

The image shows a modern building with a blue-tinted glass facade. The left side of the image is dominated by a vertical column of blue-tinted glass panels. The right side shows a large glass window reflecting the sky and a view of a green landscape with a fence and trees. The overall color palette is dominated by blues and greens.

Bilancio di sostenibilità 2022

Chi siamo

1.1	La storia	11
1.1.2	I valori del Gruppo PharmaNutra	14
1.1.3	Il mercato di PharmaNutra	15
1.1.4	Modello di business	18
1.1.5	I prodotti, i marchi e il loro purpose	22
1.1.6	Vision e mission	26
1.1.7	Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo	27
1.2	Il nostro approccio alla sostenibilità	30
1.2.1	Gli stakeholders	30
1.2.2	L'analisi di materialità	32
1.2.3	Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite	34
1.2.4	Lo sviluppo della sostenibilità nel gruppo PharmaNutra	38

Governance, etica e integrità

2.1	Approccio, strategia	46
2.1.1	La governance	46
2.1.2	I comitati	48
2.1.3	Politica di remunerazione	55
2.1.4	Il modello di organizzazione, gestione e controllo ed il codice etico del gruppo	58
2.1.5	Anticorruzione	59
2.1.6	Data responsibility e Cyber security	60
2.2	I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni	62

Persone

3.1	Approccio e politiche	68
3.2	Il personale PharmaNutra	68
3.2.1	La gestione delle persone	68
3.2.2	Promuoviamo la diversità e le pari opportunità	72
3.2.3	Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone	73
3.2.4	Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro	76

Qualità e sicurezza dei prodotti

4.1	Approccio e politiche	80
4.1.1	Qualità e trasparenza dei nostri prodotti	80
4.1.2	Innovazione e sviluppo di prodotto	81

Comunità locali

5.1	Approccio e politiche	88
5.2	Le comunità locali e il territorio	88
5.2.1	Il Gruppo PharmaNutra a sostegno di iniziative a carattere sociale ed inclusione	88
5.2.2	Il Gruppo PharmaNutra a sostegno di iniziative a carattere culturale	89
5.2.3	Sponsorizzazioni	90
5.2.4	Università e centri di ricerca	92

Fornitori e rete commerciale

6.1	Approccio e politiche	96
6.2	La catena di fornitura	98
6.2.1	La gestione degli approvvigionamenti e le officine di produzione	98
6.2.2	Gli altri fornitori	100

Ambiente

7.1	Approccio e politiche	104
7.2	I presidi per la riduzione degli impatti ambientali	104
7.2.1	Energia	104
7.2.2	La gestione dei rifiuti	107

Cari Lettori e Lettrici

Con il secondo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Pharmanutra, condividiamo con voi i progressi fatti e gli obiettivi raggiunti, e soprattutto attraverso questo documento presentiamo, per la prima volta, la nostra strategia di sostenibilità: un piano concreto, fatto di azioni e progetti, che porteranno il Gruppo Pharmanutra verso un futuro equo e sostenibile, in cui continueremo a generare valore per gli investitori, per i clienti e per tutti i nostri stakeholders.

Nel 2022 Pharmanutra ha realizzato la prima acquisizione della sua storia rilevando il 100% della Akern S.r.l., società italiana attiva nella ricerca, sviluppo produzione e vendita di strumentazioni e software medici per il monitoraggio della composizione corporea con tecniche di bio-impedenza.

Attraverso questa operazione abbiamo ampliato la nostra produzione, aprendoci a nuovi segmenti di mercato nel mondo dei dispositivi medici, e posto le basi per una collaborazione fruttuosa in termini di ricerca e sviluppo, tecnologia, know-how e innovazione, all'insegna del miglioramento continuo. Un miglioramento che viene realizzato grazie al talento delle nostre persone che da sempre sono al centro della nostra strategia di crescita.

Le nostre persone sono importanti, ed è per questo che al primo posto mettiamo la loro sicurezza e promuoviamo programmi per migliorare sempre di più gli standard di protezione e prevenzione. Vogliamo con noi i migliori talenti e per questo investiamo nel loro sviluppo professionale e nella loro formazione. Nel nostro piano strategico di sostenibilità riteniamo di prioritaria importanza la costruzione di un ambiente sereno e inclusivo in cui le persone possano esprimere il loro potenziale ed essere valorizzate e premiate in base al loro impegno e al loro talento e siano incentivate a contribuire al raggiungimento del successo dell'azienda; ed è proprio con queste finalità che è stata concepita la nuova sede del Gruppo che sarà operativa dal mese di settembre.

Con la realizzazione della nuova sede, inoltre, ci stiamo impegnando per ridurre il nostro impatto sul clima. Acquisiremo quote di energia verde dalla rete, utilizzeremo potenza elettrica da fonti rinnovabili, ci impegneremo a usare in modo circolare le risorse naturali e le materie prime necessarie, ricercando e proponendo materiali più ecologici.

L'impegno per un futuro equo si estende anche alla sfera sociale. Intensificheremo i nostri rapporti con gli istituti scolastici e continueremo a promuovere azioni a supporto delle comunità in cui operiamo.

La nostra strategia prevede anche il coinvolgimento sempre più attivo e responsabile degli attori lungo la catena di fornitura coinvolgendoli in un processo di valutazione e miglioramento delle loro performance di miglioramento ambientale, sociale e di etica di business con un focus sul rispetto dei diritti umani.

Lavoreremo anche alla creazione di una Governance che possa guidare il Gruppo verso il successo sostenibile ampliando le funzioni del Comitato per il Controllo e i Rischi in ottica di sostenibilità, attribuendo deleghe in materia di sostenibilità ad un Amministratore esecutivo, nominando un Responsabile ESG e con la creazione di un team operativo ESG.

E' un percorso impegnativo che affronteremo come sempre con determinazione ed entusiasmo per costruire un futuro in continua evoluzione e crescita sostenibile del Gruppo Pharmanutra proseguendo il processo di creazione di valore che ha caratterizzato i venti anni della nostra storia.

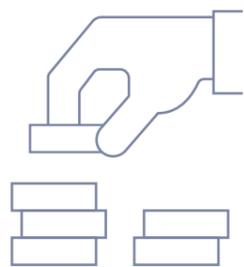
In fede,



Andrea e Roberto Lacorte
Fondatori PharmaNutra S.p.A.



Lettera degli azionisti
agli stakeholder



+603%

Market Cap** (vs. Listing luglio 2017)

55,3%*

Market share SiderAL® in Italia
(fonte IQVIA)

+15,4%

CAGR fatturato consolidato
2017-2022

67



Paesi del mondo raggiunti

45

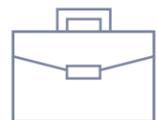


Partner commerciali



71

Dipendenti
in Italia



150

ISC sul territorio
nazionale



oltre 30

Realtà sportive supportate
attraverso attività di
sponsorship e medical
partnership

158

Ricerche
di base e
studi clinici
pubblicati

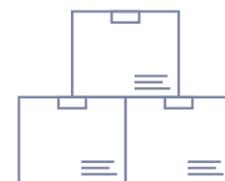


10^a

Nel ranking per il mercato
nutraceutico nazionale

(Fonte IQVIA, 2020*)

49



Prodotti in portfolio

21



Brevetti proprietari

40

Marchi
depositati

20

Materie prime
proprietarie

01

- 1.1 La storia
 - 1.1.2 I valori del Gruppo PharmaNutra
 - 1.1.3 Il mercato di PharmaNutra
 - 1.1.4 Modello di business
 - 1.1.5 I prodotti, i marchi e il loro purpose
 - 1.1.6 Vision e mission
 - 1.1.7 Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo
- 1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità
 - 1.2.1 Gli stakeholders e i temi rilevanti
 - 1.2.2 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite

Chi siamo

Il Gruppo PharmaNutra (il "Gruppo") è un gruppo di imprese italiane con sede a Pisa, specializzate nel settore farmaceutico e nutraceutico. Fanno parte del Gruppo la società PharmaNutra S.p.A. ("PharmaNutra", la "Società" o la "Capogruppo") e le controllate Junia Pharma S.r.l. ("Junia Pharma") Alesco S.r.l. ("Alesco") e Akern S.r.l. ("Akern").



PharmaNutra

Fondata nel 2003, azienda nutraceutica dedicata allo sviluppo di complementi nutrizionali e dispositivi medici innovativi, efficaci e sicuri.

Junia Pharma

Fondata nel 2010, azienda nutraceutica e farmaceutica rivolta allo sviluppo e alla commercializzazione di dispositivi medici e complementi nutrizionali dedicati all'area pediatrica.

Alesco

Fondata nel 2000, specializzata nella ricerca, sviluppo e distribuzione di materie prime, principi attivi e ingredienti funzionali per il settore b2b.

Akern

Fondata nel 1980 è dedicata allo sviluppo di strumentazioni e software medicali per la valutazione della composizione corporea con tecniche di bioimpedenza.

1.1 La storia



Il Gruppo PharmaNutra nasce dalla visione di due fratelli, Andrea e Roberto Lacorte, che, all'inizio degli anni 2000, decidono di mettere insieme le loro intuizioni scientifiche e commerciali per cambiare il modo in cui le persone si avvicinano alla salute e al benessere.

Prende così vita Alesco con l'obiettivo di distinguersi nel mercato nutraceutico per l'alto valore scientifico delle materie prime distribuite. Grazie ai continui investimenti in attività di R&D, oggi i principi attivi di Alesco sono considerati tra i più efficaci sul mercato e trovano applicazione anche in campo farmaceutico, alimentare e cosmetico.

PharmaNutra nasce nel 2003 con l'obiettivo di sviluppare complementi nutrizionali e dispositivi medici innovativi, curando l'intero processo produttivo, dalla messa a punto delle materie prime proprietarie alla distribuzione del prodotto finito.

Nel 2010 per rispondere alle sempre crescenti richieste di salute dei più piccoli viene costituita Junia Pharma, società specializzata nello sviluppo e la distribuzione di farmaci, dispositivi medici, OTC e complementi nutrizionali dedicati all'area pediatrica. Attraverso l'attenzione costante alle esigenze del mondo dell'infanzia e alla qualità e sicurezza dei propri prodotti, Junia Pharma è oggi presente in Italia e in numerosi paesi esteri, ponendosi come punto di riferimento per medici e famiglie.

I continui investimenti in attività di R&D hanno portato allo sviluppo di tecnologie innovative brevettate, quali la Tecnologia Sucrosomiale®, grazie alla quale il Gruppo è riuscito in breve tempo ad affermarsi come leader nella produzione di complementi nutrizionali a base di ferro con il marchio SiderAL®, e il Cetilar® r.m., un complesso di Esteri Cetilati ad alta concentrazione (CFA), che con il marchio Cetilar® è considerato uno dei top player emergenti nel settore dei dispositivi medici dedicati al ripristino della capacità articolare. Le tecnologie sviluppate hanno trovato applicazione anche sviluppo di una nuova linea di integratori alimentari destinati a coloro che svolgono attività sportiva (Cetilar® Nutrition) che è stata lanciata nel marzo 2023.

Nel 2022 PharmaNutra avvia e completa il processo di acquisizione del 100% delle quote di Akern S.r.l. iniziato a partire dal luglio 2022. Akern S.r.l. nasce nel 1980 con finalità di ricerca, sviluppo e produzione di strumentazioni e software medicali per il monitoraggio della composizione corporea con tecniche di bioimpedenza. La mission dell'azienda è affiancare medici e ricercatori nella sfida contro le malattie cronico-degenerative, garantendo risultati clinicamente rilevanti, in grado di supportare la diagnosi e la scelta terapeutica. Negli anni Akern ha sviluppato tecnologie che hanno portato l'azienda ad essere riconosciuta in Europa come il punto di riferimento per la scienza della composizione corporea. Ai fini della rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità, la società Akern S.r.l. è stata esclusa dal perimetro di consolidamento fatta eccezione per il calcolo del Valore economico generato e distribuito al quale la società ha contribuito per il periodo compreso tra il 1° luglio 2022 e 31 dicembre 2022.

La ragione dell'esclusione dal perimetro di rendicontazione del presente documento deriva dal fatto che l'acquisizione si è perfezionata durante il 2022 e l'incidenza di tale società sul Gruppo e sugli stakeholder identificati, in termini economici, ambientali e sociali, non è materiale. La società sarà consolidata a partire dal Bilancio di sostenibilità 2023.

La nostra storia

2000

**Alesco**

Costituzione di una nuova realtà specializzata in materie prime nutraceutiche.

2003

**PharmaNutra**

Nasce PharmaNutra, dedicata allo sviluppo di dispositivi medici e prodotti nutraceutici.

2005

**SiderAL®**

Lancio sul mercato del primo brand proprietario.

2008

**Nuovo piano strategico**

PharmaNutra si apre ad investitori esterni per dare il via ad un nuovo piano di sviluppo.

2010

**Junia Pharma**

Fondazione di una nuova realtà focalizzata sul settore pediatrico.

2013

**Diffusione internazionale**

Stipula del primo contratto di distribuzione estera.

2014

**Elite**

PharmaNutra entra nel programma Elite di Borsa Italiana per consolidare e accelerare la propria crescita.

2016

**Awards**

Il brevetto Sideral® r.m. viene eletto "Readers Ingredient of the Year" dalla rivista scientifica Nutraingredients.

2017

**AIM Italia**

Quotazione del Gruppo PharmaNutra nel mercato AIM (oggi Euronext Growth Milan) di Borsa Italiana, attraverso l'innovativa pre-booking company IPO Challenger® promossa da Electa.

2019

**Top Seller**

SiderAL® Forte 20 capsule risulta il complemento nutrizionale più venduto in Italia (dati a valore Federsalus- IQVIA).

2020

**STAR**

Passaggio del Gruppo PharmaNutra al mercato Euronext STAR Milan di Borsa Italiana.

2022

**Akern**

PharmaNutra avvia e completa il processo di acquisizione del 100% delle quote di Akern S.r.l.

2023

**Nuove strategie di crescita**

Costituzione di PharmaNutra USA e PharmaNutra España e lancio della linea Cetilar® Nutrition.

2022

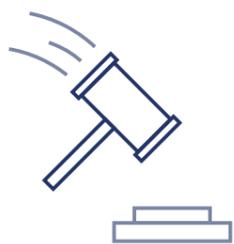
**Nuova Sede**

Inaugurazione del nuovo polo chimico-farmaceutico PharmaNutra.

1.1.2 I valori del Gruppo PharmaNutra

I pilastri su cui è costituita **PharmaNutra** si sono sempre basati, e continueranno a farlo, su tre elementi fondamentali: le **persone**, la protezione della **proprietà intellettuale** e il **miglioramento continuo**.

Il Gruppo crede che termini come etica, responsabilità, ricerca, innovazione e rispetto per le persone che accompagnano i nostri passi, abbiano un significato reale, profondo e attuale. Proprio su questi concetti si basa il modo di fare impresa; le solide fondamenta su cui i fondatori hanno costruito, con impegno, determinazione e un pizzico di sana follia, un'azienda che oggi è riconosciuta come un'eccellenza italiana:



Il **rispetto delle disposizioni** applicabili in Italia ed in ogni altro Paese in cui operano i destinatari



La **trasparenza** nei confronti di tutti gli stakeholder, cioè di quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni i cui interessi sono influenzati in modo diretto o indiretto dallo svolgimento delle attività aziendali



La **responsabilità verso la collettività** che, anche in maniera indiretta, può essere influenzata nel suo sviluppo economico e sociale dalle attività delle società del Gruppo



La **tutela della sicurezza e della salute**, dell'integrità fisica e morale nonché **dei diritti dei lavoratori**



Il **rispetto dei dipendenti** e l'impegno a valorizzarne le capacità professionali



Il rifiuto di ogni comportamento che, pur finalizzato al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse delle società, presenti aspetti non compatibili con i principi del proprio Codice Etico e con **l'impegno a rispettare le disposizioni normative** applicabili, nonché le regole comportamentali e procedurali delle società.



La **protezione e la salvaguardia dell'ambiente** in tutte le sue componenti, dell'atmosfera, delle acque, del suolo e del sottosuolo, della flora, della fauna e degli ecosistemi.

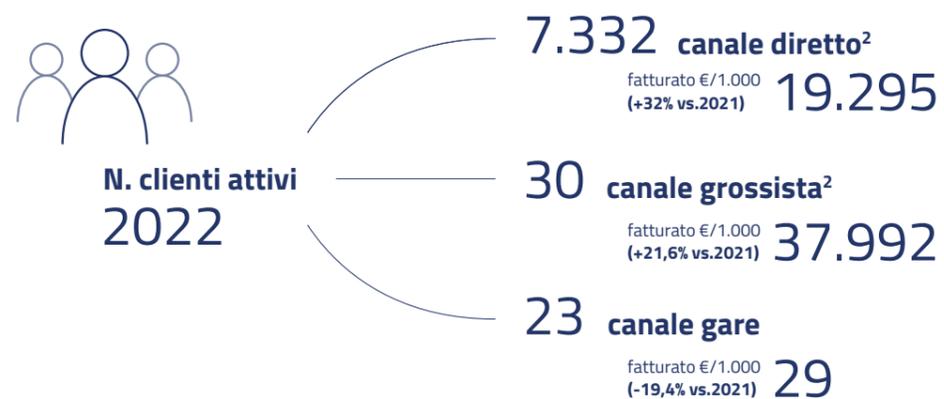
Il codice etico del Gruppo PharmaNutra - La fiducia che i clienti, i nostri Partner e gli Stakeholders ripongono nel nostro Gruppo è il nostro bene più prezioso. È quindi compito di noi tutti rinnovare ogni giorno questa fiducia con un comportamento corretto e integerrimo, fondato anche sulla conoscenza ed il rispetto da parte di tutti delle regole interne e delle norme di legge. A tal fine, il Gruppo PharmaNutra, impegnato nella costante ricerca dell'eccellenza, ha ritenuto opportuno sancire i principi etici e le regole comportamentali finalizzati a perseguire il pieno rispetto dei valori fondanti l'eticità d'impresa, nell'ambito di una cultura aziendale che considera il rispetto delle leggi vigenti e del principio di legalità quali elementi imprescindibili.

1.1.3 Il mercato di PharmaNutra

Il modello di distribuzione e vendita del Gruppo PharmaNutra si compone di due principali Linee di Business:

Linea Business Diretta (LB1): si caratterizza per il presidio diretto nei mercati di riferimento in cui opera il Gruppo e caratterizza sia PharmaNutra sia Junia Pharma. La logica che governa questo modello è quella di assicurare un completo controllo del territorio attraverso una struttura organizzativa di 150 Informatori Scientifico Commerciali (ISC)¹ i quali, svolgendo attività di vendita e di informazione scientifica, assicurano un pieno controllo di tutti gli attori della catena distributiva: medici ospedalieri, medici ambulatoriali, farmacie (anche ospedaliere), trasmettendo affidabilità, valenza scientifica e qualità dei prodotti.

La rete commerciale di PharmaNutra è articolata in due linee distinte: **Primary Care** e **Supportive Care** ognuna con a capo un responsabile che riporta direttamente alla Direzione Commerciale. Il principale scopo di questa organizzazione è quello di ottenere una maggiore efficacia dell'attività commerciale degli ISC, attraverso una maggiore focalizzazione sui target medici e nella gestione del portafoglio prodotti. La **Linea Primary Care** svolge la sua attività prevalentemente sui medici territoriali e nelle farmacie, ed il marchio principale del suo listino prodotti è il Cetilar®, nelle sue varie formulazioni. La **Linea Supportive Care** svolge la sua attività prevalentemente in ambito ospedaliero ed il principale prodotto del suo portafoglio è il SiderAL Forte®. I clienti della Linea Business Diretta sono rappresentati da farmacie, parafarmacie, centri di riabilitazione (Ordini Diretti) e grossisti. Le gare si riferiscono a vendite effettuate alla pubblica amministrazione tramite la controllata Junia Pharma.



Linea Business Indiretta (LB2): il modello di business è comune a tutte e tre le società del Gruppo e viene utilizzato prevalentemente nei mercati esteri. Si caratterizza nella commercializzazione di prodotti finiti (PharmaNutra e Junia Pharma) e di materie prime (Alesco) attraverso partners locali, che in forza di contratti di distribuzione esclusivi pluriennali, distribuiscono e vendono i prodotti nei loro rispettivi mercati di appartenenza.

Le attività di ricerca e selezione dei partner internazionali e di negoziazione dei contratti di distribuzione sono gestiti direttamente dalla Direzione Aziendale con il supporto di un agente dedicato esclusivamente allo sviluppo e alla gestione dei rapporti con i clienti esteri.

Le due tipologie di distribuzione sopra citate risultano complementari, in quanto permettono da un lato di avere in Italia la gestione completa del processo distributivo e di marketing, dall'altro garantiscono la più rapida ed ampia copertura territoriale possibile solo attraverso una rete di partner distributivi selezionati.

Nel Settembre 2022 l'apertura del nuovo online store dedicato alla linea SiderAL® sulla piattaforma di cross-border e-commerce TMall Global China ha dato il via alla vendita dell'intera gamma dei complementi nutrizionali a base di Ferro Sucrosomiale® anche sul mercato cinese, dai prodotti per adulti a quelli dedicati all'infanzia.

Uno step strategico per gli obiettivi di internazionalizzazione del Gruppo PharmaNutra e delle sue tecnologie nutraceutiche: il progetto è stato sviluppato in partnership con Adiacent (Gruppo Sesa), agenzia italiana di riferimento in Cina nel settore life science.

I sistemi di cross-border e-commerce rappresentano una componente dell'economia ci-

nese in rapida crescita e una percentuale del commercio estero sempre più consistente. Si tratta infatti di sistemi di distribuzione che permettono alle aziende internazionali di vendere i propri prodotti sul mercato cinese senza avere necessariamente una presenza fisica o un distributore diretto in Cina, ma appoggiandosi alla rete logistica delle grandi piattaforme di e-commerce. Questo sistema consente ai consumatori cinesi di acquistare in modo semplice e diretto beni di alta qualità con la garanzia di autenticità del brand e consegna in 2 giorni dall'ordine. Inoltre, attraverso i cross-border e-commerce si ha la possibilità di acquistare su scala globale effettuando transazioni a livello locale. Dal punto di vista delle aziende questo sistema permette di raggiungere una nuova e vastissima platea di consumatori, con un modello di business in linea con le loro abitudini culturali e d'acquisto.

