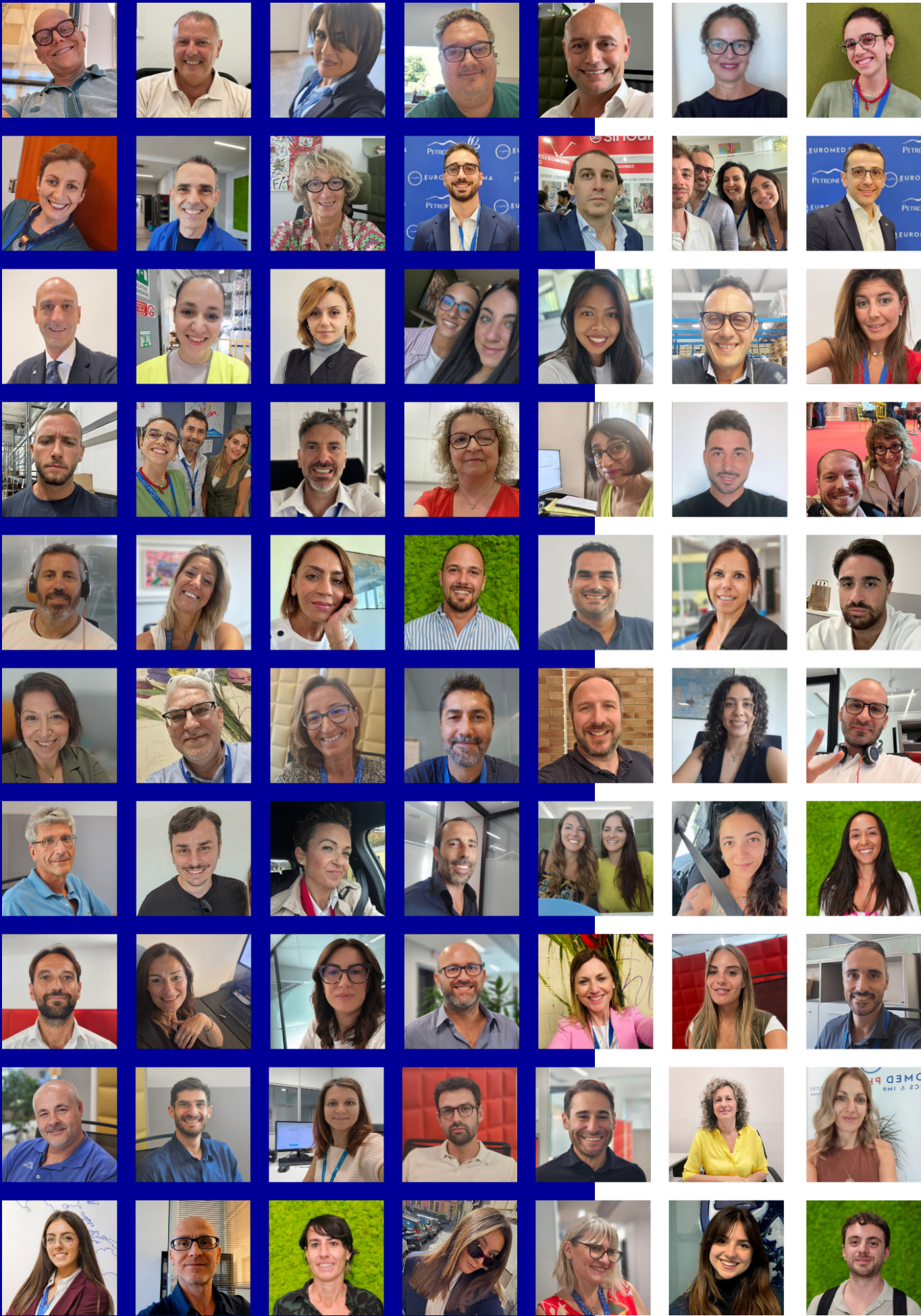


BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



“Sessant’anni di storia, ma lo sguardo è già sul futuro”





INDICE

- 07 Lettera agli stakeholder
- 10 Highlights 2025
- 11 Nota metodologica

IL GRUPPO PETRONE

- 14 Storia e identità
- 18 Mission e valori
- 22 Sistemi di gestione, premi e riconoscimenti
- 24 Trend e visione al 2030
- 26 Analisi di doppia materialità

AMBIENTE E CAMBIAMENTO CLIMATICO

CAMBIAMENTO CLIMATICO

- 30 Processi di identificazione e gestione degli impatti climatici
- 31 Impegni per la mitigazione del cambiamento climatico
- 33 Consumo energetico
- 36 Emissioni GHG
- 38 Scope 1
- 38 Scope 2
- 40 Scope 3
- 43 Intensità emissiva del Gruppo

ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DELLE RISORSE

- 44 Impegno per l'economia circolare
- 45 Deflusso delle risorse

PERSONE E TERRITORIO

FORZA LAVORO

- 50 Impatti, rischi e opportunità legati alla forza lavoro
- 50 Politiche relative alla propria forza lavoro
- 51 Processi per il coinvolgimento della forza lavoro
- 51 Canali di segnalazione e rimedio
- 52 Misure per gli impatti materiali sui dipendenti
- 56 Target relativi alla Gestione degli Impatti sulla forza lavoro
- 56 Caratteristiche dei dipendenti e dei non dipendenti
- 59 Indicatori di diversità
- 60 Formazione e valorizzazione delle competenze

- 61 Salute e sicurezza sul lavoro
- 61 Impatti sui diritti umani

COMUNITÀ LOCALI

- 62 Politiche, azioni, metriche e target per la gestione delle comunità interessate
- 63 Politiche relative alle comunità interessate
- 64 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate e processi per rimediare agli impatti negativi
- 64 Azioni relative alle comunità interessate
- 75 Azioni per la gestione dei rischi e delle opportunità
- 76 Obiettivi generali rispetto alle comunità interessate

CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

- 78 Politiche, azioni, metriche e target per la gestione dei consumatori e utilizzatori finali
- 82 Processi di coinvolgimento dei consumatori
- 83 Canali di segnalazione e processi di rimedio
- 84 Misure di mitigazione e generazione di impatti positivi

GOVERNANCE ED ETICA D'IMPRESA

CONDOTTA DEL BUSINESS

- 88 Corporate Governance: organi di amministrazione, direzione e controllo
- 93 Politiche e procedure di governance del Gruppo
- 95 Responsabilità e Standard di Conformità
- 95 Azioni di governance del Gruppo
- 98 Metriche e obiettivi di governance del Gruppo
- 99 Processi per individuare e valutare impatti, rischi e opportunità legati alla Governance
- 100 Lotta alla corruzione e integrità del business
- 104 Gestione responsabile della catena di fornitura

APPENDICE

- 106 Lavoratori dipendenti di ogni ragione sociale
- 108 Tasso di turnover
- 110 Indicatori sulla diversità nel top management
- 111 Congedi
- 112 Ore di formazione
- 115 Impatti, rischi e opportunità
- 152 Indice dei contenuti ESRS



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari lettori e lettrici,

siamo lieti di presentarvi il **Bilancio di Sostenibilità 2025 del Gruppo Petrone**, il quarto redatto su base volontaria. Questo documento intende raccontare il nostro percorso e il modo in cui continuiamo a coniugare crescita, visione strategica e responsabilità verso le persone, i territori e tutti i nostri stakeholder.

Il 2025 rappresenta per noi un anno particolarmente significativo, perché celebriamo i **60 anni** dall'apertura della prima farmacia da cui tutto ha avuto inizio. È un traguardo importante, che ci rende orgogliosi del cammino compiuto e che rafforza, ancora di più, la nostra volontà di guardare al futuro con coerenza, consapevolezza e senso di responsabilità.

Grazie a questa visione, anche in un contesto internazionale ancora segnato da instabilità e incertezza, il Gruppo ha proseguito il proprio percorso di crescita, confermando uno sviluppo diffuso nelle diverse aree di business e portando avanti un'evoluzione organizzativa orientata a una maggiore articolazione per Business Unit. Un percorso che ha contribuito a rendere il Gruppo sempre più efficiente, reattivo e orientato al mercato, consolidando il core business, sostenendo lo sviluppo internazionale e valorizzando le sinergie commerciali e organizzative.

Per il Gruppo, tuttavia, la crescita acquista pieno significato solo quando si accompagna alla capacità di generare valore duraturo e condiviso. È in questa prospettiva che la sostenibilità si conferma una componente sempre più integrata del nostro modo di fare impresa. Non solo uno strumento di rendicontazione, ma un orientamento concreto che ci aiuta a leggere meglio il presente e a compiere scelte più consapevoli per il futuro.

Nel corso del 2025 abbiamo continuato a rafforzare il nostro presidio sui temi ESG lungo alcune direttrici particolarmente significative. Abbiamo innanzitutto introdotto una **piattaforma unica** per la raccolta dei dati relativi al Bilancio di Sostenibilità e alla Carbon Footprint, compiendo un passo importante verso una gestione delle informazioni più integrata, omogenea e strutturata.

Sul piano della cultura aziendale, il progetto **"Valori in Azione"** ha conosciu-



to un'ulteriore evoluzione, coinvolgendo tutte le società italiane del Gruppo e, per la prima volta, con un'apertura verso le sedi estere. Questo passaggio ha un significato profondo, perché riflette la volontà di promuovere una cultura condivisa, capace di unire realtà diverse e di coinvolgere sempre più le persone attorno a valori comuni.

Abbiamo inoltre proseguito nel rafforzamento dei sistemi di **due diligence** e **risk management** lungo la catena di fornitura, sviluppando ulteriormente il progetto di **Supply Chain Management** in collaborazione con **EcoVadis**, finalizzato alla mappatura e alla valutazione dei fornitori in chiave ESG. Si tratta di un'iniziativa importante, che ci consente di consolidare il dialogo con la filiera e di diffondere una maggiore attenzione verso temi centrali per una crescita responsabile.

Parallelamente, a partire dalle attività coordinate dal Comitato di Sostenibilità, abbiamo rafforzato il presidio di questi temi nelle singole società del Gruppo, in Italia e all'estero, creando strutture dedicate al proprio interno e definendo percorsi di crescita sostenibile condivisi. Una scelta che riflette la nostra convinzione che la sostenibilità sia tanto più efficace quanto più riesce a diventare diffusa, concreta e vicina all'operatività quotidiana.

Accanto a queste direttrici, l'attenzione alle persone, dentro e fuori l'azienda, resta un pilastro della nostra strategia di sostenibilità. In questa prospettiva si inserisce anche il **legame con le persone del territorio**, che coltiviamo attraverso collaborazioni e progetti volti a promuovere inclusione, formazione e crescita delle **comunità locali** in cui operiamo, nella consapevolezza che lo sviluppo sia autentico solo quando sa generare benefici condivisi e duraturi.

I risultati raggiunti nel 2025 confermano per noi una convinzione precisa: **sviluppo e sostenibilità non sono percorsi separati**, ma dimensioni che si rafforzano reciprocamente.

Con l'auspicio che queste pagine sappiano raccontare con autenticità il percorso che stiamo costruendo insieme, vi ringraziamo per l'attenzione, la fiducia e il dialogo con cui continuate ad accompagnarci verso il futuro.

RAFFAELE PETRONE
AD Petrone Group





HIGHLIGHTS 2025

ASPETTI
AMBIENTALI

- ▲ **1.698 MWh** di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili
- ▲ **424 tCO₂** risparmiate
- ▲ **349.682 tCO₂eq** emissioni totali location-based

ASPETTI
SOCIALI

- ▲ **1.113** Dipendenti
- ▲ **48%** Personale femminile
- ▲ **94%** Contratti a tempo indeterminato
- ▲ **25** Ore di formazione pro-capite
- ▲ **8,5%** Turnover in uscita
- ▲ **Politica DEI** di Gruppo
- ▲ **175K€** donazioni liberali

ASPETTI
GOVERNANCE

- ▲ **60 anni** di attività
- ▲ **0** casi di corruzione e discriminazione
- ▲ **0** segnalazioni Whistleblowing

Nota metodologica
BP-1

Il presente documento rappresenta la quarta rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo Petrone (di seguito anche “Gruppo”). La presente rendicontazione consiste nel Bilancio di Sostenibilità consolidato delle società per cui la holding detiene il controllo:

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| ▲ Marechiaro S.r.l. | ▲ Pharmaidea S.r.l. |
| ▲ Carpefin S.p.A. | ▲ Euromed Pharma Dach GmbH |
| ▲ Fin Posillipo S.p.A. | ▲ Euromed Pharma France |
| ▲ Petrone Group S.r.l. | ▲ Euromed Pharma Ireland Ltd. |
| ▲ Centro Futura S.r.l. | ▲ Euromed Pharma Spain S.L. |
| ▲ Centro Manzoni S.r.l. | ▲ Euromed Pharma UK Ltd. |
| ▲ Dinastar S.r.l. | ▲ Euromed Pharma Portugal Lda. |
| ▲ Therapic Center S.r.l. | ▲ Euromed Pharma US Inc. |
| ▲ Euromed Pharma S.r.l. | ▲ Euromed Pharma APAC Pte. Ltd. |
| ▲ Farma Carmine Petrone S.r.l. | ▲ Quick No Problem Parking |
| ▲ Farmacie Petrone S.r.l. | ▲ Si.Ge.A. Costruzioni S.r.l. |
| ▲ Programmi Sanitari Integrati S.r.l. | ▲ Agricola Villanova S.r.l. |
| ▲ Euromed Pharma Services S.r.l. | ▲ Pierrel S.p.A. |

Questo documento si pone l'obiettivo di fornire una visione della strategia, del modello operativo e di governance del Gruppo, nonché di presentare i risultati ottenuti nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025. I contenuti dell'Informativa di Sostenibilità sono rendicontati in conformità agli ESRS, European Sustainability Reporting Standards, introdotti dalla Direttiva (UE) 2022/2464 (c.d. Corporate Sustainability Reporting Directive), e successivi regolamenti delegati, recepiti in Italia con il D.Lgs 125/2024.



Questa metodologia è stata applicata in via del tutto facoltativa per adottare un primo approccio ai nuovi strumenti forniti per la rendicontazione, in modo da poterli impiegare con consapevolezza d'ora in poi per i successivi esercizi. Gli standard ESRS riguardano tutti e tre gli aspetti fondamentali della sostenibilità, **environmental, social e governance**, declinati secondo criteri generali, aspetti legati al modello di business, alla strategia, gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (dai quali derivano metriche e obiettivi) e specifici requisiti applicativi. Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta e gli impatti generati. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza degli stessi, come descritto nel capitolo "Analisi di Doppia Materialità". Il Gruppo Petrone ha infatti condotto l'analisi seguendo l'approccio della doppia materialità come previsto dall'Implementation Guidelines IG 1 – Materiality Assessment Implementation predisposta da EFRAG. Sulla base delle informazioni emerse dallo studio del contesto e delle attività lungo la catena del valore della Società, che coinvolge non solo la sua attività di business principale ma anche tutte quelle dei Service Providers, sono stati individuati gli impatti, positivi e/o negativi, attuali o possibili, potenzialmente rilevanti, considerando gli effetti che il Gruppo Petrone ha sull'economia, l'ambiente e le persone (prospettiva inside-out) e che influenzano la performance economico-finanziaria della Società (prospettiva outside-in). Il Gruppo, per l'anno di rendicontazione 2025, ha effettuato una revisione dei rischi e delle opportunità del 2024, con l'obiettivo che questi siano il più rappresentativi della situazione attuale.

I responsabili delle varie funzioni aziendali hanno contribuito in prima analisi all'individuazione degli "Affected Stakeholder" da coinvolgere nel processo di engagement e, successivamente, alla raccolta e analisi dei dati, verificandone la veridicità e la correttezza. In particolare, i dati sono stati elaborati su schede di raccolta mediante estrazioni e calcoli puntuali e, laddove puntualmente specificato e consentito dallo standard, mediante stime. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio di esercizio 2025 del Gruppo Petrone. Gli stakeholder considerati per il 2025 sono i medesimi dell'anno 2024. L'Informativa di Sostenibilità, infine, viene ampiamente diffusa e resa fruibile a tutti gli stakeholder attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale della società. La Società, per definire i propri temi materiali ha, pertanto, seguito un processo di analisi che ha portato all'ottenimento dei DRI (Disclosure Requirement Indicators) che sono stati successivamente utilizzati per la rendicontazione di tutti gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alle tematiche di sostenibilità emerse come materiali.





IL GRUPPO PETRONE

Storia e identità

SBM-1

Il Gruppo Petrone è una realtà familiare con sede a Napoli, attiva a livello internazionale nei settori farmaceutico, sanitario e logistico.

Il percorso del Gruppo è iniziato nel 1965, quando Carmine Petrone e sua moglie Fernanda hanno rilevato la farmacia di famiglia. Da allora sono cresciuti, rimanendo fedeli a valori come la responsabilità, la vicinanza al territorio e l'attenzione alla salute. Negli anni Settanta hanno avviato le prime attività di import-export in ambito farmaceutico. Da quelle prime collaborazioni è nata una vocazione internazionale che oggi si traduce in una presenza diretta in Europa, negli Stati Uniti e in Asia. Con l'ingresso della nuova generazione - Raffaele, Massimo e Pierluigi - è stato intrapreso un percorso di trasformazione che ha portato la realtà aziendale ben oltre le origini locali, fino a diventare una realtà internazionale presente in diversi mercati e settori. Oggi il Gruppo comprende circa 40 società operative in Italia, Spagna, Francia, Irlanda, Germania, Portogallo, Regno Unito, Stati Uniti e Singapore.

Nel 2025, il Gruppo ha celebrato **60 anni di attività**: un traguardo importante che testimonia la solidità del percorso intrapreso e la capacità di coniugare tradizione, innovazione e visione di lungo periodo.

L'attuale struttura del Gruppo riflette, quindi, una crescita guidata da strategia, innovazione e diversificazione, articolandosi oggi attraverso tre holding principali:

Marechiaro S.r.l., nata nel 2019, con funzioni di coordinamento e consolidamento delle attività operative.

Carpefin S.p.A., da cui dipendono le altre società immobiliari e Agricola Villanova S.r.l., che testimoniano la visione diversificata del Gruppo anche in ambiti non strettamente farmaceutici.

Fin Posillipo S.p.A., costituita nel 1989, con un focus su investimenti strategici nei settori sanitario, farmaceutico e dei servizi, sia in Italia che all'estero.



1965

Carmine Petrone acquisisce la titolarità della farmacia di suo padre.



1979

Avvio dell'attività di riabilitazione con l'apertura nel corso degli anni di 7 centri specializzati su tutto il territorio campano.



1989

Nascita della Fin Posillipo, una holding che opera nel settore degli investimenti strategici, finanziari e di sviluppo del Gruppo.



1997

Nascita di Euromed, attiva principalmente in quattro linee di business principali: IMP Management, Orphan Drugs, Unlicensed Products, Global Comparator Sourcing.



2000

Costituzione della società BCN Farma a Barcellona (ora Euromed Pharma Spain).



2001

Costituzione di PHD Pharmaceuticals con sede a Dublino (ora Euromed Pharma Ireland).



2003

Acquisizione di Pharmaidea, una Contract Sales Organization che fornisce una vasta gamma di servizi, tra cui la vendita di prodotti farmaceutici, l'attività di informazione medico scientifica e il tender management per prodotti ospedalieri.



2008

Acquisizione della società STM Group (ora Euromed Pharma Services), che offre servizi di consulenza e logistica integrata, stazionaria e distributiva alle imprese farmaceutiche in Italia.



2012

Costituzione della Petrone Group Asia Pacific, con sede a Singapore (ora Euromed Pharma APAC)



2018

Costituzione Euromed Pharma US con sede a New York.



2021

Completamento del nuovo Headquarters presso Bagnoli (NA). Costituzione di Euromed Pharma DACH con sede a Berlino.



2022

Costituzione di Euromed Pharma Portugal con sede a Lisbona.



2023

Costituzione Euromed Pharma France e di Euromed Pharma UK. Ottenimento della certificazione LEED Silver relativa alla costruzione del nuovo HQ.



2024

Predisposizione su base volontaria del terzo Bilancio di Sostenibilità redatto, per la prima volta, in conformità con gli Standard ESRS.



2025

Festeggiamenti dei 60 anni del Gruppo Petrone.



01 | REHAB: CENTRI DI RIABILITAZIONE

Al cuore della rete di servizi vi sono sette centri di riabilitazione (di cui 4 controllati >50% rendicontati nel presente bilancio) nel territorio campano, riconosciuti dal Servizio Sanitario Nazionale. Operativi da almeno quattro decenni, questi centri trattano pazienti di tutte le età, dallo sviluppo infantile agli adulti, e includono servizi specialistici di imaging diagnostico. Con un team composto da oltre 500 professionisti (medici, tecnici, terapisti), i centri assistono mediamente 15.000 persone ogni anno con percorsi personalizzati nel campo della riabilitazione neuropsicomotoria.

02 - 03 | PHARMA AND COMMERCIAL

Il core business del Gruppo è rappresentato dalle società di distribuzione e commercializzazione farmaceutica, attive sin dal 1997. Nel corso degli anni, grazie ad acquisizioni e nuove costituzioni, il numero di società operative in questo ambito è salito a 15, con sedi in Europa, America e Asia.

I servizi offerti spaziano dalla fornitura globale di prodotti farmaceutici e ausiliari per studi clinici — sia nel programma commerciale che nei programmi di accesso anticipato o ampliato — fino a soluzioni personalizzate in base alle specifiche esigenze dei partner. Il Gruppo fornisce inoltre servizi logistici per il settore farmaceutico, che includono lo stoccaggio e la distribuzione di medicinali e prodotti sanitari, nel pieno rispetto delle normative vigenti.

04 | SERVICES

Petrone Group è la società di servizi intercompany che accorpa e gestisce in modo centralizzato, presso l'Headquarters di Napoli, le funzioni di amministrazione, finanza, controllo e gestione delle risorse umane.

05 | INDUSTRIAL

Pierrel, acquisita nel 2008 e con sede a Capua (CE) rappresenta l'unica realtà produttiva del Gruppo, specializzata nella produzione, sviluppo, registrazione e licensing di anestetici dentali e dispositivi medici per l'oral-care, commercializzati nella maggior parte dei mercati mondiali e che hanno raggiunto una market share rilevante in USA.

06 | PARKING

Nel 2007 si aggiunge il Gruppo Quick No Problem che eroga servizi di gestione in modalità tradizionale e in modalità car valet in più di 60 parcheggi in contesti diversificati come porti, aeroporti, stazioni, centri commerciali e centro città. Gestisce circa 40.000 posti in Italia per un totale di oltre 12 mln di auto all'anno.

07 | REAL ESTATE

Carpefin e società controllate gestiscono beni immobili di proprietà o in leasing

e partecipazioni in società immobiliari in Italia e all'estero. Tra i beni immobiliari si annovera la società Agricola Villanova, una società dedicata all'agricoltura sociale. Al suo interno nasce il brand Tenuta Melofioccolo, una fattoria didattica nel cuore di Napoli.

08 | CONSTRUCTION

Si.Ge.A Costruzioni, con sede a Napoli, è un'impresa edile e impiantistica parte del Gruppo Quick No Problem Parking S.p.A. Attiva dal 1981, si è affermata tra le principali realtà del settore in Campania, distinguendosi per l'attenzione costante all'innovazione tecnologica e alla qualità degli interventi. Opera su tutto il territorio nazionale, sia in ambito pubblico che privato, offrendo un'ampia gamma di servizi che includono:

- restauro e ristrutturazione di immobili;
- costruzione di infrastrutture;
- consolidamento strutturale;
- demolizioni e manutenzioni ordinarie e straordinarie.





Mission e valori

La nostra mission è garantire l'accesso a farmaci, prodotti e soluzioni innovative, assicurandone la massima qualità e supportando la ricerca e lo sviluppo, per rispondere in modo concreto e responsabile ai bisogni globali di salute e benessere. Ci impegniamo a essere un punto di connessione e un catalizzatore di innovazione per le imprese del settore salute, promuovendo progresso e valore condiviso. Attraverso una rete dinamica e un know-how consolidato, operiamo come partner strategico che abilita l'accesso rapido e sicuro a un'ampia gamma di prodotti e servizi, estendendo il nostro impatto oltre la distribuzione farmaceutica tradizionale

A partire dal 2024 è stato avviato un importante percorso di coinvolgimento degli azionisti, finalizzato alla definizione dei Valori fondanti del Gruppo, che sono:

VALORE	SIGNIFICATO	APPLICAZIONE
ATTENZIONE ALLE DINAMICHE DI MERCATO, AI CLIENTI E AI FORNITORI	Capacità di adattarsi rapidamente ai cambiamenti e alle esigenze del mercato mettendo al centro clienti e fornitori.	Creare canali di comunicazione aperti con clienti e fornitori, raccogliere feedback e offrire soluzioni personalizzate.
ORIENTAMENTO ALLA PERSONA	Capacità di favorire un ambiente di lavoro in cui le persone si sentano attori protagonisti della costruzione di un futuro in cui la tradizione ed innovazione si potenziano/consolidano tra loro.	Favorire un ambiente di lavoro che promuova il benessere, la bellezza e la crescita delle persone. Stimolare una cultura di apprendimento continuo ed incoraggiare le persone a migliorarsi e osare soluzioni innovative.
RESPONSABILITÀ CONDIVISA	Capacità di agire un comportamento proattivo e consapevole di tutti i membri dell'organizzazione nella realizzazione degli obiettivi comuni.	Promuovere un approccio collaborativo in cui ogni persona è consapevole che il proprio contributo è parte integrante del successo aziendale. Stabilire obiettivi comuni e riconoscere i contributi individuali.
ETICA	Capacità di agire con integrità guidati da principi e valori condivisi sia internamente che nei confronti di clienti e fornitori.	Promuovere una cultura in cui le persone sono consapevoli dell'impatto delle loro azioni e decisioni sugli altri e sul contesto.
SOSTENIBILITÀ	Capacità ed impegno nell'esserci sul proprio territorio in modo responsabile dal punto di vista ambientale e sociale.	Implementare pratiche eco-sostenibili, ridurre gli sprechi e promuovere l'uso responsabile delle risorse. Sostenere iniziative che favoriscano il benessere della comunità.



I valori sono ciò che dà senso alle scelte quotidiane del Gruppo e ne orienta il modo di essere e di agire. Attraverso il progetto, questi principi si traducono in pratiche e comportamenti concreti, che accompagnano le persone nelle decisioni di ogni giorno. Un cammino che rafforza una cultura aziendale condivisa, basata su responsabilità, inclusione e attenzione alle persone, elementi centrali per generare fiducia e valore nel tempo.

In aggiunta ai valori sopra citati, le strategie del Gruppo sono influenzate da un insieme di principi etici fondamentali, sviluppati in linea con la “carta dei valori d’impresa” elaborati dall’Istituto Europeo per il Bilancio sociale. Tali principi sono esplicitati all’interno del Codice Etico del Gruppo, che ne descrive in modo chiaro i contenuti e ne guida l’applicazione concreta nelle attività aziendali.

