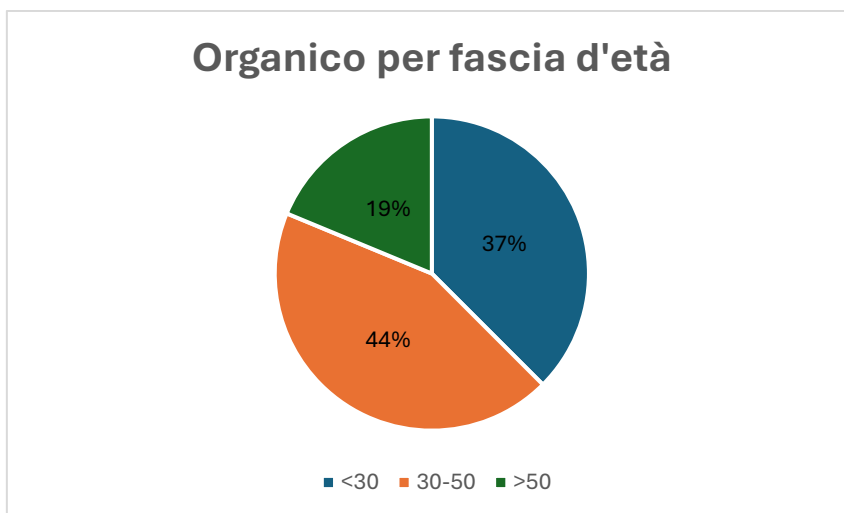
Mega Itali Media è consapevole dell'importanza di un ambiente di lavoro dove la diversità rappresenta un punto di forza, fonte di idee e stimoli.

Relativamente al genere, la popolazione aziendale di Mega Itali Media S.p.A. è costituita per il 54,1% da donne. Questo dato testimonia una cultura aziendale avversa a qualunque tipologia

di discriminazione di genere, che garantisce pari opportunità durante la fase di selezione del personale.



Inoltre, un dato interessante è la composizione dell'organico in base all'età in cui emerge che il 37% della forza lavoro ha un'età inferiore ai 30 anni e che le nuove assunzioni, come visto in precedenza, riguardano questa fascia d'età.



Al fine di aumentare sempre di più il livello di inclusione, nel 2024 Mega Italia Media ha sviluppato un sistema di gestione in conformità con la UNI PdR 125:2022, ottenendo nel mese di marzo 2025 la Certificazione di Parità di Genere.

È stata definita una politica di Diversità e Inclusione e sono stati predisposti corsi di formazione per aumentare la sensibilità dei dipendenti sul tema.

Nel corso del 2024 non sono state segnalati incidenti di discriminazione e quindi non è stato necessario intraprendere azioni a riguardo.

Inoltre, il delta tra retribuzione media maschile e femminile è inferiore al 10%, a parità di mansione/ruolo.

La missione di Mega Italia Media è quella di garantire un ambiente inclusivo e collaborativo, dove tutti possano sentirsi a proprio agio e dare il meglio di sé, coltivando e valorizzando le proprie unicità. Tutte le persone devono potersi sentire libere di esprimere la propria personalità, i propri ideali e il proprio orientamento etnico, religioso, politico, culturale e di genere, e ogni differenza deve rappresentare un'occasione di arricchimento e non di creazione di barriere.

Mega Italia Media rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

Mega Italia Media non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e non impiega lavoratori che non abbiano compiuto 18 anni, inoltre non ricorre e non tollera alcuna forma di lavoro forzato o obbligato, come definito dalla Convenzione ILO 29, né le nuove fattispecie di schiavitù moderna.

Attraverso il nostro Codice Etico abbiamo sancito come principio fondamentale in azienda il rispetto della diversità e la condanna di ogni forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa e la tolleranza zero verso ogni tipo di abuso.

L'aspetto più importante: Il benessere delle nostre persone

Un altro aspetto a cui teniamo in modo particolare è dare la possibilità a tutte le nostre persone di raggiungere il miglior equilibrio possibile tra vita privata e lavorativa. Infatti, per far sì che i nostri dipendenti possano far conciliare al meglio le esigenze personali con gli impegni lavorativi, viene data loro la possibilità di usufruire delle modalità di lavoro agile per due giorni a settimana, in alcuni casi fino a tre giornate, garantendo loro gli strumenti e il supporto necessari per svolgere la propria attività al meglio, anche da remoto. Contributi mensili a supporto delle spese di connettività completano il quadro, per assicurare a tutti una connessione sempre performante.