Il Gruppo PharmaNutra è presente dal 2013 nei mercati esteri. Attualmente i prodotti del Gruppo sono presenti in **67** paesi al mondo, tra Europa, Asia, Africa e America, attraverso una rete di **45** partner commerciali attentamente selezionati.

	PAESI	PARTNER
Vendita attiva	59	39
In registrazione	8	6
Contratti	67	45
In negoziazione	7	9

I ricavi consolidati al 31 dicembre 2022, pari a Euro 82,7 milioni, aumentano del 21,5% rispetto al 31 dicembre 2021 (Euro 68,1 milioni).

RICAVI PER LINEA DI BUSINESS €/1000	2022	2021	Δ%	INCIDENZA	
				2022	2021
LB1 totale	57.491	47.813	20,2%	69,5%	70,2%
LB2 totale	23.272	20.301	14,6%	28,1%	29,8%
Altro ³	1.961	0	n.s.	2,4%	0,0%
Totale	82.724	68.114	21,5%	100%	100%

CONTRATTI SIGLATI



RICAVI NETTI PER LINEA DI BUSINESS



NUMERO PAESI



INCIDENZA FATTURATO



² - Per il conteggio dei clienti del canale diretto sono stati considerati anche i Clienti Direzionali. Per il canale grossista il n° dei clienti è diminuito per effetto di un diverso conteggio del numero di clienti rispetto al 2021.

³ - La voce si riferisce alle vendite della controllata Akern S.r.l.

1.1.4 Modello di business

Il Gruppo possiede il know-how per gestire tutte le fasi del processo produttivo dalla progettazione, alla formulazione e registrazione di un nuovo prodotto, al marketing e alla commercializzazione, fino al training degli informatori scientifici. Il Gruppo commercializza prodotti unici ed innovativi curando, anche tramite il ricorso all'outsourcing, l'intero processo produttivo dalle materie prime al prodotto finito. Gestisce direttamente la distribuzione, la promozione e la vendita di tutti i prodotti in portafoglio.

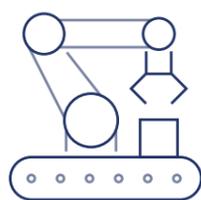
Le attività primarie svolte dal Gruppo e che aggiungono valore al prodotto dell'azienda sono le seguenti:

CATENA DEL VALORE DEL Gruppo PharmaNutra



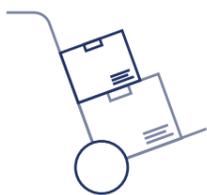
Attività R&D del Gruppo PharmaNutra

RICERCA DI BASE
FORMULAZIONE
TEST COMPLIANCE / PRE-MARKETING



Officine di produzione

PRODUZIONE



Logistica

DISTRIBUZIONE



“Innovazione, competenze scientifiche e difesa della proprietà intellettuale”; i capisaldi del Gruppo che si riflettono nel modello di business.

Ricerca e sviluppo

L'attività di “ricerca e sviluppo” può essere strutturata in 5 fasi ben distinte:

1. Discovery: il Gruppo PharmaNutra possiede il know how per sviluppare nuove tecnologie che permettono di ottenere nuovi ingredienti come i **Minerali Sucrosomiali®** (Ferro, magnesio e altri) e i **CFA** (acidi grassi cetilati), che costituiscono **vere unicità** non copiabili in quanto **coperte da brevetti internazionali di proprietà**.

2. Sintesi delle materie prime proprietarie (principi attivi): la tecnica di produzione dei principi attivi proprietari è anche essa di invenzione e proprietà di Gruppo che svolge costantemente una valutazione funzionale ad apportare miglioramenti alle tecniche e agli ingredienti che costituiscono i principi attivi.

3. Ricerca di base: la validazione delle soluzioni terapeutiche sviluppate parte da **esperimenti di laboratorio condotti con la collaborazione di primarie facoltà di Farmacia e Biologia** (Barcellona, Modena, Pisa) e **istituti di ricerca** (tra gli altri New York Blood Center e QIMR Berghofer) su colture cellulari, su tratti di organi di ratti e su topi, secondo le più rigorose norme etiche e sanitarie, applicando le buone pratiche di laboratorio (GLP) riconosciute a livello internazionale. Questi studi consentono (i) la comparazione delle soluzioni del Gruppo con quelle concorrenti, (ii) la valutazione comparativa tra i miglioramenti di formulazione, (iii) la comprensione delle vie metaboliche con cui l'azione nutrizionale/terapeutica si esplica, (iv) l'efficacia preliminare prima della valutazione di prove cliniche sull'uomo.

4. Studi Clinici: in quanto “non farmaci”, gli studi clinici su pazienti vengono eseguiti sia in via preliminare sui nuovi prodotti, ove necessario, sia sui prodotti già commercializzati. In ogni caso vengono condotti solo presso primari istituti ospedalieri universitari o privati.

5. Controllo Qualità: la verifica analitica e organolettica della qualità (i) degli ingredienti costituenti le materie prime proprietarie e delle medesime “finite”, nonché (ii) dei prodotti finiti destinati al consumatore finale sul mercato, viene eseguita presso **laboratori accreditati e certificati** secondo **rigide procedure redatte da standard internazionali**. Seguendo una metodica tipica dell'industria farmaceutica, vengono sottoposti a controllo “post vendita” tutti i lotti in commercio fino alla loro data di scadenza. L'uso dei laboratori di analisi accreditati si estende alle prove di stabilità chimica e microbiologica di tutte le nuove formulazioni (spesso personalizzate secondo le caratteristiche di regolatorio dei vari Paesi) prima della loro immissione in commercio, al fine di definire una durata (scadenza) certificata da protocolli analitici definiti.

Approvvigionamento Materie prime

Il Gruppo gestisce direttamente, tramite Alesco, il processo di approvvigionamento delle materie prime da distributori accuratamente selezionati sulla base di elevati standard qualitativi e stringenti requisiti tecnici che garantiscano più elevati livelli qualitativi dei prodotti attraverso analisi quantitative (ricerca di metalli e non metalli), analisi microbiologiche e organolettiche.

Produzione

La produzione dei prodotti del Gruppo è interamente realizzata da nove officine farmaceutiche italiane selezionate in seguito ad un approfondito audit da parte del controllo qualità e volto ad assicurare i più alti standard qualitativi verificati tramite controlli analitici periodici (analisi quantitative, microbiologiche e allergeni) che vengono ripetute prima del rilascio del prodotto per la commercializzazione. Prosegue la realizzazione della nuova sede del Gruppo, per la quale si prevede l'ultimazione dei lavori entro l'estate 2023.

Grazie a questo investimento il Gruppo avrà la disponibilità di un proprio centro di ricerca e di uno stabilimento per la produzione delle materie prime proprietarie con riduzione significativa dei tempi di ricerca e possibilità di controllare direttamente la parte più importante del processo produttivo. Il nuovo stabilimento, per un investimento complessivo di circa 25 milioni di euro, è stato progettato per rispondere ai più elevati standard tecnologici, di **funzionalità ed efficienza energetica**, rappresentando un concreto impegno in termini di **sostenibilità** vista anche la collocazione alle porte del parco naturale di San Rossore. Occuperà una superficie di 5.200 mq di cui 2.200 mq a destinazione produttiva, 1.600 mq dedicati ad attività direzionali e circa 1.500 mq per servizi complementari, con **oltre 10.000 mq di aree esterne**.



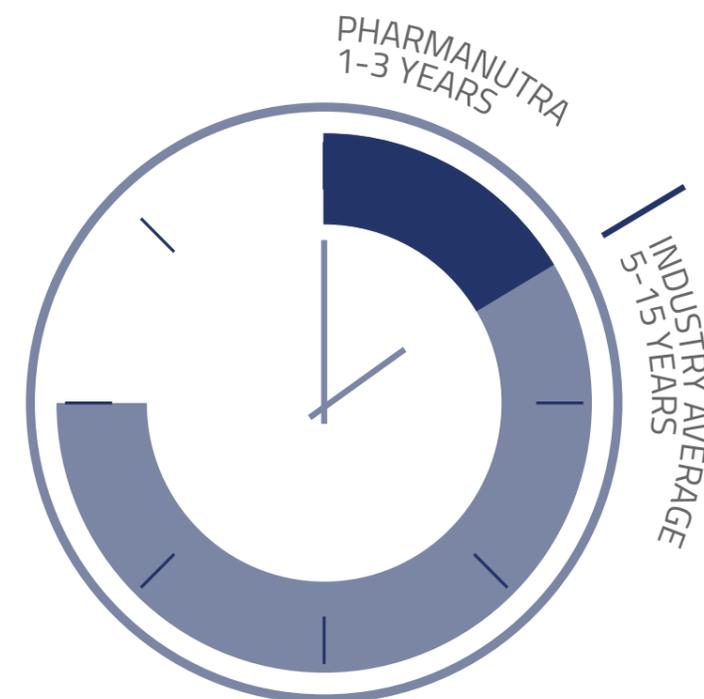
L'investimento è realizzato in linea con i requisiti dell'Industria 4.0, con attenzione all'estetica del paesaggio, al comfort e all'efficientamento energetico, in un'ottica sia di sostenibilità ambientale (attraverso il riuso dell'edificio esistente, la coltivazione di piante endemiche e l'utilizzo di materiali a basso impatto ambientale), sia di sostenibilità sociale (per una valorizzazione del capitale umano con aree innovative per il benessere psicofisico).



Logistica

L'approvvigionamento dei rivenditori ubicati sul mercato italiano (in particolare farmacie e grossisti) è affidato ad uno dei principali provider di servizi logistici per prodotti farmaceutici in Italia particolarmente attento alle tematiche ambientali e in possesso della certificazione ISO 14001. Tutti gli imballi, il nastro adesivo, i materiali di riempimento delle scatole utilizzati, e anche gran parte dei pallet sono green, riciclati e riciclabili al 100%.

Il nostro vantaggio competitivo



Scoperta di sostanze

Sviluppo della formulazione farmaceutica

Valutazione dell'efficacia

Copertura brevettuale

Marketing

Comunicazione

Attività di **detailing** medico

Distribuzione e vendita

1.1.5 I prodotti, i marchi e il loro purpose

Il Gruppo svolge attività di ricerca, progettazione, sviluppo e commercializzazione di complementi nutrizionali innovativi e di dispositivi medici.

PharmaNutra è specializzata nello sviluppo di complementi nutrizionali e dispositivi medici. Tra questi, i più rilevanti sono quelli a base di **Ferro Sucrosomiale**[®], costituiti dai prodotti della linea **SiderAL**[®], i prodotti destinati al ripristino della capacità articolare e di movimento nelle affezioni osteoarticolari, costituiti dalla linea Cetilar[®] e i **Minerali Sucrosomiali**[®], complementi nutrizionali a base di Minerali Sucrosomiali[®], vitamine e aminoacidi, pensati per il benessere quotidiano e per il supporto delle difese immunitarie.

Linea SiderAL[®]



LINEA SIDERAL[®] INTERNAZIONALE



LINEA CETILAR[®]



MINERALI SUCROSOMIALI[®]



ALTRI PRODOTTI PROPRIETARI



Junia Pharma si occupa della produzione e commercializzazione di farmaci, dispositivi medici, OTC e prodotti nutraceutici indirizzati al settore pediatrico.

Linea SiderAL[®]



Linea SiderAL[®] INTERNAZIONALE



LINEA LACTOZEPAM[®]



APPORTAL[®] VITAL



LINEA DOLOMIR[®]



ALTRI PRODOTTI PROPRIETARI



PRODOTTI CON RICETTA MEDICA



PRODOTTI IN LICENZA ESCLUSIVA



Alesco produce e distribuisce materie prime e principi attivi per l'industria alimentare, farmaceutica e dell'integrazione alimentare.

Le materie prime (principi attivi) proprietarie



ALTRE TECNOLOGIE

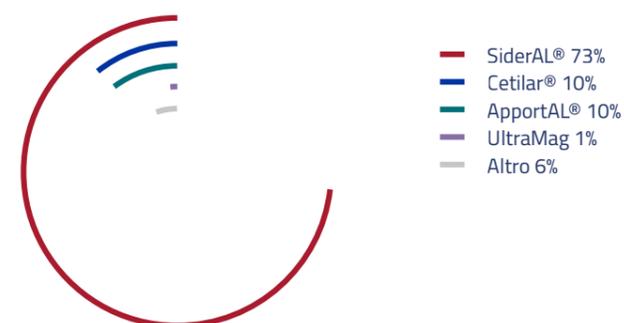


Le materie prime in licenza esclusiva per l'Italia



RICAVI P.F. PER LINEA PRODOTTO

RICAVI P.F. PER LINEA PRODOTTO



RICAVI P.F. PER LINEA PRODOTTO €/1.000	2022	2021	Δ%	INCIDENZA	
				2022	2021
SiderAL®	58.790	52.584	11,8%	73,1%	79,9%
Cetilar®	8.144	6.556	24,2%	10,1%	10,0%
ApportAL®	8.238	3.885	112,1%	10,2%	5,9%
UltraMag®	874	863	1,3%	1,1%	1,3%
Altri ⁴	4.376	1.928	126,97%	5,4%	2,9%
Totale	80.421	65.816	22,2%	100%	100%

⁴ - La voce "Altri" per l'anno 2022 comprende principalmente le vendite di Aken e di tutti gli altri prodotti ad esclusione delle materie prime commercializzate da Alesco.

1.1.6 Vision e mission

La Mission di PharmaNutra è **fare la differenza** mettendo la scienza a disposizione dell'alimentazione per intervenire prima che le persone ne abbiano bisogno. Riteniamo che lo strumento essenziale e imprescindibile per raggiungere questo obiettivo sia la **curiosità** che spinge verso l'informazione, lo studio, l'ascolto e la conoscenza per essere in grado di capire l'evoluzione della società ed avere un microfono costantemente acceso sull'ambiente sanitario. I nostri obiettivi:



Curare educando al benessere: PharmaNutra lavora affinché le persone non si ammalino, un progetto che va al di là del concetto di prevenzione, perché riguarda la cultura e la consapevolezza alimentare



Curare facendo stare bene: **potenziamo gli elementi naturali** con la nostra tecnologia affinché i complementi nutrizionali possano essere più efficaci e senza controindicazioni



Curare rendendo le persone più forti: conosciamo l'organismo umano e sappiamo che il primo passo per salvaguardarne la salute è dotarlo di **difese naturali forti ed efficaci**

Come realizzarli?



Rendendo le persone più consapevoli del valore di ciò che assumono attraverso l'alimentazione e dell'importanza di uno **stile di vita sano**



Implementando un nuovo **laboratorio proprietario per la simulazione dei processi** di digestione e assorbimento da mettere a disposizione di ricercatori ed esperti



Applicando il know-how e le proprie tecnologie a **nuovi microelementi** per potenziarne l'efficacia naturale



Attivando **nuovi programmi di studio e ricerca** affinché sul territorio i talenti abbiano un futuro nella scienza, nello sport e nella vita quotidiana



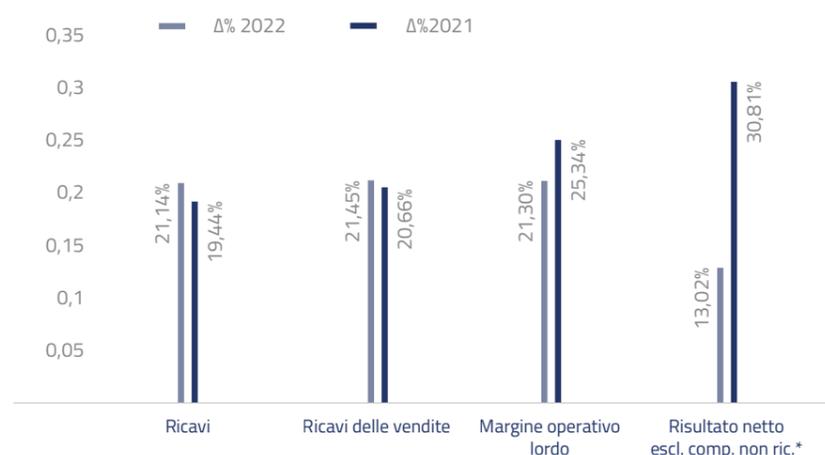
"Guardare sempre avanti, non accontentarsi, non fermarsi a celebrare i traguardi raggiunti, ma gettarsi a capofitto sempre in nuove sfide."

1.1.7 Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo

Il sistema di governo societario di PharmaNutra ha come obiettivo primario la creazione di valore per gli Azionisti tramite un approccio responsabile e sostenibile, senza perdere di vista la rilevanza sociale dell'attività svolta e tutti gli interessi coinvolti.

Con un CAGR del 15,40% circa negli ultimi 5 anni il Gruppo PharmaNutra si presenta come realtà in crescita e fortemente orientata al futuro. Nelle tabelle successive si riportano i principali dati economici per gli esercizi 2022, 2021 e 2020.

DATI ECONOMICI €/1.000	2022	%	2021	%	2020	%
Ricavi	83.390	100%	68.836	100%	57.631	100%
Ricavi delle vendite	82.724	99%	68.114	99%	56.449	98%
Margine operativo lordo (escl. Comp. non ric.) *	24.358	29%	20.080	29%	16.021	28%
Risultato netto	15.048	18%	13.771	20%	14.072	24%
Risultato netto (escl. Comp. non ric.) **	15.048	18%	13.314	19%	10.178	18%
EPS - Utile netto per azione (Euro)	1.56	-	1,42	-	1,45	-



* Il Margine Operativo Lordo 2020 escluso le componenti non ricorrenti è al netto di ricavi non ricorrenti, pari a Euro 1 milione, relativi ad un indennizzo contrattuale, e di costi non ricorrenti per complessivi Euro 1,5 milioni, di cui Euro 610 mila relativi al perfezionamento dell'accordo con l'Agenzia delle Entrate per l'accesso all'agevolazione fiscale rappresentata dal Patent Box, ed euro 904 mila di costi in relazione al passaggio del gruppo alla quotazione sul mercato MTA - segmento Star.

** Il Risultato netto escluso le componenti non ricorrenti del 2021 e del 2020 non include, rispettivamente, il credito d'imposta ottenuto a fronte dei costi sostenuti per il transisting al mercato MTA e il beneficio fiscale ottenuto con la formalizzazione del Patent Box con riferimento agli esercizi 2016-2020.

DATI PATRIMONIALI €/1.000	2022	2021	2020
Capitale investito netto	40.310	17.018	18.371
PFN (cassa positiva)	10.638	28.064	19.359
Patrimonio netto	(50.948)	(45.082)	(37.730)

VALORE ECONOMICO GENERATO	UNITÀ DI MISURA	2022	2021	2020
Valore della produzione	€/1.000	83.390	68.836	57.631
Proventi da partecipazioni	€/1.000	-	29	-
Altri proventi finanziari	€/1.000	529	130	146
Proventi straordinari	€/1.000	-	-	1.049
TOTALE		83.920	68.995	58.826

I Proventi straordinari dell'esercizio 2020 si riferiscono ad un indennizzo contrattuale maturato in seguito al mancato rinnovo di un contratto di distribuzione.

Il valore della produzione è aumentato del +21% rispetto all'esercizio precedente per effetto dei maggiori volumi di vendita e dell'aumento prezzi applicato a partire dal mese di marzo. Nel 2022 il Gruppo ha ottenuto crediti di imposta e agevolazioni fiscali per gli importi riportati nella tabella seguente:

€/1.000	2022	2021	2020
Agevolazioni fiscali e crediti d'imposta	282	760	5.305
TOTALE	282	760	5.305

Nel 2020 è stato contabilizzato il beneficio fiscale relativo all'esclusione dal reddito imponibile di ciascun esercizio di una parte del reddito derivante dall'utilizzo delle c.d. "proprietà intellettuali" (Patent Box) relativo agli esercizi dal 2016 al 2020 a seguito del perfezionamento del relativo accordo con l'Agenzia delle Entrate, il credito di imposta per le attività di R&D per € 200 mila ed il beneficio connesso alla cancellazione del primo acconto IRAP previsto dal decreto rilancio per € 254 mila. I crediti di imposta 2021 si riferiscono per € 258 mila al credito di imposta sulle attività di ricerca e sviluppo, per € 457 mila al credito di imposta ottenuto ai sensi dell'art.1 L. 27/12/2017 n. 205 sui costi sostenuti per il passaggio al mercato Euronext STAR Milan e per € 45 mila al credito di imposta sulle sponsorizzazioni. I crediti di imposta 2022 si riferiscono per la quasi totalità a credito sulle attività di ricerca e sviluppo e per la parte restante a crediti per investimenti pubblicitari e sono rilevati sulla base del principio di competenza.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO €/1.000	2022	2021	2020
Valore distribuito ai fornitori di merci e servizi	(43.830)	(35.484)	(30.910)
Valore distribuito ai dipendenti	(5.102)	(4.288)	(3.712)
Valore distribuito alla rete commerciale	(8.836)	(7.922)	(7.096)
Valore distribuito ai fornitori di capitale*	(7.002)	(6.527)	(4.515)
Valore distribuito alle P.A.	(8.423)	(5.084)	736
Valore distribuito alla comunità	(1.208)	(1.016)	(1.429)
TOTALE	(74.402)	(60.321)	(46.926)

*Nota: il valore distribuito ai fornitori di capitale comprende i dividendi corrisposti e gli oneri finanziari.

L'incremento nel 2022 del valore distribuito alla P.A deriva oltre che dalle maggiori imposte di competenza dell'esercizio, dall'accantonamento effettuato al fondo imposte di euro 1,4 milioni. Nel corso dell'esercizio la Capogruppo ha ricevuto da parte della Direzione Provinciale di Pisa dell'Agenzia delle Entrate un invito al contraddittorio per attivare il procedimento di accertamento con adesione per l'anno di imposta 2016. PharmaNutra ha manifestato la volontà di adesione all'istituto dell'adempimento collaborativo, che sottintende la definizione del 2016 e degli esercizi successivi fino al 2021, e in quest'ottica ha proceduto a stimare in via provvisoria l'importo relativo alla definizione dei suddetti periodi di imposta con un accantonamento al Fondo Imposte del suddetto importo.