▲ RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI

Il Gruppo si impegna ad operare in piena conformità con tutte le leggi ed i regolamenti applicabili, garantendo un comportamento etico e trasparente in ogni ambito di attività.

▲ RISPETTO DEGLI AZIONISTI

Attraverso la creazione di valore economico ed una comunicazione chiara e trasparente. Il Gruppo si impegna a prendere decisioni aziendali che riflettano gli interessi degli azionisti.

▲ TRASPARENZA E CORRETTEZZA DELLE INFORMAZIONI

Il Gruppo assicura la piena trasparenza delle informazioni fornite, garantendo che tutte le comunicazioni siano accurate, tempestive e comprensibili per tutti gli stakeholder.

▲ ONESTÀ

Ogni decisione aziendale viene presa mantenendo sempre la lealtà e l’integrità che da sempre contraddistinguono il Gruppo.

▲ LOTTA ALLA CORRUZIONE ED AI CONFLITTI DI INTERESSE

La promozione di un ambiente di lavoro etico è uno degli obiettivi che il Gruppo si pone al fine di ridurre al minimo i casi di corruzione ed i conflitti di interesse.

▲ RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

La tutela delle informazioni viene raggiunta attraverso la presenza di politiche ad hoc per garantire la protezione dei dati e della privacy, sia per i clienti che per tutti i partner.





Sistemi di gestione, premi e riconoscimenti

Nel corso degli anni, il Gruppo ha consolidato un sistema organizzativo solido e strutturato, in grado di garantire qualità, sicurezza e sostenibilità nelle proprie attività, in Italia e all'estero. A conferma di questo percorso, il Gruppo ha ricevuto nel tempo numerosi premi e riconoscimenti, che valorizzano tanto l'affidabilità dei processi quanto la capacità di innovazione, responsabilità sociale e impegno sul territorio.

- **Sistema di gestione qualità 9001:2015¹** che assicura efficienza dei processi, miglioramento continuo e la soddisfazione dei clienti.
- **Sistema di gestione ambientale 14001:2015²** che consente di monitorare, controllare e ridurre gli impatti ambientali legati alle attività aziendali.
- **Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro UNI EN ISO 45001:2018³** che permette di identificare, valutare e ridurre i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori
- **Sistema di gestione della qualità dei dispositivi medici 13485:2021⁴** che garantisce che i prodotti siano progettati, sviluppati, fabbricati e distribuiti in conformità ai più elevati standard di sicurezza e qualità, tutelando la salute dei pazienti e la conformità normativa.
- **Sistema di gestione per la parità di genere UNI PdR 125/2022⁵** che definisce le linee guida per l'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere in azienda che si identifica con un ambiente di lavoro equo e inclusivo, attraverso azioni misurabili e orientate al miglioramento continuo.
- **Sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni ISO 27001⁶** attesta l'adozione di un sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni, volto a proteggere dati sensibili da minacce interne ed esterne, riducendo i rischi legati alla cybersecurity.

- **Medaglia di bronzo EcoVadis:** Euromed Pharma ed Euromed Pharma Services hanno ottenuto la medaglia di bronzo EcoVadis per l'impegno nella sostenibilità aziendale, declinata negli ambiti di ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili, piazzandosi tra il miglior 35% delle aziende valutate.
- **Good Distribution Practice (GDP)⁷,** attesta la conformità alle linee guida europee per la corretta distribuzione dei medicinali, garantendo il rispetto di elevati standard di qualità, sicurezza e tracciabilità lungo tutta la filiera del farmaco.
- **Good Manufacturing Practice (GMP)⁸,** assicura che i prodotti siano fabbricati in modo coerente e controllato, nel rispetto degli standard di qualità, sicurezza e igiene. L'adozione delle GMP garantisce la tracciabilità dei processi produttivi, la corretta formazione del personale, il controllo delle materie prime e la gestione accurata degli ambienti di produzione.
- **Better stands Gold** – per lo stand a marchio Petrone Group, Euromed Pharma e Pharmaidea esposto durante l'evento CPHI di Francoforte 2025. Il risultato è frutto dell'impiego di materiali riciclati o riutilizzabili per la realizzazione dello stand, contribuendo concretamente alla riduzione dei rifiuti legati alle strutture espositive monouso.
- **Green Economy Award**, premio di Eccellenza, Sostenibilità e Benessere organizzato dall'Associazione For Human Community. Petrone Group, con il progetto di realizzazione dell'Headquarters, è stato selezionato tra le prime cinque realtà nazionali nella categoria “Medie Imprese per la Sostenibilità Ambientale”.
- Pierrel ha ottenuto uno **Score ESG di 74 su 100 da Cerved** (performance alta) a testimonianza delle ottime prestazioni rispetto alle tematiche di Sostenibilità aziendale.



¹Euromed Pharma S.r.l., Euromed Pharma Services S.r.l., Programmi Sanitari Integrati S.r.l., Farma Carmine Petrone S.r.l., Quick No Problem Parking S.p.A., Si.Ge.A. Costruzioni S.r.l.
²Euromed Pharma S.r.l., Pierrel S.p.A., Quick No Problem Parking S.p.A., Si.Ge.A. Costruzioni S.r.l.
³Quick No Problem Parking S.p.A., Si.Ge.A. Costruzioni S.r.l.
⁴Euromed Pharma Services S.r.l., Programmi Sanitari Integrati S.r.l., Pierrel S.p.A.
⁵Quick No Problem Parking S.p.A., Si.Ge.A. Costruzioni S.r.l.
⁶Petrone Group S.r.l.

⁷Euromed Pharma UK Ltd., Euromed Pharma Spain SL, Euromed Pharma Ireland Ltd., Euromed Pharma DACH GmbH, Euromed Pharma France, Euromed Pharma Portugal Lda.
⁸Euromed Pharma Services S.r.l., Euromed Pharma France, Pierrel S.p.A.



Trend e visione al 2030

In una fase di progressivo consolidamento del proprio percorso di sostenibilità, il Gruppo sta continuando a lavorare per la definizione di una visione comune, orientata a integrare sempre più i temi ESG nelle scelte industriali, operative e di filiera di tutte le società. In questa prospettiva, gli obiettivi di medio-lungo termine si concentrano sul rafforzamento della capacità di misurare e governare le performance ambientali e sociali, sul miglioramento della maturità ESG delle società del Gruppo e della catena di fornitura, sul progressivo allineamento delle società estere alle priorità comuni e su un maggiore coinvolgimento diretto delle persone e dei territori in cui il Gruppo opera.

Sul piano ambientale, questo percorso si traduce nella riduzione della dipendenza da fonti fossili, anche attraverso investimenti in impianti fotovoltaici, e nella definizione di obiettivi climatici in linea con il Piano di Gruppo. Tra questi, il raggiungimento del net zero delle emissioni Scope 1 e 2 per Euromed Pharma entro il 2028 e target di riduzione delle emissioni su un orizzonte temporale più esteso per Euromed Pharma Services (2034) ed Euromed Pharma (2035), in linea con gli obiettivi fissati secondo il framework SBTi.

Parallelamente, il Gruppo sta rafforzando il dialogo con i fornitori, promuovendo l'adozione di strumenti di valutazione sempre più strutturati e ampliando le collaborazioni con le realtà territoriali, nella convinzione che la sostenibilità rappresenti un percorso condiviso di crescita, resilienza e creazione di valore nel lungo periodo.



Il Gruppo contribuisce attivamente alla promozione della salute e del benessere attraverso la produzione e commercializzazione di farmaci, ponendo la salute al centro del proprio core business. In aggiunta, promuove la salute e la sicurezza delle proprie persone attraverso l'attivazione di iniziative dedicate, tra cui programmi di prevenzione sanitaria, quali screening oncologici, e attività di sensibilizzazione sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.



Il Gruppo investe costantemente nella formazione dei propri collaboratori, promuovendo percorsi di apprendimento continuo e sviluppo professionale, con l'obiettivo di valorizzare il talento, accrescere le competenze e favorire una cultura aziendale basata sulla conoscenza.



Il Gruppo ha introdotto una politica DEI (Diversity, Equity & Inclusion) per promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, valorizzando le diversità e favorendo la parità di genere in ogni ambito organizzativo.



Il Gruppo ha investito significativamente nella realizzazione di impianti fotovoltaici, contribuendo alla riduzione della propria impronta carbonica e promuovendo un modello energetico più sostenibile. Inoltre, tramite l'installazione di colonnine di ricarica per veicoli elettrici presso l'Headquarters, viene incentivato l'uso di energia pulita e la mobilità sostenibile tra i propri dipendenti.



Il Gruppo, attraverso il supporto alle comunità locali, promuove percorsi volti a offrire a ragazzi in situazioni di difficoltà l'opportunità di acquisire competenze utili per il loro inserimento nel mondo del lavoro, generando un impatto positivo sul territorio.



Il Gruppo ha progettato gli uffici dell'Headquarters secondo i criteri di innovazione e sostenibilità, con soluzioni tecnologiche avanzate come un involucro ad alte prestazioni, materiali naturali isolanti, illuminazione intelligente e un impianto fotovoltaico, contribuendo allo sviluppo di infrastrutture resilienti ed efficienti.



Il Gruppo adotta una politica strutturata di Green Procurement, applicata a tutte le società e a tutta la supply chain, orientando gli acquisti verso criteri di sostenibilità ambientale, sociale, economica e di governance, con l'obiettivo di ridurre gli impatti negativi lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti.



Il Gruppo monitora costantemente i propri consumi energetici e le emissioni di gas serra, includendo le emissioni di Scope 1, 2 e 3, con l'obiettivo di ridurle progressivamente e contribuire attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico.



Il Gruppo ha avviato collaborazioni strategiche e introdotto un sistema di Supply Chain Management, integrando criteri di sostenibilità nei processi di selezione dei fornitori per promuovere una filiera responsabile.

Analisi di doppia materialità

SBM2; SBM3; IRO1

In linea con quanto previsto dalla normativa europea (CSRD) e dal D.Lgs. 125/2024, il Gruppo Petrone ha adottato il principio della doppia materialità come fondamento per la definizione delle tematiche ambientali, sociali e di governance da rendicontare.

La doppia materialità integra due prospettive:

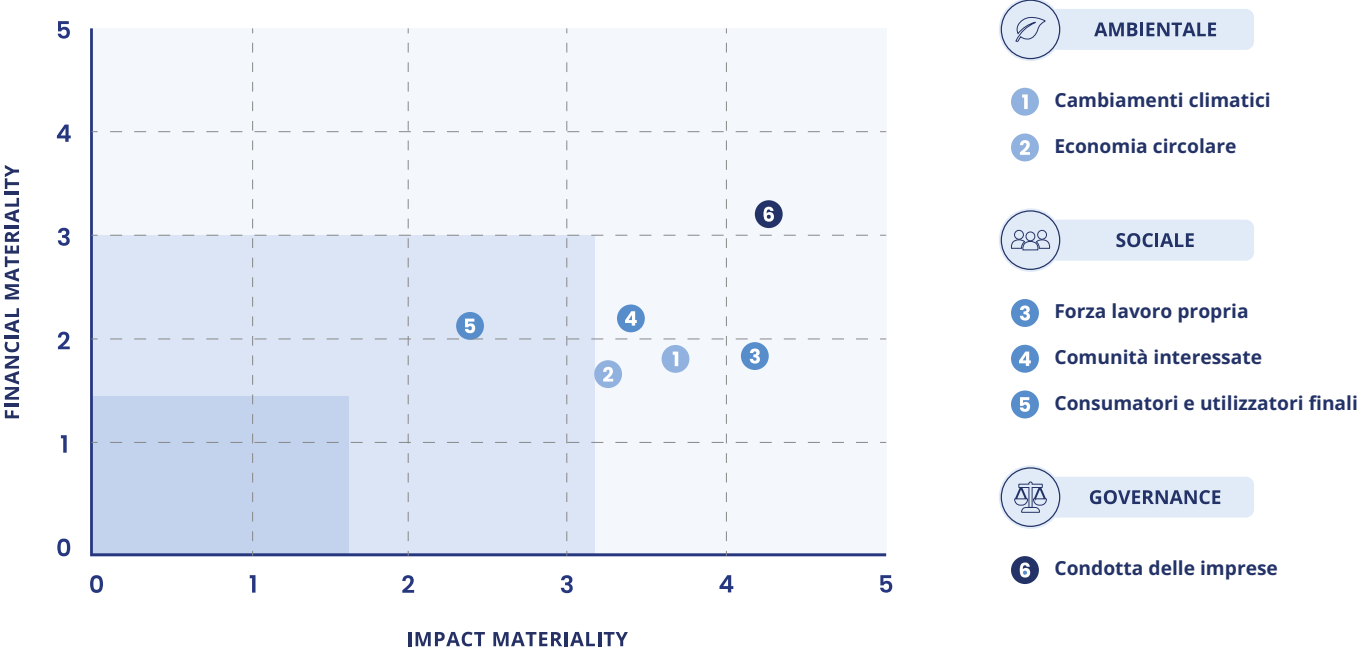
- **Materialità d’impatto (inside-out):** valuta gli effetti positivi e negativi che l’azienda genera sull’ambiente, sulle persone e sulla società;
- **Materialità finanziaria (outside-in):** analizza come le questioni di sostenibilità influiscono sui risultati economici dell’impresa.

Questo approccio ha consentito di individuare con maggiore precisione i temi rilevanti per l’organizzazione e per i suoi stakeholder, favorendo trasparenza, responsabilità e visione strategica. Per ottenere questi risultati, il Gruppo ha coinvolto attivamente tutti i propri stakeholder interni ed esterni attraverso survey strutturate, che hanno permesso di raccogliere le loro percezioni sugli impatti ambientali e sociali rilevanti. Il Gruppo ha identificato i portatori d’interesse intesi come le persone o i gruppi i cui interessi sono o potrebbero essere influenzati (positivamente o negativamente) dalle attività dell’impresa e dai suoi rapporti commerciali diretti e indiretti lungo la catena del valore. Di seguito le categorie individuate per il Bilancio di Sostenibilità 2024 che rimangono valide anche per il 2025.

In vista della rendicontazione 2025, il Gruppo Petrone ha aggiornato l’analisi di materialità finanziaria avvalendosi della collaborazione della società di consulenza Up2You. È stata condotta un’analisi di contesto approfondita per ogni settore merceologico in cui operano le società del Gruppo, finalizzata a individuare ulteriori temi rilevanti. Tale attività, attraverso il confronto con le evidenze dell’esercizio precedente, ha permesso di far emergere nuovi rischi e opportunità per l’azienda, come riportati nella tabella in appendice.



I risultati sono riportati nella matrice di doppia materialità di seguito.



Parallelamente, è stata effettuata una revisione dei temi materiali. Rispetto alla rendicontazione dell’esercizio precedente, il tema Biodiversità ed ecosistemi e il tema dell’Inquinamento sono stati esclusi dal perimetro di rendicontazione del Gruppo. Tale scelta deriva da un’analisi approfondita che ha evidenziato come la tematica risulti rilevante solo per specifiche realtà operative e non sia trasversale a tutte le società del Gruppo; di conseguenza, non è emersa la necessità di mantenere un’informativa dedicata a livello consolidato.



AMBIENTE E CAMBIAMENTO CLIMATICO



CAMBIAMENTO CLIMATICO

La transizione verso un'economia a basse emissioni non è più una prospettiva futura: è un processo in atto che richiede scelte concrete, misurabili e coerenti. Il Gruppo Petrone si inserisce in questo percorso con un approccio progressivo e pragmatico, consapevole che la propria presenza in settori ad alto valore sociale, dalla distribuzione farmaceutica alle strutture sanitarie e di cura, comporta una **responsabilità ambientale** diretta nei confronti dei territori e delle comunità in cui opera.

Processi di identificazione e gestione degli impatti climatici

E1-IRO1; E1-SBM3

Nella gestione dei cambiamenti climatici, il Gruppo pone attenzione crescente agli **impatti diretti e indiretti generati dalle proprie attività**. Il processo di Doppia Materialità ha confermato le emissioni di gas serra e i consumi energetici come temi centrali, intorno ai quali si struttura l'approccio di identificazione e valutazione degli IRO.

Nel corso degli ultimi anni, il Gruppo ha **avviato un percorso strutturato di mappatura e calcolo dell'impronta carbonica**, che comprende le emissioni di Scope 1, Scope 2 e, a partire dal bilancio 2024, anche le emissioni di Scope 3 lungo la catena del valore. Questo lavoro, svolto con il supporto di una società di consulenza specializzata, ha permesso di costruire una baseline emissiva di riferimento su cui impostare le future azioni di decarbonizzazione.

Il Gruppo monitora i consumi energetici e le emissioni attraverso **un sistema integrato di reporting che consente di tenere sotto controllo i principali KPI ambientali**. La gestione della sostenibilità non viene intesa come mero adempimento normativo, ma come leva strategica per incrementare la competitività, ridurre i costi operativi e rafforzare la reputazione del Gruppo verso pazienti, clienti e investitori.

Il Gruppo ha verificato che i propri asset e attività possono essere esposti ai rischi fisici legati al clima, quali eventi meteorologici estremi e variazioni climatiche di lungo periodo. Si riconosce, inoltre, l'esposizione potenziale a rischi di transizione, normativi, tecnologici e di mercato, che potrebbero influenzare le attività operative nei prossimi anni. Non sono stati ancora definiti orizzonti temporali formalizzati per la valutazione di tali rischi, né è stata condotta un'analisi basata su scenari climatici strutturati coerenti con l'Accordo di Parigi. Tali attività sono previste nell'ambito dello sviluppo del futuro Piano di Transizione.

Impegni per la mitigazione del cambiamento climatico

E1-1, E1-2, E1-3, E1-GOV3, MDR-PAMT, E1-5

Il Gruppo ha intrapreso un percorso strutturato volto a promuovere la sostenibilità ambientale, con l'obiettivo di partecipare attivamente alla lotta contro i cambiamenti climatici, di adeguarsi progressivamente ai criteri della Tassonomia dell'Unione Europea e a sostenere gli impegni dell'Accordo di Parigi per il contenimento dell'innalzamento delle temperature globali.

Sebbene non siano ancora state formalizzate una politica e un Piano di Transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, il Gruppo ha già avviato attività propedeutiche alla loro definizione, con l'obiettivo di adottarli nei prossimi anni. Analogamente, non è ancora stato definito un piano di decarbonizzazione strutturato con target di riduzione nel breve e lungo periodo.

In linea con questo quadro transitorio, le considerazioni relative al clima non sono attualmente incluse nella remunerazione dei membri degli organi di amministrazione, gestione e vigilanza, nè il Gruppo ha ancora implementato meccanismi di incentivazione retributiva legati a obiettivi climatici o alla performance ESG ambientale.

All'interno del Gruppo, però, alcune società hanno già avviato percorsi più strutturati in ambito climatico. In particolare, le società Euromed Pharma Services ed Euromed Pharma, hanno aderito alla **Science Based Targets initiative (SBTi)**, formalizzando il proprio impegno nella definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni basati su evidenze scientifiche.

Parallelamente, alcune società del Gruppo gestiscono la tematica della mitigazione climatica attraverso politiche ambientali strutturate e certificazioni specifiche, quali la UNI EN ISO 14001:2015 (adottata da Euromed Pharma S.r.l. e Pierrel S.p.A.). Le **Politiche integrate Qualità e Ambiente** vigenti assicurano che le attività operative tengano conto degli impatti ambientali, con monitoraggio continuo e obiettivi orientati alla salvaguardia dell'ambiente, alla prevenzione dell'inquinamento e alla compatibilità con la comunità esterna.

Oltre a ciò, il Gruppo dimostra un impegno concreto nella riduzione del proprio impatto ambientale attraverso diverse iniziative già in essere. Tra queste rientrano il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra, la progressiva elettrificazione della flotta aziendale, ove possibile, e l'adozione di misure di efficientamento energetico.

Ulteriori azioni riguardano l'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili, perseguito sia tramite l'installazione di impianti fotovoltaici, sia attraverso l'ac-



quisto di Garanzie d'Origine (GO). In particolare, nel 2025, la società Euromed Pharma ha acquistato per la prima volta Certificati di Garanzia d'Origine a copertura dell'intero fabbisogno di energia elettrica, segnando un passo significativo verso l'utilizzo di energia rinnovabile certificata.

Coerentemente con la volontà di ridurre l'impronta ambientale delle attività aziendali, il Gruppo ha avviato numerose attività operative, diversificate e calibrate in base alle specificità delle singole realtà locali:

- efficienza energetica e razionalizzazione informatica: gli interventi includono **l'installazione massiva di lampadine a LED, la sostituzione di impianti obsoleti** con apparecchiature a basso impatto e la promozione dell'uso consapevole dell'energia. In questo contesto, le società operative in Spagna hanno posto particolare attenzione alla riduzione delle periferiche informatiche non essenziali per i computer. Tale misura consente di contenere la produzione di rifiuti elettronici e riduce l'impronta carbonica associata alla produzione e al trasporto di nuovi dispositivi;
- economia circolare e gestione responsabile dei rifiuti: presso i centri operativi e le aree comuni è attiva la raccolta differenziata sistematica. Le iniziative comprendono la **progressiva eliminazione della plastica monouso, l'utilizzo di materiali ecosostenibili** (quali i lenzuolini biodegradabili nei centri) e l'attivazione di **processi di reverse logistics per garantire il riutilizzo degli imballaggi e dei dispositivi elettronici** impiegati nella catena logistica;
- digitalizzazione e dematerializzazione dei processi: al fine di ottimizzare l'efficienza operativa e rispondere agli standard dei partner istituzionali, il Gruppo persegue la progressiva **sostituzione della gestione documentale cartacea** attraverso l'implementazione di **piattaforme digitali integrate**, riducendo drasticamente il consumo di carta e toner.

Infine, il Gruppo ha progressivamente investito nello sviluppo di infrastrutture sostenibili. In tale ambito si inseriscono l'ampliamento del parco fotovoltaico e il conseguimento, nel 2023, della certificazione LEED Silver per Headquarters di Napoli. Queste scelte riflettono una visione integrata in cui la sostenibilità ambientale è parte integrante delle decisioni strategiche e operative del Gruppo.

Dal punto di vista tecnico, l'edificio dell'Headquarters si distingue per molteplici soluzioni ingegneristiche a basso impatto ambientale:

	L'involucro edilizio ad alte prestazioni è realizzato con materiali isolanti naturali, quali canapa e porotherm, ed è integrato da ampie superfici vetrate per massimizzare l'illuminazione naturale. L'impianto termico VRF centralizzato lavora in sinergia con un sistema di luci intelligente dotato di sensori di presenza. L'impianto fotovoltaico dell'edificio copre circa il 32% del fabbisogno energetico complessivo, concorrendo all'autosufficienza della struttura;
	I consumi idrici sono ottimizzati tramite l'installazione di rubinetti con sensori e un sistema di regolazione automatica dell'irrigazione basato sui reali fabbisogni. Inoltre, appositi sistemi consentono il recupero dell'acqua piovana per l'alimentazione degli scarichi e l'irrigazione, azzerando gli sprechi;
	All'interno degli uffici sono presenti aree dedicate alla privacy acustica e al benessere psico-fisico dei dipendenti. Spiccano inoltre giardini verticali dotati di oltre 300 piante mediterranee, volti a ottimizzare l'isolamento termico e la qualità dell'aria, unitamente a spazi verdi attrezzati esterni;
	Al fine di mitigare le emissioni legate agli spostamenti, la sede è dotata di docce e parcheggi dedicati alle biciclette. Inoltre, è stata messa a disposizione del personale una Fiat 500 elettrica aziendale, ricaricabile agevolmente presso le due colonnine installate nel sito.

Consumo energetico

Riconoscendo l'importanza della **gestione responsabile dei consumi energetici**, il Gruppo si impegna a monitorare costantemente l'utilizzo delle risorse, con l'obiettivo di ridurre progressivamente le proprie esternalità ambientali. In questo contesto, il Gruppo si focalizza sul monitoraggio accurato dei consumi elettrici, i quali provengono soprattutto dallo stabilimento produttivo di Pierrel e dai magazzini dedicati allo stoccaggio delle merci delle diverse società.

Il totale dell'energia elettrica acquistata dal Gruppo nell'anno è pari a **18.555.165 kWh**, con un aumento del **16%** rispetto all'anno precedente, principalmente



dovuto all'ampliamento del perimetro di rendicontazione, che include per la prima volta le **società estere** (+3% incidenza sulla variazione totale) oltre che all'entrata in esercizio del **magazzino di Liscate** (+7% incidenza sulla variazione totale) e l'apertura della linea di produzione **3M di Pierrel** (+7% incidenza sulla variazione totale).

Al fine di garantire la massima trasparenza nella rendicontazione, i dati relativi alla composizione del mix energetico italiano per contratto (che rappresentano il 97% dei consumi di Gruppo) sono stati recuperati direttamente dalle fatture d'utenza e quindi dal fornitore di energia, consentendo una precisa mappatura delle fonti primarie utilizzate.

FONTI PRIMARIE UTILIZZATE	COMPOSIZIONE DEL MIX ENERGETICO PER CONTRATTO
Fonti rinnovabili	8,04%
Carbone	11,88%
Lignite	0%
Gas Naturale	66,51%
Prodotti petroliferi	1,11%
Nucleare	5,03%
Altre fonti	7,43%

L'azienda dimostra un solido impegno nella transizione ecologica attraverso una rilevante quota di **energia elettrica rinnovabile autoprodotta**, frutto di investimenti diretti mirati ad accrescere l'autonomia e la resilienza energetica delle proprie attività. Inoltre, in questo quadro virtuoso si distingue **Euromed**

Pharma, prima società del Gruppo ad aver acquisito le **Garanzie d'Origine (GO)** certificate dal GSE, assicurando così la totale certificazione e sostenibilità della sua fornitura. Questo traguardo rappresenta un importante passo avanti nel consolidamento della strategia aziendale di decarbonizzazione e di approvvigionamento responsabile dell'energia.

TIPOLOGIA DI ENERGIA RINNOVABILE UTILIZZATA	QUANTITÀ (KWH)
Garanzie d'Origine (magazzino di Euromed Pharma)	75.009
Energia elettrica rinnovabile autoprodotta	1.698.006

Sul fronte dell'autoproduzione, il Gruppo conta complessivamente **8 impianti fotovoltaici per la produzione di energia rinnovabile destinata all'autoconsumo e l'impianto di trigenerazione di Pierrel**. Nello specifico, la rete comprende: 3 impianti a Pozzuoli disposti sui capannoni A, B e C (a servizio di Euromed Pharma, Farma Carmine Petrone e Euromed Pharma Services), l'impianto di Euromed Pharma Services a Grezzago (MI), l'impianto di Euromed Pharma Spain, lo stabilimento di Pierrel a Capua (CE), l'impianto di Petrone Group situato presso l'Headquarters di Napoli e l'impianto del Centro Futura in via Taddeo da Sessa (NA). Attraverso questi sistemi fotovoltaici, nel corso dell'anno **sono stati autoprodotti e autoconsumati 1.698.006 kWh** di energia elettrica rinnovabile, **pari all'8,4% del fabbisogno totale del Gruppo**, contribuendo all'auto-sufficienza energetica delle sedi e riducendo l'impronta carbonica complessiva.