Lo smart working che si estende al 100% fino al compimento del primo anno di vita del figlio o della figlia sia per i neo-genitori, sapendo quanto sia importante essere presenti per i propri figli, specialmente durante i primi mesi di vita e ci teniamo a fare in modo che questo possa avvenire.

Mega Italia Media offre una grande flessibilità negli orari di ingresso, uscita e pause pranzo, in modo che i nostri collaboratori possano gestire il proprio tempo, permettendo loro di organizzare la giornata al meglio.

Riconosciamo l'importanza del tempo libero per ricaricare le batterie e tornare al lavoro con rinnovato entusiasmo. Invitiamo sempre tutti i nostri collaboratori a staccare la spina durante le ore serali, notturne e nei fine settimana. Il benessere personale viene prima di tutto.

Inoltre, Mega Italia Media ha adottato una aspecifica per i dipendenti nella quale vengono presi in considerazione i seguenti aspetti:

- piano welfare per i dipendenti;
- sistema premiante;
- promozione dello sviluppo personale e professionale dei dipendenti attraverso il sostegno finanziario per l'istruzione superiore;
- politica in materia di diversità e inclusione.

Investiamo sui nostri dipendenti

Mega Italia Media crede nello **sviluppo professionale** dei suoi collaboratori, perché è convinta che sia il motore della nostra crescita aziendale. Per questo, eroghiamo contributi a sostegno dei costi universitari per i collaboratori che desiderano continuare la propria formazione accademica. Al 31/12/2024 Mega Italia Media S.p.A. ha 4 dipendenti, di cui 3 donne, che stanno frequentando corsi di Laurea, e 2 dipendenti che hanno conseguito di recente il Diploma di Laurea.

Inoltre, investiamo costantemente nella formazione continua. Nel 2024, abbiamo offerto oltre 1050 ore di formazione, privilegiando modalità e-learning e corsi in sede per ridurre gli spostamenti. Da sottolineare che sono state erogate ben 890 ore di formazione per corsi non previsti dagli obblighi di legge.

Alle donne sono state erogate in media 24 ore di formazione superiore alla media aziendale di 22 ore.

Valutazione delle performance dei nostri dipendenti e dello sviluppo di carriera

Mega Italia Media ha introdotto nel 2016 una gestione per obiettivi MBO (Management by Objectives) con Sistema Premiante integrato. Il Sistema Premiante prevede premi parametrati ai KPI (Key Performance Indicator) del collaboratore che incidono sulla redditività dell'azienda.

Inoltre, come previsto nella strategia di gestione del personale prevede percorsi di carriera per corrispondere alle aspirazioni dei propri collaboratori oltre alla promozione dello sviluppo personale e professionale dei dipendenti attraverso il sostegno finanziario per l'istruzione superiore.

Annualmente tutti i dipendenti vengono valutati per le loro performance e il raggiungimento degli obiettivi, inoltre i collaboratori particolarmente meritevole possono essere oggetto di valutazione di aumento salariale ogni 4 anni minimo e comunque almeno dopo 2 anni dall'ultimo scatto di anzianità previsto del CCNL.

La salute e sicurezza sul lavoro

Essendo la formazione per garantire la tutela della salute e la sicurezza sul luogo di lavoro il core-business di Mega Italia Media, ogni anno, vengono investite risorse al fine di garantire a tutti i suoi collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro che va oltre il rispetto normativa vigente (D. Lgs. 81/2008).

Mega Italia Media si impegna nella formazione e nella sensibilizzazione delle nostre persone sul tema della sicurezza.

Nel contesto del D. Lgs. 231/01, l'attività inerente alla materia (D. Lgs. 81/08 ss.mm.ii.) è formalmente regolamentata attraverso l'applicazione di un **Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro** (SGSSL), elaborato seguendo le linee guida ISO 4500.

Nell'Organigramma aziendale sono stati individuati tutti i ruoli e le responsabilità in materia di salute e sicurezza, con formalizzazione delle diverse deleghe ed incarichi in materia.

Negli uffici di Mega Italia Media nel 2024 non sono stati registrati infortuni, così come negli anni precedenti.

Indici infortunistici per lavoratori dipendenti			
	2024	2023	2022
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0
<i>Di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	0
<i>Di cui il numero di decessi</i>	0	0	0
Tasso di infortuni registrabili	0%	0%	0%
Tasso di infortuni sul lavoro con conseguenze gravi	0%	0%	0%
Tasso di decessi	0%	0%	0%

La tutela del nostro pianeta

Le attività svolte da Mega Italia Media hanno come principio fondamentale la tutela e la salvaguardia del pianeta. Il rispetto dell'ambiente passa prima di tutto dall'analisi delle problematiche ambientali che possono scaturire dalle decisioni e dalle scelte aziendali.