VALORE ECONOMICO TRATTENUTO €/1.000	2022	2021	2020
Ricchezza trattenuta dal Gruppo (Valore economico generato - valore economico distribuito)	16.370	15.160	16.410

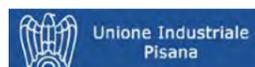
1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità

1.2.1 Gli stakeholders

Il Gruppo PharmaNutra mantiene un dialogo interattivo e continuo con i principali stakeholders interni ed esterni, ascoltandoli e comprendendo le loro aspettative, per contribuire attivamente agli obiettivi aziendali di sviluppo sostenibile e al fine di una creazione di valore di lungo periodo. Partendo dalla consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie attività, il Gruppo ha identificato gli stakeholders di riferimento, al fine di individuare le loro aspettative e definire azioni in risposta agli interessi espressi, puntando a soddisfare le richieste del mercato e consumatori.

PharmaNutra coinvolge costantemente i propri stakeholders principalmente attraverso l'attività dei propri informatori scientifici, con la condivisione di brochure e prospetti informativi. Altro ruolo fondamentale è svolto da fiere e congressi a cui il Gruppo partecipa e che gli permette di diffondere i propri valori e di venire direttamente a contatto con i vari stakeholders. Nel corso dell'anno 2022, sono stati predisposti dei questionari al fine di coinvolgere i dipendenti e i principali fornitori (informatori scientifico commerciali, officine di produzioni, università) nel mondo Sostenibilità del Gruppo. In base alle risposte ricevute attraverso quest'attività, è stato possibile ottenere spunti e feedback di rilievo e di cercare di cogliere, anche se indirettamente, la percezione che i soggetti coinvolti hanno del Gruppo in termini di sostenibilità. Nei capitoli dedicati al personale ed ai fornitori verranno approfonditi i risultati ottenuti dai questionari.

PharmaNutra ritiene inoltre essenziale far parte della comunità di imprese del proprio settore e del proprio territorio: per questo motivo è membro associato di **Farmindustria**, **Unione Foods**, **Unione Industriali di Pisa**.



STAKEHOLDERS

MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO



FORNITORI

- Incontri periodici di avanzamento e allineamento tra fornitori e unità operative aziendali
- Codice etico
- Fiere e congressi
- Formazione a Informatori Scientifici Commerciali
- Piattaforma ordini
- Questionario su tematiche ESG



CLIENTI

- Canali internet
- Social Media
- Fiere e congressi
- Formazione scientifica per distributori esteri



DIPENDENTI E COLLABORATORI

- Periodici staff meeting interni alle singole funzioni
- Valutazione annuale delle performance
- Formazione continua
- Eventi aziendali
- Questionario su tematiche ESG



AZIONISTI E COMUNITÀ FINANZIARIA

- Riunioni del consiglio di amministrazione
- Rapporti di gestione periodici (trimestrali) e annuali
- Comunicati stampa
- Sito internet
- Incontri periodici



COMUNITÀ LOCALI

- Dialogo continuo delle partnership con realtà della società civile e con Enti a scopo benefico per quanto riguarda le iniziative culturali e sportive
- Iniziative a favore del territorio e della comunità



COMUNITÀ SCIENTIFICA E UNIVERSITÀ

- Fiere e congressi
- Progetti universitari attraverso master sponsorizzati

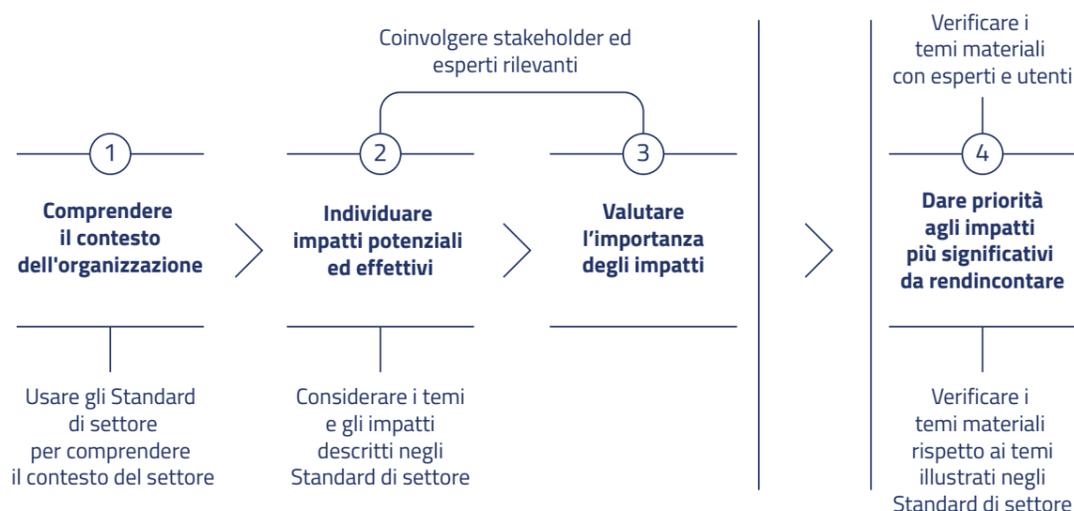


STRUTTURE E OPERATORI SANITARI

- Dialogo con gli operatori sanitari, la comunità scientifica e universitaria
- Comunicati stampa
- Sito internet
- Fiere e congressi
- Utilizzo delle medical partnership

1.2.2 L'analisi di materialità

Il processo di identificazione dei temi materiali condotto in occasione della redazione del primo bilancio di sostenibilità (riferito al 2021), nel 2022 è stato oggetto di una revisione in seguito alle modifiche introdotte con i *GRI Universal Standards 2021*.



Per l'anno oggetto di rendicontazione, il Gruppo PharmaNutra, in coerenza con quanto richiesto dal GRI 3 – Material Topics 2021, ha provveduto all'aggiornamento dei temi materiali ponendo l'accento sull'identificazione degli impatti che l'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compreso sui loro diritti umani, che a loro volta possono indicarne il contributo (negativo o positivo) allo sviluppo sostenibile.

Attraverso il nuovo approccio, considerando il contesto in cui opera, effettuando una valutazione delle informazioni in proprio possesso su economia ambiente e persone, tenendo conto delle esigenze dei propri stakeholder interni ed esterni, e dopo confronto con il top management ed i principali referenti aziendali dei temi materiali, si è provveduto ad individuare una lista di 22 impatti, più significativi, positivi e negativi, effettivi e potenziali, dell'organizzazione su aspetti quali: economia, ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani (cosiddetta **impact materiality**).

Successivamente per valutare la significatività degli impatti identificati e per stabilirne la priorità, è stato predisposto un questionario da sottoporre ai propri stakeholder più rilevanti (dipendenti, C.d.A., Collegio Sindacale, alcuni istituti di credito, alcuni investitori e i principali fornitori).

Attraverso il questionario il Gruppo Pharmanutra ha dato la possibilità agli stakeholder di esprimere il proprio giudizio in termini di **gravità/rilevanza** (per i soli impatti attuali) e **probabilità di accadimento** (per gli impatti potenziali⁵).

⁵ - All'interno del questionario, gli Stakeholders sono stati chiamati a valutare gli impatti in termini di gravità e probabilità in scala da 1 a 7. La gravità di un impatto negativo effettivo o potenziale dipende dalle seguenti caratteristiche: **Scala**: quanto grave è l'impatto; **Ambito**: quanto diffuso è l'impatto, per esempio, il numero di persone interessate o la portata di un danno ambientale. **Caratteristiche di irrimediabilità**: quanto è difficile mitigare o risarcire il danno risultante. La probabilità di un potenziale impatto negativo si riferisce alla possibilità che l'impatto accada e può essere misurata o determinata qualitativamente o quantitativamente.

Di seguito si riporta la lista degli impatti individuati e sottoposti alla valutazione degli stakeholders:

TEMA MATERIALE	IMPATTO	TIP. IMPATTO
Creazione di valore sostenibile e impegno sociale	Creazione di valore economico-finanziario	Positivo attuale
	Investimenti in ricerca e sviluppo e acquisto di strumenti di laboratorio	Positivo attuale
	Collaborazione continuativa con l'Università finalizzata a migliorare i rapporti con il territorio e instaurare flussi di continua formazione del personale interno e possibilità di reclutare futuri candidati	Positivo attuale
	Riqualificazione di un'area del territorio pisano mediante la realizzazione di una nuova sede all'avanguardia tecnologica che rispetti l'ambiente	Positivo attuale
	Donazioni, sponsorizzazioni ed erogazioni liberali	Positivo attuale
Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti	Sviluppo delle competenze del personale mediante programmi formativi adeguati	Positivo attuale
	Garanzia di un lavoro stabile per i dipendenti e collaboratori	Positivo attuale
	Miglioramento del benessere psico-fisico delle persone e delle loro famiglie tramite soluzioni di welfare, in ottica di work-life balance	Positivo attuale
Qualità e sicurezza dei prodotti	Potenziati danni per la salute dei consumatori legati a prodotti distribuiti sul mercato difettosi e/o non conformi a normative comunitarie	Negativo potenziale
	Perdita informazioni sensibili relativi al processo produttivo e al know-how aziendale	Negativo potenziale
	Utilizzo di packaging non biodegradabile ai fini del mantenimento della qualità del prodotto finito	Negativo attuale
Efficienza energetica	Emissioni e/o produzioni di rifiuti lungo la catena del valore	Negativo attuale
	Produzione di emissioni GHG e non GHG nell'attività aziendale	Negativo attuale
Gestione e riciclaggio dei rifiuti	Incremento nella produzione di rifiuti legati alla realizzazione della nuova sede	Negativo attuale
	Produzione di rifiuti pericolosi nello svolgimento delle attività di laboratorio e di analisi dei prototipi	Negativo attuale
Gestione responsabile degli approvvigionamenti	Possibili violazioni dei diritti umani lungo la catena del valore	Negativo potenziale
	Collaborazione con fornitori certificati con i quali vengono svolte attività di ricerca incentrate sul miglioramento qualitativo del prodotto	Positivo attuale
Salute e sicurezza sul lavoro	Verificarsi di incidenti a causa della mancata attenzione dei dipendenti in tema di salute e sicurezza	Negativo potenziale
Diversità e pari opportunità	Casi di discriminazioni dei dipendenti legate a genere, età, orientamento politico o sessuale, stato civile, etc....	Negativo potenziale
	Scarsa trasparenza nella comunicazione e applicazione di driver soggettivi di valutazione nei percorsi di carriera dei dipendenti	Negativo potenziale
Etica, integrità e lotta alla corruzione	Casi di non conformità con il sistema normativo nel quale l'azienda opera	Negativo potenziale
Cybersecurity e Data Responsibility	Temi di Business Continuity e attacchi informatici che potrebbero impattare l'operatività aziendale	Negativo potenziale

Nel prosieguo della presente relazione vengono descritte le azioni di mitigazione realizzate dal Gruppo per la gestione degli impatti negativi individuati.

Attraverso l'analisi delle risposte ricevute nei questionari, sono stati classificati in base alla combinazione rilevanza/probabilità di accadimento.

L'etica, integrità e lotta alla corruzione insieme la cybersecurity e data responsibility rappresentano i temi più rilevanti per gli stakeholders che hanno compilato il questionario, mentre in ultima posizione si trovano il tema legato alla gestione e riciclaggio dei rifiuti e alla efficienza energetica.

Di seguito una breve descrizione dei temi materiali del Gruppo Pharamnutra:

TEMATICHE RILEVANTI IDENTIFICATE	DESCRIZIONE
Etica, integrità e lotta alla corruzione	Il Gruppo considera l'integrità come valore fondante della propria leadership. Per questo motivo garantisce il rispetto e l'applicazione delle norme, in un'ottica di correttezza e trasparenza nei confronti di azionisti e stakeholders.
Cybersecurity & Data Responsibility	La protezione e la gestione responsabile dei dati aziendali è una condizione imprescindibile per salvaguardare gli interessi degli stakeholders e mantenere la fiducia che ci viene riposta.
Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti	Il cuore pulsante del Gruppo risiede nelle sue persone. Per questo motivo siamo impegnati a creare prospettive di crescita personale e professionale, cercando di soddisfare le esigenze dei nostri dipendenti e sviluppando le capacità individuali attraverso un apprendimento continuo.
Gestione responsabile degli approvvigionamenti	Al fine di garantire una politica degli approvvigionamenti volta a ridurre gli sprechi e garantire il rispetto della dignità umana, il Gruppo si impegna a formalizzare accordi che richiedano il rispetto del valore umano e dei principi contenuti nel proprio Codice Etico, in un'ottica di approvvigionamento responsabile.
Diversità e pari opportunità	È costante l'interesse del Gruppo nel dare a tutti le stesse possibilità di sviluppo professionale, mantenendo un livello appropriato di rappresentanza di genere nella popolazione aziendale, promuovendo il rispetto delle pari opportunità, il trattamento equo di tutte le persone e la diversità come una ricchezza da coltivare.
Qualità e sicurezza dei prodotti	L'obiettivo del Gruppo PharmaNutra è quello di mettere a disposizione della comunità prodotti sicuri ed efficaci. A tal fine risulta strategica e fondamentale l'attività di ricerca e sviluppo in cui la nostra azienda è una dei leader del settore.
Creazione di valore sostenibile	Il Gruppo PharmaNutra è impegnato a ottenere risultati che soddisfino i propri investitori, le esigenze di tutti gli stakeholders di riferimento e di creare valore per la comunità in cui l'azienda opera.
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Il Gruppo garantisce a tutti luoghi di lavoro sicuri ed accoglienti, riconoscendo la prevenzione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori una priorità e responsabilità dell'azienda.
Efficienza energetica	Il Gruppo PharmaNutra presta attenzione alle risorse energetiche, gestendo i consumi, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza energetica di tutte le sue attività.
Gestione e riciclaggio dei rifiuti	Il Gruppo, attraverso le officine di produzione, il laboratorio di ricerca e il cantiere per la costruzione del nuovo headquarter cerca di contribuire a ridurre gli impatti della propria attività sull'ambiente.

1.2.3 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite

In coerenza con la propria visione e la propria mission, il Gruppo PharmaNutra ha aderito all'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030 (l'"Agenda"), valutando in che modo la propria realtà può contribuire agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals o SDGs) in maniera più diretta. L'Agenda, ratificata al summit dell'Onu di settembre 2015 da 193 Paesi, include al suo interno 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, declinati in 169 target, che hanno una validità globale e tracciano un percorso di responsabilità e collaborazione per affrontare le sfide attuali.

I 17 obiettivi dell'Agenda fanno riferimento a un insieme di temi importanti per lo sviluppo sostenibile che prendono in considerazione le tre dimensioni – economica, sociale ed ecologica – e coinvolgono tutti i Paesi e le società, dalle imprese private al settore pubblico, mirando a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società rispettose dei diritti umani.

Di seguito sono riportate le tematiche materiali identificate dal Gruppo PharmaNutra associate agli SDGs di riferimento, a dimostrazione del contributo che le società del Gruppo possono fornire per il raggiungimento degli SDGs.

Attraverso un documento presente sul sito ufficiale dei GRI Standards che mostra la correlazione tra GRI applicati e specifici SDG è stata effettuata la correlazione di ciascun tema agli SDGs dell'Agenda 2030.



	3 SALUTE E BENESSERE	5 UGUAGLIANZA DI GENERE	6 ACQUA PULITA E IGIENE	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	13 AGIRE PER IL CLIMA	14 LA VITA SOTT'ACQUA	15 LA VITA SULLA TERRA	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI
GESTIONE E RICICLAGGIO DEI RIFIUTI	■		■		■			■	■			■	
EFFICIENZA ENERGETICA	■			■	■				■	■	■	■	■
WELFARE AZIENDALE E SVILUPPO CARRIERA DIPENDENTI		■			■		■						
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	■				■								■
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		■			■		■						
GESTIONE RESPONSABILE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI					■								
QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI													■
CYBERSECURITY E DATA RESPONSABILITY													■
ETICA INTEGRITÀ E LOTTA ALLA CORRUZIONE													■
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE		■			■	■		■					

1.2.4 Lo sviluppo della sostenibilità nel gruppo PharmaNutra

Nel bilancio di sostenibilità 2021, il Gruppo non aveva ancora maturato un vero e proprio piano di sostenibilità strutturato, erano stati individuati, per ogni area ESG gli impegni futuri da realizzare nel corso del 2022 senza che tali obiettivi fossero delineati in un piano strategico di medio periodo. Di seguito un breve sintesi di cosa è stato realizzato:

IL NOSTRO IMPEGNO	RISULTATI 2022	NOTE
Il Gruppo si impegnerà nel creare un sistema di monitoraggio e segnalazione di atti/comportamenti corruttivi certi e presunti.	✓	In osservanza dell'art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/2001 (modificato dalla Legge 179/2017) nel corso del 2022 la Società ha istituito un apposito indirizzo di posta elettronica cui è possibile inviare segnalazioni con le garanzie previste dalla legge per la tutela del whistleblower ed ha provveduto ad adottare una specifica Procedura di "Gestione delle segnalazioni."
Adottare un piano di welfare aziendale che soddisfi le specifiche esigenze di spesa, personali e familiari dei dipendenti.	✓	E' stata introdotta a partire da novembre 2022 la piattaforma Welfare
In un'ottica di miglioramento continuo, è in fase di valutazione l'adozione di strumenti, software e procedure in grado di monitorare in maniera puntuale le ore di formazione effettuate da tutto il personale del Gruppo.	!	E' stato acquisito un software per la gestione della formazione dei dipendenti del Gruppo: è in corso la fase di implementazione che sarà completata nel 2023
Il Gruppo sta valutando procedure e policy interne per un sistema premiante che si basi sul raggiungimento di obiettivi sia aziendali che individuali stabiliti da ogni responsabile di funzione e concordati con i dipendenti stessi.	✗	Progetto posticipato al successivo triennio
Il Gruppo al fine di incentivare il coinvolgimento dei propri dipendenti sulle tematiche di sostenibilità, sta predisponendo un questionario per la rilevazione degli aspetti maggiormente rilevanti.	✓	E' stato predisposto ed inviato a tutto il personale interno del Gruppo Pharamnutra un questionario per monitorare il clima "ESG aziendale".
Il Gruppo PharmaNutra contribuirà sempre di più al miglioramento del lavoro di sostenibilità della maggior parte dei fornitori. Per fare ciò agirà attraverso specifiche richieste ai propri partner e privilegiando un uso più sostenibile dei materiali.	!	Il Gruppo ha iniziato a implementare un processo di dialogo ed interazione con alcuni fornitori strategici su tematiche ESG, allo scopo di creare una collaborazione duratura e reciproca su tematiche ambientali
Al momento il Gruppo non dispone di fonti rinnovabili da cui trarre energia, ma l'impegno del Gruppo è quello di prevedere nel nuovo Headquarter impianti fotovoltaici e sistemi di efficientamento energetico come impianti di climatizzazione ad alta efficienza e a recupero di calore, sistema di rinnovo aria con recupero di calore e sistema free-cooling, sistema di recupero acque meteoriche delle coperture per utilizzo irriguo.	!	Questo obiettivo sarà realizzato con l'entrata in funzione della nuova sede
Attraverso l'implementazione di un software interno, PharmaNutra riuscirà a tenere traccia in modo sempre più puntuale delle emissioni del proprio parco auto.	!	Il progetto è in fase di impletazione
Il Gruppo valuterà un sistema di rendicontazione più accurato riguardante: i rifiuti generati, le emissioni ed i consumi che le officine producono per nostro conto.	✗	In attesa di normativa specifica di settore (ESRS in emissione a luglio 23)
Il Gruppo si sta attivando per poter rendicontare in modo puntuale le emissioni e rifiuti che la costruzione e l'implementazione del nuovo headquarter comporterà nel breve e nel medio e lungo periodo.	!	questo obiettivo sarà realizzato con l'entrata in funzione della nuova sede

 Obiettivo raggiunto
  In progress
  Obiettivo posticipato

La consapevolezza dell'importanza del progetto di Sostenibilità generata con la predisposizione del primo Bilancio di sostenibilità nel 2021 ha portato alla redazione di un vero piano attraverso il quale si esplicita l'impegno del Gruppo in termini di sviluppo sostenibile e responsabile su un orizzonte temporale di medio periodo.

Attraverso il Piano di Sostenibilità il Gruppo comunica agli stakeholders i propri indirizzi strategici e identifica gli obiettivi che si impegna a raggiungere garantendo un aggiornamento annuale continuo, con la consapevolezza che la sostenibilità non è mai un punto di arrivo ma un percorso in continua evoluzione.

Il Piano di Sostenibilità si declina in sei aree di impegno di alto livello:



GOVERNANCE

Orientata al successo sostenibile



COMUNITÀ

Contribuire al benessere e al miglioramento della qualità di vita della comunità locale



PERSONE

Coinvolgimento, consapevolezza e appartenenza al progetto ESG



CATENA DEL VALORE

Rafforzamento in chiave ESG della catena di fornitura



AMBIENTE

Garantire gestione efficiente dei consumi e riduzione degli impatti ambientali



INNOVAZIONE

Garantire la protezione della proprietà intellettuale, dei brevetti e delle materie prime

Per ciascuna area di impegno sono stati individuati gli obiettivi operativi da perseguire con la stima dei tempi di realizzazione.