Rispetto al 2024, l'energia elettrica rinnovabile autoprodotta e autoconsumata è aumentata di **688.947 kWh (+68%)**, portando la **copertura del fabbisogno energetico del Gruppo da fonte rinnovabile autoprodotta dal 6,4% all'8,4%**. Il risultato riflette in particolare il contributo dell'impianto fotovoltaico di Pierrel (+61% incidenza sulla variazione totale), entrato a pieno regime nel corso dell'anno.

Facendo una valutazione complessiva dei consumi totali, si può apprezzare come nel 2025 il Gruppo abbia aumentato i propri ricavi **(+18%)** in maniera più che proporzionale rispetto alla crescita del fabbisogno energetico totale **(+16% restated vs. 2024)**.



Emissioni GHG

Nel 2025 il Gruppo ha proseguito il percorso di allineamento agli standard ESRS, rafforzando la **trasparenza e la solidità metodologica** nella rendicontazione delle emissioni di gas serra. In particolare, sono stati ampliati sia il perimetro societario incluso nel calcolo, esteso a tutte le società estere anche extra-UE, sia le categorie di emissione considerate, sulla base della rilevanza per le singole realtà del Gruppo.

Gli interventi sono stati guidati da una **gap analysis** condotta sui dati 2024, che ha consentito di individuare le principali aree di miglioramento. Tra gli sviluppi metodologici più rilevanti si segnalano l'avvio della stima dei trasporti upstream anche per le società che effettuano acquisti *non core* e la personalizzazione della piattaforma di raccolta dati (Climax), allineata ai sistemi gestionali aziendali per rendere il processo più strutturato ed efficiente.

Queste evoluzioni hanno permesso di migliorare in modo significativo la completezza e l'affidabilità della rilevazione della carbon footprint.

Il completamento del perimetro di analisi, l'affinamento metodologico e la chiusura dei gap emersi, ha reso necessario fare un *restatement* dei dati 2024 per una corretta lettura del bilancio 2025.

Nel 2025 è stato anche sviluppato l'indicatore di **intensità emissiva**, identificato come rapporto tra le emissioni totali di CO₂ (calcolate con il criterio dell'operational control) e il volume del business generato, calcolato come la somma dei ricavi aziendali e dei proventi finanziari (principalmente per le Holding che operano nel settore degli investimenti). Tale indicatore consente di monitorare l'evoluzione dell'efficienza ambientale del Gruppo rispetto alla crescita del volume di affari.

Sul fronte delle emissioni dirette (**Scope 1**) e indirette (**Scope 2 e 3**), la rendicontazione ha registrato un ampliamento verso le ragioni sociali estere facenti parte del Gruppo, nello specifico: *Euromed Pharma US*, *Euromed Pharma APAC* e *Euromed Pharma Portugal*.

Di seguito sono riportati i totali delle emissioni di gas serra per Scope 1, Scope 2 e Scope 3; per lo Scope 2 viene inoltre fornito il dettaglio secondo gli approcci **location based** e **market based**, nonché i totali complessivi delle emissioni (Scope 1+2+3) calcolati secondo entrambi gli approcci.

CATEGORIA EMISSIVA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ DI EMISSIONI GHG
Scope 1	ton CO ₂ equivalente	3.092
Scope 2 - Location based	ton CO ₂ equivalente	4.692
Scope 2 - Market based	ton CO ₂ equivalente	8.066
Scope 3	ton CO ₂ equivalente	341.899
Totale - Location based	ton CO ₂ equivalente	349.683
Totale - Market based	ton CO ₂ equivalente	353.056





Scope 1

Le emissioni di Scope 1 del Gruppo sono aumentate complessivamente del **10% rispetto al 2024**. A fronte di consumi di gas naturale sostanzialmente invariati, l'incremento è riconducibile principalmente all'aumento delle emissioni associate ai carburanti utilizzati dalla flotta aziendale e ai gas refrigeranti. L'aumento delle emissioni derivanti dai consumi di carburante ha inciso per una quota del **6% rispetto al totale**, principalmente in virtù dell'ampliamento del perimetro di rendicontazione. L'aumento delle emissioni connesse alle perdite di gas refrigeranti hanno, invece, inciso per circa il **5% sulla variazione totale** delle emissioni di Scope 1, principalmente per l'apertura nel 2025 del nuovo magazzino di Liscate di Euromed Pharma Services.

CATEGORIA EMISSIVA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ DI EMISSIONI GHG
Gas naturale	ton CO ₂ equivalente	2.070
Veicoli aziendali	ton CO ₂ equivalente	614
Gas refrigeranti	ton CO ₂ equivalente	393
Altri consumi diretti	ton CO ₂ equivalente	15
Totale	ton CO ₂ equivalente	3.092

Scope 2

Il calcolo delle emissioni indirette da energia elettrica consumata ha seguito lo standard previsto dal GHG Protocol, con la misurazione effettuata sia tramite il metodo location based che market based:

- Location Based:** considera un fattore d'emissione medio nazionale per l'energia elettrica consumata, il cui valore è determinato dal mix energetico del paese nel quale l'azienda opera.

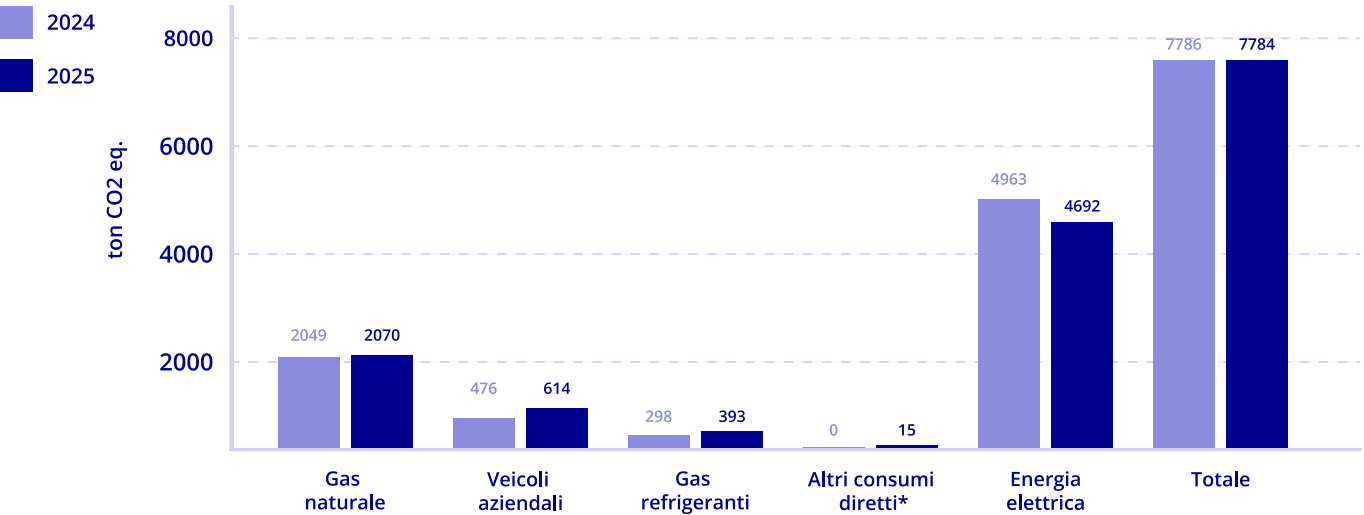
- Market Based:** tiene conto anche della quantità di energia proveniente da fonti rinnovabili acquistata direttamente dall'azienda tramite Garanzie d'O-rigine certificata dal GSE.

CATEGORIA EMISSIVA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ DI EMISSIONI GHG
Scope 2 - Location based	ton CO ₂ equivalente	4.692
Scope 2 - Market based	ton CO ₂ equivalente	8.066

In virtù dell'aumento dei consumi di energia elettrica commentati al paragrafo precedente, il calcolo delle emissioni di Scope 2 secondo il metodo **market-based** registra un incremento del **+9%** rispetto al 2024, al netto delle Garanzie d'O-rigine acquistate. Al contrario, le emissioni calcolate secondo l'approccio **location-based** mostrano una riduzione del **-5,5%**, riconducibile all'abbassamento del fattore di emissione medio nazionale italiano legato alla decarbonizzazione del mix energetico nazionale.

Nel complesso, le emissioni totali **Scope 1 + 2 location-based** si mantengono **stabili** nei due anni, come riportato nel grafico sottostante.

Confronto 2024 vs 2025 per Scope 1 e 2





Scope 3

Le emissioni indirette della catena di fornitura (Scope 3) sono suddivise come di seguito, per le categorie di rendicontazione rilevanti per il Gruppo:

CATEGORIA	UNITÀ DI MISURA	QUANTITÀ DI EMISSIONI GHG
3.1 Beni e servizi acquistati	ton CO ₂ equivalente	299.491
3.2 Beni capitali	ton CO ₂ equivalente	6.904
3.3 Estrazione e trasporto di energia	ton CO ₂ equivalente	1.231
3.4 Trasporto e distribuzione upstream	ton CO ₂ equivalente	8.756
3.5 Rifiuti e scarti di produzione	ton CO ₂ equivalente	504
3.6 Viaggi di lavoro	ton CO ₂ equivalente	470
3.7 Spostamenti casa-lavoro	ton CO ₂ equivalente	1.076
3.9 Trasporto e distribuzione downstream	ton CO ₂ equivalente	16.956
3.11 Utilizzo e fruizione del servizio venduto	ton CO ₂ equivalente	39
3.12 Fine vita del venduto	ton CO ₂ equivalente	1.475
3.15 Investimenti	ton CO ₂ equivalente	4.997
Totale emissioni Scope 3		341.899

A valle della gap analysis descritta in precedenza, per l'anno di rendicontazione 2025, le principali evoluzioni metodologiche hanno riguardato:

- l'inclusione delle tre società estere precedentemente escluse dal perimetro di rendicontazione;
- l'estensione, tramite stima, della categoria **3.4 “Trasporto e distribuzione upstream”** anche alle società che effettuano acquisti non core;
- l'introduzione della categoria **3.12 “Fine vita dei prodotti venduti”** per la società Pierrel;
- l'inclusione di ulteriori categorie di emissione non rendicontate nell'esercizio precedente.

L'ampliamento del perimetro di rendicontazione ha mostrato un incremento complessivo delle emissioni di Scope 3 pari al **43% rispetto all'anno precedente**, che deve essere letto in una diminuzione **(-2%)** se confrontato con un **2024 restated**.

La quota prevalente delle emissioni continua a essere rappresentata dalla categoria **3.1 “Beni e servizi acquistati”**, che incide per circa l'88% delle emissioni complessive di Scope 3. Tale risultato è coerente con il modello operativo del Gruppo, caratterizzato prevalentemente da attività commerciali che richiedono l'acquisto di elevati volumi di medicinali e altri prodotti farmaceutici.

Per questa categoria la variazione del perimetro ha inciso per un 39% rispetto alla variazione totale sopra riportata.

Seguono per rilevanza le categorie **3.4 - Trasporto e distribuzione upstream e 3.9 - Trasporto e distribuzione downstream**, che rappresentano complessivamente circa l'8% delle emissioni totali di Scope 3. Anche questo risultato risulta coerente con la natura del business del Gruppo, caratterizzato da significativi flussi di approvvigionamento e distribuzione lungo la catena del valore.

L'incremento osservato in tali categorie è riconducibile sia alla crescita dei volumi di attività di alcune società del Gruppo, tra cui Euromed Pharma Services, Euromed Pharma Spain e Pierrel, sia all'ampliamento del perimetro di rendicontazione. In particolare, nel 2025 sono state stimate per tutte le società che effettuano acquisti non core le emissioni associate al trasporto upstream dei beni e servizi acquistati. Complessivamente, l'aumento delle emissioni associate alle categorie 3.4 e 3.9 contribuisce per circa **5 punti percentuali** all'incremento totale delle emissioni di Scope 3 del Gruppo.



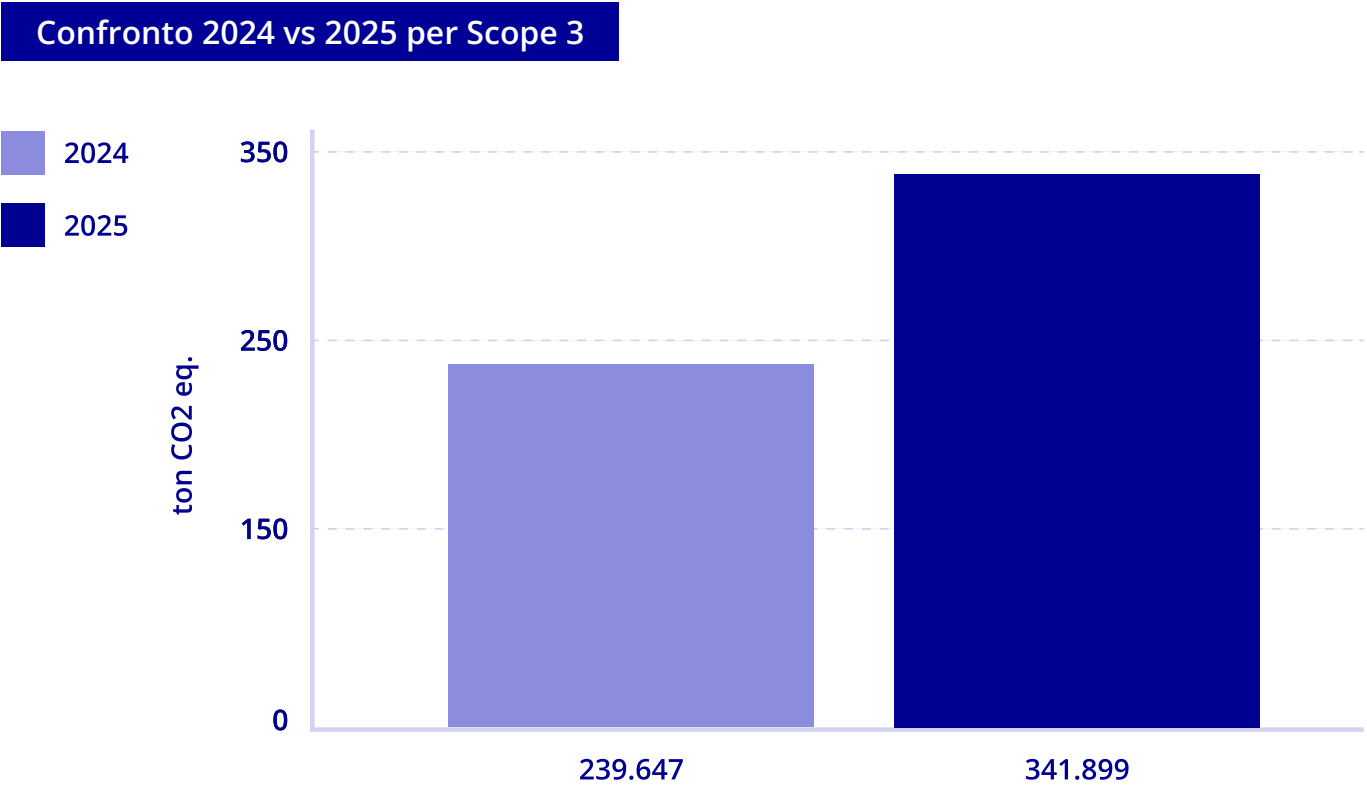
Le categorie **3.2 - Beni capitali** e **3.15 - Investimenti finanziari** rappresentano una quota residuale delle emissioni complessive di Scope 3, registrando una riduzione rispetto all'esercizio precedente con una lieve mitigazione sull'incremento complessivo del Gruppo.

Il bilancio 2025 ha visto inoltre, l'introduzione della categoria **3.12 - Fine vita dei prodotti venduti**, per l'unica società produttiva Pierrel, con la quantificazione delle emissioni associate al trattamento e allo smaltimento degli imballaggi dei farmaci prodotti presso lo stabilimento.

Infine, per la categoria **3.7 - Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti**, il Gruppo ha confermato l'utilizzo di una survey interna rivolta all'intera popolazione aziendale, con un duplice obiettivo: l'ottenimento di dati utili per il calcolo delle emissioni ed il coinvolgimento attivo dei dipendenti sui temi della mobilità sostenibile.

In conclusione, il 2025 rappresenta un ulteriore passo avanti nel percorso di consolidamento e progressiva omogeneizzazione della rendicontazione delle emissioni di Scope 3 avviato nel 2024.

Nel grafico di seguito i valori per l'ultimo biennio.



Intensità emissiva del Gruppo

Nella tabella è riportato il confronto tra l'intensità emissiva 2024 e 2025, secondo i criteri descritti in precedenza.

CATEGORIA EMISSIVA	INTENSITÀ EMISSIVA 2024 (kgCO ₂ e/€)	INTENSITÀ EMISSIVA 2025 (kgCO ₂ e/€)
Totale	0,353	0,413

Nel 2025 si è registrato un **incremento del 17% dell'intensità emissiva del Gruppo** per effetto dell'ampliamento del perimetro di rendicontazione; tuttavia, in un confronto rispetto ad un 2024 *restated*, si registra una **diminuzione** dei kgCO₂e/€ nel biennio **pari al 18%**.





ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DELLE RISORSE

In un contesto in cui la pressione sulle risorse naturali cresce in modo costante, il passaggio da un modello lineare a uno circolare rappresenta una delle sfide più rilevanti per qualsiasi organizzazione complessa. Il Gruppo Petrone affronta questa sfida partendo dalla concretezza delle proprie attività quotidiane: dalla gestione degli imballaggi nei magazzini farmaceutici, al recupero di materiali negli stabilimenti produttivi, fino alle iniziative di riuso promosse nelle sedi corporate.

Impegno per l’economia circolare

E5-IRO1; MDR-PAMT; E5-1; E5-2; E5-5

Il Gruppo ha effettuato una valutazione dei propri asset e attività per identificare gli impatti, rischi e opportunità attuali e potenziali legati all’economia circolare, sia nelle operazioni proprie sia lungo la catena del valore a monte e a valle. Non sono state ancora definite in modo strutturato le metodologie e gli strumenti utilizzati per tale valutazione, né è stato condotto un processo formale di consultazione degli stakeholder su questi temi.

Il Gruppo non ha adottato politiche specifiche formalizzate per la gestione del tema materiale dell’economia circolare, né ha definito metriche o target misurabili in relazione a questo tema per il periodo di rendicontazione 2025, ma è in piano la loro definizione per i prossimi anni.

Nell’ambito dell’approvvigionamento sostenibile, il Gruppo orienta le proprie scelte privilegiando la **raccolta differenziata** presso gli uffici, lo **smaltimento dei rifiuti tramite smaltitori autorizzati e il riutilizzo dei materiali ove possibile**. Euromed Pharma Services riutilizza i cartoni ricevuti dai fornitori per le proprie spedizioni, mentre la Tenuta Melofioccolo conduce attività educative per bambini utilizzando materiali di riciclo.

Tra le iniziative già operative di economia circolare nelle diverse realtà del Gruppo, si distinguono:

- **Riduzione dei rifiuti tecnologici** con il progetto di cessione ai dipendenti dei PC ricondizionati dismessi dalle sedi aziendali (circa 100 unità introdotte);
- Euromed Pharma Services **riutilizza** circa il 50% degli **imballi ricevuti dai clienti**, utilizza packaging con almeno l’80% di materiale riciclato e impiega cuscinetti riempitivi in materiale riciclato al 50%;

- Euromed Pharma Spain adotta **pratiche ispirate all’economia circolare**, promuovendo l’utilizzo di materiali riciclabili per il packaging (HDPE, Neopor, Plakene, pannelli VIP) ed è affiliata al sistema SIGRE per la gestione responsabile degli imballaggi farmaceutici.

Infine, la riduzione del consumo di carta attraverso la firma digitale, l’archiviazione elettronica e l’utilizzo esclusivo di carta igienica riciclata ha contribuito a evitare una quantità significativa di emissioni. Anche la gestione dei rifiuti speciali privilegia il recupero e la raccolta differenziata in tutte le sedi, secondo i codici CER applicabili.

Deflusso di risorse

Coerentemente con i principi dell’economia circolare, il Gruppo **monitora costantemente l’afflusso e il deflusso delle risorse lungo l’intero ciclo di vita delle proprie attività**, ponendosi l’obiettivo di ridurre progressivamente le esternalità ambientali attraverso un **utilizzo responsabile dei materiali**.

Sul fronte del deflusso di risorse, la gestione dei rifiuti è disciplinata da procedure interne standardizzate che assicurano la piena tracciabilità e il corretto conferimento a operatori accreditati. In tutte le sedi del Gruppo viene costantemente privilegiata la **raccolta differenziata e il recupero dei materiali secondo i codici CER applicabili**.

Di seguito si riporta il quadro quantitativo consolidato relativo alla totalità dei rifiuti prodotti dal Gruppo nel corso dell’esercizio 2025, suddivisi tra pericolosi e non pericolosi, che comprende per la prima volta anche i rifiuti prodotti presso i cantieri edili di Si.Ge.A. Costruzioni:

RIFIUTI 2025	QUANTITÀ (kg)
Rifiuti pericolosi	44.276
Rifiuti non pericolosi	1.106.173
Totale	1.150.449



Al fine di garantire una rendicontazione trasparente, viene fornito un focus di dettaglio sulle principali categorie di residui generati. Nello specifico, si riportano le 7 principali tipologie di rifiuti del Gruppo in termini di volume complessivo:

PRINCIPALI TIPOLOGIE DI RIFIUTI DEL GRUPPO	QUANTITÀ (kg)
Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione (17.09.04)	5.180.994
Miscele bituminose diverse da 17.03.01 (17.03.02)	325.920
Medicinali diversi da quelli di cui alla voce 18.01.08 (18.01.09)	252.229
Imballaggi misti (15.01.06)	252.102
Imballaggi di cartone (15.01.01)	244.450
Sostanze chimiche diverse da 18.01.06 (18.01.07)	189.940
Imballaggi di plastica (15.01.02)	99.550

La base dati 2025 vede l’inclusione di Si.Ge.A. Costruzioni rendendo il confronto anno su anno non rappresentativo di un reale andamento del fenomeno.

Tuttavia, considerando un perimetro omogeneo rispetto al 2024, si registra comunque un aumento del **62%** dei rifiuti prodotti (in kg): questa crescita è riconducibile a due fattori principali quali l’apertura del magazzino di Liscate (MI) di Euromed Pharma Services e l’entrata a regime del nuovo reparto 3M di Pierrel (evento one-off), che in fase di *test-run* ha determinato un elevato numero di scarti.



PERSONE E TERRITORIO



FORZA LAVORO

Le persone che lavorano per il Gruppo Petrone sono il **motore del suo sviluppo e il principale fattore abilitante della sua mission** nel settore farmaceutico, sanitario e della riabilitazione. Il Gruppo riconosce che **la creazione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo** non è soltanto un obbligo etico, ma una condizione strutturale per **generare valore nel tempo, attrarre talenti e mantenere la fiducia degli stakeholder**.

Impatti, rischi e opportunità legati alla forza lavoro

S1-SBM3

Nel processo di analisi di materialità condotto dal Gruppo, il tema della gestione responsabile della forza lavoro è emerso come uno degli argomenti di maggiore rilevanza, sia in termini di impatto effettivo che di aspettativa degli stakeholder. Questo risultato riflette la natura del Gruppo, che opera prevalentemente in settori ad alta intensità di lavoro qualificato, dal trading e distribuzione farmaceutica alla riabilitazione specialistica, dove la qualità, la motivazione e la stabilità del personale hanno un impatto diretto sulla qualità del servizio erogato.

La forza lavoro soggetta a impatti materiali include la totalità dei lavoratori dipendenti e i collaboratori non dipendenti (co.co.co., lavoratori autonomi, componenti dei CDA). I principali impatti positivi identificati riguardano **la creazione di occupazione qualificata e stabile, la formazione continua del personale, e la diffusione di una cultura organizzativa orientata all'inclusione e alla parità di genere**. Sul versante dei rischi, il Gruppo segnala come aree di attenzione l'elevato tasso di turnover in alcune business unit con carattere più operativo, la difficoltà di uniformare standard e pratiche HR in un perimetro societario ampio e articolato, e la necessità di strutturare ulteriormente i processi di coinvolgimento della forza lavoro in un'ottica formale e rendicontabile. Non sono stati identificati rischi significativi di lavoro forzato o minorile nei contesti in cui il Gruppo opera.

Politiche relative alla propria forza lavoro

S1-1

A partire dal 2025 il Gruppo Petrone ha adottato e formalizzato la **Politica sulla Diversità, Equità e Inclusione (DEI)**, documento strutturale che definisce i principi guida in materia di gestione del personale e costituisce il principale riferimento normativo interno per tutte le società del Gruppo. La politica DEI stabilisce che le decisioni in materia di personale siano basate esclusivamente sulla valorizzazione del merito e delle competenze, garantendo **equità e pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro**: dalla selezione e assunzione, alla

formazione e sviluppo professionale, fino alla gestione e alla retribuzione. Essa esclude esplicitamente qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, e si estende oltre i confini aziendali includendo fornitori, clienti e stakeholder.

Tra gli strumenti operativi previsti dalla politica si ritrovano: un **sistema di remunerazione** basato su criteri di oggettività, equità e trasparenza; un **piano di welfare aziendale** a supporto del benessere individuale e familiare; **strumenti di lavoro flessibile** compatibili con i diversi ruoli organizzativi; e **indagini periodiche sul clima aziendale**. La politica prevede un **sistema di reclamo** e misure disciplinari nei confronti di comportamenti offensivi, con canali di segnalazione accessibili in condizioni di sicurezza e senza rischio di ritorsioni.

La politica è allineata con le principali disposizioni internazionali in materia di diversità, equità e inclusione, e con i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. È comunicata sia internamente che esternamente attraverso la pubblicazione sui siti web delle società ed è soggetta a revisione periodica.

Processi per il coinvolgimento della forza lavoro

S1-2

Il Gruppo Petrone riconosce il coinvolgimento attivo dei propri dipendenti come un elemento fondamentale per costruire un ambiente di lavoro inclusivo. Le principali modalità di coinvolgimento includono: **indagini periodiche sul clima aziendale**; **colloqui individuali** di sviluppo nell'ambito del sistema di performance review; **attività formative partecipative**; incontri tra il Comitato di Sostenibilità, composto da sei dipendenti con funzioni trasversali, e i referenti delle singole business unit, finalizzati a raccogliere esigenze, osservazioni e proposte provenienti dalle diverse realtà aziendali e a favorirne l'integrazione nei percorsi e nelle iniziative di sostenibilità del Gruppo.

Le prospettive raccolte attraverso questi canali informano le decisioni in materia di politiche del personale, welfare e condizioni di lavoro. La responsabilità operativa di assicurare l'efficacia di questi processi è in capo alla **funzione HR**, che riporta al vertice aziendale.