Queste analisi hanno come fine l'adozione di comportamenti, tecnologie e metodi ecologicamente compatibili.

Gli obiettivi che cerchiamo di perseguire ogni giorno trovano riflesso anche all'interno del nostro Codice Etico, con il quale ci impegniamo a tutelare l'ambiente attraverso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria, ci impegniamo a prevenire ogni tipo di inquinamento ambientale ed a sensibilizzare i dipendenti e i collaboratori su tali tematiche.

Mega Italia Media ha introdotto la dematerializzazione dei documenti cartacei aumentando la digitalizzazione dei sistemi. La maggior parte dei documenti sono prodotti, firmati, scansati e archiviati digitalmente. Da alcuni anni sono state dismesse le stampanti presenti negli uffici sostituendole con solo 2 stampanti di utilizzo comune.

Così come è stato ridotto l'utilizzo della carta, si è ridotto l'utilizzo della plastica monouso attraverso l'installazione di punti di distribuzione dell'acqua per disincentivare l'utilizzo delle bottiglie di plastica in azienda. Inoltre, è stato installato anche un distributore del caffè e acqua calda che prevede l'utilizzo di tazze personali.

Per raggiungere l'obiettivo di ridurre le emissioni nel tragitto casa-lavoro Mega Italia Media ha deciso di chiudere la propria sede tutti i venerdì permettendo ai dipendenti di lavorare in smart working. Inoltre, i dipendenti possono lavorare da casa anche un altro giorno a loro scelta riducendo così le emissioni di CO₂ correlate allo spostamento giornaliero.

È stato portato avanti un progetto di riqualificazione del sistema di illuminazione sostituendo i corpi illuminanti con sistemi più efficienti a LED, riducendo il consumo di energia e di conseguenza i costi, le emissioni legate al consumo elettrico, migliorando le condizioni visive.

Pur non essendo da anni il core business di Mega Italia Media si è intervenuti anche sulla spedizione dei prodotti in vendita utilizzando imballi riciclati e riutilizzando i materiali di riempimento dei box utilizzati per la spedizione.

Inoltre, Mega Italia Media si impegna di stabilire rapporti con fornitori in grado di assicurare prodotti e servizi che hanno come priorità la gestione ottimale delle risorse idriche, energetiche e dei rifiuti prodotti; infatti, si è scelto come fornitore di servizi cloud un fornitore che ha siglato il Neutral Datacenter Pact: un patto il cui obiettivo è arrivare alla neutralità climatica entro il 2030 oltre ad essere certificati ISO 14001.

Il cambiamento climatico

Il cambiamento climatico rappresenta una delle più importanti sfide che le organizzazioni, i Governi ed i cittadini dovranno affrontare nei prossimi decenni, a questo proposito Mega Italia Media ha iniziato un processo di monitoraggio dei consumi energetici e le relative emissioni di gas ad effetto serra al fine di individuare le soluzioni più efficaci per ridurre il nostro impatto ambientale.