AREA DI IMPEGNO	PROGETTI	TEMPISTICA
Governance orientata al successo sostenibile	Conferimento deleghe ESG a Amm.re esecutivo	2023
	Ampliamento funzioni Comitato rischi con aspetti ESG	2023
	Nomina Responsabile ESG	2023
	Creazione Team operativo ESG	2023
	Implementazione software per raccolta, elaborazione dati, redazione Bilancio ESG	2023
	Implementazione software per tassonomia Bilancio ESG	2023
	Integrazione codice etico con tematiche ESG	2024
	Diffusione conoscenza codice etico	2024
	Ottenimento certificazione e rating ESG	2024/2025
	Implementazione software per taggatura Bilancio ESG	2025
Implementazione sistemi di incentivi per management basati anche su obiettivi ESG	2026	
Persone: coinvolgimento, consapevolezza e appartenenza al progetto ESG	Organizzare incontro annuale con dipendenti per condivisione strategie e andamenti del Gruppo	2023
	Introduzione di mensa aziendale e palestra aziendale nella nuova sede	2023
	Rinnovo accordi individuali Smart working	2023
	Introduzione sistema incentivi personale in base a elementi quali/quantitativi	2024
	Formalizzazione piano formazione personale	2024
	Organizzazione di eventi per team building	2024
	Organizzare corso formazione su Project Management	2024
	Formazione su tematiche ESG a tutto il personale/responsabili di funzione (responsabili facenti parte del team ESG)	2024
	Comunicazione formalizzata del percorso di carriera e degli obiettivi personali da conseguire nell'anno	2025
Ottenimento certificazione 45001 (Occupational Health and Safety Assessment Specification)	2025	
Sistema MBO su criteri ESG al team ESG	2026	
Ambiente: garantire gestione efficiente dei consumi e riduzione degli impatti ambientali	Impegno ad acquistare energia verde certificata	2023/2024
	Valutare adozione policy per ambiente e formazione	2024
	Implementazione di un sistema di monitoraggio dei consumi idrici ed energetici	2024
	Valutare possibilità di utilizzare packaging bio-degradabili	2025
	Valutare adozione sistema di gestione ambientale conforme a standard ISO 14001	2025
Progetti per riduzione consumi idrici e quota rifiuti destinati a smaltimento	2026	

Comunità: contribuire al benessere e al miglioramento della qualità di vita della collettività locale	Sviluppo di iniziative finalizzate allo sviluppo e al benessere della collettività locale	2023/2024
	Definizione accordi con istituti scolastici per effettuazione di stage, alternanza scuola/lavoro	2023
	Valutare possibilità di utilizzare il cibo non consumato dalla mensa aziendale per destinarlo a mense/centri di accoglienza	2025
Catena del valore: rafforzamento in chiave ESG della Catena di Fornitura	Inserire nei processi di selezione dei fornitori soddisfazione criteri ESG che saranno definiti	2024
	Prevedere clausole contrattuali con le quali si richiede ai fornitori più significativi di fornire KPI che saranno definiti (implementazione di un sistema di monitoraggio dei consumi energetici e consumi idrici a monte della catena del valore)	2024
	Valutare l'implementare di sistema di incentivazione dei fornitori strategici basati su criteri ESG (garantire ordinativi annuali, intervento su condizioni di pagamento etc..)	2025
Innovazione: garantire la protezione della proprietà intellettuale, dei brevetti e delle materie prime	Valutare ottenimento certificazione ISO 27001- Sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni	2025

Per il monitoraggio degli obiettivi, il Gruppo ha definito un metodo di misurazione adeguato (KPI) che consenta di valutare l'efficacia delle azioni intraprese.

La ragione principale per cui vengono utilizzati è proprio quella di determinare se l'azienda sta raggiungendo i propri obiettivi. Qualora questo non stia avvenendo, possono essere introdotte delle misure correttive. Pertanto, gli indicatori di sostenibilità misurano le prestazioni dell'azienda e il modo in cui essa mette in atto i suoi piani da un punto di vista di sostenibilità.

Gruppo PharmaNutra - Indicatori di sostenibilità (KPI)



PERSONE

- % Addetti assunti a tempo indeterminato > 90%
- Tasso di turnover < 14%
- 1 questionario di clima aziendale all'anno



RICERCA E SVILUPPO

- Personale dedicato a progetti R&d per ore annue > 9.500
- Investimenti in ricerca e sviluppo > 500k€



CATENA DEL VALORE

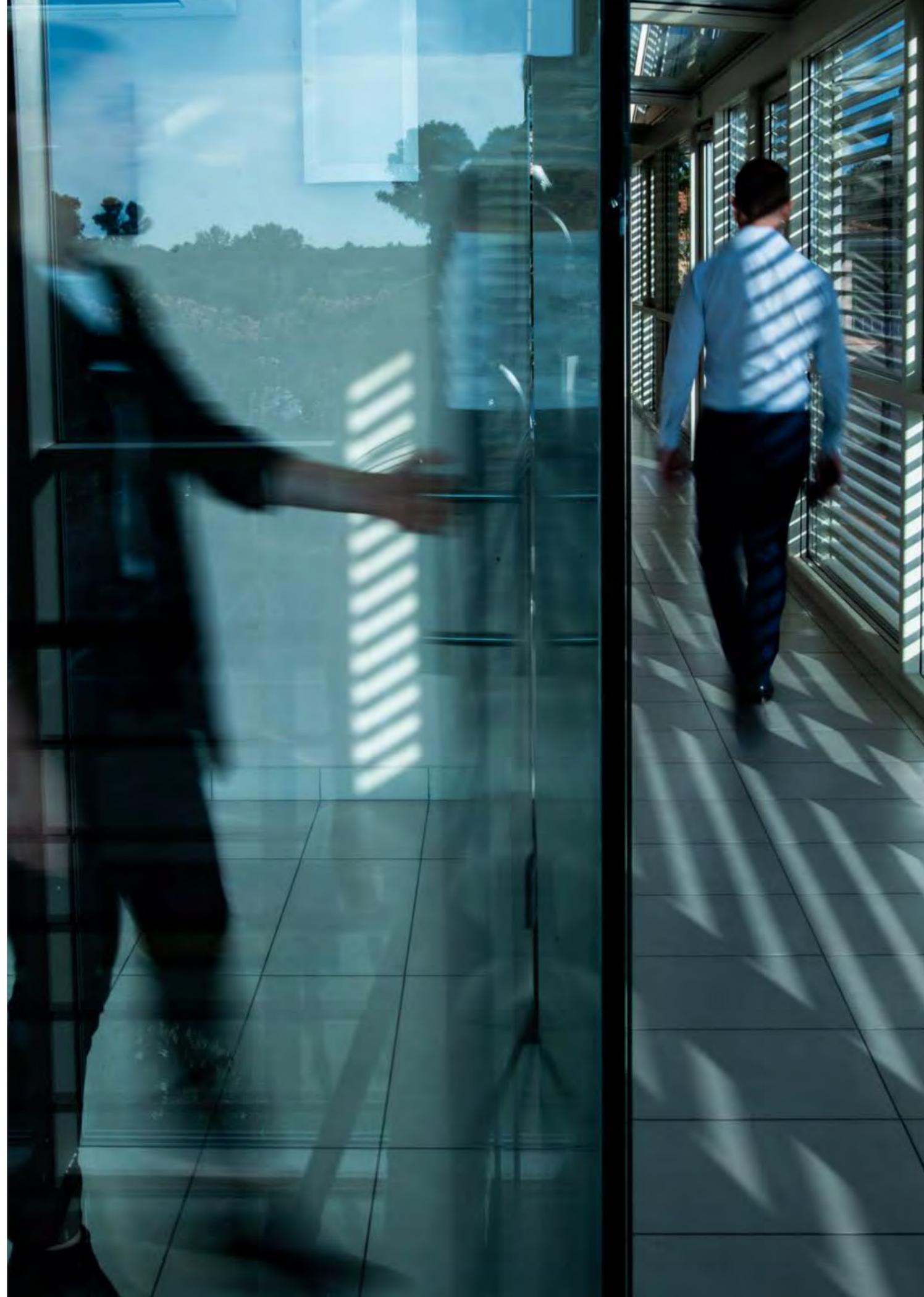
- % fornitori con codice condotta sottoscritto > 95%
- Audit su almeno 50% dei fornitori critici



COMUNITÀ

- Liberalità erogate alla comunità > 20K€
- Sponsorizzazioni a società sportive dilettantistiche >= 100K€
- Progetti di collaborazione con Università intrapresi nel corso dell'anno >=50k€
- Valore generato (fatturato) > 10% rispetto all'esercizio precedente

I KPI in tema Ambiente saranno definiti con l'entrata in funzione del nuovo stabilimento.



02

- 2.1 Approccio, strategia
 - 2.1.1 La governance
 - 2.1.2 Il modello di organizzazione, gestione e controllo
 - 2.1.3 Anticorruzione
 - 2.1.4 Cyber security e Data responsibility
- 2.2 I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni

Governance, etica
e integrità

2.1 Approccio, strategia

Il Gruppo PharmaNutra ha tra i suoi valori principali il rispetto dell'etica negli affari e il comportamento socialmente responsabile mettendo **al centro del suo modello di business la responsabilità nei confronti dei clienti, degli azionisti, delle persone e dell'ambiente.**

A tal fine il Gruppo, quotato sul mercato Euronext Star Milan dal dicembre 2020, ha adottato una struttura di governance allineata alle best practice nazionali e internazionali e rispetta i principi indicati nel Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la corporate Governance.

2.1.1 La governance



PharmaNutra detiene al 100% Junia Pharma, Alesco e Akern. Il Gruppo ha rafforzato negli anni la propria struttura di governance, segno di affidabilità e trasparenza verso i propri stakeholder dotandosi dei seguenti elementi organizzativi:

- Struttura di governo di impresa che riflette i principi del Codice di Corporate Governance di Borsa italiana
- Codice Etico contenente i principi ed i valori su cui impostare il regolare funzionamento della gestione
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Dlgs.231/2001
- Sistemi certificati in base alle normative internazionali ISO per tenere sotto controllo i processi e le operazioni sensibili per il buon funzionamento dell'organizzazione

Il Gruppo PharmaNutra ha adottato **un modello organizzativo tradizionale**, composto da: **Assemblea degli Azionisti, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.**

La governance del Gruppo è affidata al Consiglio di Amministrazione, composto da sette membri di cui quattro amministratori esecutivi e tre amministratori indipendenti, nominati nel 2020 con incarico fino all'approvazione del bilancio 2022, e il cui Presidente non è dipendente o dirigente del Gruppo. Il suo funzionamento è disciplinato dall'apposito "Regolamento del **Consiglio di Amministrazione**" pubblicato sul sito internet della Capogruppo www.pharmanutra.it.

COMPOSIZIONE CDA



FASCIA D'ETÀ



Il Consiglio di Amministrazione è composto per il 71% da uomini, mentre il restante 29% da donne, con un'età media dei consiglieri che si distribuisce quasi equamente tra le fasce 30-50 e più di 50. I membri del Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2022 si caratterizzano per un mix di competenze professionali e personali che spaziano da materie scientifiche a materie economiche, giuridiche e gestionali, con esperienze a livello internazionale nei settori di business in cui opera il Gruppo PharmaNutra.

Un estratto dei Curricula di tutti i membri del CdA è consultabile nella sezione "Governance" del sito www.pharmanutra.it.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, delibera sugli indirizzi di carattere strategico sia da un punto di vista sostenibile sia da un punto di vista di business in senso stretto, monitorando l'attuazione delle decisioni intraprese.

Le strategie sono definite dal CDA il quale nell'ambito del processo valutativo tiene conto degli impatti sulla sostenibilità. Al momento il Gruppo non detiene processi strutturati in ambito di sostenibilità, ma è sempre più consapevole della sua importanza e per l'anno 2023 si impegnerà affinché sia implementato il piano di sostenibilità definito con la rilevazione dei KPI individuati per valutare e misurare l'avanzamento e l'effettività dell'avanzamento del piano.

È previsto l'ampliamento delle funzioni del Comitato per il Controllo e i Rischi in ottica di sostenibilità che diventerà il Comitato per il Controllo, i Rischi e la Sostenibilità. Detto Comitato, oltre a supportare le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione in merito al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, avrà funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità quali:

- Esaminare e valutare le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa ed alle dinamiche di interazione con gli stakeholders;
- Esaminare e valutare il sistema di raccolta e consolidamento dei dati per la redazione dei bilanci di sostenibilità e dei documenti che saranno richiesti in futuro in seguito all'entrata in vigore delle normative emanate dall'Unione Europea in tema di sostenibilità;
- Esaminare preventivamente il Bilancio di Sostenibilità formulando un parere per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- Monitorare il posizionamento della Gruppo sui temi di sostenibilità, con particolare riferimento alla collocazione del Gruppo negli indici etici di sostenibilità;
- Esprimere, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, pareri su eventuali ulteriori temi in materia di sostenibilità.

Ai sensi dello Statuto, gli Amministratori sono nominati per un periodo di 3 (tre) esercizi, ovvero per il periodo, comunque non superiore a 3 (tre) esercizi, stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina, e sono rieleggibili.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono nominati dall'Assemblea ordinaria (che provvede altresì a determinarne il numero) sulla base di liste nelle quali i candidati devono essere elencati mediante una numerazione progressiva e nel rispetto della disciplina pro tempore vigente in materia di amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza e di equilibrio tra generi.

Hanno diritto di presentare le liste il Consiglio di Amministrazione in carica e gli azionisti che, da soli o insieme ad altri, al momento della presentazione della lista siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno la quota minima del capitale sociale con diritto di voto nell'Assemblea ordinaria stabilita dalla Consob, che verrà comunque indicata nell'avviso di convocazione. Consob ha determinato nel 2,5% del capitale sociale la quota di partecipazione richiesta per la presentazione delle liste per l'elezione dell'Organo Amministrativo della Società.

Il Consiglio di Amministrazione di PharmaNutra si è riunito 9 volte nel corso del 2022 (9 volte nel 2021), affrontando principalmente temi riguardanti: (i) la definizione delle strategie di crescita future, come l'acquisizione di Akern, la costituzione di società estere in mercati chiave (USA e Spagna), il lancio di nuove linee di prodotti (Cetilar® Nutrition),(ii) l'approvazione delle chiusure contabili (trimestrali, semestrale e annuale), (iii) approvazione del budget e del piano industriale del gruppo, (iv) approvazione di integrazioni a procedure e modello 231.

Nell'ambito dell'implementazione del piano di sostenibilità nel corso del 2023 si prevede di attribuire ad un Amministratore Esecutivo deleghe specifiche sulla gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla documentazione presente sotto la sezione Governance pubblicato sul sito internet del Gruppo PharmaNutra.

2.1.2 I Comitati

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno tre comitati con funzioni propositive e consultive: il **Comitato per la Remunerazione e le Nomine** e il **Comitato Controllo e i Rischi** e il **Comitato per le Operazioni con Parti Correlate**, costituiti dai soli amministratori indipendenti e non esecutivi. I ruoli, la composizione e il funzionamento dei diversi comitati sono definiti da specifici regolamenti che recepiscono i principi stabiliti dal Codice di Corporate Governance di Borsa italiana.



**Amministratore indipendente ai sensi dell'art. 148, comma 3, T.U.F. (richiamati dall'art. 147-ter, comma 4, T.U.F.)

Comitato Remunerazioni e Nomine

La Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il comitato competente in materia di remunerazione. In data 23 ottobre 2020, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha nominato quali membri del Comitato gli Amministratori non esecutivi e indipendenti:

Il Comitato ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione:

- Propone l'adozione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e degli alti dirigenti con responsabilità strategiche, ivi inclusi i piani di incentivazione;
- Valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e degli alti dirigenti con responsabilità strategiche;
- Presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- Formula al Consiglio di Amministrazione proposte con riferimento alla Politica di Remunerazione, ivi compresi i piani di incentivazione, con riferimento agli Amministratori Delegati e agli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché, su indicazione degli Amministratori Delegati, per la determinazione dei criteri per la remunerazione degli alti dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Comitato Controllo e i Rischi

In data 23 ottobre 2020, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha nominato quali membri del Comitato Controllo e Rischi gli Amministratori Indipendenti **Marida Zaffaroni** (in qualità di presidente), **Alessandro Calzolari** e **Giovanna Zanotti**. In sede di nomina, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che i membri del Comitato Controllo e Rischi abbiano nel loro complesso un'adeguata competenza nel settore di attività in cui opera il Gruppo funzionale a valutare i relativi rischi.

Inoltre, i Consiglieri **Alessandro Calzolari** e **Giovanna Zanotti** hanno un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di gestione dei rischi. Il Consiglio di Amministrazione in data 3 febbraio 2023 ha approvato il regolamento del Comitato Controlli e Rischi per definire le regole di funzionamento dello stesso. Ai sensi del predetto regolamento, il Comitato Controllo e Rischi ha il compito di coadiuvare, con un'adeguata attività istruttoria, di natura propositiva e consultiva, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, in modo tale che i principali rischi afferenti alla Società e le sue controllate siano correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati. Più in particolare, al Comitato Controllo e Rischi sono rimessi i compiti in materia di controllo e rischi di cui alle Raccomandazioni 33 e 35 del Codice di Corporate Governance, così come precisato anche nel regolamento del Comitato stesso pubblicato nella sezione Governance del sito internet della PharmaNutra. Nel corso dell'Esercizio e sino alla Data della Relazione, il Comitato Controllo e Rischi si è riunito sette volte.

Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

In data 23 ottobre 2020, il Consiglio di Amministrazione della Controllante, ha deliberato di adottare una nuova procedura per le Operazioni con Parti Correlate, previo parere favorevole degli Amministratori indipendenti in carica a tale data (la "Procedura OPC"). La Procedura OPC è entrata in vigore a partire dalla data di avvio delle negoziazioni sul mercato MTA ed è stata da ultimo modificata in data 29 giugno 2021. La Procedura OPC fissa le regole che disciplinano le modalità di individuazione, approvazione e gestione delle operazioni con parti correlate della società per assicurare la trasparenza e la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate, realizzate direttamente o per il tramite di società controllate ai sensi dell'art. 93 TUF o comunque sottoposte ad attività di direzione e coordinamento.

Inoltre, si segnala che la PharmaNutra, in quanto (i) società di minori dimensioni, nonché (ii) società di recente quotazione ai sensi dell'art. 3 del "Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate", adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 come successivamente modificato (il "Regolamento OPC"), applica alle operazioni con parti correlate, ivi comprese quelle di maggiore rilevanza (come individuate ai sensi dell'Allegato 3 del Regolamento OPC), in deroga all'art. 8 del Regolamento OPC medesimo, una procedura che tiene conto dei principi e delle regole di cui all'art. 7 del Regolamento OPC medesimo. Per maggiori informazioni in merito alla Procedura OPC si rinvia alla procedura disponibile sul sito internet www.pharmanutra.it, Sezione Governance.

Il Comitato Parti Correlate è costituito da 3 amministratori indipendenti e, segnatamente, Alessandro Calzolari (in qualità di Presidente), Marida Zaffaroni e Giovanna Zanotti.

Al Comitato sono attribuite le funzioni riportate nella Procedura OPC.

Nel corso dell'Esercizio e sino alla Data della Relazione, il Comitato Parti Correlate si è riunito n. 2 (due) volte.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'efficacia della propria attività e il contributo portato dalle sue singole componenti, attraverso procedure formalizzate di cui sovrintende l'attuazione.

A tal fine effettua una propria valutazione sulla dimensione, sulla composizione e sul concreto funzionamento del Consiglio stesso e dei Comitati endoconsiliari (c.d. board review), considerando anche il ruolo che il Consiglio ha svolto nella definizione delle strategie e nel monitoraggio dell'andamento della gestione e dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Nel corso dell'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad effettuare la valutazione annuale sulla base di un apposito questionario suddiviso in diversi ambiti di indagine (i.e. composizione, struttura, dimensione e funzionamento del Consiglio, interazione con il management, governance del rischio, composizione e struttura dei comitati, etc.) e con possibilità di esprimere commenti e proposte; tale questionario è stato trasmesso e compilato da tutti gli Amministratori, nonché esaminato dal Consiglio nella seduta del 18 marzo 2022. Il Comitato Remunerazioni e Nomine ha assistito il Consiglio e il Presidente dell'organo amministrativo nella cura dell'adeguatezza e della trasparenza del processo di autovalutazione e, più in generale, coadiuvato il Consiglio nelle attività di autovalutazione, esaminando, in particolare, gli esiti della procedura autovalutativa.

All'esito della predetta autovalutazione il Consiglio ha ritenuto l'organo amministrativo idoneo ad assolvere le funzioni allo stesso attribuite dalla normativa vigente e che la dimensione, la composizione ed il funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi comitati siano adeguati rispetto alle esigenze gestionali ed organizzative dell'Emittente, tenuto anche conto delle caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale, dei suoi componenti, della loro anzianità di carica nonché della presenza, su un totale di 7 (sette) componenti, 3 (tre) Amministratori non esecutivi indipendenti e 2 (due) di genere femminile, i quali garantiscono altresì una idonea composizione dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio.

Inoltre, i Consiglieri hanno ritenuto che la composizione del Consiglio di Amministrazione rifletta adeguati profili di diversità relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il percorso formativo e professionale.

Inoltre, si segnala che, alla Data della Relazione, il Consiglio non ha adottato un piano per la successione degli amministratori esecutivi, tenendo conto dell'attuale azionariato e dell'assetto organizzativo dell'Emittente e anche considerando che il Codice di Corporate Governance lo raccomanda solo per le "società grandi".

Il Gruppo ha inoltre nominato un **Lead Independent Director** nella figura di Alessandro Calzolari, uno degli amministratori indipendenti eletto in seno al Consiglio di Amministrazione, con il compito di collaborare con il Presidente del Consiglio di Amministrazione per garantire il corretto funzionamento del governo societario, che i flussi di informazioni giungano agli amministratori in modo completo e tempestivo come raccomandato dal Codice di Corporate Governance, e per coordinare, in collaborazione con l'amministratore delegato, l'attività degli amministratori non esecutivi e indipendenti.

Periodicamente, il Consiglio di Amministrazione, direttamente o tramite i propri organi delegati, riferisce sul proprio operato e su eventuali operazioni condotte dalla Società e dalle sue controllate al **Collegio Sindacale**. In qualità di organo di vigilanza e controllo, svolge funzioni di controllo sull'amministrazione della Società e sul rispetto delle norme previste dal Codice civile.

Al 31 dicembre 2022 il Collegio Sindacale è composto da cinque sindaci, 2 donne e 3 uomini di cui tre effettivi e due supplenti tutti ricompresi nella fascia di età superiore a 50 anni.

L'Organismo di Vigilanza (OdV), istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ha il compito di sorvegliare e di verificare sull'adeguatezza e applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo del Gruppo PharmaNutra, in relazione alla struttura aziendale e alla sua effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati. Svolge verifiche annuali e in occasione di modifiche sostanziali di attività o a modifiche normative od organizzative di riferimento, la completezza e l'aggiornamento del Modello, e ne vigila l'osservanza da parte di tutti i destinatari. Alla data del 31 dicembre 2022 l'OdV è composto da quattro membri:

Avv. Rosa Annarumma (Presidente)
Dott. Guido Carugi
Dott. Michele Luigi Giordano (Sindaco Effettivo)
Dott. Pasquale Giovinazzo (Internal Auditor)

Nel corso del 2022, l'Organismo di Vigilanza del Gruppo PharmaNutra si è riunito nel 2022 in 10 occasioni (12 nel 2021).