Canali di segnalazione e rimedio

S1-3

Il Gruppo Petrone ha predisposto canali specifici per sollevare dubbi, segnalare criticità o richiedere un rimedio a impatti negativi nel contesto lavorativo: il **sistema di whistleblowing aziendale, la segnalazione diretta al responsabile gerarchico, e il ricorso alla funzione HR. Il presidio complessivo è affidato all'Organismo di Vigilanza (OdV)**, che supervisiona il funzionamento dei canali



e assicura che le criticità vengano affrontate in modo adeguato. Il Gruppo adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia o comportamento offensivo, indipendentemente da chi lo compia o lo subisca.

Misure per gli impatti materiali sui dipendenti

S1-4

Il Gruppo Petrone promuove costantemente iniziative concrete volte a mitigare i rischi e generare impatti positivi per la propria forza lavoro, mettendo le persone al centro di una strategia orientata al benessere, all'inclusione e al rafforzamento dello spirito di squadra.

Sul fronte della formazione e della cultura del dialogo, il Gruppo valorizza le competenze attraverso le attività dell'**Academy** interna e il consolidamento dei rapporti con fornitori esterni, erogando **percorsi personalizzati per i diversi livelli organizzativi**. A queste attività formali si affiancano format innovativi come i "Lunch & Learn", incontri informali dedicati allo sviluppo professionale e alla condivisione di casi concreti su tematiche di diversità e inclusione.

Nel 2025, Petrone Group ha avviato un percorso strutturato di upskilling, reskilling e adoption, finalizzato a rafforzare le competenze delle proprie persone e a supportare l'evoluzione organizzativa in chiave digitale. In tale ambito è stata creata l'**A(I)cademy**, un'iniziativa trasversale rivolta a tutte le aziende del Gruppo, che ha visto lo svolgimento di due edizioni per un totale di **48 partecipanti**. Questo progetto rappresenta la prima fase di un programma di medio periodo volto a diffondere le competenze di base per un utilizzo consapevole e responsabile dell'intelligenza artificiale, creando le fondamenta per un'adozione efficace e coerente con la normativa vigente. L'iniziativa contribuisce a generare valore favorendo una cultura dell'innovazione inclusiva e valorizzando il capitale umano come leva strategica di trasformazione.

Sempre nel 2025, il Gruppo ha investito nella crescita manageriale attivando, per tre dipendenti (di cui uno operante presso una sede estera), un percorso di Advanced Management Program in collaborazione con IPE Business School di Napoli. Tale iniziativa si inserisce in una visione di sviluppo delle persone basata su percorsi strutturati e qualificati, con l'obiettivo di sostenere la motivazione, il coinvolgimento e la retention dei talenti. L'investimento nello sviluppo individuale rappresenta, per Petrone Group, un elemento chiave per la valorizzazione delle risorse ad alto potenziale, che potranno progressivamente ricoprire ruoli manageriali, contribuendo alla continuità e alla crescita sostenibile dell'organizzazione. Nel corso dell'anno sono inoltre proseguite le attività di formazione tecnica dedicate alla business unit commerciale, con un focus sull'aggiornamento delle competenze professionali, tra cui la negoziazione commerciale.

Parallelamente, è stato sviluppato un percorso formativo rivolto alle funzioni corporate sul tema del change management, considerato cruciale per rafforzare le competenze trasversali (soft skill) necessarie ad affrontare con efficacia i processi di trasformazione organizzativa. Questi interventi formativi hanno contribuito a creare valore promuovendo adattabilità, resilienza e capacità di gestione del cambiamento, elementi fondamentali per trasformare le sfide in opportunità di crescita per le persone e per il Gruppo.

L'impegno formativo si riflette in ore medie di formazione positive in tutte le entità, con punte di eccellenza nelle strutture di riabilitazione, dove i percorsi sono strettamente connessi all'aggiornamento clinico-professionale obbligatorio. Per quanto riguarda **l'inclusione e la valorizzazione della diversità**, il Gruppo sostiene attivamente la sensibilizzazione contro ogni forma di violenza, promuovendo iniziative simboliche e concrete in tutte le sedi, come l'installazione di panchine rosse e l'attivazione di una partnership con **Fondazione Libellula**. Attraverso questa collaborazione, avviata nel 2025, il Gruppo partecipa a percorsi strutturati di sensibilizzazione e formazione sui temi della diversità, dell'inclusione e del contrasto alla violenza di genere, con l'obiettivo di diffondere una cultura organizzativa basata sul rispetto, sull'equità e sulla prevenzione di comportamenti discriminatori o offensivi.



In particolare, le attività promosse includono workshop, momenti di confronto e strumenti di awareness rivolti alle persone del Gruppo, finalizzati a riconoscere e contrastare stereotipi e bias e a promuovere relazioni rispettose nei contesti lavorativi. Vengono inoltre organizzati spazi di confronto con esperti e figure d'ispirazione provenienti dal mondo accademico e sportivo, per stimolare riflessioni sul valore della resilienza e sull'importanza di creare contesti lavorativi accessibili e rispettosi delle differenze.

Il benessere relazionale e il team building sono favoriti attraverso giornate esperienziali in contesti informali, spesso aperte anche ai familiari dei dipendenti. Tali iniziative mirano a rafforzare i legami interpersonali e a migliorare la comunicazione interna attraverso l'ascolto attivo e la consapevolezza, consolidando un clima organizzativo collaborativo e coeso.



Con riferimento allo sviluppo della collaborazione e del lavoro in team, elementi chiave per un gruppo come Petrone, caratterizzato da un'elevata interconnessione tra ruoli e aree aziendali, nel corso del 2025 è stato fatto ampio ricorso a iniziative di team building, anche in modalità outdoor.

In particolare, è stato realizzato un percorso dedicato alle prime e seconde linee, sia italiane sia estere, della Business Unit Pharma, con l'obiettivo di rafforzare le dinamiche di collaborazione, il coordinamento interfunzionale e la capacità di lavorare in modo sinergico verso obiettivi comuni.

Nel complesso, questi interventi hanno generato valore in ottica "people", favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo, rafforzando l'engagement delle persone e supportando l'efficacia organizzativa attraverso una maggiore coesione e integrazione tra team.

Infine, il Gruppo dedica particolare attenzione alla **prevenzione e salute sul luogo di lavoro**. Attraverso collaborazioni con partner specializzati, vengono offerti programmi di screening periodici e iniziative di prevenzione oncologica estese a tutte le persone interessate, confermando l'impegno verso la tutela del benessere fisico e la cura dei propri collaboratori.





Target relativi alla Gestione degli Impatti sulla forza lavoro

S1-5

La definizione di target quantitativi specifici relativi alla forza lavoro è in corso di strutturazione e prevede il coinvolgimento di diverse funzioni aziendali. Nel 2024 il Gruppo ha istituito il **Comitato di Sostenibilità**, composto da sei figure con responsabilità interfunzionali, che costituisce il **presidio organizzativo per il monitoraggio delle performance ESG** e per la definizione progressiva di obiettivi misurabili. Le priorità strategiche in ambito HR si concentrano sulla formazione e lo sviluppo delle competenze, la promozione e la sensibilizzazione sui temi della parità di genere e iniziative per aumentare la people retention, con particolare attenzione alle realtà aziendali maggiormente esposte a rischio turnover. I target e i progressi compiuti saranno integrati nelle edizioni successive del Bilancio di Sostenibilità.

Caratteristiche dei dipendenti e dei non dipendenti

S1-6; S1-7; S1-8; S1-10; S1-11; S1-12; S1-16

Al 31 dicembre 2025, la forza lavoro del Gruppo Petrone conta complessivamente **1.113 dipendenti**, distribuiti su 26 ragioni sociali operative in Italia e in diversi Paesi europei e internazionali. I dati sono riportati in headcount. La **distribuzione di genere** risulta sostanzialmente **equilibrata**: 577 uomini (**52%**) e 536 donne (**48%**), dato che riflette il forte impegno del Gruppo in materia di parità di genere e la composizione naturale dei settori in cui opera.

GENERE	NUMERO DI DIPENDENTI
Uomini	577
Donne	536
Totale	1113

Con riferimento alla tipologia contrattuale, 968 dipendenti (**87%**) sono occupati con **contratto a tempo pieno**, mentre 142 (**13%**) hanno un **contratto part-time** e 3 con contratto a ore (filiale francese). Il ricorso al part-time è

concentrato principalmente nelle strutture di riabilitazione, dove la flessibilità oraria è coerente con i modelli organizzativi del comparto sanitario.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI DIPENDENTI
Contratto a tempo pieno	968
Contratto part-time	142
Contratto a ore	3
Totale	1113

In termini di stabilità occupazionale, 1043 dipendenti (**94%**) risultano assunti con contratto a tempo indeterminato, 70 (**6%**) con contratto a tempo determinato. Il **tasso di turnover** complessivo si attesta intorno al **8,5%⁹**.

DURATA DEL CONTRATTO	NUMERO DI DIPENDENTI
Contratto a tempo indeterminato	1043
Contratto a tempo determinato	70
Totale	1113

⁹Il turnover riportato si riferisce al turnover in uscita calcolato sulle entità italiane ed estere, utilizzando come denominatore il numero medio dei dipendenti nel periodo.



Oltre ai lavoratori dipendenti, la forza lavoro del Gruppo include **collaboratori e collaboratrici non dipendenti**, quali componenti dei Consigli di Amministrazione con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), lavoratori autonomi, somministrati e tirocinanti. Nelle 16 società che impiegano personale non dipendente, si contano complessivamente 444 addetti, di cui 106 lavoratori autonomi. La forza lavoro complessiva del Gruppo raggiunge così un totale di **1.557 persone**.

In continuità con l’attenzione al benessere delle proprie persone, il Gruppo adotta soluzioni organizzative orientate alla flessibilità e alla **conciliazione tra vita professionale e privata**. Tra queste rientrano l’utilizzo di contratti part-time, la flessibilità oraria in ingresso e in uscita e, ove compatibile con le mansioni, modalità di lavoro agile.

Nel tempo, il Gruppo ha inoltre introdotto forme di lavoro da remoto, inclusi contratti full remote, al fine di attrarre e valorizzare competenze qualificate anche al di fuori dei tradizionali bacini territoriali. Tali iniziative contribuiscono a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e flessibile, in linea con gli obiettivi di benessere organizzativo e continuità operativa.

La totalità dei dipendenti del Gruppo Petrone operanti in Italia è assunta nell’ambito di **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)** di categoria. I principali CCNL applicati variano in funzione del settore di attività di ciascuna società. Per le filiali estere si applicano i contratti collettivi e le norme di diritto del lavoro vigenti nei rispettivi Paesi. Il Gruppo garantisce che tutti i propri dipendenti percepiscano una **retribuzione almeno pari a quella prevista dai rispettivi CCNL** o dagli standard salariali legali applicabili nel Paese di riferimento. La politica di remunerazione si basa sui principi di **oggettività, equità e trasparenza**, e prevede una **componente fissa** determinata sulla base delle responsabilità del ruolo e una **componente variabile** collegata al raggiungimento di obiettivi misurabili.

Tutti i dipendenti del Gruppo Petrone operanti in Italia e nelle giurisdizioni europee sono **coperti da sistemi di protezione sociale** obbligatoria per legge, per i seguenti eventi: disoccupazione, malattia, infortuni sul lavoro e malattie professionali, maternità/paternità, pensionamento anticipato per invalidità. La copertura è garantita attraverso l’iscrizione obbligatoria agli istituti previdenziali e assicurativi pubblici nazionali (INPS e INAIL in Italia; organismi equivalenti nei Paesi esteri). Non sono state identificate categorie di dipendenti non coperte.

Indicatori di diversità

S1-9; S1-15

Al 31 dicembre 2025, il top management del Gruppo Petrone è composto complessivamente da **29 persone**. L’analisi della distribuzione per fascia d’età evidenzia una significativa concentrazione del top management nella fascia over 50, che rappresenta il 69% del totale (20 persone), mentre il restante 31% (9 persone) si colloca nella fascia compresa tra i 30 e i 50 anni. Tale distribuzione riflette una struttura manageriale caratterizzata da un elevato livello di esperienza e seniority.

Con riferimento alla parità di genere, si rileva una marcata prevalenza della componente maschile, pari all’86% (25 persone), rispetto a quella femminile, che rappresenta il 14% (4 persone). Il dato evidenzia un’area di potenziale miglioramento in termini di equilibrio di genere nei ruoli apicali, su cui il Gruppo potrà valutare azioni e iniziative di sviluppo nel medio-lungo periodo.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
<30 anni	0	0	0
30 - 50 anni	9	0	9
>50 anni	16	4	20
Totale	25	4	29

Il Gruppo Petrone promuove attivamente il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, riconoscendolo come elemento centrale del benessere delle proprie persone. In linea con la normativa vigente, tutti i dipendenti e le dipendenti, in base alla tipologia contrattuale applicata, hanno diritto ad accedere ai **congedi parentali e familiari** previsti dalla legge. A tale quadro si affianca l’implementazione di un piano di welfare aziendale volto a sostenere le esigenze personali e familiari.



Formazione e valorizzazione delle competenze

S1-13

Per il Gruppo Petrone, la valorizzazione delle persone rappresenta un elemento fondamentale per garantire competitività, innovazione e continuità aziendale. In quest’ottica, la formazione costituisce uno strumento strategico per accompagnare la crescita professionale dei dipendenti e favorire lo sviluppo delle competenze necessarie ad affrontare le sfide di un mercato in continua evoluzione.

Attraverso la **Petrone Group Academy**, il Gruppo promuove un modello formativo orientato all’ascolto e al coinvolgimento delle persone. I fabbisogni espressi dai dipendenti e dalle funzioni aziendali vengono periodicamente raccolti e tradotti in percorsi di formazione tecnica, specialistica e manageriale, progettati per rispondere in modo efficace alle esigenze operative e agli obiettivi di sviluppo organizzativo.

A supporto della crescita delle competenze, il Gruppo adotta inoltre sistemi strutturati di performance review, piani di successione e meccanismi di back-up per i ruoli chiave, favorendo il trasferimento delle conoscenze e la continuità del know-how aziendale.

Nel corso dell’anno, il Gruppo ha erogato mediamente circa 25 ore di formazione pro capite, confermando l’impegno verso l’aggiornamento professionale continuo e la crescita delle proprie persone.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE UOMINI	ORE MEDIE DI FORMAZIONE DONNE	ORE MEDIE DI FORMAZIONE TOTALI
23,4	26,6	25,2

Nel complesso, i dati evidenziano una distribuzione sostanzialmente equilibrata delle opportunità formative tra uomini e donne, a testimonianza dell’efficacia delle politiche adottate per garantire pari accesso ai percorsi di sviluppo professionale.

La pianificazione e l’erogazione della formazione variano tra le diverse società del Gruppo in funzione delle rispettive caratteristiche organizzative, dimensionali e operative, nonché della presenza di specifici percorsi formativi specialisti-

ci attivati nel corso dell’anno. In alcune realtà, l’implementazione di programmi dedicati in ambito tecnico, normativo e manageriale ha determinato un numero medio di ore di formazione superiore alla media di Gruppo. Per le società commerciali estere, i volumi formativi riflettono invece sia le differenti dimensioni organizzative delle strutture locali sia il diverso grado di adozione dei programmi formativi sviluppati a livello centralizzato. Il Gruppo intende proseguire nel percorso di consolidamento e standardizzazione delle iniziative formative a livello internazionale, con l’obiettivo di garantire un progressivo allineamento delle opportunità di sviluppo professionale in tutti i Paesi in cui opera.

Per maggiori dettagli si rimanda alla tabella relativa in appendice.

Salute e sicurezza sul lavoro

S1-14

Il Gruppo promuove attivamente una **cultura della sicurezza** diffusa, sensibilizzando costantemente il personale sull’adozione di comportamenti responsabili. Oltre al rigoroso rispetto del **D.lgs. 81/08**, l’impegno aziendale è sancito dall’integrazione del **Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001**, dotato di funzioni dedicate al risk management e al reporting periodico, garantendo così la **copertura per il 100% dei dipendenti**.

Attraverso un approccio integrato che valuta probabilità e gravità degli eventi, il Gruppo mappa capillarmente le attività sensibili, interne ed esternalizzate, all’interno della Matrice delle attività a rischio. Gli esiti di tale processo confluiscono nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, redatto e aggiornato dal datore di lavoro con il supporto del **RSPP** e del **medico competente**, ove previsto, previa consultazione degli **RLS**. Il presidio operativo del sistema di prevenzione si avvale del contributo del RSPP, in raccordo con i responsabili di unità e con il coinvolgimento degli RLS, al fine di monitorare l’attuazione delle misure di prevenzione e protezione e l’efficacia delle procedure adottate. Completano il sistema la sorveglianza sanitaria affidata al medico competente e l’analisi sistematica di infortuni e near miss, volta al miglioramento continuo degli standard di tutela e alla promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Nel corso del 2025 sono stati registrati 10 infortuni sul lavoro a carico di dipendenti, con un totale di 319 giornate lavorative perse. Non si sono verificati decessi né casi di malattia professionale.

Impatti sui diritti umani

S1-17

Nel corso del 2025, non sono stati registrati incidenti rilevanti di discriminazio-



ne, reclami formali non risolti, né casi di gravi violazioni dei diritti umani in nessuna delle entità del perimetro che hanno fornito dati. Tale risultato riflette l'efficacia dei meccanismi di prevenzione e ascolto attivi nel Gruppo dalla politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia, ai canali di whistleblowing gestiti con supervisione dell'OdV.

COMUNITÀ LOCALI

La storia del Gruppo Petrone è fin dalla nascita strettamente correlata alla storia del territorio e delle persone che vivono il territorio stesso. Per questo motivo, l'attenzione al sociale è sempre stata una delle peculiarità di un gruppo imprenditoriale in cui i **valori della famiglia e delle relazioni rimangono un asset fondamentale** e di differenziale competitivo, pur muovendosi in un mondo e in un business sempre più globale.

Nell'ambito del proprio modello di business il Gruppo ha identificato una serie di impatti rilevanti sulle comunità locali, in particolare nel territorio della Campania, dove è maggiormente presente. L'azione del Gruppo è guidata dalla volontà di generare valore per il territorio attraverso iniziative che integrano lo sviluppo dell'organizzazione con il benessere sociale e ambientale.

Gli impatti positivi includono la creazione di occupazione diretta e indiretta, il sostegno alla crescita economica locale e la promozione di iniziative sociali, culturali e ambientali che contribuiscono al miglioramento della qualità della vita delle comunità coinvolte. Tra i principali rischi potenziali figurano gli impatti ambientali delle attività industriali e logistiche, nonché la possibilità di incomprensioni o carenze nel dialogo con stakeholder locali, con conseguenti effetti sulla reputazione del Gruppo. Al contempo, il costante coinvolgimento del territorio rappresenta un'opportunità per sviluppare progettualità condivise, rafforzare il consenso sociale e consolidare il ruolo del Gruppo come attore responsabile.

Politiche, azioni, metriche e target per la gestione delle comunità interessate

MDR-PAMT

Politiche adottate

Il Gruppo Petrone riconosce l'importanza di contribuire attivamente allo sviluppo socio-economico dei territori in cui opera, consapevole del ruolo che un'impresa responsabile può svolgere nel generare valore condiviso. Per questo motivo, si impegna costantemente nella promozione di attività e progetti volti a sostenere le comunità locali, favorire l'occupazione, valorizzare le risorse

del territorio e rafforzare il legame con gli stakeholder. Le iniziative intraprese mirano a creare impatti positivi e duraturi, in linea con i principi di sostenibilità e inclusione che guidano l'azione del Gruppo.

L'approccio del Gruppo alla gestione delle relazioni con le comunità si fonda su una visione di **responsabilità sociale d'impresa** che va oltre il contributo economico, promuovendo relazioni autentiche e di lungo periodo con il tessuto sociale e produttivo locale. Sotto il profilo delle risorse, al momento non risultano strumenti finanziari specificamente dedicati in termini di costi operativi e investimenti specifici per le azioni relative alle comunità, in quanto le attività vengono gestite prevalentemente attraverso stanziamenti correnti e donazioni liberali.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha confermato il proprio impegno nel sostenere lo sviluppo delle comunità locali attraverso un duplice approccio: da un lato, tramite donazioni liberali a favore di enti, istituzioni e realtà del territorio; dall'altro, mediante partnership strutturate che prevedono la partecipazione attiva dei dipendenti e una collaborazione continuativa con gli stakeholder locali. Le azioni intraprese risultano in linea con quanto già avviato nell'anno precedente. Tali iniziative, svolte in continuità con l'anno precedente, sono guidate dai principi del Codice Etico e dai valori aziendali, pur in assenza di una policy specifica dedicata. Sebbene non siano ancora stati definiti KPI quantitativi per misurare l'efficacia degli interventi, il Gruppo si è posto l'obiettivo prioritario di intensificare la propria presenza territoriale, ampliando la rete di collaborazioni con le realtà associative locali.

Politiche relative alle comunità interessate

S3-1

La Società dichiara il proprio impegno a rispettare e promuovere i diritti umani e il valore delle risorse umane in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Il Gruppo Petrone non dispone di una politica specifica relativa alla comunità. La Società provvede a diffondere e rendere disponibile il Modello di organizzazione aggiornato e il contenuto del Codice Etico, all'interno e all'esterno dell'Azienda, affinché i dirigenti, il personale e i collaboratori nonché, in generale, le persone che intrattengono rapporti con essa, possano prenderne visione e conformarsi ai suoi principi, valori e norme etico-comportamentali.

Le policy vengono comunicate attraverso mail interna e pubblicazione sui siti web ufficiali del Gruppo. Durante l'anno di rendicontazione non si sono verificati casi di mancato rispetto dei Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani che coinvolgessero le comunità interessate.



Processi di coinvolgimento delle comunità interessate e processi per rimediare agli impatti negativi

S3-2; S3-3

Il Gruppo promuove attivamente lo sviluppo socio-economico dei territori in cui opera, consapevole che un'impresa responsabile debba generare **valore condiviso**. Tale impegno si concretizza nel sostegno alle comunità, nella valorizzazione delle risorse locali e nel potenziamento dell'occupazione, secondo principi di sostenibilità e inclusione. Per il Gruppo Petrone, il dialogo con il territorio è un asset strategico imprescindibile per monitorare e gestire gli impatti delle proprie attività. Attraverso partnership consolidate con associazioni e organizzazioni locali, il Gruppo assicura un **ascolto attivo** delle istanze territoriali, trasformando i bisogni emergenti in progetti concreti e duraturi.

Per quanto riguarda i canali a disposizione delle comunità per sollevare preoccupazioni o esigenze, il Gruppo ha reso disponibile un **canale di whistleblowing** accessibile attraverso i propri siti web, conforme ai requisiti di riservatezza, tutela della privacy e protezione dei dati personali, e utilizzabile anche in forma anonima.

Allo stato attuale, il Gruppo non ha ancora svolto una valutazione strutturata del livello di consapevolezza e fiducia delle comunità interessate rispetto ai canali di segnalazione disponibili. Coerentemente con il proprio percorso di progressivo rafforzamento dell'engagement territoriale, il Gruppo intende valutare, nei prossimi esercizi, l'introduzione di strumenti dedicati a misurare tali aspetti, al fine di rendere i canali sempre più accessibili ed efficaci per tutti gli stakeholder coinvolti.

Azioni relative alle comunità interessate

S3-4

Il Gruppo ha intrapreso azioni per gestire gli impatti materiali effettivi sulle comunità interessate, anche attraverso partnership e collaborazioni con associazioni, gruppi e organizzazioni del territorio, volte a comprendere in modo approfondito le istanze e i bisogni locali. Nel corso del 2025, il Gruppo ha erogato complessivamente **175.395,00€** a sostegno di iniziative con impatto positivo sulle comunità interessate. Nello stesso anno, sono state consolidate numerose collaborazioni con realtà territoriali, a testimonianza di un impegno continuativo nel tempo.

Tra le principali collaborazioni portate avanti dal Gruppo spicca il contributo a favore della **Fondazione Cave Canem ETS**, realtà impegnata nella promozione di soluzioni innovative in ambito sociale e nel rafforzamento del welfare, con

l'obiettivo di abbattere le barriere all'inclusione attraverso strumenti partecipativi che coinvolgono sinergicamente soggetti pubblici e privati, a beneficio sia delle persone che degli animali. La Fondazione, guidata dall'Avv. Federica Faiella, è nata con l'intento di costruire un domani in cui amore e rispetto per gli animali si fondano con il progresso e la trasformazione umana. Fin dalle origini, la missione della Fondazione si è contraddistinta per una forte attenzione all'inclusione sociale: ogni intervento è finalizzato a sostenere sia gli animali che persone in difficoltà, offrendo opportunità di formazione, inserimento lavorativo e riscatto personale.

Il Gruppo sostiene attivamente da anni la missione di Cave Canem, e anche nel 2025 ha finanziato il progetto **“Generazione 4C”**, contribuendo allo sviluppo di un modello di intervento sociale e territoriale che integra inclusione giovanile, cultura, educazione alla legalità e tutela animale. L'iniziativa ha operato in **contesti fragili dell'area metropolitana di Napoli** – con focus su Quartieri Spagnoli e Campi Flegrei – e ha consolidato un presidio anche a Roma, rafforzando reti locali tra istituzioni, terzo settore e comunità.





Nel 2025, in Campania, il progetto ha coinvolto 70 giovani under 35, costruendo opportunità formative e professionalizzanti (percorsi PCTO, laboratori creativi, esperienze operative e partecipazione ad eventi nazionali) con l’obiettivo di prevenire fenomeni di povertà educativa, devianza giovanile, isolamento sociale e marginalità culturale.

Tra le attività, il laboratorio “Animal Being – Moda e adozione dal canile” ha visto la partecipazione di 39 studenti dell’Accademia di Belle Arti di Napoli ed è stato selezionato dal **Ministero delle Imprese e del Made in Italy** come iniziativa rappresentativa della Giornata Nazionale del Made in Italy, valorizzando creatività e Made in Italy come leve di cittadinanza attiva. Sempre nel 2025, 25 studenti dell’Istituto Superiore “Artemisia Gentileschi” hanno partecipato a percorsi PCTO sui temi di competenze trasversali, senso civico, lavoro di squadra, legalità e benessere animale; inoltre 5 giovani laureati hanno svolto un’esperienza professionalizzante nel team della Fondazione partecipando ad attività organizzative, comunicazione istituzionale e organizzando gli eventi nazionali della Fondazione, includendo anche la partecipazione alla Milano Digital Week.



Sul fronte tutela animale e legalità, le attività hanno supportato oltre 300 cani in rifugi/canili e contribuito al salvataggio di 19 cani da contesti legati ai combattimenti clandestini, grazie alla collaborazione con autorità e istituzioni territoriali.