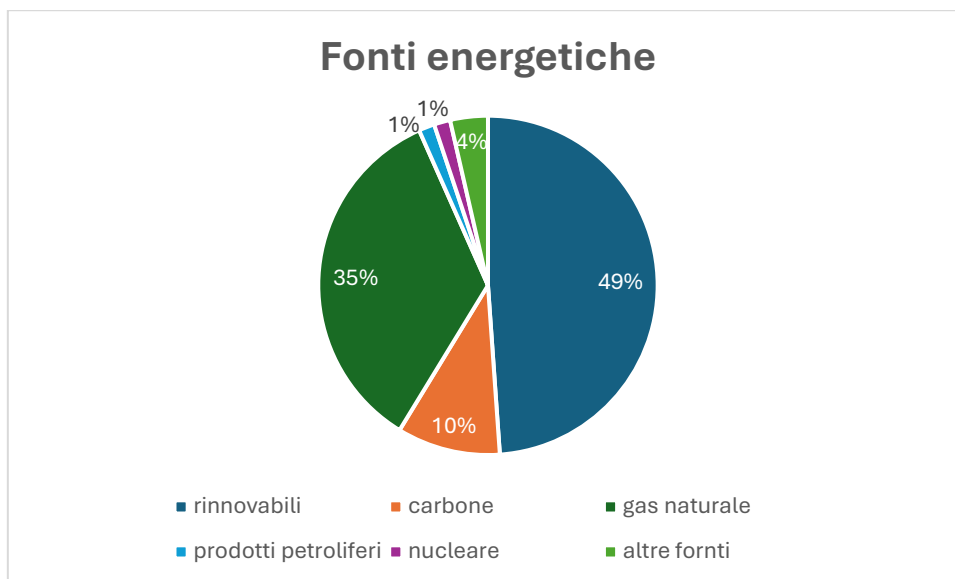
I consumi energetici

Ove possibile, ci impegniamo a ridurre i nostri consumi energetici attraverso interventi migliorativi dei processi e delle infrastrutture e la promozione di comportamenti e abitudini volte al risparmio energetico, favorendo così lo sviluppo di una coscienza ambientale tra le nostre persone.

Per natura non svolgiamo attività ad alta intensità energetica, tuttavia riteniamo doveroso monitorare e rendicontare i nostri impatti ambientali. In generale, i nostri consumi energetici sono legati per lo più all'utilizzo di energia elettrica per il riscaldamento/raffreddamento degli ambienti, all'illuminazione dei nostri uffici e all'impiego di benzina/GPL e diesel come carburante del parco auto.

Il consumo totale di energia elettrica acquistata nel 2024 è stato di 98.700 KWh.

Il 48,88% delle fonti energetiche acquistate sono rinnovabili senza emissione di CO₂



Le emissioni di CO₂ nel 2024 sono state di 117,58 t CO₂

Fonte energetica	tCO ₂ emessa	
	2023	2024
rinnovabili	0,00	0,00
carbone	33,36	38,44
gas naturale	58,73	63,29
prodotti petroliferi	3,35	2,196
nucleare	0,00	0,00
altre fonti	11,62	13,66
tot.	107,06	117,58

I consumi idrici

In Mega Italia Media l'impegno nella riduzione degli impatti ambientali si riflette anche nell'utilizzo consapevole e responsabile delle risorse idriche. I consumi idrici risultano contenuti in quanto riconducibili al mero utilizzo sanitario all'interno degli uffici, non essendo direttamente collegati alla prestazione dei servizi.

L'approvvigionamento idrico presso la sede di Mega Italia Media avviene attraverso il prelievo dalle reti idriche locali.

L'impatto dei device di MIM

La costruzione di apparecchiature ICT (*Information and Communication Technologies*) richiede grandi quantità di combustibili fossili, materiali, minerali rari e acqua. Per questa ragione, assume molta rilevanza dal punto di vista ambientale il processo di smaltimento a fine vita. Inoltre, i componenti alla base delle apparecchiature ICT contengono molte sostanze tossiche che possono causare danni irreparabili all'ambiente e alla salute se gettate in discarica o smaltite in modo improprio.

In generale, i nostri volumi di smaltimento di apparecchiature ICT sono pressoché nulli, infatti in Mega Italia Media si predilige i dispositivi non più idonei per un utilizzo lavorativo vengono messi a disposizione dei dipendenti per uso personale, così da non produrre ulteriori rifiuti elettronici.

Nota Metodologica

La metodologia adottata per redigere il Bilancio di Sostenibilità di Mega Italia Media S.p.A. segue le linee guida di rendicontazione internazionalmente riconosciute: GRI Standards 2016 e GRI Universal Standards 2021, secondo l'opzione *in accordance*. I dati, gli indicatori di performance e le elaborazioni quali-quantitative sono il frutto di analisi di mercato, elaborazioni interne contabili e gestionali, utilizzo di banche dati, scenari di settore e questionari.

Il periodo di riferimento per la rendicontazione delle performance economiche, ambientali e sociali è relativo all'anno fiscale 01/01/2024 – 31/12/2024.

La realizzazione del Bilancio di Sostenibilità è il frutto di un processo di coinvolgimento di numerose funzioni aziendali.

Il Report di Sostenibilità è diffuso attraverso i canali istituzionali della Società: sito internet, pagine social.