L'architettura del Sistema di Controllo Interno

Il Gruppo PharmaNutra considera di fondamentale importanza per lo sviluppo e la gestione della propria attività, il mantenimento di un efficace Sistema di Controllo Interno che, senza costituire inutili appesantimenti burocratici, sia utile a tutto il Gruppo nel raggiungere i propri obiettivi. Un valido Sistema di Controllo Interno, in linea con le best practice nazionali e internazionali, deve essere finalizzato a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione e gestione dei rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

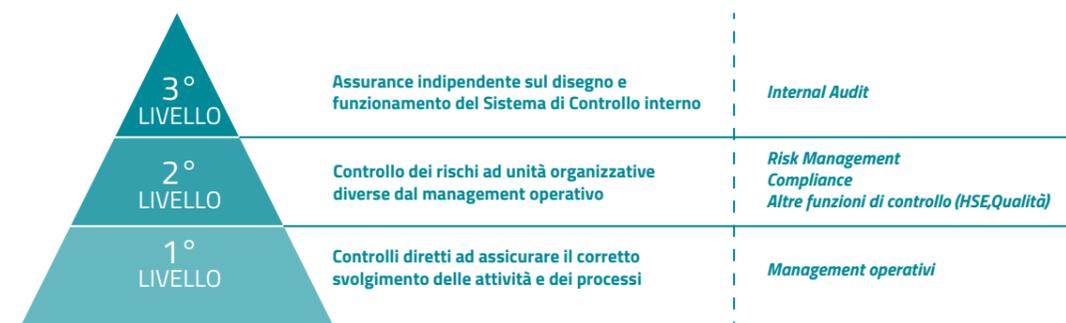
La responsabilità di mantenere un adeguato livello del Sistema di Controllo Interno è di tutti i dipendenti, in particolare dei dirigenti e dei responsabili di unità operative, con livelli diversi a seconda della responsabilità ricoperta da ciascuno.

Il Sistema di Controllo Interno è l'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati. Un efficace Sistema di Controllo Interno contribuisce a garantire:

- La salvaguardia del patrimonio sociale
- L'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali
- L'affidabilità dell'informativa finanziaria
- Il rispetto di leggi e regolamenti

L'esecuzione dei controlli coinvolge, con diversi ruoli, gli organi amministrativi, gli organi di controllo, la direzione e tutto il personale. Essi costituiscono parte integrante delle attività dei processi aziendali. I controlli interni sono attribuibili a tre differenti livelli organizzativi:

- **I controlli di linea o controlli di primo livello**, diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dal personale operativo nelle differenti funzioni aziendali (ad es., i controlli di tipo gerarchico e/o autorizzativo) o incorporati nelle procedure;
- **I controlli sulla gestione dei rischi o controlli di secondo livello**, che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole funzioni con gli obiettivi assegnati. Essi sono affidati a funzioni aziendali diverse da quelle operative;
- **L'attività di internal audit o controlli di terzo livello**, volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità, in termini di disegno e operatività del complessivo sistema dei controlli interni. Essa è condotta nel continuo, in via periodica o per eccezioni, da funzioni diverse e indipendenti da quelle operative, anche attraverso verifiche in loco.



Ruoli e responsabilità nel Sistema di Controllo Interno

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno in modo che i principali rischi risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione sovrintende alle funzioni aziendali di controllo interno, a quelle volte ad assicurare la soddisfazione dell'interesse pubblico nella erogazione del servizio ed il rispetto dei diritti degli utenti. L'Amministratore Delegato è responsabile della gestione aziendale, cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, esamina i piani strategici, industriali e finanziari della società, valuta e riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione e sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Società. Assicura quindi le risorse necessarie alla gestione del sistema di controllo interno.

Il Responsabile della funzione Internal Audit è incaricato di verificare, sulla base degli standard internazionali, che il Sistema di Controllo Interno sia sempre adeguato, pienamente operativo e funzionante attraverso un piano di audit basato su un processo di analisi e prioritizzazione dei principali rischi. Il Responsabile della funzione Internal Audit non è responsabile di alcuna area operativa e la funzione agisce sulla base del Mandato dell'Internal Audit, il documento formale che definisce le finalità, i poteri e le responsabilità dell'attività di Internal Audit, definite dal Consiglio di Amministrazione di PharmaNutra S.p.A. e riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione tramite il Presidente. Il Collegio Sindacale ha per legge il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società (per gli aspetti di competenza), del Sistema di Controllo Interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione. Anche al fine di facilitare l'adempimento dei suddetti compiti, il Collegio Sindacale:

- Partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- Provvede ad autonome valutazioni sull'efficacia e sul funzionamento del Sistema di Controllo Interno e formula eventuali raccomandazioni agli organi competenti.

La Società di Revisione, verifica nel corso dell'esercizio:

- La regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
- Che il bilancio di esercizio ed il bilancio consolidato corrispondano alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e che siano conformi alle norme che li disciplinano.

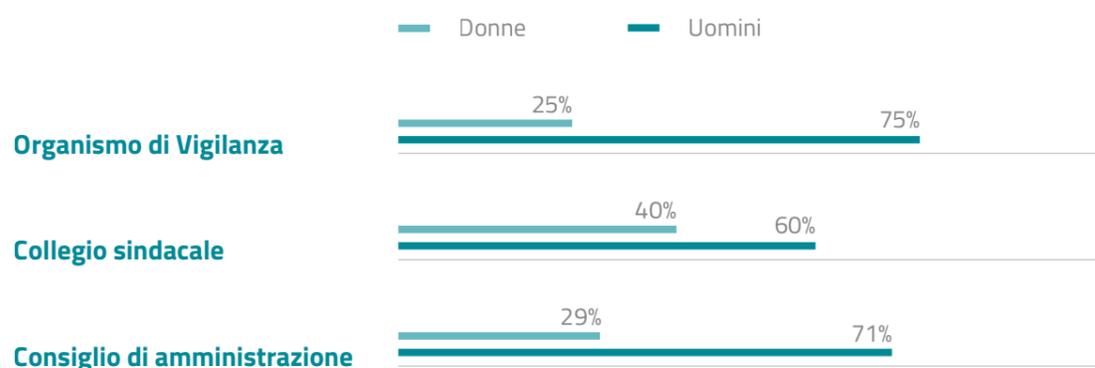
L'**Organismo di Vigilanza** ex D. Lgs. 231/2001, è istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo nonché sul suo aggiornamento.

I **Responsabili di Funzione** hanno la responsabilità di favorire e monitorare l'efficacia del Sistema di Controllo Interno.

I **Dipendenti**, nell'ambito dei propri ruoli e responsabilità, previa l'opportuna formazione, devono contribuire ad assicurare il funzionamento del Sistema di Controllo Interno.

Nella tabella che segue è riportata per il 2022, la ripartizione per genere delle persone appartenenti agli organi societari precedentemente descritti.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Consiglio di Amministrazione	5	2	7
Collegio sindacale	3	2	5
Organismo di Vigilanza	3	1	4
TOTALE	11	5	16



In particolare, al 31 dicembre 2022 l'69% dei membri dei principali organi di governo del Gruppo PharmaNutra è composto da uomini, mentre il restante 31% da donne.

31%
donne



69%
uomini



2.1.3 Politica di remunerazione

La Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene nella determinazione della prassi retributiva degli Amministratori e dei componenti del Collegio Sindacale, nonché nel monitoraggio dell'applicazione della medesima.

La Politica di Remunerazione è stata redatta alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance, tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi qualifica STAR, ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 22 marzo 2021, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine

La Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi non solo di breve, ma anche di medio-lungo termine ed alla sostenibilità della Società. La Politica è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società. Nell'ottica di tale finalità, la Politica è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni. La Politica di Remunerazione ha durata biennale ed in particolare con riferimento agli esercizi 2021 e 2022.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa del supporto di esperti indipendenti. I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, l'Assemblea dei soci ed il Collegio Sindacale.

La remunerazione dei membri del CdA è costituita da una parte fissa e una parte variabile (la remunerazione variabile è riservata ai soli membri esecutivi). La componente fissa degli Amministratori esecutivi è commisurata alle responsabilità, deleghe e competenze professionali connesse alla carica/funzione ricoperta dall'interessato.

Tale componente, non legata al raggiungimento di obiettivi di performance, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio.

Il compenso degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari. La componente variabile si distingue tra componente di breve periodo e di medio lungo periodo.

Il sistema di incentivazione degli Amministratori esecutivi riconosce un bilanciamento della componente fissa e della componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui la Società opera, fermo restando che la parte variabile rappresenta la parte significativa della remunerazione complessiva.

La componente variabile di breve periodo è determinata sulla base del raggiungimento di predeterminati obiettivi annuali correlati a indici di performance, a livello consolidato di gruppo, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

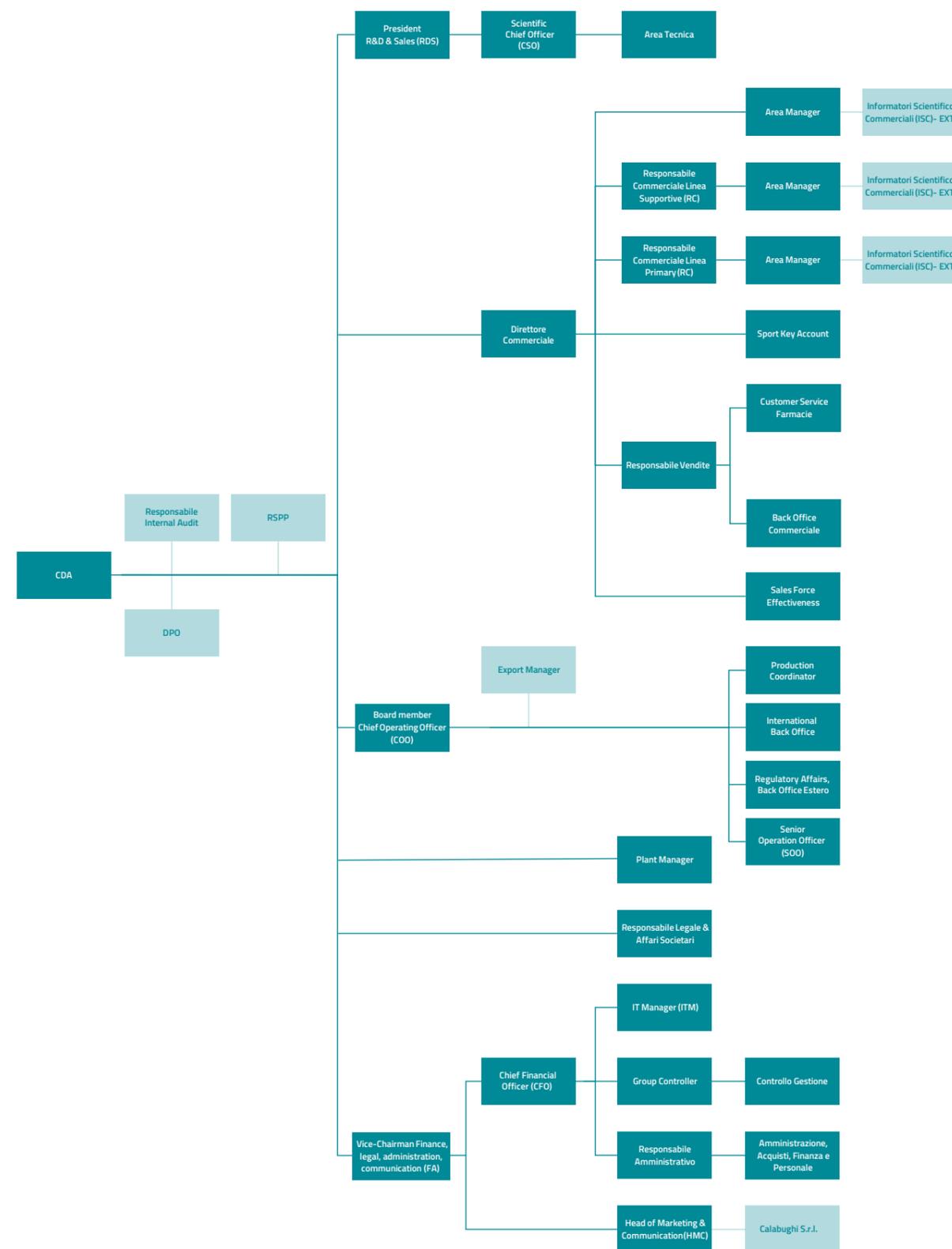
Gli obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili degli Amministratori esecutivi, sono predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari.

La componente variabile di medio-lungo periodo degli Amministratori esecutivi è costituita da piani di incentivazione monetari che, in linea con le migliori prassi di mercato comparabili, prevedono adeguati periodi di maturazione dei diritti (c.d. vesting period) ed è determinata sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati a indici di performance determinati a livello di gruppo stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni

La struttura organizzativa del Gruppo PharmaNutra è articolata in quattro aree principali ognuna delle quali presidiata da un amministratore esecutivo, ed è trasversale per tutte e tre le aziende del Gruppo:

- Ricerca e sviluppo supervisionata dal Presidente e coordinata dal Direttore Scientifico
- Commerciale, produzione e logistica supervisionata dal COO e coordinata, per il mercato italiano dal Direttore Commerciale
- Amministrazione, Finanza e controllo supervisionata dal Vicepresidente e coordinata dal Direttore Amministrazione, finanza e controllo (CFO)
- Marketing e comunicazione, supervisionata dal Vicepresidente e coordinata dal Responsabile Marketing

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione alla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti⁶.



⁶ - La Relazione sulla Politica di Remunerazione è disponibile al seguente link: <https://www.PharmaNutra.it/wp-content/uploads/2023/04/PharmaNutra-Relazione-sulla-politica-in-materia-di-remunerazione-e-sui-compensi-corrisposti.pdf>

2.1.4 il modello di organizzazione, gestione e controllo ed il codice etico del gruppo

Nel 2019 PharmaNutra si è dotata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/01), approvato dal Consiglio di Amministrazione, e aggiornato periodicamente (ultimo aggiornamento gennaio 2022).

Il Modello, grazie al suo insieme di protocolli, permette l'applicazione di un sistema di controllo completo ed efficace all'interno del Gruppo, volto a regolare e definire la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili, andando a ridurre il rischio di commissione di illeciti penali, se correttamente applicato.

Affinché il Modello venga elaborato e adottato efficacemente, il Gruppo PharmaNutra ha:

- Effettuato un risk assessment, per individuare ed analizzare il rischio di commissione di illeciti nelle diverse attività aziendali (sia quelle consolidate, che quelle in via di sviluppo);
- Implementato procedure specifiche, in grado di gestire il rischio, prevenendo la messa in atto di condotte illecite nelle aree in cui il rischio di reato è più elevato.
- Definito la struttura gestionale per la prevenzione di reati, principi etici, risorse (umane, economiche, informative), responsabilità e flussi di informazione, che consentono di applicare ed aggiornare le procedure di prevenzione e di rilevare, nel tempo, l'emergenza di nuove aree di rischio.

L'efficacia del Modello 231 è garantita dalle attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza che vigila sul corretto funzionamento del Modello, anche con il supporto dell'Internal audit, ne cura l'aggiornamento e continua a svolgere la propria attività in conformità al proprio Statuto.

Il Modello 231 si compone tradizionalmente di una parte generale, in cui sono indicati i principi guida per la conduzione delle operazioni aziendali, le modalità di costituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza ed è illustrato il sistema sanzionatorio. Vi è poi una parte speciale dove sono illustrati i protocolli di controllo delle attività aziendali valutate "sensibili" e sono incluse alcune procedure per la disciplina puntuale di alcune di esse. I documenti che costituiscono il Modello 231 sono:

- Codice etico
- Sistema disciplinare
- Risk assesment
- Catalogo reati

Tutti i Modelli Organizzativi adottati all'interno del Gruppo PharmaNutra prevedono specifici canali riservati alla segnalazione di anomalie o violazioni da parte dei dipendenti e una periodica formazione del personale sui contenuti dei Modelli e delle norme di riferimento.

Di seguito si riportano le condotte principali contenute nel Codice Etico del gruppo PharmaNutra:

- Il rispetto delle disposizioni normative applicabili in Italia ed in ogni altro Paese in cui operano i Destinatari;
- La trasparenza nei confronti di tutti i portatori di interesse, cioè di quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni i cui interessi sono influenzati in modo diretto o indiretto dallo svolgimento delle attività aziendali;
- La responsabilità verso la collettività che, anche in maniera indiretta, può essere influenzata nel suo sviluppo economico e sociale dalle attività delle società del Gruppo;
- La tutela della sicurezza e della salute, dell'integrità fisica e morale nonché dei diritti dei lavoratori;
- Il rispetto dei dipendenti e l'impegno a valorizzarne le capacità professionali;
- Il rifiuto di ogni comportamento che, pur finalizzato al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse delle società, presenti aspetti non compatibili con i principi del presente Codice Etico e con l'impegno a rispettare le disposizioni normative applicabili, nonché le regole comportamentali e procedurali delle società;
- La protezione e la salvaguardia dell'ambiente in tutte le sue componenti dell'atmosfera, delle acque, del suolo e del sottosuolo, della flora, della fauna e degli ecosistemi.

2.1.5 Anticorruzione

Il Gruppo PharmaNutra gestisce il tema anti-corruption attraverso il Modello di organizzazione, gestione e controllo, che include il Codice etico adottato dalla società nel 2019 e come da ultimo aggiornato in data 31 gennaio 2022.

Nel rispetto del Codice etico, il Modello fornisce regole specifiche per la prevenzione di casi di corruzione e per la gestione dei rischi che possono manifestarsi nello svolgimento delle attività aziendali. Per assicurare il rispetto dei principi contenuti all'interno del Codice Etico, la società provvede alla sua diffusione capillare verso i dipendenti ma anche i fornitori, distributori ed ogni altro soggetto ritenuto opportuno.

Nel periodo 2021-2022, come nei precedenti, non sono stati registrati episodi di corruzione accertata, a dimostrazione del costante impegno del Gruppo in questo ambito.

Il Gruppo, in un'ottica di miglioramento continuo, all'interno del progetto di aggiornamento del Modello 231/2001, si è posto l'obiettivo di adottare una procedura anticorruzione, volta a garantire lo svolgimento etico delle attività aziendali, proteggendo la creazione del valore per il Gruppo e gli stakeholders e quei valori fondamentali su cui le attività di PharmaNutra si fondano.

Agli inizi del 2022 Il Gruppo ha provveduto alla creazione di un canale di segnalazioni protetto (segnalazioni whistleblowing) messo a disposizione dei dipendenti e soggetti esterni per segnalare, ogni sospetto di atto corruttivo tentato, certo o presunto. L'adozione di tali regole permette la protezione e garantisce la tutela del soggetto segnalante.

2.1.6 Data responsibility e Cyber security

Il Gruppo PharmaNutra tiene in considerazione le legittime preoccupazioni per i rischi associati al trattamento e all'integrità dei dati personali di tutti i propri stakeholders, e per questo motivo ha adottato una Privacy Policy ai sensi degli artt. 13 del Regolamento UE 2016/679 e della normativa nazionale vigente in materia di protezione dei dati personali. La gestione dei dati da parte del Gruppo segue specifici standard di responsabilità e riservatezza, avvalendosi di un'infrastruttura informatica di protezione volta a garantire l'integrità dei dati durante tutto il loro ciclo di vita, per prevenirne la modifica accidentale o intenzionale, la falsificazione o addirittura la cancellazione.

I dipendenti del Gruppo, con particolare riferimento per quelli che operano nell'ambito della sperimentazione clinica che gestiscono grandi quantità di dati, sono oggetto di formazione continua sull'importanza dell'integrità e la privacy dei dati.

Nel corso del 2022, come per l'esercizio precedenti, non si sono verificati incidenti di sicurezza/data breach, tali da comportare un rischio per i diritti e le libertà dei soggetti interessati coinvolti, non sono state effettuate ispezioni o controlli da parte del Garante Privacy e/o delle altre autorità competenti in materia di privacy e non sono stati proposti reclami al Garante Privacy avverso il Gruppo PharmaNutra ai sensi dell'art. 77 del GDPR.



Il Gruppo PharmaNutra ha l'obiettivo di migliorare continuamente la propria governance della privacy con linee guida per il business sull'applicazione dei requisiti sulla privacy di specifiche attività, in particolare nel trattamento dei dati sanitari.

Il Gruppo PharmaNutra sta percorrendo un percorso di evoluzione costante dei propri sistemi informativi nel più ampio contesto di digitalizzazione dei processi di business e relativa sicurezza informatica.

A tal fine è stata effettuata una attività di Cyber Maturity Assessment in collaborazione con i consulenti del Gruppo al fine di valutare l'attuale livello di maturità riguardo ad aspetti di Cyber Security al fine di prevenire e identificare i gap relativi a diversi contesti dell'organizzazione e individuare eventuali azioni di rimedio da intraprendere.

Le aree oggetto di verifica sono state:

- Human factors
- Information Risk Management
- Business Continuity
- Operations and Technology
- Legal & Compliance

Dalle analisi condotte e dalle valutazioni effettuate sono emersi gap relativamente alle aree Information Risk Management, Business Continuity e Operations & Technology e si è quindi proceduto alla definizione di un piano di implementazione dei rimedi così suddiviso:

- Business Continuity: è stata definita una metodologia di Business Impact Analysis volta a identificare i processi critici, le persone umane, gli asset ICT a supporto, i fornitori rilevanti e gli effetti derivanti dalla loro interruzione. Tale metodologia è stata applicata ai processi di acquisto e di vendita funzionali al ciclo produttivo e gli impatti di business e le relative misure di continuità degli Asset IT sono stati condivisi con i relativi process owners e i responsabili IT. In data 26 aprile 2023 il Consiglio di Amministrazione della controllante ha approvato il Piano di continuità operativa del Gruppo PharmaNutra.
- Risk assessment su attività esternalizzate a terze parti in ambito IT: sono stati analizzati i contratti dei quattro fornitori strategici in ambito IT ed effettuata una valutazione del rischio potenziale della fornitura, e delle contromisure applicate, definendo le attività di rimedio che devono essere garantite dal fornitore.

Alla data della presente relazione restano da completare la formalizzazione di una procedura per la gestione degli incidenti e la formalizzazione di una procedura per la gestione degli accessi logici al sistema informativo del Gruppo.