Nel 2025 Generazione 4C ha, inoltre, contribuito al cambiamento culturale e normativo nazionale sul tema della tutela animale. La Fondazione Cave Canem ha, infatti, partecipato attivamente al percorso che ha portato alla modifica della normativa e all’approvazione della **Legge 82/2025 sui reati contro gli animali**. Un risultato storico che rafforza: gli strumenti di tutela, il contrasto ai maltrattamenti e la prevenzione delle attività criminali connesse ai combattimenti clandestini.

Area	Indicatore	Risultato 2025
Inclusione	Giovani coinvolti	70
Formazione	Studenti Accademia coinvolti	39
PCTO	Studenti scuola superiore coinvolti	25
Occupabilità	Giovani laureati coinvolti	5
Eventi nazionali	Partecipazioni istituzionali	2+
Tutela animale	Cani aiutati nei rifugi	300+
Legalità	Cani salvati da combattimenti clandestini	19
Advocacy	Contributo a processi normativi	Legge 82/2025



Il Gruppo ha proseguito e consolidato il proprio impegno a fianco dell'associazione **"Si Può Dare di Più"**, realtà attiva a Napoli dal 2014 con l'obiettivo di promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di giovani con disabilità e fragilità.

In collaborazione con l'associazione il Gruppo ha avviato nel 2024 e proseguito nel 2025, un **corso di cucina dedicato a persone con disabilità, ospitato presso gli spazi aziendali** e sostenuto dal **Comitato di Sostenibilità** del Gruppo.

Il progetto nasce dalla possibilità di mettere a disposizione una **cucina aziendale inutilizzata**, trasformandola in un contesto di apprendimento e inclusione. Il corso mira a offrire basi pratiche e relazionali per supportare la crescita personale e l'avvicinamento al mondo del lavoro, favorendo al contempo socializzazione e autonomia.

L'organizzazione prevede tre incontri settimanali in tre gruppi da sei partecipanti, guidati da due cuoche con il supporto di tutor dedicati, così da garantire un accompagnamento personalizzato.

Il progetto non si è limitato alla dimensione formativa, ma ha creato spazi concreti di incontro, relazione e collaborazione con la comunità aziendale. Nel corso del 2025, i ragazzi sono stati coinvolti in **6 occasioni di scambio** con la popolazione aziendale, tra iniziative natalizie e attività di team building. A ciò si è aggiunta la possibilità di realizzare servizi di catering per eventi interni ed esterni, trasformando ogni esperienza in un'opportunità di inclusione concreta e contribuendo a scardinare stereotipi e pregiudizi ancora associati alla disabilità.





Il legame del Gruppo con il territorio si esprime anche attraverso l'attività dei propri centri di riabilitazione, che rappresentano un presidio sociale di prossimità a favore delle comunità locali. In particolare, il **Centro Diurno Dinastar**, attivo nel territorio napoletano, accoglie persone con disabilità in percorsi semiresidenziali finalizzati a promuovere autonomia, benessere relazionale e qualità della vita, offrendo al contempo un supporto concreto anche alle famiglie. L'intervento del centro si fonda su un approccio multidisciplinare che integra attività riabilitative, educative, occupazionali e ludico-ricreative, costruite sulla base dei bisogni delle persone accolte e orientate a valorizzarne capacità, potenzialità e partecipazione.

Nel quotidiano, le attività spaziano dai laboratori di terapia occupazionale alle iniziative espressive e manuali, fino ai momenti di socializzazione e alle uscite sul territorio, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo delle abilità funzionali, la relazione con gli altri e una maggiore inclusione nella vita comunitaria. Si tratta di un lavoro continuativo che contribuisce non solo al percorso individuale degli ospiti, ma anche alla costruzione di un rapporto più stretto tra la struttura e il contesto locale in cui essa opera. In questa prospettiva si inserisce anche il pranzo organizzato annualmente insieme al Comitato di Sostenibilità presso la Tenuta Melofioccolo con i ragazzi della struttura: un **momento di incontro e condivisione** che rafforza la vicinanza del Gruppo alla comunità e testimonia un impegno concreto nel promuovere relazioni autentiche, partecipazione e inclusione sociale. Ogni anno partecipano anche altri colleghi del Gruppo, invitati a conoscere da vicino questa realtà e a vivere **un'esperienza diretta di inclusione**, per sensibilizzarli sul valore di queste iniziative e favorirne il coinvolgimento nelle attività di sostenibilità del Comitato.



La collaborazione con **Orsa Maggiore** riguarda la realizzazione di *colazioni sostenibili* presso il loro Bistrot. Orsa Maggiore si articola in tre aree operative, una Stamperia, una Sartoria Sociale e il Bistrot stesso, che rappresentano palestre di formazione e crescita professionale. All'interno di queste attività, le persone coinvolte hanno la possibilità di sperimentarsi, sviluppare abilità pratiche e rafforzare l'autonomia personale, uscendo da logiche puramente assistenzialistiche e dimostrando concretamente il valore dell'inclusione come leva di sviluppo. Nel 2025 il Gruppo ha proseguito nel favorire la conoscenza dell'organizzazione presso la comunità aziendale, dando la possibilità di far conoscere anche le attività di stamperia e sartoria e coinvolgendo l'associazione per i servizi di catering in occasione di eventi aziendali.

Il Gruppo collabora, inoltre, con **Pianoterra Onlus**, realtà attiva dal 2008 nel supporto a madri, bambini e famiglie che vivono situazioni di vulnerabilità, con un'attenzione particolare ai primi mille giorni di vita, un periodo fondamentale per la crescita e lo sviluppo dei più piccoli. L'associazione opera attraverso interventi educativi, sociosanitari e di sostegno alla genitorialità, con l'obiettivo di contrastare la povertà educativa e promuovere il diritto alla salute e al benessere dei bambini, contribuendo allo sviluppo di comunità più inclusive e solidali.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha ospitato Pianoterra presso il proprio Headquarters in un momento di incontro e dialogo aperto alla popolazione aziendale. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di ascolto e confronto sui temi dell'inclusione sociale, dell'attenzione alle persone e del ruolo che le organizzazioni possono avere nel sostenere lo sviluppo responsabile dei territori in cui operano.





Per il terzo anno consecutivo Euromed Pharma Services ha rinnovato il proprio impegno sociale partecipando alla terza edizione del progetto **“Una carezza per Natale”**, promosso dalla **Fondazione Nazionale tra i Cavalieri di Gran Croce**. L’iniziativa, pensata per portare un momento di calore e vicinanza ai giovani pazienti costretti a trascorrere le festività in ospedale, ha coinvolto 25 strutture ospedaliere in tutta Italia, privilegiando quelle di dimensioni più contenute e strettamente legate al territorio. Euromed Pharma Services ha messo a disposizione le proprie competenze logistiche per la raccolta, l’organizzazione e la distribuzione di oltre **700 pacchi dono**, contribuendo concretamente alla riuscita dell’iniziativa. Oltre ai doni destinati ai bambini ricoverati, sono stati distribuiti anche ulteriori prodotti per rispondere a necessità specifiche delle singole strutture

Euromed Pharma Services collabora attivamente con il **Banco Farmaceutico** per **favorire l’accesso ai farmaci in contesti di fragilità sociale e sanitaria**, sia in Italia che all’estero. L’attività prevede lo stoccaggio e l’allestimento delle spedizioni di farmaci presso i magazzini di Grezzago, Liscate e Pozzuoli, con una capacità di gestione flessibile che ha fatto registrare, nel 2025, un picco di circa 80 bancali movimentati, a fronte di una media mensile di circa 24 bancali. Dall’inizio della collaborazione sono stati allestiti 940 colli, per un totale di oltre 103.000 pezzi spediti, destinati a diversi Paesi tramite il supporto logistico di realtà come Croce Rossa Italiana, Caritas e altre associazioni operanti a livello internazionale



Nel corso del 2025, Pharmaidea ha avviato un progetto di sostenibilità volto a valorizzare una rilevante tematica sociale, con l’obiettivo di generare un impatto positivo sul territorio in cui l’azienda opera. In tale ambito, nel mese di maggio 2025 è stata avviata una collaborazione con la cooperativa sociale **Nuovo Cortile**, realtà attiva nella provincia di Brescia nell’ambito dei servizi socioassistenziali ed educativi. L’iniziativa si è concretizzata in un momento di incontro e sensibilizzazione, attraverso l’organizzazione di una *colazione sostenibile* presso i parchi della cooperativa. L’evento ha rappresentato un’occasione per approfondire la conoscenza delle attività di Nuovo Cortile e per valorizzare i prodotti realizzati dalla comunità. In particolare, la cooperativa promuove percorsi di inserimento lavorativo attraverso il laboratorio di pasticceria “Le Bollicine”, che offre opportunità di **inclusione sociale per i giovani della comunità terapeutica**. Tale esperienza trasforma il mestiere di pasticciere in un percorso di crescita personale e professionale, favorendo formazione, autonomia e reintegrazione sociale. Nel corso del 2025, inoltre, Pharmaidea ha donato prodotti veterinari ad alcune associazioni di volontariato del territorio che si occupano della tutela e della cura degli animali. Si tratta di un’iniziativa in linea con una delle linee di business della Società, dedicata proprio al settore veterinario, che ha permesso di mettere a disposizione prodotti utili a realtà impegnate ogni giorno a rispondere a bisogni concreti del territorio.

Altri progetti sviluppati per cui sono state fatte delle donazioni sono:

▲ SuperAbile Associazione Onlus

Dagli anni 90 il Gruppo è presente sul territorio con diversi centri di riabilitazione, per questo la scelta di sostenere un’associazione il cui obiettivo è quello di promuovere attività per ragazzi con disabilità e sostenere le loro famiglie.

▲ Fondazione 100x100 Naples

Un progetto tutto napoletano che è attivo nell’implementazione di progetti legati al verde cittadino e al decoro urbano. Un progetto di rigenerazione urbana che ha come obiettivo quello di adottare intere aree cittadine (piazze, strade, giardini) in cui sono svolte costantemente attività di manutenzione, irrigazione, piantumazione, pulizia, decoro.

▲ Medacross Onlus

Organizzazione non profit nata per offrire cure mediche gratuite e supporto sanitario alle comunità più vulnerabili. L’associazione interviene soprattutto in aree remote e di confine con cliniche mobili e attività di formazione, contribuendo a migliorare l’accesso alle cure in Paesi come Somaliland, Myanmar e Thailandia.

▲ Rione Sanità

Promuove percorsi di istruzione e formazione culturale e professionale a favore



dei giovani che vivono in contesti di disagio sociale. La Fondazione opera secondo un modello di “fondazione di comunità” e porta avanti, tra le principali iniziative, il progetto di rigenerazione dell’Istituto “Federico Ozanam” nel Rione Sanità.

▲ Fondazione AIRC e Fondazione ANT

In occasione delle festività natalizie e pasquali, il Gruppo ha sostenuto AIRC e Fondazione ANT aderendo alle campagne solidali attraverso l’acquisto di panettoni e uova di Pasqua. L’iniziativa è stata realizzata secondo un modello di corresponsabilità, con un contributo economico ripartito al 50% tra dipendenti e Società, a testimonianza del coinvolgimento attivo della popolazione aziendale.

▲ Progetto Civico Italia

Realtà che incoraggia l’impegno civico e la collaborazione tra amministratori, professionisti e volontari per rispondere in modo concreto ai bisogni delle comunità locali. L’iniziativa si fonda su una “Carta dei Valori” che pone al centro prossimità, responsabilità, trasparenza e sostenibilità nella costruzione di un modello di sviluppo più equo e accessibile.

▲ Fondazione E-Novation ETS

Che opera per diffondere la cultura del dialogo e della cooperazione e contribuire a una società più integrata e partecipata. Tra le iniziative promosse dalla Fondazione rientrano gli “*Stati Generali della Sostenibilità*” e attività di sensibilizzazione su sostenibilità ambientale, sociale ed economica

Il Gruppo promuove lo sviluppo locale attraverso **partnership consolidate con partner specializzati**, volte a sensibilizzare le istituzioni e la cittadinanza su temi chiave per la crescita sociale e civile. Tali collaborazioni si articolano attraverso azioni dirette sul campo, iniziative di risonanza mediatica e il supporto a canali organizzativi strutturati. L’impegno del Gruppo nel contrastare il fenomeno della **fuga di cervelli** e favorire l’occupazione locale si concretizza in sinergie con enti d’eccellenza:

▲ IPE Business School

Una collaborazione ultraventennale dedicata alla formazione di alto profilo e all’attrazione di giovani talenti.

▲ DIGITA Academy

Progetti formativi e di consulenza su misura focalizzati sull’acquisizione di competenze tecniche nei settori marketing, retail, risorse umane e customer care.

▲ Ordine dei Farmacisti di Napoli

Sostegno costante a eventi di networking che favoriscono il passaggio generazionale e il confronto tra neolaureati e professionisti esperti del settore.

▲ Sostegno allo Sport

Il Gruppo promuove i valori della sana competizione e dell’aggregazione sociale come sponsor ufficiale della squadra **Pallanuoto 2000 Napoli**.

Il legame del Gruppo con il territorio si esprime anche attraverso iniziative di cittadinanza attiva e tutela dell’ambiente come la riqualificazione urbana che, dal 2012, porta avanti in convenzione con il Comune di Napoli, curando la manutenzione di aree verdi cittadine (tra cui la rotonda Don Russolillo) e sensibilizzando la comunità alla tutela del bene comune.

La Società, infine, promuove l’innovazione sostenibile anche attraverso investimenti mirati, tra cui **Cocoon Bioscience**, società biotech impegnata nello sviluppo di tecnologie innovative per la produzione efficiente e a ridotto impatto ambientale di proteine ed enzimi, con applicazioni nei settori healthcare e alimentare e **Newcleo**, startup d’avanguardia impegnata nello sviluppo di energia nucleare di nuova generazione, sicura, pulita e a costi competitivi, coerentemente con la visione di un futuro energetico sostenibile.

Azioni per la gestione dei rischi e delle opportunità

Il Gruppo si pone l’obiettivo di rafforzare il proprio ruolo di attore responsabile nei territori in cui opera, promuovendo una **rete sempre più strutturata di collaborazioni con enti, associazioni e realtà locali**. In linea con la propria visione di sviluppo sostenibile, il Gruppo intende contribuire attivamente alla crescita socio-economica delle comunità, con un’attenzione particolare alle iniziative che contrastano situazioni di povertà e favoriscono l’acquisizione di competenze utili all’inserimento nel mondo del lavoro.

Il perseguimento di questi obiettivi è affidato al Comitato di Sostenibilità, organo formalmente costituito, che coordina le attività e ne garantisce l’allineamento con i valori e gli impegni del Gruppo.

Il Gruppo è attivamente impegnato nel minimizzare ogni potenziale impatto negativo sulle comunità interessate, lavorando con dedizione per massimizzare le ricadute positive del proprio operato. Nonostante i processi attuali non prevedano ancora una correlazione sistematica con gli obiettivi dell’Agenda 2030, l’approccio aziendale risulta pienamente allineato ai principi della sostenibilità. L’attenzione verso l’inclusione e lo sviluppo del territorio testimonia una sintonia naturale con i traguardi internazionali di crescita socio-economica, che il Gruppo mira a formalizzare ulteriormente nei prossimi esercizi



Obiettivi generali rispetto alle comunità interessate

S3-5

Le comunità interessate non sono al momento direttamente coinvolte nella definizione degli obiettivi, nel monitoraggio dei risultati né nell'identificazione di azioni di miglioramento basati sulle prestazioni dell'azienda.

Il Gruppo si è, comunque, posto l'obiettivo di garantire una maggiore presenza sul territorio, ampliando il bacino di collaborazioni con enti e associazioni locali. Il perseguimento di tale obiettivo è affidato al Comitato di Sostenibilità, che ne coordina le attività e ne garantisce l'allineamento con i valori e gli impegni del Gruppo.

Consumatori e utilizzatori finali

S4-SBM3

La strategia di coinvolgimento e le azioni messe in atto dal Gruppo nei confronti di consumatori e utilizzatori finali mirano a generare valore condiviso, favorire il dialogo e comprendere i bisogni delle persone, con particolare attenzione al miglioramento della qualità, della sicurezza e del benessere complessivo.

Si specifica, a questo proposito, che il tema dei consumatori e degli utilizzatori finali trova la sua principale declinazione e rilevanza all'interno del core business del Gruppo, declinandosi nelle attività operative delle società commerciali e del settore Pharma.

I principali portatori d'interesse identificati nell'ambito di questa categoria comprendono tre distinti gruppi:

1. **Clienti diretti (committenti pubblici e privati):** strutture sanitarie pubbliche e private, aziende farmaceutiche titolari AIC o loro rappresentanti, distributori pharma e farmacie, clienti coinvolti in gare pubbliche o forniture contrattualizzate. Questi soggetti interagiscono direttamente con l'organizzazione e sono i principali destinatari dei processi di gestione della qualità e del servizio.
2. **Utilizzatori finali dei prodotti:** pur non interagendo direttamente con l'organizzazione, gli operatori sanitari, i pazienti umani e veterinari che fanno uso dei prodotti commercializzati sono considerati stakeholder rilevanti. Il Gruppo, infatti, opera su un portafoglio ampio che include medicinali per uso umano e veterinario, dispositivi medici, parafarmaci, prodotti omeopatici, alimenti per prima infanzia e per gruppi specifici, integratori alimenta-

ri, cosmetici e cosmeceutici: la diversità dei prodotti determina una platea altrettanto eterogenea di utenti finali, con differenti profili di vulnerabilità e di esposizione al rischio.

3. **Utenti/clienti terzi e popolazione:** il Gruppo include tra gli stakeholder anche utenti terzi dei servizi, la popolazione e le comunità del territorio, nonché soggetti indirettamente coinvolti nelle attività logistiche e di distribuzione.

Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità, il Gruppo ha individuato una serie di impatti significativi legati alla relazione con i clienti e gli utilizzatori finali. Tali aspetti influenzano direttamente il modello aziendale e orientano le scelte strategiche in un'ottica di qualità, innovazione e trasparenza.

▲ IMPATTI

L'impegno costante del Gruppo sul fronte della qualità e della sicurezza si traduce in benefici concreti per il benessere e la soddisfazione dei clienti. Nello specifico, le attività aziendali generano:

- **Migliore qualità della vita e sicurezza per gli utenti:** la commercializzazione responsabile di farmaci e dispositivi medici avviene nel rigoroso rispetto delle normative, tutelando la salute dei consumatori finali;
- **Consolidamento della fiducia nel brand:** l'adozione di pratiche trasparenti e una gestione delle relazioni con gli stakeholder rafforzano la reputazione del Gruppo;
- **Innovazione e trasparenza:** l'approccio orientato al futuro permette di intercettare l'evoluzione del mercato, mentre una comunicazione chiara contribuisce a costruire legami solidi e duraturi.

▲ RISCHI

Per preservare la credibilità aziendale e la fiducia dei clienti, il Gruppo monitora con attenzione alcuni fattori critici che potrebbero emergere in assenza di un adeguato presidio:

- **Carenze qualitative o di conformità:** possibili anomalie rispetto agli standard di sicurezza o qualità dei prodotti distribuiti;
- **Ritardi nel customer care:** gestione non tempestiva di reclami, segnalazioni o eventi avversi evidenziati dai consumatori;



- **Deficit comunicativi:** messaggi percepiti come incompleti o fuorvianti, con conseguenti ricadute negative sull'immagine del marchio;
- **Violazioni della sicurezza informatica:** rischio di data breach ed esposizione dei dati sensibili di clienti e utilizzatori finali.

▲ OPPORTUNITÀ

Dall'ascolto attivo e continuo delle esigenze dei consumatori derivano importanti leve di sviluppo strategico:

- **Fidelizzazione ed espansione del target:** un'offerta distintiva, trasparente e innovativa permette di trattenere i clienti attuali e attrarne di nuovi;
- **Vantaggio competitivo:** il posizionamento sul mercato viene valorizzato grazie a politiche di commercializzazione etiche e responsabili;
- **Nuovi flussi di business:** la progettazione di servizi e soluzioni mirate a soddisfare i bisogni emergenti dei consumatori offre un concreto potenziale di crescita dei ricavi.

Politiche, azioni, metriche e target per la gestione dei consumatori e utilizzatori finali

S4-1; S4-5; MDR-PAMT

Politiche

La tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali rappresenta un tema rilevante per il Gruppo, in particolare per le società commerciali e Pharma, nelle quali questo aspetto è strettamente connesso al core business. Il presidio di tali impatti si basa su politiche, procedure e controlli orientati alla qualità, alla sicurezza del prodotto, alla conformità normativa e al miglioramento continuo.

Non esiste un'unica politica di Gruppo dedicata a consumatori e utilizzatori finali. Il presidio di questi aspetti si basa invece su un insieme di politiche, procedure e processi definiti in modo coerente con le attività svolte dalle diverse società. In particolare, Euromed Pharma e Pierrel hanno adottato una Politica Integrata Qualità e Ambiente, in linea con il proprio Sistema di Gestione e con la certificazione UNI EN ISO 14001:2015.

Le altre società commerciali operanti nel perimetro adottano invece politiche per la qualità autonome, che nel complesso, pongono al centro:

- **Focalizzazione sul cliente e sugli utilizzatori finali**, intesa come capacità

di fornire prodotti e servizi conformi ai requisiti concordati e cogenti, perseguendo la totale soddisfazione dell'utenza;

- **Tutela della salute e della sicurezza**, mediante l'adozione di procedure per il controllo della qualità, la gestione delle non conformità, i richiami di prodotto e le segnalazioni di eventi avversi (farmacovigilanza),
- **Prevenzione dei rischi e miglioramento continuo**, attraverso l'applicazione del principio di risk-based thinking, l'analisi dei reclami e delle segnalazioni e il riesame periodico da parte della Direzione;
- **Trasparenza e correttezza nei rapporti con clienti e stakeholder**, garantendo comunicazioni tempestive, gestione dei contratti e protezione dei dati personali.

Tali politiche si applicano alle principali attività che incidono sulla qualità del prodotto e del servizio e sulla tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali, tra cui: commercializzazione di prodotti medicinali e dispositivi medici; distribuzione all'ingrosso e deposito di prodotti farmaceutici e assimilati; gestione dei rapporti con clienti, utilizzatori finali e stakeholder; controllo dei processi operativi inclusi stoccaggio, trasporto, rilascio dei prodotti e gestione dei reclami.

Per la maggior parte delle società del Gruppo, il perimetro dei sistemi di gestione non comprende le attività di progettazione e sviluppo del prodotto farmaceutico, in quanto tali società operano prevalentemente nelle fasi di commercializzazione e distribuzione. Fanno eccezione alcune realtà che operano secondo le Good Manufacturing Practices (GMP), per le quali il perimetro delle attività è più ampio.

- **Euromed Pharma Services** ed **Euromed Pharma France** svolgono attività di riconfezionamento del prodotto finito e progettazione limitata agli aspetti di confezionamento primario e secondario (inclusi packaging, etichettatura, blinding e predisposizione di kit per studi clinici), senza intervenire sulla formulazione del medicinale;
- **Pierrel**, in ragione delle proprie attività produttive dirette, opera su un perimetro più ampio che comprende fasi di produzione, controllo qualità e, ove applicabile, attività di sviluppo e industrializzazione del medicinale.

La responsabilità più alta per l'attuazione delle politiche è attribuita alla **Direzione Aziendale**, che le definisce, approva e mantiene aggiornate e garantisce le risorse necessarie ed effettua il riesame della Direzione almeno annuale. Il presidio operativo è affidato alle funzioni competenti in materia di qualità e, dove previsto, ai responsabili dei sistemi di gestione.



Le politiche e le procedure applicabili sono diffuse a tutte le parti interessate attraverso formazione, documentazione controllata, comunicazioni organizzative e strumenti contrattuali.

Il rispetto dei diritti dei consumatori è assicurato, inoltre, tramite un **sistema di whistleblowing** accessibile a tutti gli stakeholder sul sito web aziendale, che consente segnalazioni in modo confidenziale e protetto.

L'implementazione delle politiche di qualità garantisce l'allineamento ai principali standard, linee guida e riferimenti normativi applicabili, tra cui:

- **UNI EN ISO 9001:2015**, adottata da Euromed Pharma, Euromed Pharma Services, Farma Carmine Petrone e Programmi Sanitari Integrati, per gli aspetti relativi alla gestione della qualità, alla soddisfazione del cliente, alla gestione dei reclami, delle non conformità e al miglioramento continuo;
- **UNI EN ISO 14001:2015**, adottata da Euromed Pharma e Pierrel, per l'integrazione degli aspetti ambientali nei sistemi di gestione;
- **UNI CEI EN ISO 13485:2021**, adottata da Euromed Pharma Services e Pierrel, con riferimento alla gestione della qualità dei dispositivi medici;
- **Linee guida sulle Buone Pratiche di Distribuzione (GDP)** dei medicinali per uso umano e veterinario, per i processi logistici e distributivi applicabili;
- **Linee guida sulle Buone Pratiche di Fabbricazione (GMP)**, adottate da Euromed Pharma Services e Pierrel per gli aspetti applicabili ai processi produttivi e di controllo qualità, finalizzate a garantire che i prodotti siano fabbricati e controllati in modo coerente, sicuro e conforme ai requisiti di qualità e normativi applicabili;
- **Normativa applicabile in materia farmaceutica e di farmacovigilanza, incluse le linee guida sulle Buone Pratiche di Farmacovigilanza (GVP)**, per la gestione strutturata delle segnalazioni di eventi avversi;
- **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**, a tutela dei dati personali dei clienti e delle persone coinvolte nei processi di segnalazione e assistenza.

▲ AZIONI

Le azioni attualmente adottate a tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali sono integrate nei sistemi di gestione e nei processi ordinari delle società. Pur non essendo ancora introdotte in un piano ESG dedicato con orizzonti temporali e responsabilità formalmente definiti, tali azioni costituiscono un presidio

gestionale strutturato e già operativo, orientato alla prevenzione dei rischi, alla continuità del servizio, alla sicurezza dei prodotti e al miglioramento continuo. Tali azioni prevedono:

- **Implementazione e mantenimento dei sistemi di gestione per la qualità** e controllo dei processi critici della supply chain, a garanzia della sicurezza e qualità dei prodotti distribuiti;
- **Qualifica e monitoraggio dei fornitori** attraverso audit, analisi di reclami e segnalazioni, con attenzione alla sicurezza e qualità dei prodotti nella catena di distribuzione;
- **Gestione delle non conformità e dei reclami**, con analisi delle cause, definizione di azioni correttive e verifica della loro efficacia;
- **Attivazione di procedure di emergenza e di richiamo** dei prodotti in caso di necessità, inclusa la segregazione degli output non conformi e la collaborazione con distributori, titolari AIC e autorità competenti;
- **Garanzia di tracciabilità completa lungo tutta la supply chain**: ogni prodotto movimentato, dall'ingresso in magazzino fino alla consegna al cliente finale, è associato a documentazione tecnica e di qualità che consente di ricostruire storia, controlli effettuati e responsabili delle attività, a tutela della sicurezza degli utilizzatori finali.
- **Programmi di aggiornamento costante per i dipendenti**, affinché acquisiscano le competenze necessarie a gestire con prontezza ed efficacia eventuali criticità;
- **Coinvolgimento dei consumatori e utenti finali** nel processo decisionale attraverso la raccolta strutturata di feedback: in fase di stipula dei contratti, con informazione completa sulle caratteristiche dei prodotti; durante l'erogazione del servizio tramite gestione di reclami, resi e segnalazioni; nel Riesame annuale della Direzione come momento di sintesi e pianificazione.