GRI Content Index

Statement of use	Mega Italia Media S.p.A ha presentato una rendicontazione in conformità ai GRI Standards per il periodo 01.01.2024-31.12.2024
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	Not applicable

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARDS REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
General disclosures						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	Chi siamo Storia e risultati La struttura societaria di MIM				
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	Nota metodologica				
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	Nota metodologica				
	2-4 Restatements of information	Nota metodologica				
	2-5 External assurance	Il presente Report non è soggetto ad assurance esterna				
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Attenzione alla soddisfazione dei clienti				
	2-7 Employees	Le persone: il nostro asset più importante				
	2-8 Workers who are not employees	Le persone: il nostro asset più importante				
	2-9 Governance structure and composition	Il modello di Governance di MIM				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	Il modello di Governance di MIM				
	2-11 Chair of the highest governance body	Il modello di Governance di MIM				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARDS REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	L'analisi di materialità				
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	L'analisi di materialità				
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	Nota metodologica				
	2-15 Conflicts of interest	Codice Etico				
	2-16 Communication of critical concerns	La società si è dotata di un Organismo di Vigilanza.				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	Si ritiene che i membri del CdA siano dotati di sufficienti competenze sui temi della sostenibilità.				
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	Nel 2024 non è stata adottata alcuna procedura volta a valutare le performance del più alto organo di governo di Mega Italia Media nella gestione degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.				
	2-19 Remuneration policies	Essendo certificati UNI PdR 125:2022 il delta tra retribuzione media maschile e femminile è inferiore al 10%, a parità di mansione/ruolo, ed deve essere decrescente negli anni successive.				
	2-20 Process to determine remuneration	Il valore economico generato e distribuito				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARDS REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	2-21 Annual total compensation ratio	Il valore economico generato e distribuito				
	2-23 Policy commitments	Le policy adottate da Mega Italia Media sono coerenti con l'obiettivo di tutela della sostenibilità. Le Policy presenti sono relative alla qualità del servizio fornito, alla protezione dei dati e delle informazioni, alla tutela dell'ambiente, alla salvaguardia della sicurezza sul luogo di lavoro, alla parità di genere e alla gestione del personale.				
	2-24 Embedding policy commitments	L'attenzione per i clienti La tutela del nostro pianeta La salute e sicurezza sul lavoro				
	2-24 Embedding policy commitments	Attenzione alla soddisfazione dei clienti La salute e sicurezza sul lavoro				
	2-25 Processes to remediate negative impacts	I temi materiali				
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Il modello di Governance di MIM. Il codice etico e i nostri valori fondamentali				
	2-27 Compliance with laws and regulations	Nel corso del biennio non si sono verificati casi di corruzione o non conformità a leggi e regolamenti				
	2-28 Membership associations	Confindustria Brescia				
	2-29 Approach to stakeholder engagement	Gli Stakeholder				
	2-30 Collective bargaining agreements	Le persone: il nostro asset più importante				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARDS REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Material topics						
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	L'analisi di materialità				
	3-2 List of material topics	L'analisi di materialità				
Economic performance						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	Il valore economico generato e distribuito				
Anti-corruption						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	Il valore economico generato e distribuito				
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Codice Etico Whistleblowing Pagina sito web aziendale relativo alla trasparenza				
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	Nel biennio in esame non sono stati registrati incidenti relativi alla corruzione				
Tax						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	Il modello di Governance di MIM				
Energy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	I consumi energetici				
Water and effluents						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDAR D REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	I consumi idrici				
	303-2 Management of water discharge-related impacts	I consumi idrici				
	303-3 Water withdrawal	I consumi idrici				
Waste						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	L'impatto dei device di MIM				
	306-2 Management of significant waste-related impacts	L'impatto dei device di MIM				
	306-3 Waste generated	L'impatto dei device di MIM				
Employment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	Le persone: il nostro asset più importante				
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Le persone: il nostro asset più importante				
	401-3 Parental leave	Congedo di maternità e paternità, secondo la legislazione locale, che consente ai genitori di beneficiare di smart working al 100% per il primo anno di vita del neonato				
Occupational health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDAR D REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-3 Occupational health services	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-5 Worker training on occupational health and safety	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-6 Promotion of worker health	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-9 Work-related injuries	La salute e sicurezza sul lavoro				
	403-10 Work-related ill health	La salute e sicurezza sul lavoro				
Training and education						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	Investiamo sui nostri dipendenti				
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Investiamo sui nostri dipendenti				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDAR D REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Valutazione delle performance dei nostri dipendenti e dello sviluppo di carriera				
Diversity and equal opportunity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	Ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo				
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo				
Non-discrimination						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 406: Non-discriminati on 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo				
Freedom of association and collective bargaining						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo				
Child labor						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo				
Forced or compulsory labor						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARDS REF. NO.
			REQUIREMENT (S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo				
Customer privacy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	L'analisi di materialità				
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Nel corso del 2024 non si sono verificati episodi di violazione della privacy dei clienti.				