2.2 I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni

In quanto operante nel settore della salute e del benessere, la qualità dei prodotti del Gruppo PharmaNutra e dei processi aziendali è un valore imprescindibile, a cui il Gruppo presta particolare attenzione attraverso uno strutturato sistema di Controllo Qualità, atto a regolare le attività ad ogni livello.

Il sistema di Quality Assurance del Gruppo PharmaNutra si fonda su tre principi fondamentali:

INNOVAZIONE: La protezione della proprietà intellettuale, dei brevetti e delle materie prime è la chiave dell'unicità del Gruppo PharmaNutra.

RIGORE SCIENTIFICO: Studi e ricerche cliniche all'avanguardia guidano il Gruppo costantemente nello sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni.

RAPIDITÀ DI SVILUPPO: Risorse flessibili e interdisciplinari sono il motore dello sviluppo in un mondo in costante cambiamento.

PharmaNutra è un'azienda certificata **SA8000:2014** e **UNI EN ISO 9001:2015**. Inoltre, nel 2020, i prodotti Cetilar® Crema, Cetilar® Patch e ApportAL® sono stati certificati conformi ai requisiti del disciplinare **Play Sure Doping Free**.

PharmaNutra ha ottenuto per la prima volta la **certificazione ISO 9001** per il sistema di gestione della qualità nel 2007, Junia Pharma nel 2012, Alesco si è certificata invece nel 2018. Nel 2018, tutte e tre le aziende del Gruppo si sono certificate 9001:2015, mantenendo gli standard ISO per lo sviluppo e la produzione di integratori e dispositivi medici nel rispetto dei requisiti di un sistema di gestione.

L'esigenza del Gruppo è quella di dimostrare la propria capacità di fornire con regolarità prodotti che soddisfino le richieste dei clienti e i requisiti cogenti applicabili. Inoltre, le nostre imprese ambiscono ad accrescere continuamente la soddisfazione dei propri clienti tramite l'applicazione efficace del sistema, oltre a promuovere l'utilizzo dell'approccio per processi e del **risk-based thinking**:

- Assicurare le disponibilità delle risorse necessarie al sistema di gestione per la Qualità anche tramite una continua crescita professionale del personale per garantire competenza, consapevolezza e la conoscenza necessaria per il funzionamento dei processi.
- Assicurare ai clienti la continuità della fornitura dei prodotti e che siano rispettati i requisiti concordati di qualità e di legge applicabili.
- Selezionare fornitori di servizi qualificati per il mantenimento di alti standard qualitativi.

- Monitorare gli aspetti economici/finanziari e commerciali interni, anche in relazione al contesto economico nazionale e mondiale.
- Definire gli indicatori della qualità in base ai quali valutare le prestazioni dei processi aziendali e realizzare piani di intervento, che vengono periodicamente verificati e ridefiniti.

PharmaNutra e Junia Pharma sono certificate, su base volontaria, per la norma **SA8000**, relativamente all'implementazione di un Sistema di Qualità Aziendale e alla Responsabilità Sociale dell'azienda (qualità sul posto di lavoro). PharmaNutra e Junia Pharma vogliono allineare gli obiettivi aziendali ai propri principi etici, consapevoli che la responsabilità sociale rappresenta un valore aggiunto per lo sviluppo organizzativo.

L'adozione dei **principi contenuti nella norma SA8000**:

- Favorisce la presa di responsabilità nei confronti dei diversi interlocutori, sia interni che esterni, in un'ottica di trasparenza, relativamente a temi quali le condizioni di lavoro, la sicurezza e la remunerazione del personale; promuove un modello di gestione d'impresa partecipativo, nel quale il dialogo tra leadership aziendale e personale è incoraggiato;
- Favorisce un clima di collaborazione all'interno dell'organizzazione;
- Sostiene la comunicazione fra l'azienda e i suoi stakeholders esterni in un'ottica di trasparenza.

Gli elementi distintivi della certificazione SA8000 sono:

- Evitare e/o disincentivare il lavoro minorile
- Evitare e/o disincentivare il lavoro forzato o obbligato
- Monitorare e garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro
- Garantire la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva
- Evitare o/disincentivare l'instaurarsi di pratiche discriminatorie
- Monitorare l'applicazione corretta e giusta delle pratiche disciplinari
- Garantire un orario di lavoro congruo a quanto definito dalle normative vigenti
- Monitorare che la remunerazione sia conforme ai contratti stipulati e alle normative vigenti
- Favorire l'organizzazione e la crescita del Sistema di Gestione aziendale

Il Gruppo si impegna con un sistema di gestione a rispettare i diritti umani e le leggi e normative sul lavoro, le prestazioni sociali sono monitorate e sono promosse la salute e la sicurezza sull'ambiente di lavoro.

Certificazione FARMINDUSTRIA



Integrata con i Sistemi di Gestione per la Qualità quali ISO 9001:2015 o SA8000 (Social Accountability – Responsabilità Sociale), il Gruppo PharmaNutra è in possesso della Certificazione Farmindustria assicurando così il rispetto delle modalità delle specifiche attività di informazione scientifica delle aziende farmaceutiche. Il possesso di questa certificazione rappresenta per PharmaNutra e le aziende del Gruppo un motivo di differenziazione nell'industria nutraceutica, migliora la credibilità degli impegni assunti, grazie ai controlli effettuati dall'Organismo indipendente di parte terza ed è uno strumento di comunicazione e trasparenza della qualità del servizio verso tutti gli stakeholders.



Certificazione PLAY SURE DOPING FREE

I prodotti della linea Cetilar® hanno ricevuto nel 2020 la certificazione **Play Sure Doping Free**. Concessa dall'associazione **No Doping Life** in collaborazione tecnica con Bureau Veritas Italia, il bollino Play Sure Doping Free certifica i prodotti come privi di qualsiasi sostanza considerata potenzialmente dopante e pertanto particolarmente adatti a chi pratica sport ad ogni livello.

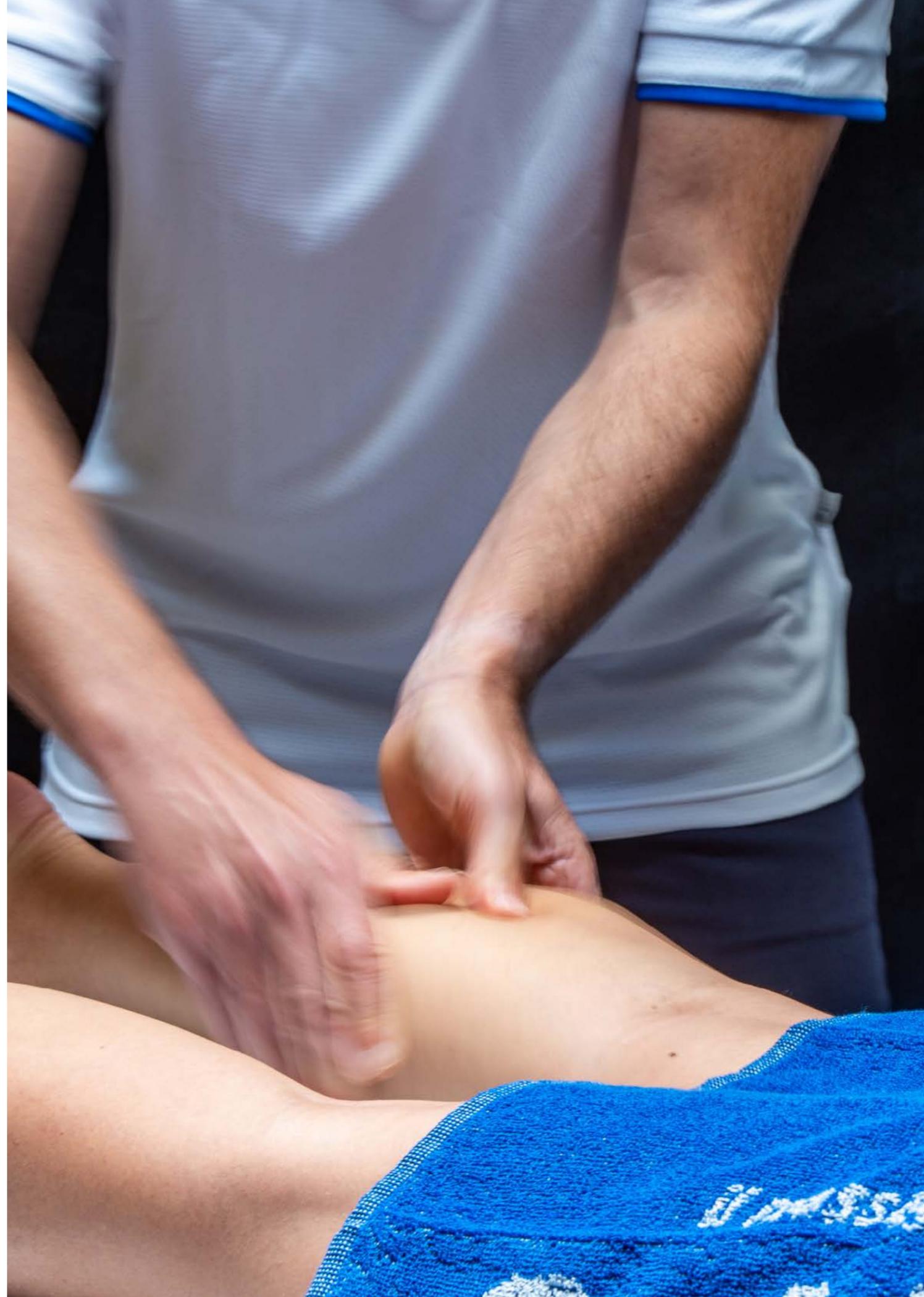
La disciplina del doping è regolata a livello internazionale dall'agenzia WADA (World Anti Doping Agency), la quale emette ogni anno specifici elenchi di sostanze che non devono essere assunte dagli sportivi per la regolarità delle gare internazionali. A fronte di tale lista, i produttori farmaceutici sono obbligati a riportare sulla confezione un avvertimento laddove sia presente una sostanza "proibita" tra gli elementi costituenti il farmaco (rappresentato graficamente da un cerchietto rosso barrato con la scritta Doping in nero). Allo scopo di evitare di assumere integratori dopanti e qualsivoglia altra tipologia di prodotti dopanti nasce la certificazione doping free, un primo concreto tentativo di assicurare una precisa formulazione di alimenti e prodotti nutrizionali in genere, in modo da offrire una corretta informazione non solo agli sportivi, ma a tutti i consumatori in generale che vogliono evitare di assumere sostanze proibite. La certificazione nasce con il duplice scopo di valorizzare le imprese che si impegnano a promuovere un'azione contro le sostanze dopanti nel rispetto dei propri consumatori, e allo stesso tempo dare un impulso per attività che consentano il controllo dei processi produttivi in chiave etica.

I benefici della certificazione per il Gruppo PharmaNutra sono molteplici e si riflettono su tutta la catena di fornitura: per tutti gli altri soggetti coinvolti nella realizzazione del prodotto integratore e/o alimentare rappresenta un miglioramento dell'immagine aziendale dimostrando sensibilità e attenzione rispetto alle esigenze del consumatore. Per i clienti rappresenta una garanzia di qualità rispetto a quanto dichiarato in etichetta.

Certificazione BIOAGRICERT



Nell'agosto 2022 la controllata **Alesco S.r.l.** ha ottenuto la certificazione ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/848 relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici. Attraverso l'ottenimento della certificazione, la società Alesco è abilitata a svolgere attività di importazione nell'Unione Europea di prodotti biologici da paesi terzi. I prodotti oggetto della certificazione sono Acquamin® e concentrati proteici vegetali.



03

- 3.1 Approccio e politiche
- 3.2 Il personale PharmaNutra
 - 3.2.1 La gestione delle persone
 - 3.2.2 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità
 - 3.2.2 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone
 - 3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro

3.1 Approccio e politiche

Il capitale umano rappresenta per il Gruppo PharmaNutra un asset strategico, in grado di produrre impatti decisivi su tutta la catena del valore, facendo leva su persone, competenze e passione che ci consentono di affrontare mercati sempre più competitivi.

Le persone che operano all'interno dell'organizzazione rappresentano uno stakeholder chiave che il Gruppo PharmaNutra si impegna a tutelare, coinvolgere e sviluppare in una prospettiva che favorisca in modo dinamico l'operatività, lo scambio costante di informazioni e know-how e lo sviluppo di relazioni tra le società del Gruppo.

Le grandi aziende sono tali non solo grazie all'efficacia dei loro prodotti, ma soprattutto per il valore delle persone che contribuiscono a costruirle attraverso il lavoro e i sacrifici quotidiani. In un ambiente dove efficacia e innovazione sono i pilastri su cui si basa l'attività, avere cura delle persone significa prestare attenzione alle dinamiche dei diversi gruppi di lavoro, ma anche essere esigenti e pretendere qualità, serietà e dedizione.

In PharmaNutra crediamo nel talento, ma ancora di più nell'impegno e nella forza di volontà perché il successo di un'azienda si realizza solo quando è in grado di garantire futuro, sicurezza, lavoro e valori a tutti i propri collaboratori.

3.2 Il personale PharmaNutra

3.2.1 La gestione delle persone

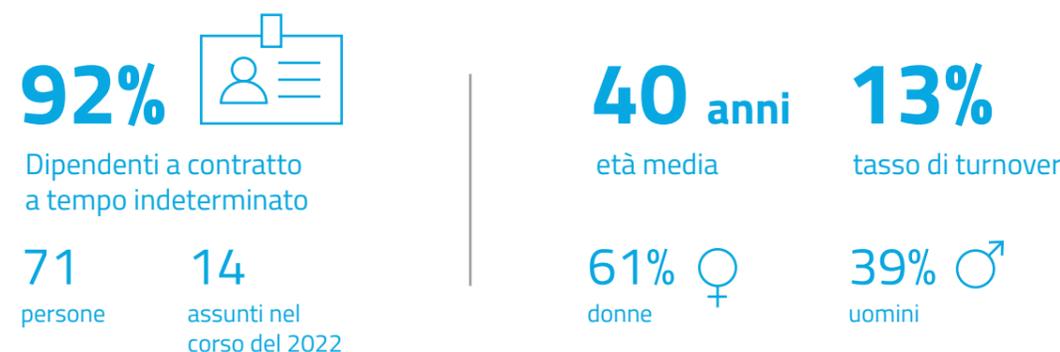
Per lo sviluppo delle risorse umane e la valorizzazione delle stesse, il Gruppo mira a incentivarne la crescita professionale e lo sviluppo di carriera, nella convinzione che i risultati raggiunti siano strettamente collegati alla capacità delle persone di attivare le proprie energie per il raggiungimento degli obiettivi.

Il processo di selezione è volto a reperire le risorse più rispondenti ai profili richiesti dalle funzioni aziendali; la politica di reclutamento può essere definita reattiva; si inizia a reclutare quando una posizione diventa vacante.

Il principale canale di reclutamento utilizzato è il portale di LinkedIn mediante job posting, uno strumento utile per raggiungere in maniera veloce giovani talenti presenti sul tutto il territorio nazionale. Contestualmente, l'annuncio viene pubblicato anche sui principali siti di ricerca del personale e sul sito aziendale.

Al fine di valutare le competenze dei candidati durante il processo di selezione sono svolti diversi colloqui motivazionali, conoscitivi e tecnici in ragione della posizione da ricoprire. Vi è sempre l'interesse e il piacere da parte degli amministratori esecutivi di incontrare personalmente tutti i candidati per trasmettere loro la passione e l'orgoglio di far parte della realtà PharmaNutra.

Al 31 dicembre 2022 il numero totale dei dipendenti del Gruppo era pari a 71, (+8% rispetto al 2022), di cui il 61% costituito da donne e il restante 39% da uomini, con un'età media di 40 anni. Il CCNL applicato per tutti i dipendenti del Gruppo è quello dell'Industria Chimica Farmaceutica. Nel Gruppo non sono presenti contratti di somministrazione o altre tipologie di contratti.



FORZA LAVORO PER QUALIFICA SUDDIVISI PER FASCE D'ETÀ	2022			2021			2020		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Quadri	0	18	3	0	21	3	0	18	2
Impiegati	11	28	6	7	27	4	4	27	4
Operai	0	3	0	0	2	0	0	1	0
TOTALE	11	50	10	7	51	8	4	47	7

% INC. FORZA LAVORO PER QUALIFICA SUDDIVISI PER FASCE DI ETÀ	2022			2021			2020		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	0%	2%	10%	0	2%	13%	0	2%	14%
Quadri	0%	36%	30%	0	41%	38%	0	38%	29%
Impiegati	100%	56%	60%	100%	53%	50%	100%	57%	57%
Operai	0%	6%	0	0	4%	0	0	2%	0
TOTALE	100%								

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CONTRATTO	2022			2021			2020		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Contratto a tempo indeterminato	24	41	65	22	37	59	23	32	55
Contratto a tempo determinato	4	2	6	0	7	7	0	3	3
TOTALE	28	43	71	22	44	66	23	35	58
Contratti passati da tempo determinato a indeterminato	0	5	5	1	4	5	1	3	4

Il Gruppo PharmaNutra si impegna a garantire la continuità dell'occupazione all'interno della propria azienda. Al 31 dicembre 2022 il 92% dei contratti è a tempo indeterminato e di questi il 93% è a tempo pieno. I contratti a tempo determinato sono utilizzati come strumento di conoscenza reciproca propedeutici all'istaurarsi di contratti a tempo indeterminato. Il 71% dei 7 contratti a tempo determinato presenti nel 2021 sono stati trasformati in tempo indeterminato nel 2022.

CONTRATTI



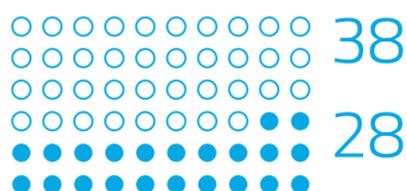
DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA	2022			2021			2020		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Full-time	28	38	66	22	40	62	23	31	54
Part-time	0	5	5	0	4	4	0	4	4
TOTALE	28	43	71	22	37	66	23	32	58

Come il grafico sottostante evidenzia, i contratti part-time riguardano il genere femminile, figure che generalmente sono chiamate a conciliare esigenze lavorative e familiari.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE PER L'ANNO 2022

○ Donna ● Uomo

Full-time



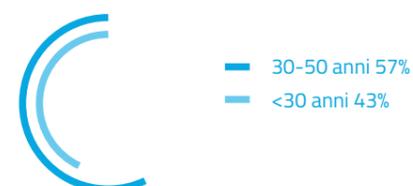
Part-time



FORZA LAVORO (DIPENDENTI E COLLABORATORI)	2022			2021			2020		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dipendenti	28	43	71	22	44	66	23	35	58
Somministrati	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altre tipologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	28	43	71	22	44	66	23	35	58

Per effetto della riduzione del tasso di turnover nell'anno 2022 che è passato dal 15,2% al 12,7%, il Gruppo ha provveduto all'inserimento di un numero di dipendenti sostanzialmente minore rispetto all'anno 2021, ma in linea con il numero di assunzioni dell'anno 2020.

DIPENDENTI ASSUNTI PER FASCE D'ETÀ



DIPENDENTI PER TITOLO DI STUDIO



DIPENDENTI ASSUNTI PER FASCE DI ETÀ	2022			2021			2020		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dipendenti assunti	6	8	0	4	13	1	3	11	0

DIPENDENTI CESSATI PER FASCE DI ETÀ	2022			2021			2020		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dipendenti cessati	0	7	2	1	9	0	2	9	1

Nell'anno oggetto di rendicontazione, il numero di assunti nella fascia di età minore di 30 è cresciuta del +50% rispetto al 2021 rispecchiando la politica aziendale di investire in giovani talenti da far crescere internamente.

DIPENDENTI ASSUNTI PER GENERE	2022			2021			2020		
	UOMO	DONNA	TOT.	UOMO	DONNA	TOT.	UOMO	DONNA	TOT.
Dipendenti assunti	9	5	14	1	17	18	6	8	14

DIPENDENTI CESSATI PER GENERE	2022			2021			2020		
	UOMO	DONNA	TOT.	UOMO	DONNA	TOT.	UOMO	DONNA	TOT.
Dipendenti cessati	3	6	9	2	8	10	7	5	12

Tutti i dipendenti hanno la possibilità di aderire al fondo di assistenza sanitaria Faschim estendibile anche ai familiari. Il dipendente ha inoltre la possibilità di aderire al fondo pensionistico complementare Fonchim.

3.2.2 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità

Il Gruppo PharmaNutra offre pari opportunità alle persone nell'ambito del rapporto di lavoro, evitando forme di discriminazione dovute alla differenza di genere, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose. Il Gruppo considera l'inclusione un valore e promuove la diversità come opportunità per migliorare il clima di lavoro e permettere a ogni talento di esprimersi. L'azienda si impegna a tutelare la pluralità di genere, origine ed età, sviluppando azioni e strategie di inclusione e di tutela della diversità con l'obiettivo di garantire ai dipendenti l'uguaglianza sul luogo di lavoro e pari opportunità di crescita professionale. Il Gruppo esplicita i propri valori nei confronti dei lavoratori attraverso una serie di politiche e documenti formali, ma anche attraverso un costante dialogo con gli stakeholders. In particolare, esplicita i principi etici e di comportamento relativi alle tematiche considerate prioritarie attraverso il **Codice Etico**.

Il Gruppo PharmaNutra, impegnato nella costante ricerca dell'eccellenza, ha ritenuto opportuno sancire nel presente documento i principi etici e le regole comportamentali finalizzati a perseguire il pieno rispetto dei valori fondanti l'eticità d'impresa, nell'ambito di una cultura aziendale che considera il rispetto delle leggi vigenti e del principio di legalità quali elementi imprescindibili.

Di seguito le rendicontazioni relative al rapporto tra stipendio medio delle donne rispetto allo stipendio medio degli uomini:

STIPENDIO MEDIO DI UOMINI E DONNE	2022	2021	2020
	RAPPORTO	RAPPORTO	RAPPORTO
Dirigenti	79%	82%	79%
Quadri	103%	82%	95%
Impiegati	83%	80%	87%
Operai	88%	51%	0%

Le variazioni nell'incidenza del rapporto di stipendi e remunerazioni sono riconducibili alle dinamiche conseguenti al turnover dei dipendenti, al loro inquadramento all'interno della categoria e alla anzianità aziendale.