La validazione esterna dei processi di tutela è garantita da organismi di certificazione accreditati (UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015, UNI CEI EN ISO 13485:2021) e dalle autorità regolatorie del settore farmaceutico (es. AIFA e altre autorità competenti per le ispezioni GDP e GMP e di farmacovigilanza, volte alla verifica della conformità alle GVP).

▲ METRICHE

Il Gruppo ha definito e utilizza un insieme di **metriche e indicatori**, prevalente-



mente di tipo gestionale e qualitativo, per valutare l'efficacia delle azioni intraprese:

- **Reclami dei clienti:** numero e tipologia dei reclami ricevuti, analisi delle cause e delle azioni correttive intraprese;
- **Segnalazioni e resi:** segnalazioni relative al servizio e al prodotto; gestione dei resi e degli output non conformi;
- **Segnalazioni di farmacovigilanza:** numero di segnalazioni ricevute e tempestività di gestione;
- **Rispetto dei tempi e continuità del servizio:** puntualità nelle forniture e nell'erogazione dei servizi;
- **Risultati degli audit interni:** conformità dei processi ai requisiti normativi e procedurali;
- **Esiti del riesame della Direzione:** valutazione complessiva della soddisfazione del cliente e dell'efficacia del SGI;
- **Andamento del fatturato annuo** come misura proxy della soddisfazione complessiva, in quanto riflette la fiducia dei clienti nella qualità e nell'affidabilità del servizio nel tempo.

La metodologia si basa sul modello PDCA: raccolta sistematica dei dati (reclami, segnalazioni, resi, non conformità); analisi delle cause e confronto con requisiti contrattuali e cogenti; definizione di azioni correttive e preventive; verifica dell'efficacia tramite audit interni e riesame della Direzione. I dati raccolti costituiscono input formale per il riesame annuale.

▲ TARGET

Alla data di rendicontazione il Gruppo non ha ancora definito obiettivi quantitativi misurabili e orientati ai risultati in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali. La definizione formale di target specifici, con valori di riferimento, anni target e indicatori di progresso, è un percorso in corso di strutturazione coerentemente con il rafforzamento complessivo del sistema di rendicontazione ESG.

Processi di coinvolgimento dei consumatori

S4-2

Il Gruppo Petrone promuove un dialogo con i propri consumatori e utilizzatori finali, integrando stabilmente le loro prospettive all'interno dei processi decisio-

nali e delle attività aziendali volte alla gestione degli impatti effettivi e potenziali. Questo coinvolgimento avviene sia in modo diretto sia attraverso l'intermediazione di rappresentanti accreditati o intermediari credibili.

Nello specifico, l'interazione con gli stakeholder si articola lungo le seguenti direttrici operative:

- **Fase di definizione e riesame:** le istanze degli utenti vengono recepite e integrate sin dal momento della definizione dei requisiti contrattuali e nella formulazione delle offerte commerciali;
- **Fase di erogazione del servizio:** il monitoraggio e la raccolta dei feedback proseguono in modo continuativo durante l'erogazione delle prestazioni, avvalendosi di canali dedicati quali la gestione dei reclami, dei resi e delle segnalazioni.

Tutti gli input così raccolti alimentano in modo sistematico la definizione di azioni correttive e preventive. Tali evidenze confluiscono annualmente nel riesame della Direzione e vengono sottoposte a verifiche periodiche supportate dal ciclo di audit interni, anch'esso a cadenza annuale.

Canali di segnalazione e processi di rimedio

S4-3

Coerentemente con i propri principi di responsabilità, qualora l'organizzazione identifichi un proprio collegamento con un impatto negativo rilevante a danno dei consumatori o degli utenti finali, il rimedio viene affrontato tempestivamente mediante le procedure codificate. L'approccio metodologico del Gruppo si basa sui seguenti pilastri:

- **Identificazione tempestiva dell'evento critico;**
- **Gestione** rigorosa delle **non conformità** e attivazione di immediate **azioni correttive e di mitigazione;**
- **Gestione delle emergenze** e analisi approfondita delle cause profonde per prevenire il ripetersi del fenomeno.

L'efficacia di tali interventi è sottoposta a costante monitoraggio e al riesame periodico da parte dell'Organo Amministrativo, in un'ottica di miglioramento continuo del sistema complessivo.

Al fine di consentire la trasmissione diretta di istanze e preoccupazioni, sono



stati attivati **canali di comunicazione strutturati, accessibili e pienamente tracciabili**. Questi includono la gestione dei reclami dei clienti, le comunicazioni formali (come e-mail, verbali e documentazione), i flussi operativi per resi e non conformità, nonché canali specifici dedicati alla gestione delle emergenze o all'attivazione di procedure di richiamo dei prodotti. Il Gruppo garantisce un riscontro formale a tutte le segnalazioni ricevute attraverso i processi interni di gestione.

La tracciabilità e il monitoraggio delle problematiche sollevate sono assicurati dalla **registrazione sistematica delle informazioni documentate all'interno dei sistemi di gestione**. Lo stato di avanzamento delle pratiche viene verificato mediante indicatori di processo, analisi dei dati aggregati e audit interni, mentre l'adeguatezza dei canali stessi è validata dai riesami direzionali.

Il trattamento dei reclami avviene nel pieno rispetto della riservatezza, della privacy e dei diritti di protezione dei dati personali dei segnalanti. Si specifica, infine, che l'azienda non ha attualmente strutturato un processo formale per valutare il grado di consapevolezza e di fiducia che i consumatori ripongono in tali strutture di segnalazione.

Misure di mitigazione e generazione di impatti positivi

S4-4

Per far fronte agli impatti materiali effettivi, il Gruppo Petrone adotta misure concrete e struttura piani d'azione volti a prevenire, mitigare e sanare gli effetti negativi sui consumatori e sugli utenti finali. Tali misure poggiano sull'implementazione dei sistemi di gestione, tra cui anche il Sistema di Gestione Integrato Qualità e Ambiente, e comprendono il **controllo stringente dei processi critici della supply chain**, la qualifica e il **monitoraggio periodico dei fornitori**, la **gestione puntuale di reclami e non conformità**, e la **definizione di procedure d'emergenza e di richiamo dei prodotti dal mercato**. L'identificazione delle contromisure si basa su un approccio analitico che valuta la gravità e l'estensione dei rischi potenziali o effettivi, definendo azioni correttive, preventive o di mitigazione proporzionate. L'efficacia di tali azioni è riesaminata periodicamente dalla Direzione per garantirne il miglioramento continuo. L'azienda persegue inoltre una strategia di influenza attiva, facendo leva sulle proprie relazioni commerciali rilevanti per mitigare e gestire gli impatti negativi lungo la filiera.

Parallelamente alle attività di mitigazione dei rischi, il Gruppo promuove iniziative e processi specificamente orientati alla generazione di impatti positivi a beneficio degli utilizzatori dei propri servizi. Tali esiti derivano dall'applicazione rigorosa delle politiche e delle procedure di qualità, dal monitoraggio costante dei livelli di soddisfazione e dal controllo accurato dei flussi di distribuzione e fornitura. Questo impegno si traduce in garanzie tangibili in termini di sicurezza

dei prodotti, qualità complessiva, continuità del servizio e tutela della salute pubblica.

Infine, l'organizzazione riconosce ai consumatori coinvolti un ruolo attivo nelle decisioni relative alla progettazione e all'implementazione di programmi o investimenti aziendali. Tali iniziative e processi, finalizzati al progresso degli impatti positivi e alla centralità del consumatore, sono anche orientati a supportare il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) delle Nazioni Unite.





GOVERNANCE ED ETICA D'IMPRESA



CONDOTTA DEL BUSINESS

Corporate Governance: organi di amministrazione, direzione e controllo

ESRS 2 GOV-1

Il modello di governance adottato dal Gruppo Petrone è orientato alla **creazione di valore sostenibile** e alla **gestione responsabile delle attività**, nel rispetto dei principi di trasparenza, accountability e integrità. Esso assicura un sistema strutturato di controllo interno e gestione dei rischi, garantendo al contempo un coinvolgimento attivo, continuo e tracciabile degli stakeholder, in linea con i requisiti normativi applicabili e le best practice internazionali.

A supporto di tali obiettivi, il Gruppo si avvale di strumenti formali di indirizzo e controllo, tra cui il **Codice Etico**, che rappresenta un riferimento fondamentale del sistema di governance. Il Codice definisce i valori e i principi condivisi all'interno del Gruppo, declinando gli impegni etici di tutte le società - dalla holding alle controllate - e orientando i comportamenti di tutti i soggetti che operano per conto o nell'interesse dell'organizzazione.

Attraverso il Codice Etico, il Gruppo promuove principi di **lealtà, equità, ugualianza e responsabilità**, richiedendo comportamenti improntati a integrità, correttezza e rispetto reciproco. Particolare attenzione è inoltre rivolta alla trasparenza, alla riservatezza delle informazioni e alla professionalità, al fine di garantire che tutte le attività siano svolte nel rispetto dei principi etici e delle normative vigenti.

Il rispetto della persona e la tutela dell'ambiente costituiscono principi fondamentali e non negoziabili, che orientano trasversalmente tutte le decisioni e le attività del Gruppo. Il modello di governance e l'assetto organizzativo sono progettati per supportare l'attuazione delle strategie aziendali e il raggiungimento degli obiettivi prefissati, assicurando al contempo un adeguato presidio dei rischi e l'efficienza operativa. Tutti i collaboratori e collaboratrici contribuiscono alla missione del Gruppo operando con diligenza, responsabilità e nel pieno rispetto delle normative nazionali e comunitarie, nonché delle policy e delle procedure interne.

Il Gruppo persegue l'ottimizzazione dei processi e l'efficienza nell'impiego delle risorse, garantendo al contempo la tutela del patrimonio aziendale e la sostenibilità delle attività nel medio-lungo periodo. In tale contesto, i dirigenti sono chiamati ad attuare le linee guida della direzione nel rispetto degli interessi degli stakeholder e a promuovere una cultura aziendale improntata all'etica, alla legalità e alla responsabilità.

Coloro che ricoprono ruoli di responsabilità svolgono una funzione esemplare e di indirizzo, favorendo la diffusione e l'applicazione del Codice Etico e delle normative interne. In particolare, essi sono tenuti a:

- **tutelare le risorse aziendali**, assicurando la corretta gestione e protezione dei beni e delle informazioni;
- **valutare gli investimenti secondo criteri di sostenibilità** economico-finanziaria e creazione di valore nel tempo;
- **promuovere la responsabilità sociale**, anche attraverso il dialogo con le comunità locali e gli stakeholder;
- **valorizzare le persone**, garantendo il rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro eque e sicure;
- **assicurare elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro**, attraverso sistemi di gestione efficaci e misure di prevenzione;
- **operare nel rispetto dell'ambiente**, contribuendo allo sviluppo sostenibile e alla tutela delle risorse naturali.

Gli organi di Governance del Gruppo sono costituiti da:

▲ **ORGANO AMMINISTRATIVO**

Organo collegiale e/o monocratico che riveste un ruolo centrale nel sistema di Corporate Governance della Società, assicurando l'indirizzo strategico e la supervisione complessiva della gestione. In tale ambito:

- Definisce gli obiettivi aziendali e le linee guida strategiche;
- Approva i principali piani industriali e finanziari;
- Redige il Bilancio Economico e di Sostenibilità;
- Approva il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (MOG);
- Monitora costantemente l'andamento delle attività e il raggiungimento dei risultati prefissati.

È inoltre responsabile dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché della verifica della conformità alle normative vigenti e



ai principi etici adottati dal Gruppo. In coerenza con i principi di trasparenza e accountability, assicura l'efficace interazione con il management e gli stakeholder, promuovendo una gestione orientata alla sostenibilità e alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.

▲ **COLLEGIO SINDACALE**

Organo di controllo sull'amministrazione dell'impresa.

- Valuta l'adeguatezza del sistema di controllo interno, di gestione dei rischi e dei conflitti di interesse;
- Verifica la corretta applicazione dei criteri e delle procedure del CdA.

▲ **ORGANISMO DI VIGILANZA**

Organo collegiale composto da membri esterni dotati di requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni, l'OdV assicura:

- La vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del MOG;
- Il monitoraggio dell'effettiva attuazione e diffusione del Codice Etico;
- La verifica dell'adeguatezza del MOG, nonché la proposta di aggiornamento in relazione a evoluzioni normative, organizzative o dei profili di rischio;
- Il reporting periodico agli organi societari competenti;
- La promozione delle attività formative in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/2001);
- Il presidio e la gestione del sistema di segnalazione (whistleblowing), garantendo la riservatezza del segnalante e la corretta gestione delle segnalazioni.

L'OdV verifica, inoltre, la corretta applicazione delle procedure previste dal MOG e presidia i flussi informativi, al fine di assicurare l'efficacia del sistema di controllo interno.

▲ **SOCIETÀ DI REVISIONE**

Svolge le verifiche opportune per assicurare la correttezza e l'affidabilità delle comunicazioni.

- Valuta l'adeguatezza dell'assetto amministrativo-contabile della Società;

- Effettua la certificazione del Bilancio di Esercizio.

▲ **ASSEMBLEA DEI SOCI**

Organo deliberativo i cui poteri sono attribuiti dallo Statuto o dalla Legge.

- Approva il Bilancio di Esercizio;
- Nomina e revoca i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale determinandone anche i compensi.





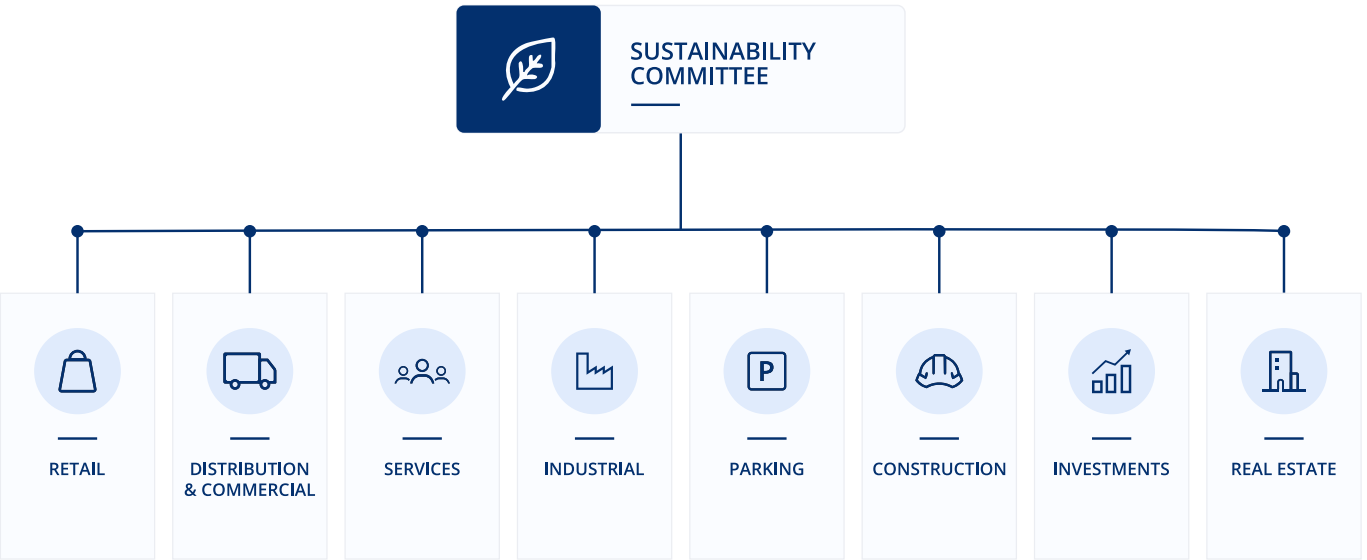
SUSTAINABILITY COMMITTEE

All'inizio del 2024 è stato istituito il Sustainability Committee, un team interdisciplinare composto da professionisti e professioniste provenienti da diversi dipartimenti aziendali. Questa struttura permette di analizzare ogni aspetto della sostenibilità con una visione globale e approfondita. L'obiettivo del comitato è promuovere comportamenti etici che superino i semplici standard normativi, generando un cambiamento positivo sia all'interno dell'azienda sia nelle comunità locali.

Nello specifico, il Sustainability Committee si occupa di:

- **ridurre l'impatto ambientale:** individua opportunità per adottare pratiche operative più efficienti ed ecosostenibili.
- **valorizzare le persone:** promuove politiche di diversità, equità e inclusione per i dipendenti e per tutti i partner commerciali.
- **rafforzare la governance:** monitora la trasparenza e la responsabilità aziendale, allineandosi alle migliori pratiche di settore.

Il comitato agisce come punto di raccordo tra le diverse Business Unit, collaborando costantemente con i dirigenti e i referenti di ogni area.



Politiche e procedure di governance del Gruppo

MDR-P e G1-1

Il Gruppo Petrone ha consolidato la propria struttura di governance attraverso un sistema integrato di politiche e procedure, finalizzate a garantire che ogni attività aziendale rispetti i più elevati standard di integrità e trasparenza. Questo apparato normativo interno non si limita a soddisfare i requisiti legali, ma punta a creare un ambiente operativo sicuro, etico e resiliente.

Modello 231 e Codice Etico: le Fondamenta della legalità

Il pilastro centrale della compliance è rappresentata dal **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/2001)**, adottato dalle società italiane del Gruppo. Tale strumento, redatto sulla base di un'accurata analisi del rischio (risk assessment), definisce protocolli specifici per prevenire la commissione di reati all'interno del contesto aziendale. La sua efficacia è garantita dalla vigilanza costante di un **Organismo di Vigilanza (OdV)** indipendente, incaricato di monitorare l'osservanza del modello e proporne aggiornamenti. Strettamente connesso al Modello è il **Codice Etico**, che funge da bussola comportamentale per dipendenti e collaboratori, promuovendo valori di lealtà, correttezza e rispetto della legalità. Per rafforzare questa architettura, il Gruppo ha implementato una **procedura di whistleblowing**, che permette di segnalare in modo anonimo e protetto eventuali condotte illecite, e ha adottato, a partire dal 2025 una specifica **policy per la ricezione di omaggi e inviti**, che stabilisce regole chiare su cosa il personale possa o non possa accettare da parte di soggetti esterni, garantendo che ogni omaggio ricevuto non influenzi l'obiettività delle decisioni aziendali.

IT Policy: sicurezza del patrimonio informativo

La **IT Policy** del Gruppo definisce le linee guida per un utilizzo corretto e sicuro della strumentazione informatica, considerata un asset strategico fondamentale. L'obiettivo primario è la tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati aziendali, prevenendo rischi quali data breach, accessi non autorizzati o infezioni da malware derivanti dall'uso improprio di internet e della posta elettronica. La policy si ispira agli standard **ISO/IEC 27001:2022**, di cui Petrone Group ha ottenuto la certificazione, e include procedure rigorose per la gestione delle password e delle postazioni di lavoro (Clean Desk Policy). Il monitoraggio del sistema avviene in modo strutturato tramite audit periodici e analisi del traffico di rete in forma aggregata, garantendo la sicurezza dell'infrastruttura senza compromettere la privacy individuale dei lavoratori.



Manuale del Sistema di Gestione Privacy: protezione dei dati

Il **Manuale del Sistema di Gestione Privacy** rappresenta il documento di riferimento per la conformità al **GDPR (Regolamento UE 679/2016)**. Questo sistema disciplina i ruoli di responsabilità (Titolare, Responsabile, DPO e Referenti Privacy) e stabilisce procedure chiare per la gestione delle violazioni dei dati e per l'esercizio dei diritti degli interessati. Attraverso l'adozione dei principi di Privacy by Design e by Default, il Gruppo integra la protezione dei dati fin dalla progettazione di ogni nuovo processo aziendale. Fondamentale in questo ambito è anche la **Data Protection Impact Analysis (DPIA)**, utilizzata per valutare preventivamente l'impatto dei trattamenti più delicati sui diritti delle persone fisiche.

Valutazione dei Fornitori: Etica nella Supply Chain

La governance di Petrone si estende oltre i confini aziendali attraverso una gestione responsabile della catena di fornitura. Grazie a programmi di **Sustainable Supply Chain Management** e alla collaborazione con partner internazionali come **EcoVadis**, il Gruppo effettua una mappatura sistematica dei fornitori basata su criteri **ESG** (Ambientali, Sociali e di Governance). Questo processo di valutazione mira a selezionare partner che operino con integrità, rispettino i diritti umani e adottino elevati standard di sicurezza e compliance ambientale. L'adozione di una policy di **Green Procurement** all'inizio del 2025 ha ulteriormente formalizzato l'impegno verso acquisti sostenibili, integrando obiettivi concreti e monitoraggio continuo per stimolare il miglioramento costante di tutta la rete di fornitura.



Responsabilità e Standard di Conformità

L'attuazione e la supervisione di queste politiche sono affidate ai massimi livelli decisionali: il **Legale Rappresentante** e il **Consiglio di Amministrazione** detengono infatti la responsabilità ultima per l'effettiva applicazione del sistema di governance. Questo assetto garantisce che il Gruppo operi in piena conformità sia con la normativa cogente sia con i più rigorosi standard internazionali. In particolare, la sicurezza informatica e la protezione dei dati sono assicurate dall'allineamento allo standard **ISO 27001** e al **GDPR** (Regolamento UE 2016/679), oltre che dal rispetto del Codice Privacy italiano (D.Lgs. 196/2003 e 101/2018).

La definizione di tali policy nasce da un coinvolgimento diretto delle principali funzioni aziendali, dei dirigenti e dell'Organismo di Vigilanza, assicurando una visione condivisa degli obiettivi di compliance. Per garantire la massima trasparenza e accessibilità, tutte le policy sono messe a disposizione di tutti i dipendenti tramite le piattaforme aziendali e inviato via e-mail al momento dell'assunzione; esternamente, è consultabile sui siti ufficiali di tutte le società del Gruppo. Inoltre, il MOG è accessibile internamente via intranet e viene condiviso con gli stakeholder esterni su specifica richiesta, assicurando che tutti i soggetti interessati siano informati sui principi che guidano l'azienda.

Azioni di governance del Gruppo

MDR-A

In questo ambito, le azioni di governance adottate dall'organizzazione sono orientate ad assicurare una gestione efficace, trasparente e responsabile dei processi decisionali. In particolare, si promuove la definizione chiara di ruoli e responsabilità, l'adozione di politiche formalizzate e l'attivazione di meccanismi di controllo interno volti a garantire il rispetto delle normative e degli impegni assunti. A supporto di ciò, sono implementati sistemi di monitoraggio basati su indicatori di performance (KPI) e attività di verifica periodica, quali audit e riesami, che consentono di valutare costantemente l'efficacia delle azioni intraprese.

Questo approccio metodologico, uniforme e applicabile trasversalmente a tutti i sistemi di gestione dell'Organizzazione, prevede che gli obiettivi di miglioramento siano articolati in azioni specifiche, ciascuna associata a scadenze temporali e responsabilità ben definite. L'adozione di un modello basato sul ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act) e sul risk-based thinking rappresenta una scelta strategica che integra la gestione del rischio sia a livello operativo che strategico.

Sebbene questo impianto offra significativi vantaggi in termini di controllo e resilienza, comporta anche alcune sfide e richiede un approccio strutturato,



non sempre immediato da implementare. A fronte di tali complessità, i benefici risultano tuttavia rilevanti: l'organizzazione migliora la qualità delle decisioni grazie a una maggiore consapevolezza di rischi e opportunità, rafforza i propri processi e aumenta la fiducia degli stakeholder. In questo modo, il modello sviluppa una solida capacità adattiva, preparando il Gruppo ad affrontare le evoluzioni del contesto e a generare valore nel tempo.

All'interno di questo quadro, gli strumenti di controllo verificano l'efficacia reale delle misure adottate, assicurando la continuità operativa e una significativa riduzione del rischio residuo. La registrazione meticolosa di ogni non conformità e della relativa azione correttiva permette alle diverse strutture interne di evolversi costantemente, mantenendo sotto stretto presidio i processi critici dell'intera organizzazione.

Dichiarazione sul dovere di diligenza

A tutela di un'adeguata applicazione del principio di "dovere di diligenza", il Gruppo ha adottato un approccio strutturato, che si fonda principalmente sull'ottenimento e sul mantenimento di certificazioni in ambito ambientale, sociale e di governance, sottoponendo periodicamente i propri processi ai rigorosi audit previsti dagli organismi di certificazione indipendenti. In particolare, le verifiche esterne garantiscono trasparenza, credibilità e accountability rispetto alle pratiche adottate, offrendo una rappresentazione chiara delle azioni concrete messe in atto dall'organizzazione, soprattutto in merito al rispetto degli standard di salute e sicurezza sul lavoro e della normativa vigente, di conformità alle normative ambientali, di attenzione alla prevenzione dei reati (tra cui la corruzione), alla mappatura dei rischi, di promozione di un comportamento etico e di correttezza dei trattamenti dei dati.

Consapevole dell'importanza di rendere il processo di due diligence sempre più solido e integrato nella propria governance, il Gruppo si è posto l'obiettivo, nel medio-lungo periodo, di sviluppare un sistema continuativo per la verifica di specifici indicatori di performance (KPI) relativi a sostenibilità, compliance normativa e gestione dei rischi ESG. Ad oggi, la responsabilità del monitoraggio dei rischi ESG e dei KPI ad essi connessi è affidata al Comitato per la Sostenibilità, che svolge tale funzione attraverso un'attività di supervisione e indirizzo, garantendo l'allineamento con gli obiettivi strategici del Gruppo e con i principali standard internazionali in materia.

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Il Gruppo adotta un processo robusto per identificare, valutare e monitorare gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alla Governance, che includono aree cruciali come la condotta delle imprese, la gestione dei fornitori, la protezione dei dati e la cybersecurity. Nello specifico, il Gruppo ha effettuato un'analisi di

Risk Assessment al fine di valutare tutte le attività che caratterizzano le Società del Gruppo ritenute sensibili per la gestione dei processi aziendali.





Mitigazione dei rischi	
Gestione delle operazioni intercompany	La gestione dei rapporti intercompany potrebbe presentare profili di rischio in relazione al reato di corruzione tra privati nell'ipotesi in cui la Società utilizzi le risorse finanziarie in operazioni con società del Gruppo al fine di creare provviste da utilizzare a fini corruttivi.
Selezione e qualifica dei fornitori - beni per uso interno	L'attività presenta profili di rischio in relazione al reato di corruzione fra privati nel caso in cui, ad esempio, un soggetto apicale o sottoposto delle Società del Gruppo consegni denaro o altra utilità al responsabile dell'Ufficio acquisti di una società fornitrice al fine di ottenere la fornitura di una bene o di un servizio ad un prezzo inferiore a quello di mercato ovvero a condizioni particolarmente favorevoli rispetto agli standard normalmente in uso.
Selezione e assunzione del personale	L'attività di selezione del personale potrebbe altresì presentare profili di rischio in relazione al reato di corruzione fra privati nell'ipotesi in cui, ad esempio, un soggetto apicale o sottoposto di una Società del Gruppo assuma un dipendente di un'azienda concorrente in cambio di informazioni utili alla stessa Società (segreti industriali, ecc.), a danno della controparte.
Gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza (attività strumentale)	L'attività di gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza potrebbe presentare profili di rischio in relazione ai reati di corruzione, nell'ipotesi in cui ad esempio un soggetto apicale o sottoposto delle Società, al fine di dotare i dipendenti di provviste da utilizzare a fini corruttivi, rimborsi spese fittizie o spese non rientranti nella normale attività del dipendente.
Gestione delle trattative commerciali	La gestione del processo di acquisto potrebbe altresì presentare profili di rischio in relazione al reato di corruzione fra privati nel caso in cui, ad esempio, un soggetto apicale o sottoposto della Società consegni denaro o altra utilità al responsabile dell'ufficio acquisti di una società fornitrice, al fine di ottenere la fornitura di un bene o di un servizio ad un prezzo inferiore a quello di mercato, ovvero a condizioni particolarmente favorevoli rispetto agli standard normalmente in uso.
Gestione di paghe, contributi e adempimenti fiscali	Le Società del Gruppo, simulando l'erogazione di stipendi maggiorati rispetto al dovuto, potrebbero creare fondi extracontabili cui attingere per la commissione di ulteriori reati (es. corruzione, induzione a non rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).

Metriche e obiettivi di Governance del Gruppo

MDR-MT

Il Gruppo ha avviato un percorso di progressivo rafforzamento dei propri pre-sidi di governance, definendo strumenti di monitoraggio e indicatori finalizzati

a valutare l'efficacia dei processi decisionali, dei sistemi di controllo e dell'integrazione delle tematiche di sostenibilità nel modello di business. A livello delle principali società del perimetro sono stati introdotti meccanismi strutturati di reporting e monitoraggio, con l'obiettivo di estenderne gradualmente l'applicazione a tutto il Gruppo. Gli obiettivi di governance sono definiti in coerenza con gli indirizzi strategici aziendali e prevedono responsabilità chiare, tempistiche di attuazione e momenti periodici di verifica dei risultati conseguiti. Il processo di pianificazione e riesame considera i principali rischi e opportunità per l'organizzazione, nonché le aspettative degli stakeholder rilevanti, al fine di garantire una gestione trasparente, efficace e orientata al miglioramento continuo. Attraverso attività di monitoraggio periodico e analisi degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati, il Gruppo promuove un approccio integrato alla governance, volto a rafforzare la capacità di indirizzo strategico, la conformità normativa e la creazione di valore nel lungo termine.

Processi per individuare e valutare impatti, rischi e opportunità legati alla Governance

ESRS 2 IRO 1

Il Gruppo adotta un approccio strutturato e aggiornato per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti in ambito governance. L'attenzione si concentra in particolare su temi chiave come l'etica aziendale, la gestione dei fornitori, la protezione dei dati e la sicurezza informatica.

La valutazione parte da un'analisi delle dimensioni ambientali, sociali e di governance che possono influenzare il modello di business. Sebbene il processo di doppia materialità sia trattato in una sezione dedicata, si ricorda che anche in questo ambito viene adottata una prospettiva inside-out (impatto sull'esterno) e outside-in (effetti sul business). I rischi monitorati includono: obsolescenza tecnologica, criticità nella catena di fornitura e incidenti di sicurezza informatica con potenziali danni reputazionali. Allo stesso tempo, sono emerse opportunità come la digitalizzazione dei processi, la costruzione di rapporti solidi con fornitori responsabili e una gestione efficace dei dati, che contribuiscono a maggiore efficienza e competitività.

La mappatura e la valutazione vengono svolte regolarmente dal Sustainability Committee, che supporta il top management nell'aggiornamento dei rischi e degli impatti rilevanti, anche in risposta a cambiamenti normativi o organizzativi. La Funzione Legal, formalmente integrata nella governance aziendale, garantisce la compliance normativa e presidia aspetti strategici come privacy e cybersecurity.



Lotta alla corruzione e integrità del business

ESRS G1-3; G1-4

L'integrità e la trasparenza non sono solo valori etici, ma i pilastri strategici su cui il Gruppo consolida la propria reputazione e assicura la resilienza del business nel lungo periodo. Per mitigare i rischi di corruzione o abuso di potere, l'azienda ha strutturato un ecosistema normativo interno organico, costantemente allineato alle più recenti evoluzioni legislative nazionali ed europee. Questa architettura di controllo si fonda sulla sinergia di tre strumenti cardine:

- **Codice Etico:** definisce i valori fondamentali e gli standard di comportamento a cui tutto il personale è tenuto ad attenersi.
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** (ex D.Lgs. 231): implementato nelle società del Gruppo, definisce i protocolli operativi volti a prevenire la commissione di reati, con particolare focus sulla gestione delle risorse finanziarie.
- **Policy Whistleblowing:** disciplinare aggiornato ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (recepimento della Direttiva UE 2019/1937), finalizzato a incentivare e proteggere le segnalazioni di illeciti.

La prevenzione si attua attraverso una rigorosa separazione delle funzioni e una gestione trasparente dei flussi finanziari. Il personale è formato per identificare potenziali conflitti d'interesse o irregolarità, con l'obbligo di informare tempestivamente i superiori o l'Organismo di Vigilanza in caso di:

- violazioni di leggi o del Codice Etico;
- omissioni o falsificazioni contabili;
- offerte di regali o compensi da parte di partner commerciali.

Il Gruppo promuove attivamente la cultura della legalità attraverso specifiche sezioni dedicate alla "Comunicazione e Formazione del Personale" all'interno dei Modelli 231, prevedendo protocolli mirati ad accrescere la consapevolezza dei rischi e delle procedure interne.





Segnalazione e Tutela del Whistleblower

Per garantire l'emersione di condotte illecite, sono stati istituiti canali di segnalazione dedicati, sicuri e riservati, in conformità alla normativa vigente in materia di whistleblowing.

Il processo assicura la massima protezione del segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Le segnalazioni possono essere indirizzate attraverso i seguenti canali:

- canale interno dedicato (piattaforma) gestito nel rispetto dei requisiti di riservatezza e tracciabilità;
- Organismo di Vigilanza (OdV), quale soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.



Autonomia e indipendenza dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

Un elemento distintivo del sistema di governance del Gruppo è rappresentato dall'autonomia e dall'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza.

Al fine di garantire l'imparzialità delle attività di vigilanza e controllo:

- **Indipendenza di giudizio:** i membri dell'OdV sono selezionati tra soggetti dotati di adeguata professionalità e privi di situazioni di conflitto di interesse, inclusi legami di natura personale o professionale con soci o amministratori;
- **Incompatibilità operativa:** i componenti dell'OdV non ricoprono ruoli operativi né responsabilità gestionali all'interno dell'organizzazione, in particolare in aree esposte a rischio di reato;
- **Autonomia funzionale:** l'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, operando in posizione indipendente rispetto alla struttura organizzativa e alla catena gerarchica coinvolta nelle attività oggetto di vigilanza.

Processo di reporting e flussi informativi

La trasparenza verso il vertice aziendale è garantita da un sistema di reporting strutturato. L'OdV comunica lo stato di attuazione del MOG all'Organo di Governo attraverso:

- Comunicazioni continuative su eventi rilevanti;
- Relazione scritta trimestrale sugli esiti dell'attività di vigilanza;
- Rapporto informativo annuale sull'implementazione del Codice Etico e del MOG

Le funzioni aziendali alimentano questo sistema con flussi periodici (semestrali o ad evento) riguardanti selezioni del personale, procedimenti disciplinari, spese di rappresentanza, acquisti sopra soglia e liste fornitori, permettendo un monitoraggio costante e la tempestiva adozione di eventuali azioni correttive o sanzionatorie.

Formazione anticorruzione

L'azienda attua un **sistema strutturato di formazione sulle pratiche anticorruzione**, incentrato sulla responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231), sul MOG e sul Codice Etico. Tali programmi garantiscono una copertura del 100% delle funzioni identificate a rischio e sono rigorosamente differenziati in base alla qualifica, alle mansioni e al livello di esposizione al rischio dei destinatari. L'iter formativo prevede sessioni di induction obbligatorie per i neoassunti, moduli



specialistici per il personale direttivo e aggiornamenti periodici in caso di variazioni del Modello, erogati sia in aula sia in modalità blended. Sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e della Direzione HR, l'attività è costantemente monitorata e documentata per assicurare la diffusione della cultura della legalità e la prevenzione di reati quali corruzione e concussione, integrando inoltre temi trasversali come la privacy e la salute e sicurezza sul lavoro.

Sviluppare una cultura della legalità e della produzione

Il Gruppo dimostra un solido impegno verso la legalità, con la quasi totalità delle proprie ragioni sociali che hanno adottato formalmente il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, con l'unica eccezione rappresentata dalla società Carpefin. Per quanto riguarda le consociate estere, nello specifico Euromed Pharma Spain, Ireland, DACH, UK, Francia e Portogallo, le attività sono svolte in piena conformità con le misure di Anti-Bribery & Corruption (ABC). Tali presidi, volti a prevenire, individuare e sanzionare fenomeni corruttivi e tangenti, garantiscono la conformità legale e l'allineamento ai principi comuni del Gruppo (enunciati nel Modello 231), considerando che la Holding delle consociate estere ha sede unica in Italia. Tutte le società del perimetro si rifanno inoltre ai valori cardine espressi nel Codice Etico di Gruppo.

A conferma dell'efficacia di tali misure, nel 2025 si sono registrati a zero casi di corruzione, condanne o sanzioni per tutte le ragioni sociali del Gruppo.

Gestione responsabile della catena di fornitura

ESRS G1-2

Il Gruppo promuove attivamente una rete di relazioni con i propri partner commerciali fondata sui pilastri della trasparenza, dell'equità e di una rigorosa integrità. Ogni collaborazione professionale viene strutturata nel pieno rispetto del quadro normativo e dei valori sanciti dal Codice Etico aziendale, ponendo un accento costante sugli standard di sicurezza, sulle buone pratiche etiche e sulla salvaguardia del patrimonio ambientale. Nella fase di selezione, l'azienda adotta criteri di valutazione oggettivi che vanno oltre le semplici logiche di mercato; sebbene parametri quali l'innovazione, la qualità e l'efficienza economica restino fondamentali, viene data un'importanza cruciale alla condivisione dei valori d'impresa e alla solidità etica del fornitore. Questo approccio è supportato da un monitoraggio continuo volto a garantire rapporti equilibrati e trasparenti, privilegiando, laddove possibile, le realtà locali per favorire lo sviluppo economico del territorio e ottimizzare l'impatto logistico.

Il percorso di evoluzione verso una gestione sempre più sostenibile della catena di fornitura ha trovato un momento di svolta tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025. In questo arco temporale, il Gruppo ha avviato un programma di monito-

raggio avanzato in sinergia con EcoVadis e ha ufficializzato una policy di **Green Procurement**, con l'obiettivo di integrare stabilmente i criteri di responsabilità sociale e ambientale nei processi d'acquisto. Tale strategia nasce dalla consapevolezza che la supply chain incide profondamente sulla carbon footprint aziendale e che una mappatura analitica dei partner sia l'unico modo per ridurre l'impatto ecologico complessivo. Sotto il profilo sociale, l'attenzione resta massima sulla tutela dei diritti umani e sulle condizioni di lavoro, verificate attraverso audit puntuali, mentre sul fronte della governance si valorizzano la conformità alle norme anticorruzione e l'orientamento all'etica degli affari. In definitiva, attraverso l'uso di accordi quadro, la riduzione degli sprechi e un costante allineamento agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030, il Gruppo trasforma la gestione degli acquisti in una leva strategica per incrementare la resilienza e l'innovazione dell'intero business.





APPENDICE

Lavoratori dipendenti di ogni ragione sociale

Ragione sociale	Tot. 31/12	U	D	Full Time	Part Time	A ore	T. Indet.	T. Det.
Petrone Group	55	36	19	54	1	0	49	6
Marechiaro	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin Posillipo	13	5	8	12	1	0	12	1
Farmacie Petrone	40	23	17	37	3	0	37	3
Farma Carmine Petrone	24	19	5	24	0	0	23	1
Programmi Sanitari Integrati	15	10	5	14	1	0	13	2
Euromed Pharma	34	20	14	34	0	0	27	7
Carpefin	14	5	9	8	6	0	14	0
Centro Manzoni	57	18	39	26	31	0	57	1
Centro Futura	33	9	24	15	18	0	33	0
Dinastar	74	27	47	47	27	0	74	0
Therapic Center	48	14	34	34	14	0	48	0

Agricola Vilanova	22	7	15	19	3	0	1	21
Gruppo Quick	112	92	20	108	4	0	107	5
Euromed Pharma Services	102	33	69	91	11	0	99	3
Pharmaidea	105	30	75	97	8	0	105	0
Si.Ge.A. Costruzioni	95	83	12	94	1	0	80	15
Pierrel	142	96	46	142	0	0	141	1
Euromed Pharma Spain	50	20	30	45	5	0	48	2
Euromed Pharma Ireland	7	4	3	6	1	0	7	0
Euromed Pharma DACH	6	2	4	5	1	0	6	0
Euromed Pharma UK	13	5	8	12	1	0	13	0
Euromed Pharma France	45	15	30	37	5	3	43	2
Euromed Pharma US	5	3	2	5	0	0	5	0
Euromed Pharma APAC	2	1	1	2	0	0	1	1
Euromed Pharma Portugal	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1113	577	536	968	142	3	1043	70



Tasso di turnover

Ragione sociale	Numero di dipendenti che hanno lasciato azienda	Turnover %
Petrone Group	3	5,31%
Fin Posillipo	1	7,41%
Farmacie Petrone	5	11,76%
Farma Carmine Petrone	4	15,38%
Programmi Sanitari Integrati	4	23,53%
Euromed Pharma	6	16,22%
Carpefin	1	6,9%
Centro Manzoni	3	5%
Centro Futura	2	6%
Dinastar	1	1%
Therapic Center	2	4%
Agricola Vilanova	0	0%

Gruppo Quick	9	15%
Euromed Pharma Services	2	2,3%
Pharmaidea	16	14%
Pierrel	6	4,4%
Euromed Pharma Spain	5	15,87%
Euromed Pharma Ireland	1	15,74%
Euromed Pharma APAC	4	10,78%
Euromed Pharma UK	7	53,55%
Euromed Pharma US	4	78,58%
Euromed Pharma DACH	0	0%
Totale	69	8,5%



Indicatori sulla diversità nel top management

Ragione sociale	< 30 anni			30 - 50 anni			Oltre 50 anni			TOTALE		TOTALE top management
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Dirigenti
Petrone Group	0	0	0	2	0	2	2	1	3	4	1	5
Fin Posillipo	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Farmacie Petrone	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Euromed Pharma	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Therapic Center	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Gruppo Quick	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	2
Euromed Pharma Services	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2
Pharmaidea	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Pierrel	0	0	0	2	0	2	4	0	4	6	0	6
Euromed Pharma Spain	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Euromed Pharma Ireland	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Euromed Pharma DACH	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Euromed Pharma France	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	2
Euromed Pharma US	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Euromed Pharma APAC	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Totale	0	0	0	9	0	9	16	4	20	25	4	29

Di seguito si riportano le percentuali calcolate sul totale di dipendenti che, nel corso del 2025, hanno usufruito di congedi per motivi familiari, con dettaglio per genere.

Ragione sociale	% Congedi uomini	% Congedi donne
Petrone Group	7,69%	5,77%
Fin Posillipo	0%	16,67%
Farmacie Petrone	7,89%	2,63%
Farma Carmine Petrone	25%	0%
Programmi Sanitari Integrati	28,57%	7,14%
Euromed Pharma	6,06%	6,06%
Carpefin	7,14%	0%
Centro Manzoni	0%	1%
Centro Futura	0%	1%
Dinastar	0%	1%
Therapic Center	0%	1%
Agricola Vilanova	0%	0%



Gruppo Quick	1,5%	0,5%
Euromed Pharma Services	1,5%	0,5%
Pharmaidea	3%	18%
Si.Ge.A. Costruzioni	1%	1%
Pierrel	16%	9%

La tabella seguente riporta le ore medie di formazione pro-capite suddivise per genere nelle diverse società del Gruppo.

Ragione sociale	Ore medie uomini pro-capite	Ore medie donne pro-capite
Petrone Group	16,5	14,4
Fin Posillipo	19	17
Farmacie Petrone	20,2	14,9
Farma Carmine Petrone	15,4	16,6
Programmi Sanitari Integrati	17,3	15,8
Euromed Pharma	17,6	15,9
Carpefin	18,4	16,5

Centro Manzoni	41,9	37,2
Centro Futura	22	24,3
Dinastar	49	44,4
Therapic Center	33,9	29,8
Agricola Vilanova	20	20
Gruppo Quick	10	8
Euromed Pharma Services	44	51
Pharmaidea	23	23
Si.Ge.A. Costruzioni	6,33	4,4
Pierrel	51	46
Euromed Pharma Spain	6	6,3
Euromed Pharma Ireland	n.d.	n.d.
Euromed Pharma DACH	0	9,25
Euromed Pharma UK	n.d.	n.d.



Euromed Pharma France	n.d.	n.d.
Euromed Pharma US	0	2,5
Euromed Pharma APAC	13	9

Impatti, rischi e opportunità

Di seguito vengono illustrati gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) emersi come significativi dall’analisi di doppia materialità, unitamente ai rispettivi DRI (Disclosure Requirements & Indicators) individuati per ciascun topic ESRS. Se sul fronte degli impatti sono stati confermati gli elementi già approvati nel Bilancio di Sostenibilità 2024, i rischi e le opportunità sono stati oggetto di una profonda revisione, come approfondito nella sezione dedicata al processo di materialità. L’analisi di contesto condotta per ciascun settore merceologico del Gruppo ha infatti permesso di mappare nuovi rischi e opportunità, integrando quelli emersi nell’esercizio precedente con i nuovi rischi e opportunità individuati per il 2025.

TEMATICHE AMBIENTALI				
IMPATTI				
Topic ESRS	Descrizione IRO	Tipologia	KPI-DRI	Descrizione KPI-DRI
ESRS E1	Implementazione di pratiche sostenibili e innovative per la distribuzione dei farmaci.	Impatto positivo	E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GES
ESRS E1	Diminuzione dell'effetto ambientale causato dalle emissioni di CO2 riservando slot di parcheggio dedicati per i veicoli elettrici. In questo modo si induce a preferire l'utilizzo di auto ibride o elettriche, mitigando i cambiamenti climatici. Tutto ciò è certificato dalla UNI EN ISO 14001.	Impatto positivo	E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GES



ESRS E1	Minore impatto sul degrado del suolo preferendo nuove costruzioni di parcheggi sviluppati su più livelli, sfruttando quadrature estensive inferiori e diversi piani in altezza (sia verso il basso che verso l'alto).	Impatto positivo	E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GES
ESRS E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici grazie all'innovazione continua nello studio dei materiali meno impattanti a livello ambientale e dei sistemi di sicurezza, sviluppando tecnologie come Digital Twin e robotica d'assistenza.	Impatto positivo	E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GES
ESRS E1	Incremento di emissioni localizzate nei cantieri a causa dell'impiego di macchine mobili non stradali o NRMM (Non-Road Mobile Machinery), tecnologicamente arretrate e ad alto impatto inquinante.	Impatto negativo	E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GES
ESRS E1	Implementazione di tecnologie a basso consumo energetico per migliorare l'efficienza e la sostenibilità degli edifici aziendali.	Impatto positivo	E1-5	Consumo di energia e mix energetico

ESRS E1	Riduzione dei consumi energetici attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici, sia presso l'Headquarter (sito a Napoli) che presso i magazzini.	Impatto positivo	E1-5	Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1	Mancato monitoraggio dei consumi energetici, con conseguenti inefficienze operative, spreco di risorse e difficoltà nell'identificare aree di miglioramento per ridurre l'uso eccessivo di energia.	Impatto negativo	E1-5	Consumo di energia e mix energetico
ESRS E1	Aumento dello sfruttamento di risorse energetiche non rinnovabili, soprattutto nelle aree di cantiere a causa dell'impiego di generatori energetici alimentati con combustibili fossili.	Impatto negativo	E1-5	Consumo di energia e mix energetico
ESRS E5	Riduzione dell'impatto ambientale dei rifiuti grazie ad un corretto smaltimento attuato attraverso pratiche di riciclo e riuso e promozione di un approccio più sostenibile al ciclo di vita dei prodotti.	Impatto positivo	E5-5	Rifiuti



ESRS E5	Corretto smaltimento dei rifiuti e materiali pericolosi (come amianto, solventi e oli contaminanti) e riciclo delle macerie inerti tramite trattamenti specializzati e certificazioni precise per lo smaltimento.	Impatto positivo	E5-5	Rifiuti
ESRS E5	Incremento dei rifiuti plastici e sfruttamento inefficiente delle risorse derivanti da una mancata applicazione di una strategia di riutilizzo dei materiali riciclati.	Impatto negativo	E5-5	Rifiuti

RISCHI E OPPORTUNITÀ				
Topic ESRS	Descrizione IRO	Tipologia	KPI-DRI	Descrizione KPI-DRI
ESRS E1	Aumento dei costi operativi, inclusi carburante, manutenzione dei veicoli (se a carico dell'azienda) e tempo impiegato per gli spostamenti, che potrebbero ridurre la marginalità complessiva dei servizi offerti.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Maggiori spese operative e rischi di tassazione ambientale a causa dell'alto consumo di combustibili fossili nelle operazioni logistiche.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici

ESRS E1	Incremento dei costi derivanti dall'utilizzo di energia proveniente da fonti fossili, con crescente esposizione verso le possibili restrizioni normative in materia.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Accesso a incentivi finanziari attraverso l'implementazione di tecnologie sostenibili.	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Incremento dei costi iniziali e operativi, che potrebbero influire negativamente sui margini di profitto nel breve termine.	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Incremento dei costi iniziali e operativi, che potrebbero influire negativamente sui margini di profitto nel breve termine.	Opportunità	/	Acque
ESRS E3	Risparmio sui costi operativi tramite l'adozione di sistemi di irrigazione ad alta efficienza.	Opportunità	/	Acque



ESRS E3	Incremento dei costi di gestione e potenziali multe dovuti all'inefficiente utilizzo delle risorse idriche a causa di un mancato monitoraggio dei consumi.	Rischio	/	Acque
ESRS E1	Aumento del vantaggio competitivo dell'Azienda, grazie alla vendita di prodotti ortofrutticoli certificati e all'offerta della fattoria didattica.	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Riduzione dei ricavi a lungo termine a causa di perdita di attrattività.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Riduzione dei costi operativi grazie a pratiche di gestione sostenibile.	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Eventuali multe e sanzioni per il mancato rispetto delle normative ambientali.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Aumento delle spese operative dovuto a inefficienze gestionali, che potrebbero portare a una ridotta competitività nel settore e a penalità per il mancato rispetto delle regolamentazioni correnti.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici

ESRS E1	Possibilità di maggiori guadagni, sfruttando le opportunità di sottoscrizione di abbonamenti e creando pacchetti di offerte ad hoc	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Grazie all'efficiente gestione delle acque reflue si limitano i costi di approvvigionamento, diminuendo le quantità di acquisto	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Risparmio sui costi di costruzione grazie alla partecipazione in SIGEA che garantisce una partnership efficiente	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Aumento dei costi operativi dovuto a tasse sul carbonio e sanzioni normative per il mancato rispetto di requisiti ambientali.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Perdita di credibilità e reputazione con conseguente diminuzione dei guadagni	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici



ESRS E1	Costi elevati per lo sviluppo delle tecnologie, recuperabili nel lungo periodo.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Maggiori guadagni dovuti al miglioramento delle condizioni utili per la partecipazione agli appalti pubblici	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Aumento della competitività dell'impresa grazie alla riduzione dei costi legati ad eventuali sanzioni ambientali e alla possibilità di accedere a progetti e appalti pubblici che richiedono il rispetto di rigorosi standard ambientali, migliorando al contempo la reputazione aziendale.	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Riduzione del rischio di incorrere in sanzioni grazie al corretto svolgimento delle opere in linea con le richieste normative vigenti	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Aumento del valore degli immobili e accesso a incentivi grazie alla progettazione integrata con spazi verdi, che attira clienti e investitori.	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici

ESRS E5	Incremento dei costi legati all'acquisizione delle certificazioni e alla gestione del trattamento dei rifiuti.	Rischio	E5-1 E5-2	Rifiuti
ESRS E1	Sfruttamento del parco macchine già esistente senza ricorrere a costi di sviluppo o innovazione.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Sostenimento dei costi per carburanti, soggetti agli andamenti di mercato e dunque dipendenza economica per il loro approvvigionamento.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Sanzioni, restrizioni normative o costi legali derivanti dal superamento dei limiti di emissione, oltre a potenziali danni reputazionali che potrebbero ridurre la fiducia dei clienti e limitare l'accesso a progetti futuri.	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Aumento dei costi dovuti a eventi climatici estremi	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Accesso a nuovi mercati e capitali tramite certificazioni di sostenibilità	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici



ESRS E1	Crescita dei ricavi grazie alla riqualificazione sostenibile ed efficientamento energetico	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Riduzione dei costi operativi grazie a pratiche di recupero dei materiali	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Aumento dei costi operativi e pressioni ESG legate alle emissioni della logistica	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Riduzione dei costi operativi grazie alla decarbonizzazione della logistica	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Riduzione dei costi energetici grazie ad attività di efficientamento	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E5	Aumento dei costi ambientali e normativi legati a rifiuti e imballaggi	Rischio	E5-1 E5-2	Rifiuti
ESRS E1	Danni fisici e interruzione del servizio per eventi climatici estremi	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Maggiore attrattività per investitori orientati al Net Zero	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici

ESRS E1	Riduzione dei costi di manutenzione e maggiore affidabilità dei ricavi	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Riduzione delle emissioni e dei costi di carburante	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Riduzione dei costi operativi grazie ad attività di rigenerazione urbana ed efficientamento energetico dei parcheggi esistenti	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Nuove fonti di fatturato grazie ad infrastrutture per mobilità elettrica e trasporto a basse emissioni	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Maggiori oneri urbanistici e costi di gestione delle acque	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Aumento dei costi operativi e volatilità dei flussi di cassa	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Maggiore attrattività grazie a certificazioni ambientale	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Maggiori costi per inefficienza energetica	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Maggiori possibilità per accedere a finanziamenti ESG	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici



ESRS E1	Impatti economici del cambiamento climatico	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Stabilizzazione dei margini e nuovi ricavi tramite adattamento climatico	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E5	Impatti economici da gestione non conforme di rifiuti agricoli	Rischio	E5-1 E5-2	Rifiuti
ESRS E3	Riduzione dei consumi idrici e costi di approvvigionamento	Opportunità	/	Acque
ESRS E1	Riduzione dei costi e maggiore resilienza operativa tramite efficientamento energetico	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E5	Costi straordinari e perdita di valore da non conformità nella gestione dei rifiuti sanitari	Rischio	E5-1 E5-2	Rifiuti
ESRS E1	Miglioramento dei margini con produzione continua e process intensification per efficienza impiantistica e processi low carbon	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E1	Aumento di OPEX e CAPEX da adeguamento climatico ed emissivo	Rischio	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici

ESRS E5	Costi straordinari e perdita di valore da gestione ambientale di sostanze pericolose e rifiuti bio-hazard	Rischio	E5-1 E5-2	Rifiuti
ESRS E1	Flessibilità e ritorno sui CAPEX con tecnologie single-use e impianti modulari	Opportunità	E1-1 E1-2 E1-3	Mitigazione dei cambiamenti climatici
ESRS E3	Aumento di OPEX e CAPEX forzati per uso dell'acqua, reflui e residui farmaceutici	Rischio	/	Acque



TEMATICHE SOCIALI				
IMPATTI				
Topic ESRS	Descrizione IRO	Tipologia	KPI-DRI	Descrizione KPI-DRI
ESRS S1	Miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso orari flessibili, salari equi e politiche favorevoli all'equilibrio vita-lavoro, che favoriscono il benessere dei dipendenti, aumentano la soddisfazione sul posto di lavoro e rafforzano la produttività complessiva dell'Organizzazione.	Impatto positivo	S1-6 S1-7 S1-10	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro – Salari adeguati
ESRS S1	Maggiore motivazione, soddisfazione lavorativa e riduzione del turnover del personale, favorendo un ambiente di lavoro più produttivo e sereno e garantendo una retribuzione adeguata a condizioni e carico di lavoro.	Impatto positivo	S1-6 S1-7 S1-10	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro – Salari adeguati
ESRS S1	Aumento del turnover dei dipendenti causa burnout, stress e orari di lavoro eccessivi, spesso aggravati da una mancata gestione della mole di lavoro aziendale.	Impatto negativo	S1-6 S1-7 S1-10	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro – Salari adeguati
ESRS S1	Aumento dello stress e dell'affaticamento del personale dovuto a turni di lavoro intensi, tempi di pausa insufficienti e ritmi lavorativi pressanti.	Impatto negativo	S1-6 S1-7 S1-10	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro – Salari adeguati

ESRS S1	Coinvolgimento maggiore dei dipendenti nel contribuire ad una migliore performance aziendale, con piani di incentivazione oppure riconoscendo e garantendo equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, nonché una adeguata privacy nel trattamento di loro dati e informazioni.	Impatto positivo	S1-15	Equilibrio tra vita professionale e vita privata
ESRS S1	Riduzione degli incidenti e delle malattie professionali, nonché miglioramento delle condizioni di lavoro all'interno delle sedi di lavoro, grazie all'adozione di pratiche di monitoraggio degli aspetti di sicurezza, non solo in conformità con le normative vigenti ma anche ampliando misure aggiuntive di sicurezza.	Impatto positivo	S1-14	Salute e sicurezza
ESRS S1	Riduzione significativa degli infortuni sul lavoro, miglioramento delle condizioni di sicurezza nei cantieri e aumento della fiducia dei lavoratori nell'ambiente lavorativo grazie alla fornitura e utilizzo adeguato di strumenti di protezione, come elmetti, impalcature e imbracature.	Impatto positivo	S1-14	Salute e sicurezza



ESRS S1	Aumento del rischio di infortuni, malattie professionali e calo della produttività, con possibili ripercussioni sulla salute a lungo termine degli operai e sulla reputazione aziendale a causa dell'esposizione prolungata a condizioni di lavoro avverse, come intemperie, temperature elevate o estreme, senza adeguate misure di protezione e prevenzione.	Impatto negativo	S1-14	Salute e sicurezza
ESRS S1	Ottimizzazione dell'inclusione di genere, tramite il conseguimento della certificazione UNI PDR 125 volta alla promozione delle pari opportunità e all'istituzione della figura RSGQ in organico aziendale.	Impatto positivo	S1-9	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
ESRS S1	Promozione di un ambiente lavorativo inclusivo e valorizzazione delle competenze femminili, con un incremento della presenza e del ruolo delle donne anche in ruoli tecnici e dirigenziali, migliorando l'immagine aziendale e la competitività grazie all'adozione di politiche concrete per la parità di genere, supportate dalla certificazione UNI PDR 125, che garantisce equità nelle opportunità di crescita, retribuzione e condizioni lavorative.	Impatto positivo	S1-9	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore
ESRS S1	Investire in formazione per sviluppare una cultura dell'innovazione, migliorando la produttività e la qualità dei processi aziendali.	Impatto positivo	S1-13	Formazione e sviluppo delle competenze

ESRS S1	Maggiore qualità e innovazione nei progetti edilizi, incremento della produttività e capacità di competere su mercati più avanzati, oltre a una maggiore valorizzazione del patrimonio artistico e culturale grazie alla formazione di operai qualificati ed esperti in tecnologie avanzate, soprattutto riguardo la costruzione di impianti fotovoltaici e tecniche di recupero di beni artistici e culturali.	Impatto positivo	S1-13	Formazione e sviluppo delle competenze
ESRS S1	La mancata formazione in materia di sicurezza potrebbe aumentare la probabilità di infortuni, mettere a rischio la salute dei lavoratori e comportare sanzioni legali e danni reputazionali per l'azienda.	Impatto negativo	S1-13	Formazione e sviluppo delle competenze
ESRS S3	Aumento dello sviluppo socio-economico territoriale e promozione di attività di inclusione sociale attraverso collaborazione con enti e associazioni locali mirata a rafforzare il senso di appartenenza delle persone al proprio territorio e a creare una reputazione positiva.	Impatto positivo	S3-4	Diritti economici, sociali e culturali della comunità
ESRS S3	Miglioramento della qualità della vita delle comunità locali e valorizzazione del patrimonio culturale grazie alle attività di manutenzione e riqualificazione degli edifici, che introducono innovazione tecnologica e conservano i beni culturali del territorio.	Impatto positivo	S3-4 S3-5	Diritti economici, sociali e culturali della comunità



ESRS S3	Aumento dei casi di conflitto con gli enti e le associazioni territoriali a causa di un'assenza di dialogo continuo e trasparente, rispetto alle attività di business dell'azienda.	Impatto negativo	S3-4 S3-5	Diritti economici, sociali e culturali della comunità
ESRS S4	Miglioramento della qualità della vita, maggiore sicurezza abitativa e riduzione dei rischi per la salute degli utilizzatori finali, grazie alla costruzione intelligente e innovativa degli edifici, basata sull'implementazione di sistemi IoT, case tecnologiche e sensori avanzati per garantire ambienti più sicuri, efficienti e salubri.	Impatto positivo	S4-4 S4-5	Sicurezza personale dei consumatori e/o utilizzatori finali
ESRS S4	Aumento dell'affidabilità del brand e della salute e sicurezza dei consumatori attraverso pratiche responsabili di commercializzazione dei farmaci, tutelando i consumatori.	Impatto positivo	S4-4 S4-5	Sicurezza personale dei consumatori e/o utilizzatori finali
ESRS S4	Miglioramento delle condizioni sanitarie e di sicurezza, rispetto ai pazienti dei centri di riabilitazione e ai bambini dell'asilo didattico di Agricola Villanova, implementando i protocolli di igiene e sicurezza e controllando periodicamente la qualità delle attrezzature.	Impatto positivo	S4-4 S4-5	Sicurezza personale dei consumatori e/o utilizzatori finali

RISCHI E OPPORTUNITÀ				
Topic ESRS	Descrizione IRO	Tipologia	KPI-DRI	Descrizione KPI-DRI
ESRS S1	Riduzione dei costi di gestione tramite l'attrazione di personale qualificato grazie alla presenza di policy inclusive e di un ambiente lavorativo sostenibile.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Fidelizzazione dei dipendenti e riduzione del turnover, con conseguenti risparmi sui costi di reclutamento.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento dei costi operativi e dei rischi legali dovuti alla necessità di conformarsi a normative sempre più specifiche in materia di salute e sicurezza.	Rischio	S1-14	Salute e sicurezza
ESRS S1	Aumento dei costi di turnover e riduzione della competitività a causa della diminuzione della motivazione tra i dipendenti.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Riduzione dei costi attraverso l'automazione dei processi.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Maggiore accesso a investimenti e capitali esterni attraverso politiche di incentivazione e iniziative di work-life balance che migliorano le performance aziendali.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro



ESRS S1	Miglioramento della produttività e della performance aziendale attraverso la presenza di un organico altamente formato.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Rischio di incidenti sul lavoro e violazione delle normative di sicurezza a causa di programmi di formazione insufficienti o non adeguati.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento dei costi per stipendi con numerose assenze, perdita di risorse con licenziamenti e conseguente perdita di produttività.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento dei costi di turnover e calo della produttività, che possono incidere negativamente sui profitti a causa di una forza lavoro demotivata e priva di opportunità di sviluppo.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Riduzione del rischio di malattie gravi tra i dipendenti, diminuendo i periodi di assenza per malattia e favorendo un ambiente di lavoro più produttivo e motivato.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro

ESRS S1	Aumento della brand reputation e maggiore attrattività verso nuovi investitori tramite attività di inclusione sociale, con conseguenti facilitazioni di accesso a capitali e partnership strategiche.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento degli utili grazie all'ampliamento delle opportunità di mercato e alla diversificazione delle fonti di reddito.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Diminuzione della fiducia di investitori e clienti, riducendo la redditività a lungo termine e restringendo l'afflusso di capitali per la crescita futura.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento della brand reputation e maggiore attrattività per investitori tramite attività di inclusione sociale, con conseguenti facilitazioni di accesso a capitali e partnership strategiche.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Crescita dei costi operativi e diminuzione della soddisfazione del cliente, con potenziale perdita di entrate, a causa di procedure inefficienti e rallentate.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento di finanziamenti e possibilità di partecipare a bandi per l'innovazione e sicurezza nei servizi educativi e sanitari.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro



ESRS S1	Rafforzamento della posizione competitiva sul mercato, attirando una base di clienti più ampia e fedele.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Riduzione dei costi operativi a lungo termine, con un impatto positivo sulla redditività complessiva dell'organizzazione	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento della soddisfazione e del clima interno che comportano miglioramento della performance aziendale e aumento della reputazione	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Diminuzione dei costi per infortuni e malattie, aumento della reputazione e della fiducia da parte dei dipendenti	Opportunità	S1-14	Salute e sicurezza
ESRS S1	Maggiori costi per l'adeguamento degli spazi di lavoro a migliori condizioni di lavoro, come costruzione di guardiole per la vigilanza	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento dei costi per gli indennizzi dovuti agli infortuni dei lavoratori	Rischio	S1-14	Salute e sicurezza
ESRS S1	Diversificazione del business e delle entrate che garantiscono una maggiore performance economica	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro

ESRS S1	Miglioramento dell'engagement e della fidelizzazione del cliente, con conseguente aumento della performance economica	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Perdita di reputazione che comporta un calo della performance aziendale	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S3	Malfunzionamento generale e aumento dei costi di manutenzione	Rischio	S3-4 S3-5	Diritti economici, sociali e culturali della comunità
ESRS S1	Incremento della produttività aziendale con conseguente miglioramento della reputazione aziendale che può attrarre talenti qualificati e aumentare la competitività nei mercati di riferimento.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Riduzione dei costi legati al turnover del personale	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento dei costi per l'acquisto delle attrezzature idonee	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento dei costi iniziali per l'implementazione delle politiche di parità di genere, con rischi di benefici economici limitati senza una strategia aziendale efficace.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Continui investimenti nella formazione dei dipendenti, soprattutto rispetto alle innovazioni tecniche e tecnologiche.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro



ESRS S1	Aumento della domanda di servizi e progetti innovativi che rafforzano la posizione dell'impresa sul mercato.	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S3	Miglioramento della reputazione aziendale come impresa socialmente responsabile, che può attrarre nuovi clienti, investitori e partner sensibili ai temi etici, oltre a rafforzare il legame con le comunità locali, generando valore a lungo termine.	Opportunità	S3-4 S3-5	Diritti economici, sociali e culturali della comunità
ESRS S1	Elevati costi iniziali per tecnologie e formazione che potrebbero ridurre la redditività a breve termine se la domanda o l'adattamento del mercato risultano insufficienti.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Rischio di incorrere in pesanti sanzioni per il mancato rispetto della normativa vigente in ambito di contrattualizzazione dei dipendenti	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Calo della performance aziendale e dell'efficienza causata dalla dilatazione dei tempi di lavoro	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Costi elevati per indennizzi, sanzioni e calo di produttività, con danni reputazionali che possono ridurre competitività e accesso a nuovi progetti.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro

ESRS S1	Eventuale perdita di talenti, con limitazione dell'innovazione, riduzione della competitività e danneggiamento della reputazione aziendale.	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Possibili costi aggiuntivi legati a risarcimenti, sanzioni o modifiche operative imposte da normative ambientali	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Maggiori costi per condizioni di lavoro inadeguate	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Maggiore produttività e minori costi grazie a condizioni di lavoro avanzate	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento dei costi sanitari e assicurativi per rischi sicurezza dei lavoratori	Rischio	S1-14	Salute e sicurezza
ESRS S1	Aumento della competitività aziendale	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Aumento di costi per risarcimenti e questioni legali	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Maggiore attrattività grazie all'implementazione di strutture di sorveglianza	Opportunità	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Ritardi autorizzativi e aumento dei costi di progetto	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro



ESRS S3	Aumento dei costi straordinari di manutenzione e contenziosi legali	Rischio	S3-4 S3-5	Diritti economici, sociali e culturali della comunità
ESRS S1	Rischi economici derivanti da infortuni e carenze in salute e sicurezza sul lavoro	Rischio	S-14	Salute e sicurezza
ESRS S1	Rischi economici legati alla sicurezza del prodotto e alla percezione su OGM (Organismi Geneticamente Modificati)	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Impatti economici da condizioni di lavoro non conformi e bassa fidelizzazione del personale	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S3	Maggiore attrattività grazie alla coltivazione di relazioni con la comunità locale	Opportunità	S3-4 S3-5	Diritti economici, sociali e culturali della comunità
ESRS S1	Costi di incidenti e assicurativi da salute e sicurezza dei lavoratori	Rischio	S-14	Salute e sicurezza
ESRS S1	Aumento dei costi per carenza del personale	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Costi di incidente, fermo impianto e premi assicurativi da salute e sicurezza dei lavoratori, comunità e process safety	Rischio	S-14	Salute e sicurezza

ESRS S1	Perdita di produttività e competenze da scarso benessere e formazione dei lavoratori	Rischio	S1-6 S1-7	Condizioni di lavoro – Orario di lavoro
ESRS S1	Perdita di ricavi e costi legali da problemi di sicurezza, efficacia clinica e qualità dei farmaci	Rischio	S4-4 S4-5	Sicurezza personale dei consumatori e/o utilizzatori finali



TEMATICHE DI GOVERNANCE				
IMPATTI				
Topic ESRS	Descrizione IRO	Tipologia	KPI-DRI	Descrizione KPI-DRI
ESRS G1	Aumento di pratiche responsabili lungo la catena del valore attraverso l'integrazione degli investimenti sostenibili nella strategia aziendale del Gruppo, al fine di favorire il cambiamento verso un approccio più attento alle tematiche ESG.	Impatto positivo	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Implementazione di un ambiente di lavoro inclusivo e impegnato nella tutela della trasparenza e della sostenibilità grazie al conseguimento di certificazioni riconosciute che attestano la cultura d'impresa etica e responsabile.	Impatto positivo	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Implementazione di un ambiente di lavoro inclusivo e impegnato nella tutela dei diritti civili e politici, grazie alla cultura d'impresa che promuove valori di trasparenza, responsabilità e sostenibilità. L'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 9001 riflette direttamente questa cultura aziendale, che valorizza la trasparenza, l'etica e la responsabilità nel sistema di gestione della qualità.	Impatto positivo	G1-1	Cultura d'impresa

ESRS G1	Miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso orari flessibili, salari equi e politiche favorevoli all'equilibrio vita-lavoro, che favoriscono il benessere dei dipendenti, aumentano la soddisfazione sul posto di lavoro e rafforzano la produttività complessiva dell'Organizzazione.	Impatto positivo	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Aumento dei casi di non conformità alla normativa causati da una condotta non etica e mancanza di trasparenza nella gestione del business.	Impatto negativo	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso orari flessibili, salari equi e politiche favorevoli all'equilibrio vita-lavoro, che favoriscono il benessere dei dipendenti, aumentano la soddisfazione sul posto di lavoro e rafforzano la produttività complessiva dell'Organizzazione.	Impatto negativo	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Maggiore garanzia per la protezione dei dati e la continuità operativa attraverso il miglioramento del sistema informatico di cybersecurity, implementando misure specifiche e introducendo una piattaforma di Security Operation Center.	Impatto positivo	G1-1	Protezione degli informatori



ESRS G1	Diminuzione dei data breach attraverso l'implementazione di un sistema centralizzato di gestione dei dati che tuteli la privacy di clienti e dipendenti e aumento della trasparenza nella condivisione dei dati tramite la pubblicazione sui siti del Gruppo di informazioni accurate e di qualità.	Impatto positivo	G1-1	Protezione degli informatori
ESRS G1	Mancata adozione di opportuni sistemi per la sicurezza informatica, che può causare un rallentamento delle attività di business.	Impatto negativo	G1-1	Protezione degli informatori
ESRS G1	Aumento del data breach a causa di danni eventuali inerenti alla protezione di dati e informazioni dei consumatori dovuti alla mancanza di controllo e/o manutenzione delle apparecchiature di videosorveglianza.	Impatto negativo	G1-1	Protezione degli informatori
ESRS G1	Pratiche di pagamento efficienti lungo la catena di fornitura rafforzano la reputazione del marchio, garantendo che i fornitori possano mantenere elevati standard ambientali e sociali nelle loro operazioni.	Impatto positivo	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Rafforzamento delle relazioni con i fornitori e miglioramento della reputazione aziendale, promuovendo collaborazioni durature e più efficienti attraverso il rispetto delle normative legislative e dei capitolati d'appalto.	Impatto positivo	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento

ESRS G1	Applicazione del codice etico nel rapporto con i fornitori, ad esempio per la fornitura della videosorveglianza, per garantire la privacy dei clienti e per la protezione dei dati.	Impatto positivo	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Rafforzamento della qualità e della resilienza della catena del valore attraverso la diversificazione dei fornitori e l'adozione di pratiche di approvvigionamento responsabili e sostenibili.	Impatto positivo	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Riduzione del rischio di pratiche illecite e miglioramento dell'etica aziendale attraverso la formazione dei lavoratori, aumentando la consapevolezza sulle norme anticorruzione, con un impatto positivo sulla competitività e sulla reputazione dell'impresa.	Impatto positivo	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva
ESRS G1	Certificazione di un approccio etico tramite l'adozione del codice etico e del sistema di whistleblowing, che garantiscono un ambiente di lavoro equo e sicuro. Questo riduce i rischi di corruzione e frode, promuove la trasparenza e rafforza la fiducia tra clienti, fornitori e partner.	Impatto positivo	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva



ESRS G1	Promozione di una gestione d'impresa leale e trasparente, attraverso l'applicazione del Modello 231 e della formazione interna legata ad esso, che incentivi il rispetto dei principi e valori del Codice Etico.	Impatto positivo	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva
---------	--	------------------	--------------	-----------------------------

RISCHI E OPPORTUNITÀ				
Topic ESRS	Descrizione IRO	Tipologia	KPI-DRI	Descrizione KPI-DRI
ESRS G1	Rafforzamento delle relazioni con i fornitori e miglioramento delle condizioni di credito attraverso pratiche di pagamento efficienti lungo la catena di fornitura.	Opportunità	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Aumento iniziale dei costi per sostituire i fornitori attuali con altri che presentano più caratteristiche sostenibili.	Rischio	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Dilazionamento opportunistico dei pagamenti con conseguente trattenimento delle risorse finanziarie liquide in azienda.	Opportunità	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Aumento della fiducia degli investitori e riduzione del rischio legale grazie a una gestione aziendale trasparente e allineata al Codice Etico.	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa

ESRS G1	Miglioramento dell'immagine aziendale, con conseguente consolidamento delle relazioni con partner e investitori e apertura verso opportunità di business in mercati che richiedono standard elevati di qualità e conformità normativa.	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Diminuzione dei ricavi futuri e aumento dei costi di capitale a causa della perdita di fiducia e reputazione con gli stakeholder.	Rischio	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Crescita di mercato attraverso investimenti in innovazione tecnologica che permette di aumentare la competitività e rispondere alle esigenze di mercato a lungo termine.	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Incremento dei costi e mancati guadagni derivante dalle spese necessarie per ripristinare il business a seguito di eventuali interruzioni causate dalle violazioni di sicurezza informatica.	Rischio	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	La presenza di certificazioni e di buone pratiche ambientali aumentano l'attrattività dell'azienda nei confronti degli investitori, al fine di ottenere finanziamenti vantaggiosi.	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Aumento dei ricavi attraverso la fidelizzazione dei clienti attuali e l'attrazione di nuovi.	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa



ESRS G1	L'ambiente interno inclusivo migliora le condizioni di lavoro e porta ad un miglioramento dell'efficienza operativa, con impatti positivi sui costi operativi e sulla produttività generale	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Creazione di una catena del valore più solida con conseguente risparmio dei costi verso fornitori	Opportunità	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Possibilità di accesso a nuovi investimenti grazie alla compliance con la normativa e al rispetto delle norme antitrust	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Rischio di obsolescenza tecnologica e conseguenti inefficienze operative causate da una mancanza di investimenti in innovazione e digitalizzazione	Rischio	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Miglioramento delle condizioni di lavoro che favorisce l'efficienza operativa e genera impatti positivi sulla produttività complessiva e sulla riduzione dei costi operativi.	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Miglioramento della reputazione aziendale e della competitività sul mercato.	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa

ESRS G1	Riduzione dei costi per ricerca di fornitori che rafforzano la reputazione, favorendo l'accesso a nuovi appalti e opportunità di business.	Opportunità	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva
ESRS G1	Miglioramento della competitività	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Danni reputazionali e difficoltà nell'accesso a nuovi appalti e investitori, con conseguenti ripercussioni economiche sulla performance complessiva	Rischio	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva
ESRS G1	Rischio legale ed esclusione da gare per problematiche di corruzione	Rischio	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Rischio di sanzioni per irregolarità contrattuali	Rischio	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva
ESRS G1	Maggiori costi per mancanza di controlli lungo la catena del valore	Rischio	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Aumento di costi a causa di attacchi finanziario	Rischio	G1-1	Cultura d'impresa



ESRS G1	Interruzioni della supply chain e impatti economici sulla continuità del servizio	Rischio	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Maggiori costi a causa di pratiche non etiche	Rischio	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Maggiore attrattività per l'implementazione di procedure etiche	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Maggiori sanzioni per rischi di corruzione e irregolarità nei processi autorizzativi e negli appalti	Rischio	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva
ESRS G1	Maggiori sanzioni per rischi di corruzione e irregolarità	Rischio	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva
ESRS G1	Riduzione di costi legali e aumento dell'attrattività	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Danno reputazionale per casi di lavoro minorile nella filiera	Rischio	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Rafforzamento della tracciabilità e aumento del valore economico della filiera	Opportunità	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento
ESRS G1	Aumento dei ricavi per efficientamento dei processi grazie alla digitalizzazione	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa

ESRS G1	Sanzioni, perdita di contratti e aumento del costo del capitale per business ethics, lobbying e marketing non responsabile	Rischio	G1-3 G1-4	Corruzione attiva e passiva
ESRS G1	Minori costi di non conformità e maggiore scalabilità con QMS digitale e data integrity "by design"	Opportunità	G1-1	Cultura d'impresa
ESRS G1	Ricavi più stabili e vantaggio competitivo grazie a value chain sostenibile e conforme a CSDDD	Opportunità	G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento



Indice dei contenuti ESRS

ESRS 2 - Requisiti generali		
Indicatore		Pagina
BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	11 - 12
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	88 - 92
GOV-4	Dichiarazione sul dovere di diligenza	96
GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	96 - 98
SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	14
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	26
SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	26
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	26
IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	152 - 157

ESRS E1 – Cambiamento climatico		
Indicatore		Pagina
MDR-PAMT	Politiche, azioni, obiettivi e metriche del tema materiale	31
E1-SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	30
E1-IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	30
E1-1	Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	31 - 32
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	31
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	31 - 32
E1-5	Consumo energetico e distribuzione delle fonti energetiche	33 - 35
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	36 - 43
E1-GOV3	Integrazione della performance di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	31



ESRS E5 – Uso delle risorse ed economia circolare		
Indicatore		Pagina
E5-IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	44
E5-1	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	44
E5-5	Deflusso di risorse	45 - 46

ESRS S1 – Forza lavoro propria		
Indicatore		Pagina
S1-SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	50
S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	50 - 51
S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	51
S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	51 - 52
S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti	52 - 55
S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi rilevanti	56

S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	56 - 58
S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti	56 - 58
S1-8	Contrattazione collettiva e dialogo sociale	56 - 58
S1-9	Metriche della diversità	59
S1-10	Retribuzioni adeguate	56 - 58
S1-11	Protezione sociale	56 - 58
S1-12	Persone con disabilità	56 - 58
S1-13	Formazione e sviluppo delle competenze	60 - 61
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	61
S1-15	Equilibrio vita professionale-privata	59
S1-16	Retribuzione	58
S1-17	Incidenti legati ai diritti umani e reclami relativi ai diritti dell'uomo	61 - 62



ESRS S3 – Comunità interessate		
Indicatore		Pagina
MDR-PAMT	Politiche, azioni, obiettivi e metriche del tema materiale	62
S3-1	Politiche relative alle comunità interessate	63
S3-2	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	64
S3-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	64
S3-4	Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti	64 - 75
S3-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	76

ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali		
Indicatore		Pagina
MDR-PAMT	Politiche, azioni, obiettivi e metriche del tema materiale	78 - 82
S4-SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	76
S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	78 - 80

S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	82 - 83
S4-3	Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti	83 - 84
S4-4	Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni e approcci	84 - 85
S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti	78 - 82

ESRS G1 – Condotta delle imprese		
Indicatore		Pagina
MDR-PAMT	Politiche, azioni, obiettivi e metriche del tema materiale	93 - 99
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	88 - 92
IRO-1	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	99
G1-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alla condotta delle imprese	93 - 94
G1-2	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	104 - 105
G1-3	Gestione dei rapporti con i fornitori	100 - 104
G1-4	Prevenzione e rilevazione di corruzione e concussione	100 - 104