REMUNERAZIONE MEDIA DI UOMINI E DONNE*	2022	2021	2020
	RAPPORTO	RAPPORTO	RAPPORTO
Dirigenti	69%	86%	82%
Quadri	103%	82%	97%
Impiegati	81%	73%	84%
Operai (**)	48%	39%	0%

* Al fine di una rendicontazione più puntuale, è stato rivisto il processo di determinazione della remunerazione media di uomini e donne.

** Nel 2020 non erano presenti donne.

Ad eccezione della categoria dei dirigenti, tutte le categorie professionali hanno visto un miglioramento nel rapporto di stipendio e remunerazione tra donne e uomini

Il Total Compensation Ratio⁷ del Gruppo Pharmanutra è pari a 63. Nel corso del 2022 non si sono verificati incrementi nei compensi ai membri del CDA.

3.2.3 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone

Uno degli obiettivi primari del Gruppo, quale fattore determinante per l'efficiente e duraturo sviluppo delle proprie attività, rimane la crescita, in termini di formazione e arricchimento professionale delle proprie risorse umane. Il livello delle competenze e delle conoscenze acquisite, la ricerca quotidiana dell'eccellenza nel proprio lavoro sono un patrimonio che intendiamo preservare e incrementare. Le attività di formazione e istruzione sono pianificate, programmate e realizzate dal Gruppo. Il primo giorno aziendale per il neoassunto, è caratterizzato da un processo definito "on-boarding": il reparto risorse umane procede ad una spiegazione di carattere generale delle dinamiche aziendali, comunica la cultura aziendale, chiarisce in linea generale il ruolo che andrà a ricoprire, gli obiettivi e le responsabilità. Al neoassunto viene assegnato un "tutor" aziendale che definisce e supervisiona il programma di formazione della nuova risorsa.

Il Gruppo investe costantemente nella formazione del proprio personale, sia attraverso corsi standard e trasversali (su tematiche come la sicurezza sul lavoro), sia con una formazione specifica dedicata alle diverse funzioni aziendali.

Di seguito si riportano le ore di formazione erogate nell'anno 2022:

ORE DI FORMAZIONE PER AREE FORMATIVE	2022	2021	2020
Informatica/Tecnologia	448	481	21
Commerciale	407		
Manageriale	74	41	
Qualità/Prodotto	46	95	24
Amministrativa	34		
Sicurezza/Tecnica	32	148	56
Totale	1.040	765	101

Una parte dei corsi interni viene effettuata da consulenti esterni specializzati, e riguardano corsi di aggiornamento su software che il personale utilizza costantemente nello svolgimento delle proprie attività (si vedano le ore riferite all'Informatica/Tecnologica). Le ore riferite alla qualità e al prodotto, riguardano principalmente la formazione degli Area Manager, destinata ad approfondimenti scientifici e commerciali dei prodotti, formazione su studi clinici realizzati dal Gruppo.

Nel corso del 2022 è stata erogata tramite una società specializzata una formazione cosiddetta "commerciale" indirizzata ai responsabili commerciali e area manager del Gruppo con lo scopo di sviluppare le doti di leadership, potenziare e motivare le persone del proprio gruppo, e con l'implementazione di un sistema di delega efficace per garantire l'autonomia e la responsabilizzazione dei propri collaboratori.

⁷ - Nel calcolo del Total Compensation Ratio sono stati considerati tutti gli elementi variabili e i rimborsi per determinare la Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione (il Presidente del CDA); mentre sono state prese in considerazione le Retribuzioni Annuali Lorde (RAL) per il calcolo della retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti dell'organizzazione (sono stati esclusi dal calcolo i dipendenti assunti e cessati nel corso dell'anno), esclusa la persona più pagata.

Il sistema incentivi al momento riguarda un numero limitato di dipendenti per i quali è previsto un sistema premiante contrattualmente definito. Per i dirigenti e per una buona parte dei quadri sono previsti premi, in genere annuali o trimestrali, sulla base di obiettivi di performance aziendale stabiliti dalla Direzione. Per tutti i dipendenti a fine anno è previsto il riconoscimento di un premio sulla base di una valutazione a carattere discrezionale da parte del responsabile di reparto e della Direzione.

Come esplicitato nel piano di sostenibilità, il Gruppo nel medio-lungo periodo prevede di estendere a tutti i dipendenti un sistema di incentivi basato su elementi quali-quantitativi e costruire un percorso di carriera personalizzato.

Non sono forniti programmi di assistenza per agevolare la continuità operativa e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto di lavoro.

Come anticipato nel paragrafo riguardante il coinvolgimento degli stakeholders, nel corso dell'anno 2022 al personale dipendente del Gruppo PharmaNutra è stato sottoposto un questionario, redatto in forma anonima, attraverso il quale è stato richiesto di esprimere un giudizio con un punteggio da 1 (completamente in disaccordo) a 5 (completamente d'accordo) sull'impegno del Gruppo PharmaNutra in tema sostenibilità; sono state inoltre rivolte domande aperte attraverso le quali il team ESG ha potuto raccogliere spunti di riflessione per delineare il futuro piano strategico di sostenibilità.

Le domande proposte sono state raggruppate in categorie riguardanti le principali tematiche del personale dipendente.

Di seguito si riportano i principali risultati del questionario.

Classifica dei risultati questionario personale

1. Innovazione tecnologica
2. Coinvolgimento e riconoscenza verso il lavoro svolto
3. Integrità e pari opportunità e rispetto dei diritti
4. Comunicazione orizzontale e verticale
5. Retribuzione e sviluppo carriera

Come si può osservare dalla media dei punteggi ottenuti, nel complesso il personale ha espresso un giudizio positivo su tutte le tematiche prese in analisi nel questionario⁸. Da evidenziare un giudizio basso per quanto riguarda le categorie formazione, flessibilità e work-life balance: per quest'ultimo punto, nonostante non sia tra le priorità emerse nel questionario, il Gruppo PharmaNutra ha provveduto a stipulare accordi individuali che garantiscono lo smart-working con un minimo di trenta giorni annuali a tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda la formazione, il Gruppo ha acquisito un software per la gestione della formazione del personale, iniziando a raccogliere dal 2023 per ogni reparto le principali richieste di formazione. Il Gruppo si è impegnato nell'implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, di natura non strettamente monetaria, volti all'incremento del benessere personale e, ove consentito dalla normativa, familiare ed al miglioramento del c.d. work-life balance in armonia con l'obiettivo di sviluppo sostenibile numero 3 delle Nazioni Unite (salute e benessere). A tal fine ai dipendenti del Gruppo sono riconosciuti i seguenti benefit quali:

- Part-time per una percentuale di personale
- Flessibilità di orario per tutto il personale
- Buoni pasto
- Smart working

Sempre in ottica del miglioramento del work-life balance, nel corso del 2022 è stato adottato, in aggiunta ai classici strumenti di incentivazione monetaria e ai benefici che già il Gruppo erogava ai propri dipendenti, un piano di welfare aziendale con lo scopo di assicurare al personale dipendente la possibilità di fruire di una serie di servizi finalizzati al supporto della vita personale e familiare. Il piano ha validità fino al 31/3/2024 e ciascun lavoratore può aderirvi scegliendo i benefit maggiormente rispondenti alle proprie esigenze personali e familiari. Il dipendente destinatario del piano può formulare le sue scelte ed allocare il suo budget tramite un portale web dedicato il cui accesso è personale e riservato.

Il Gruppo PharmaNutra ha assegnato un budget di spesa alle varie categorie di lavoratori destinatarie del piano la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di alcuni obiettivi di natura economica. Il paniere dei benefit previsti nel piano welfare:

- Rimborsi spese di istruzione per i familiari
- Rimborsi campus estivi, colonie climatiche, vacanze studio
- Rimborsi test scolastici
- Rimborso di spese per corsi di lingua e informatica extrascolastici
- Rimborsi di spese per baby sitting / baby parking
- Rimborsi di spese per assistenza agli anziani
- Rimborsi di spese per abbonamenti al trasporto pubblico
- Buoni acquisto
- Servizi di ricreazione
- Servizi per finalità mediche
- Previdenza complementare

⁸ - In generale le domande vertevano su tematiche riguardanti in generale la Leadership del Gruppo, l'innovazione, l'impegno del Gruppo verso la collettività, e temi specifici del personale.

3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro

Il Gruppo ha cuore la salute e la sicurezza dei propri dipendenti sul lavoro, garantendo ogni giorno luoghi sicuri dove operare.

Per garantire un miglioramento continuo del sistema di gestione aziendale e garantire il diffondersi dell'importanza dei fondamenti della norma SA8000, il Gruppo ha costituito un gruppo di lavoro denominato SPT (Social Performance Team) costituito da rappresentanti dei lavoratori, da un membro della Direzione e dal responsabile sistema di gestione. L'SPT ha il compito di svolgere attività di valutazione dei rischi, individuare punti di miglioramento riportando tutte le azioni che il Gruppo vuole intraprendere alla Direzione.

L'adozione dei principi della SA8000 favorisce la presa di responsabilità nei confronti dei diversi interlocutori, sia interni che esterni, in un'ottica di trasparenza relativamente a temi quali le condizioni di lavoro, la sicurezza e la remunerazione del personale.

Tutte le società del Gruppo hanno redatto un Organigramma per la Sicurezza ed hanno predisposto un sistema di sicurezza sul luogo di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008, richiedendone la scrupolosa osservanza per rispondere a quanto prescritto dalla normativa vigente.

Per tutte le aziende del Gruppo, il RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) ed il medico competente ispezionano gli ambienti di lavoro periodicamente al fine di segnare al Datore di Lavoro eventuali rischi per la salute e/o sicurezza sul lavoro. I lavoratori hanno la facoltà di avvisare il proprio RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) nel caso in cui si accorgano di rischi non sufficientemente valutati o insorti e il RLS riporterà al Datore di Lavoro e/o al RSPP.

Il Gruppo per evitare e mitigare gli impatti negativi significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente connessi alle sue attività operative, prodotti e servizi, adotta tutte le misure previste dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro per le sedi presso cui il lavoratore presta la sua attività e quelle eventualmente suggerite in sede di riunione periodica. Al momento dell'assunzione il lavoratore viene sottoposto a visita di idoneità alla mansione dal medico competente aziendale che stabilirà la frequenza delle visite successive. Contestualmente è prevista la frequenza di un corso di formazione generale e specifica la cui durata è in funzione del rischio connesso alla mansione.

Il Gruppo ritiene fondamentale **la formazione sulla sicurezza aziendale**: è convinto che la diffusione di una cultura della sicurezza basata sulla consapevolezza degli eventuali rischi e della responsabilità individuale siano fattori centrali per offrire un ambiente di lavoro sicuro diminuendo al minimo il verificarsi di infortuni.

Anche nei locali della nuova sede sono state osservate tutte le disposizioni in tema di salute e sicurezza dei lavoratori: in particolare nei locali adibiti ai laboratori e alla produzione dove possono innescarsi potenziali rischi di infortuni (locali dove possono essere rilasciate sostanze tossiche) sono state predisposti sistemi di arieggiamento (cappe di aspirazione) che garantiscono aria pulita e salutare nell'ambiente.

Nel periodo di rendicontazione si segnala solo un infortunio in itinere di entità non grave.



04

- 4.1 Approccio e politiche
 - 4.1.1 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti
 - 4.1.2 Innovazione e sviluppo di prodotto

Qualità e sicurezza
dei prodotti

4.1 Approccio e politiche

Il nostro obiettivo è quello di realizzare e mettere a disposizione dei consumatori prodotti sicuri, efficaci e di elevata qualità. Proprio grazie alle caratteristiche dei nostri prodotti siamo leader nel mercato italiano degli integratori alimentari a base di ferro con una quota di mercato a valore del 55,3%⁹.

4.1.1 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti

Il Gruppo garantisce il rispetto della **qualità e sicurezza dei prodotti** in tutte le attività, coprendo le fasi di ricerca e sviluppo, industrializzazione, approvvigionamento materie prime e materiali di confezionamento, produzione, distribuzione e sorveglianza post-vendita. Tale garanzia viene perseguita attraverso l'adozione di una **Politica di Qualità aziendale**, che testimonia l'impegno del Gruppo nel rispettare i requisiti regolatori applicabili e soddisfare i bisogni del paziente, con la conseguente **adozione di un Sistema di Gestione Qualità** (Quality Management System), che ne permetta il mantenimento.

Il Gruppo PharmaNutra possiede un proprio sistema di gestione della qualità, costituito da Manuale, Procedura e Istruzioni, volto a stabilire i requisiti in materia di qualità e sicurezza dei prodotti. Possiede procedure che definiscono le attività necessarie al monitoraggio dei processi, alla gestione di eventuali reclami pervenuti e le azioni preventive e correttive adottate. Il Gruppo adotta una politica per la qualità, emanata dalla direzione e nota a tutti i dipendenti, disponibile ai consumatori attraverso il sito aziendale, con la quale si definisce l'impegno generale dell'organizzazione relativamente agli aspetti di qualità e sicurezza dei prodotti.

La capogruppo possiede al proprio interno un **Ufficio Qualità** deputato al mantenimento dei requisiti prestabiliti a rendere qualitativamente sicuri i propri prodotti.

Il reparto impronta la ricerca, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione dei propri prodotti sull'**efficienza organizzativa**, sul rispetto dei valori etici (garantendo per i propri consumatori un insieme di azioni che consentono attenti controlli dei processi produttivi) su rispetto e applicazione della normativa vigente per il settore degli Integratori Alimentari e Dispositivi Medici e del settore farmaceutico.

Il Gruppo è focalizzato sulla conformità dei processi e prodotti, ciò comporta una **gestione accurata e minuziosa dei vari processi** volta a limitare al massimo problematiche che possono insorgere. Al fine di tutelare i propri clienti consumatori e di garantire il mantenimento di certi standard di qualità sono state stilate una serie di procedure⁹ a cui il Gruppo deve attenersi per prevenire PharmaNutra e le sue controllate da possibili minacce qualitative che possono insorgere sui prodotti¹⁰.

Il Gruppo PharmaNutra ha implementato il monitoraggio dell'efficacia del modello di gestione e l'aderenza di quanto argomentato nel proprio sistema di gestione alle attività operative effettivamente svolte dalla propria forza lavoro. In base a quanto definito nella suddetta procedura valuta, con cadenza prestabilita, i processi aziendali definendo eventuali modifiche necessarie al miglioramento continuo.

Il Gruppo dichiara ad oggi di non aver rilevato non conformità con le normative e/o i codici di autoregolamentazione, e di non aver riscontrato casi di lotti o prodotti difettosi tali da dover essere ritirati dal mercato.



Il Gruppo PharmaNutra in linea con i requisiti stabiliti dallo standard **SA8000** stabilisce le modalità di gestione delle non conformità e segnalazioni attinenti la responsabilità sociale d'impresa. Le specialità medicinali di cui Junia Pharma S.r.l. è titolare AIC applica una gestione dei processi di **farmacovigilanza** ottemperante a quanto previsto da normative europee e italiane mandatorie. La gestione dei processi di farmacovigilanza è mirata innanzitutto a **tutelare la salute pubblica**. Le attività di farmacovigilanza sono finalizzate all'identificazione, valutazione, comprensione e prevenzione degli effetti avversi o di qualsiasi altro problema correlato all'uso dei medicinali, per assicurare un rapporto beneficio/rischio favorevole per la popolazione.

Il Gruppo PharmaNutra, anche per i dispositivi medici commercializzati, applica un sistema di vigilanza e post market surveillance volto a regolare il sistema di post-vendita, in collaborazione con gli operatori economici coinvolti nella catena di commercializzazione, per raccogliere e analizzare in modo proattivo l'esperienza acquisita sui dispositivi medici immessi sul mercato, al fine di identificare eventuali necessità di procedere immediatamente a eventuali azioni correttive o preventive e cooperare con le autorità nazionali competenti incaricate delle attività di vigilanza e sorveglianza del mercato.

4.1.2 Innovazione e sviluppo di prodotto

Il Gruppo PharmaNutra ha da sempre basato la sua attività tecnico-scientifica e la sua strategia di business considerando come pilastro fondamentale per la crescita la **Ricerca e Sviluppo** (R&S). Per questo anche nel 2022 l'azienda ha continuato a investire innanzitutto sul proprio **laboratorio di ricerca interno**, attraverso l'inserimento di un nuovo dipendente con la funzione di tecnico di laboratorio, e l'acquisto di nuovi macchinari da laboratorio che saranno installati nel centro di ricerca della nuova sede per ampliare le possibilità di sperimentazione. Il lavoro dell'R&S parte inevitabilmente da uno studio continuativo e una conoscenza dettagliata, sia degli aspetti di biologia, fisiologia umana e biochimica della nutrizione che di quelli di medicina e farmacologia. Tutto è guidato dall'obiettivo di soddisfare le necessità del mercato e i bisogni dei consumatori e degli operatori principali del settore sanitario, per poter fornire loro nuovi prodotti con cui affrontare le problematiche non risolte.

Il Gruppo si pone come **obiettivi** della sua attività di R&S quelli di trovare **nuove formulazioni, implementare o scoprire nuove applicazioni** per i prodotti esistenti, **generare nuove evidenze scientifiche**, al fine di garantire sempre l'efficacia e l'innovazione dei propri prodotti. Le attività di progettazione e sviluppo e quella di ricerca scientifica sono in costante crescita.

⁹ - Fonte: dati IQVIA

¹⁰ - [Procedure PR_13 Produzione in Outsourcing Integratori ALimentari, PR_19 Gestione dei Rischi DM, PR_20 Ritiro e Richiamo Prodotti NC, PR_21 Post Market Surveillance E PMCF, PR_22 Gestione delle NC e Reclami, PR_25 Produzioni in Outsourcing DM, I_04 Regulatorio]

La **ricerca di base**, attraverso sperimentazioni per-cliniche (*in-vitro, ex-vivo e in-vivo*) ha dato i suoi frutti con **pubblicazioni internazionali di rilievo** che costituiscono importanti strumenti a disposizione dell'attività commerciale e rappresentano dei pilastri solidi, garantendo un notevole vantaggio competitivo. Inoltre è stata implementata l'attività di ricerca nel proprio laboratorio consentendo di svolgere la parte di ricerca sperimentale nel campo della biologia cellulare che rappresenta uno step fondamentale dell'attività di screening e studio di efficacia di tutti i prototipi formulativi sviluppati e che devono essere testati prima di passare all'industrializzazione.

L'attività del reparto di Ricerca e Sviluppo del Gruppo PharmaNutra prevede inoltre l'esecuzione di **studi clinici** sui propri prodotti, sia in fase di sviluppo che post-commercializzazione. La realizzazione pratica di tali studi viene svolta attraverso formali rapporti di collaborazione con cliniche, ospedali, centri di ricerca italiani e stranieri, a seconda delle competenze e del know-how necessario, oppure attraverso accordi formali con **Contract Research Organization (CRO)**.

La ricerca viene svolta principalmente sui prodotti di punta del gruppo, Sideral®, Cetilar® e sulle materie prime proprietarie (Ultramins® di Alesco). Gli studi (clinici e pre-clinici) sono condotti in Italia o all'estero: a questi si aggiungono altri studi clinici seguiti dai partner esteri sui prodotti in distribuzione.

Gli studi del Gruppo sono innovativi e si prevede che consentiranno l'apertura di nuovi mercati, o contribuiranno a rafforzare le attuali evidenze e il posizionamento di mercato. Il 2022 ha visto la **pubblicazione su riviste internazionali** indicizzate di **10 studi sui prodotti** del Gruppo. Fra questi, di particolare rilievo è la pubblicazione di uno studio in cardiocirurgia sulla supplementazione di Ferro Sucrosomiale® su 1000 soggetti nel periodo pre-operatorio al fine di consentire una riduzione del numero di trasfusioni con conseguente risparmio di sacche di sangue. Inoltre, è stato pubblicato uno studio sui benefici di Apportal®, nella riduzione della stanchezza e dell'astenia nei soggetti che avevano avuto una infezione da Sars-Cov-19 (Long-Covid). Questa evidenza si aggiunge a quella pubblicata l'anno precedente a conferma dell'effetto benefico del prodotto nel long-Covid, dando ulteriore spunto di utilizzo di Apportal in tutte le situazioni di affaticamento cronico.

Ad oggi il Gruppo PharmaNutra vanta complessivamente un totale di **149** fra pubblicazioni integrali e dati preliminari o poster a congressi e conferenze scientifiche accreditate. Al contempo continuano ad essere pubblicati numerosi lavori in cui il Ferro Sucrosomiale® viene citato e individuato come uno fra i più innovativi prodotti a base di ferro per via orale. Il personale della R&S del Gruppo partecipa a congressi nazionali e internazionali in qualità di relatore, oppure a eventi di hospital meeting e focus group con i medici, nei quali mostra le evidenze e i risultati ottenuti sui propri prodotti, al fine di divulgare e mettere a disposizione della comunità scientifica i propri risultati.

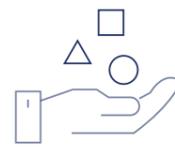
Il totale dei costi sostenuti per lo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo dell'esercizio ammontano a euro 697 mila, di cui 505 mila euro imputati al conto economico, al quale vanno aggiunti i costi del personale per le attività svolte per ricerca e sviluppo.

Nel corso del 2022 si è concluso il processo di riconoscimento degli acidi grassi cetilati come **Novel Food**. Il nuovo alimento (**Lipocet®**) consiste principalmente in una miscela di acido miristico, acido oleico, e, in misura minore, altri acidi grassi cetilati (CFA), che in precedenza potevano essere utilizzati esclusivamente nei prodotti ad uso topico a marchio Cetilar®. Gli acidi grassi cetilati brevettati da PharmaNutra sono quindi inseriti nell'elenco dei nuovi alimenti autorizzati dall'Unione, istituito dal regolamento di esecuzione (UE) 2017/2470.

In seguito all'ottenimento della predetta autorizzazione nel mese di settembre è stato lanciato **Cetilar® Oro**, un integratore alimentare a base di Lipocet®.

Contestualmente è avvenuto il lancio dell'**Apportal® Vital**, un complemento nutrizionale che amplia la linea Apportal®, avendo una formulazione mirata alle fasce d'età più giovani (pediatria). Il lancio di questi prodotti ha richiesto un training specifico da parte dell'R&D del Gruppo nei confronti della rete esterna, nonché all'avvio di studi clinici su questi nuovi prodotti.

Nel corso del 2022 sono state depositate 14 domande di registrazione di brevetti e 69 domande di registrazione di marchi. Al 31.12.2022 il Gruppo ha la titolarità di 21 brevetti, 40 marchi, e dispone di 20 materie prime proprietarie.

 **20**
materie prime
proprietarie

FILIERA PROPRIETARIA
di approvvigionamento dei principi attivi

 **21**
brevetti
di pura innovazione

VANTAGGIO
competitivo

 **40**
marchi
registrati

RICONOSCIBILITÀ
e brand awarness in campo medico

Grazie all'attività di ricerca e sviluppo realizzate, il Gruppo ha potuto usufruire del beneficio rappresentato dall'apposito credito di imposta di cui all'art.3 del D.l. n.145/2013, nei termini e con le modalità di cui al D.M. 27/05/2015 e successive modificazioni. Il credito di imposta relativo alle attività di ricerca e sviluppo per l'esercizio 2022 ammonta a Euro 282 mila.

PROGETTI R&D IN CORSO

	2022	2021	2020
 ALESCO			
Studi preclinici	20	8	10
 PHARMANUTRA			
Studi clinici	15	7	4
Nuovi prodotti	21	16	7
 JUNIAPHARMA			
Studi clinici	0	0	0
Nuovi prodotti	2	1	1

Il Gruppo investe costantemente in nuovi progetti di R&D per ottenere un know-how tecnico-scientifico sempre maggiore. Un valore unico ed un asset strategico imprescindibile, ma anche le fondamenta sulle quali continuare ad impegnarsi per costruire un futuro in cui il progresso scientifico è al servizio del benessere collettivo, inteso come prevenzione e attenzione alla salute.



INNOVAZIONE

La protezione della proprietà intellettuale, dei brevetti e delle materie prime è la chiave della nostra unicità.



RIGORE SCIENTIFICO

Studi e ricerche cliniche all'avanguardia ci guidano costantemente nello sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni.



RAPIDITÀ DI SVILUPPO

Risorse flessibili e interdisciplinari sono il motore del nostro sviluppo in un mondo in costante cambiamento.



- 5.1 Approccio e politiche
- 5.2 Le comunità locali e il territorio
 - 5.2.1 Sponsorizzazioni
 - 5.2.2 Il Gruppo PharmaNutra a sostegno di iniziative a carattere culturale
 - 5.2.3 Sponsorizzazioni
 - 5.2.4 Università e centri di ricerca

Cetilar



**MARATONA
DI PISA**

23ST INT
M A R
18-DIC
f t KM 2
WWW.CETIL

05

5.1 Approccio e politiche

Il Gruppo punta a condividere la propria esperienza con le comunità per contribuire ad aumentare l'alfabetizzazione sanitaria. Aumentando la consapevolezza di carenze nutrizionali in cui possiede competenze uniche, il Gruppo PharmaNutra dà un contributo efficace migliorando salute e benessere in tutto il mondo. Affrontare l'alfabetizzazione sanitaria è la chiave per combattere disuguaglianze globali e fornire trattamenti di qualità per tutti. Riconoscendo che il livello di conoscenza delle malattie e della salute sono problemi che differiscono notevolmente tra i paesi e le comunità, il Gruppo lavora duramente per raggiungere i gruppi di pazienti colpiti in modo sproporzionato; è in questo modo che è stato pioniere nello sviluppo di integratori alimentari a base di ferro e si è affermato come leader nel trattamento della carenza di ferro. Anche nel corso del 2022 Il Gruppo PharmaNutra ha continuato ad investire nel territorio garantendo lo sviluppo delle comunità locali, supportando attività sociali umanitarie.

VALORE DISTRIBUITO ALLA COMUNITÀ	U.M.	2022	2021	2020
Liberalità	€/1.000	126	12	51
Università e centri di ricerca		44	136	114
Sponsorizzazioni		987	831	1.207
Contributi associativi		51	37	57
TOTALE		1.208	1.016	1.429

5.2 Le comunità locali e il territorio

5.2.1 Il Gruppo PharmaNutra a sostegno di iniziative a carattere sociale ed inclusione

Il Gruppo è attento e sensibile ai fabbisogni della comunità: per questo motivo, nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, sono stati organizzati eventi e incontri per sviluppare e promuovere la cultura e l'interesse di adulti e bambini in ambito letterario.



Progetto "I Bambini delle fate"

Un importante progetto iniziato nel 2005, l'associazione I Bambini delle Fate, assicura supporto economico a progetti e percorsi di inclusione sociale gestiti da partner locali, a beneficio di famiglie con autismo e altre disabilità. Una realtà che opera in primissima linea, con i fatti, per raccontare "con viso sorridente" il potenziale di bambini e ragazzi affetti da autismo e la grande forza delle loro famiglie. Un'attività che non poteva non trovare pieno sostegno dal Gruppo PharmaNutra che da sempre segue con attenzione attività dal

forte valore etico che operano in contesti difficili. Per l'anno 2022, i doni natalizi per i clienti e dipendenti del Gruppo sono stati realizzati dai bambini facenti parte di questa associazione.

In occasione della cena di Natale aziendale, allo scopo di far conoscere ancora di più l'attività

dell'associazione, c'è stato un momento di condivisione con il presidente dell'Associazione che ha raccontato le attività organizzate nel corso dell'anno volte all'integrazione dei ragazzi nella comunità sociale e dell'inclusione nel mondo del lavoro.

Alice Onlus

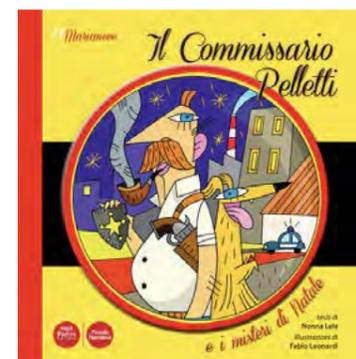
Donazione a Onlus Alice Benvenuti – PharmaNutra supporta annualmente la Onlus Alice Benvenuti che sostiene i pazienti oncologici dell'ospedale Meyer di Firenze.

Il Gruppo PharmaNutra a supporto del popolo ucraino

In seguito all'inizio del conflitto tra Russia e Ucraina il Gruppo PharmaNutra ha deciso di destinare parte del margine realizzato attraverso le vendite al distributore russo, pari a euro 114 mila, al Comitato Provinciale della Croce di Pisa, impegnato a prendersi cura delle famiglie ucraine accolte nel territorio cittadino e limitrofo. Tale impegno sarà mantenuto anche nel corso del 2023 e rappresenta un aiuto concreto per appoggiare l'impegno sociale di enti e associazioni sempre in prima linea nelle iniziative di solidarietà e pronti ad aiutare chi si trova in difficoltà.

5.2.2 Il Gruppo PharmaNutra a sostegno di iniziative a carattere culturale

Il Gruppo è attento e sensibile ai fabbisogni della comunità: per questo motivo, nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, sono stati organizzati eventi e incontri per sviluppare e promuovere la cultura e interesse di adulti e bambini in ambito letterario.



Libro Marianeve

(Il commissario Pelletti e i misteri di Natale- La Nazione)

Si tratta di una sponsorizzazione partita nel 2017 per la pubblicazione di un volume di fiabe per bambini, da regalare in abbinamento al giornale all'inizio del mese di dicembre, dedicato alla memoria di Marianeve, la bimba pisana disabile scomparsa prematuramente. È il quinto volume della serie di racconti, scritti dalla nonna di Marianeve (Nonna Lela – Daniela Marrazzini). Il ricavato del libro è servito a finanziare il Progetto "Il sorriso di Marianeve", per la costruzione delle scuole etiopi di Wasserà, di Bitena e di MayoKoyo (con annessa biblioteca), ed adesso si pone come obiettivo la costruzione di un nuovo blocco scolastico e una biblioteca nel villaggio di Lalla (Dawro- Konta-Etiopia) promosso dal Gruppo Missioni Africa Onlus, per offrire la possibilità di studiare anche ad altri bambini.

Il Gruppo è attento e sensibile ai fabbisogni della comunità: per questo motivo, nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, sono stati organizzati eventi e incontri per sviluppare e promuovere la cultura e l'interesse di adulti e bambini in ambito letterario.



Campionati giornalismo La Nazione - CRONISTI IN CLASSE

Per il secondo anno consecutivo si conferma la collaborazione tra PharmaNutra e

La Nazione per l'iniziativa "Cronisti in classe – Campionato di Giornalismo 2022". Il progetto vede coinvolti gli studenti delle scuole secondarie di primo grado e delle scuole primarie (classi 3° - 4° - 5°) in un percorso formativo, con l'obiettivo di avvicinare le nuove generazioni alla lettura del quotidiano, stimolare l'interesse dei ragazzi sui temi di attualità e far sperimentare agli studenti le diverse fasi della realizzazione di un articolo.

Già nell'edizione 2021 di Cronisti in classe PharmaNutra aveva dato il suo sostegno all'iniziativa, con un premio speciale per il miglior tema "Lo sport e i suoi valori". Quest'anno invece la traccia per il premio PharmaNutra ha invitato gli studenti a presentare un'idea innovativa: quali sono i settori in cui c'è bisogno di intuizioni e idee rivoluzionarie?



Scrittori in borgo

Per il secondo anno consecutivo il Gruppo PharmaNutra ha supportato l'iniziativa di una libreria pisana con la rassegna letteraria 2022 di "Scrittori in Borgo". Protagonisti di questa iniziativa molti autori e autrici nazionali, ma anche locali, che sono aperti al loro pubblico con presentazioni e dialoghi.

5.2.3 Sponsorizzazioni

Il Gruppo PharmaNutra a sostegno dello sport

Quello tra Il Gruppo PharmaNutra e il mondo dello sport è un legame inscindibile. Due mondi mossi dagli stessi principi: determinazione, passione, crescita, ma anche gioco di squadra, inclusione e soprattutto obiettivi. Attraverso il costante supporto ad eventi e attività sportive, il Gruppo PharmaNutra si pone l'obiettivo di promuovere la socialità, il territorio e l'attenzione all'ambiente, oltre ad uno stile di vita sano e attivo.



Supporto Obiettivo3

Il Gruppo PharmaNutra è al fianco del progetto Obiettivo3 www.obiettivo3.com nato dalla volontà del campione Alex Zanardi per reclutare, avviare e sostenere concretamente ed economicamente persone disabili che desiderano intraprendere un'attività sportiva. Dal 2019 PharmaNutra, attraverso Cetilar®, uno dei suoi prodotti di punta, supporta gli atleti di Obiettivo3 tramite l'acquisto di nuove hand-

bike e il finanziamento per la partecipazione alle manifestazioni sportive.

Dopo l'esordio nel 2019, del quale si è raccontato approfonditamente il progetto, nel 2020 Cetilar ha seguito in particolar modo il percorso del ciclista Enrico Fabianelli. Per la stagione 2021 il sostegno di PharmaNutra si è concretizzato in un nuovo progetto: un ciclo di webinar, aperto a tutti e gratuito; Sport e Performance è il titolo di questi quattro appuntamenti che, mensilmente, hanno affrontato tematiche legate al benessere dello sportivo, grazie alla conduzione di Francesco Chiappero, preparatore atletico di Obiettivo3 e fondatore di ReAction, insieme a numerosi ospiti professionisti del settore. Nel 2022 PharmaNutra insieme alla società Dallara hanno collaborato per fornire a Tiziano Montila la migliore handbike possibile. Il trentaquattrenne paraciclista di Tarquinia, che sta incrementando sempre di più le proprie prestazioni nella categoria H5, ha disposizione una handbike performante, frutto del pensiero e della esperienza infinita di Alex Zanardi.



Supporto al golfista paralimpico Tommaso Perrino

È proseguita anche nel 2022 la partnership tra il golfista livornese Tommaso Perrino e il marchio Cetilar®, iniziata nel 2019, che vede l'atleta impegnato nel circuito internazionale EDGA (European Disabled Golf Association) associazione che si occupa di promuovere il golf tra le persone con disabilità, e in altri eventi in programma sul territorio italiano.

Pisa Sporting Club 1909 - Parma Calcio 1913

L'attività benefica organizzata dalle due società di calcio (Parma Calcio 1913 e Pisa Sporting Club 1909) insieme a PharmaNutra che con il marchio Cetilar® era main sponsor di entrambe, si è realizzata con la messa in vendita di quattro maglie indossate dai capitani delle due squadre e dai due giocatori che si sono particolarmente distinti durante le partite disputate nella stagione 2021-2022, caratterizzate dall'applicazione di due patch speciali al proprio interno. Il ricavato della vendita delle maglie, gestito dall'associazione Parma Museum Onlus è stato devoluto interamente alla clinica ortopedica - area Traumatologia dell'Ospedale Maggiore di Parma e al dipartimento materno infantile dell'Ospedale di Pisa. Questa iniziativa conferma l'attenzione di Cetilar e più in generale del Gruppo PharmaNutra alle necessità degli ospedali delle rispettive città.

Parma Lands

Nel 2022 PharmaNutra e Parma Calcio hanno realizzato il progetto Parma Lands, nato con la volontà di rendere omaggio e coinvolgere attivamente i comuni della provincia di Parma. In occasione di tutte le gare casalinghe della stagione 2022/23, la Prima Squadra Maschile è scesa in campo, durante il riscaldamento, con una speciale linea pre-match. Sulle maglie e felpe indossate dai calciatori è stata apposta oltre al logo Cetilar®, una bandiera con il nome di un Comune del territorio parmense, uno diverso per ogni gara. Le maglie della linea pre-match indossate dai calciatori sono acquistabili presso lo store del Tardini, con la possibilità di personalizzarle con la bandierina del proprio Comune. L'intero ricavato è stato devoluto, a sostegno di realtà ed associazioni indicate dai sindaci del territorio.

Scherma paralimpica

Il Gruppo PharmaNutra, insieme alla Regione Toscana, Comune di Pisa, Università di Pisa e Fondazione Pisa, anche nel 2022 ha sostenuto la tappa italiana della Coppa del Mondo di Scherma Paralimpica, evento presentato per la settima edizione a Pisa, organizzato dalla Federazione Italiana Scherma e tenuto presso il PalaCus di Pisa

Progetto Cetilar® Academy

Cetilar® Academy è un nuovo progetto grazie al quale PharmaNutra supporta la crescita atletica, professionale e umana di futuri talenti dello sport impegnati in società dilettantistiche di eccellenza, tra cui le promesse del motorsport della scuderia Kart Republic, i giovani calciatori della società parmense U.S. Arsenal e i giovani dei Panthers Parma (flag football e football americano). Un impegno rinnovato anche nel 2022, per continuare a tracciare una strada che continua a regalare soddisfazioni.

5.2.4 Università e centri di ricerca

Il Gruppo PharmaNutra è il partner principale del Master in Marketing Management dell'Università di Pisa per l'a.a. 2021-2022. Il Gruppo ha coinvolto gli allievi della XV edizione del Master nello sviluppo di un progetto di marketing; gli studenti hanno indossato le vesti di consulenti per PharmaNutra e affrontato problemi ed esigenze aziendali reali attraverso un lavoro di tipo applicativo, di gruppo e in remoto.

La partnership col Master Marketing Management dell'Università di Pisa ha confermato il solido legame tra il Gruppo PharmaNutra e l'Ateneo pisano e ha accolto gli studenti nel nostro contesto dando un'opportunità importante agli allievi di lavorare in chiave di ricerca e più in generale, la partnership tra il Master e il Gruppo costituisce l'occasione per valorizzare competenze e abilità da ambo le parti, Università e realtà imprenditoriali del territorio³. Nel corso dell'anno 2022 come per il 2021 e 2020, il Gruppo ha partecipato, con altre aziende di settori differenti, ad un PROJECT WORK nell'ambito del corso di Marketing e Tecnologie web del Dipartimento di Ingegneria Gestionale dell'Università di Pisa.

Il progetto consisteva nello sviluppare un elaborato di marketing dedicato al lancio di un nuovo prodotto a marchio PharmaNutra.

L'adesione del Gruppo a tali progetti, ha come obiettivo non solo quello di mettere alla prova gli studenti sulle tematiche acquisite durante il corso di studio, ma anche di permettere loro di applicarle concretamente al mondo aziendale, arrivando a comprendere e padroneggiare i processi decisionali strategici alla base delle attività imprenditoriali.

Al Gruppo vincitore è stato assegnato il premio "Best Marketing Project".

Le collaborazioni scientifiche con Università e realtà accademiche di eccellenza sono da sempre un tassello fondamentale per la crescita dell'azienda. Da un lato hanno permesso a PharmaNutra di essere sempre più consapevole della qualità ed importanza della propria ricerca e di acquisire competenze attraverso il confronto e lo scambio di conoscenza con esperti del settore. Dall'altro, collaborare attivamente con centri di ricerca esterni alla realtà aziendale rappresenta un importante riconoscimento del valore scientifico espresso dal Gruppo.

Tra gli istituti di ricerca e le università con cui collaboriamo:



UNIVERSITÀ DI PISA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



Sant'Anna
Scuola Universitaria Superiore Pisa



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

New York Blood Center



QIMR Berghofer
Medical Research Institute



Consiglio Nazionale
delle Ricerche



06

- 6.1 Approccio e politiche
- 6.2 La catena di fornitura
 - 6.2.1 La gestione degli approvvigionamenti e le officine di produzione
 - 6.2.2 Gli altri fornitori

Fornitori e
rete commerciale

6.1 Approccio e politiche

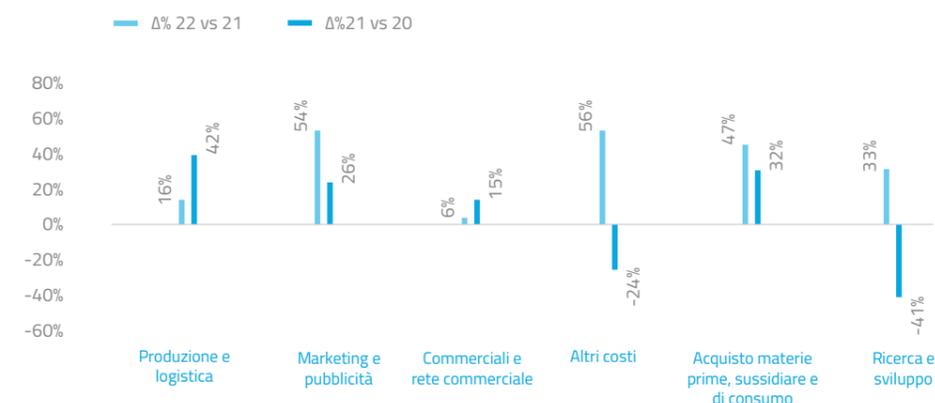
La catena di fornitura rappresenta l'ecosistema di aziende e realtà all'interno del quale il Gruppo PharmaNutra si relaziona con fornitori per l'acquisto di beni o servizi. L'adozione da parte del Gruppo di principi di responsabilità sociale d'impresa, permettono all'azienda di prendere decisioni convenienti sia da un punto di vista economico, sia in un'ottica sociale e ambientale, per generare un impatto positivo sulla comunità.

Il Gruppo PharmaNutra si impegna costantemente a garantire che i fornitori e i partner aderiscano a standard di condotta coerenti con quelli del Gruppo. Tra questi vi rientrano il rispetto di leggi, regolamenti, accordi internazionali sui diritti umani e condizioni di lavoro dignitose secondo le norme internazionali standard di lavoro accettati. I fornitori del Gruppo possono essere classificati in fornitori di produzione e logistica e in fornitori di servizi; nei primi rientrano le officine di produzione e il nostro fornitore incaricato per lo stoccaggio ed a distribuzione dei prodotti finiti e saggi. Nei fornitori di servizi rientrano principalmente gli informatori scientifici commerciali, i fornitori per attività di marketing e pubblicità, i fornitori di servizi generali:

COSTI* €/1.000	2022	2021	2020
Produzione e logistica	14.507	12.513	8.823
Marketing e pubblicità	12.051	7.819	6.226
Commerciali e rete commerciale	10.089	9.557	8.335
Altro	5.179	3.326	4.394
Acquisto materie prime, sussidiare e di consumo	4.793	3.264	2.477
Ricerca e sviluppo	505	379	637
TOTALE	47.124	36.858	30.892

* Si evidenzia che la voce Costi per ricerca e sviluppo rappresenta i costi sostenuti per le collaborazioni con enti esterni mentre il costo dei dipendenti che svolgono ricerca e sviluppo è incluso nei costi del personale.

L'incremento delle vendite dell'esercizio 2022 rispetto all'anno precedente è accompagnato da un fisiologico aumento dei costi operativi per effetto dei maggiori volumi di ricavi realizzati per quanto riguarda i costi di acquisto delle materie prime, di lavorazione dei prodotti finiti e di logistica, i costi della rete di vendita e i costi per viaggi. I costi di marketing aumentano (+ Euro 4,2 milioni) in seguito ai nuovi investimenti implementati a supporto dei marchi del gruppo e al venir meno delle restrizioni legate al Covid 19 che anche nel 2021 non avevano permesso la realizzazione di tutti gli eventi previsti.



Di seguito si riporta la suddivisione dei fornitori di produzione del Gruppo per area geografica. I fornitori locali sono considerati quelli del territorio italiano. Data la peculiarità di alcune delle materie prime necessarie per la realizzazione dei prodotti finiti è indispensabile il ricorso ad acquisti effettuati fuori dai confini nazionali ed europei. Per quanto riguarda invece i servizi (diversi dalla logistica e dai costi relativi alla produzione esternalizzata) sono privilegiati, ove possibile, i fornitori del territorio limitrofo/toscano.

VALORE COMPLESSIVO DELLE FORNITURE DI BENI, SERVIZI E PRESTAZIONI LAVORATIVE PER AREA GEOGRAFICA	U.M.	2022	2021	2020
Italia	n.	88%	92%	100%
Europa (Esclusa Italia)		9%	7%	0%
Asia		0%	0%	0%
America		2%	0%	0%
Altri		1%	1%	0%
TOTALE		100%	100%	100%

L'aumento dell'incidenza delle forniture europee ed extra-europee a scapito del mercato italiano è riconducibile alle politiche di approvvigionamento implementate dal gruppo in ottica di ottimizzazione dei costi di produzione.



Come anticipato nel paragrafo degli stakeholders, nel corso del 2022 è stato inviato ai principali fornitori strategici del Gruppo un questionario per misurare il grado di soddisfazione su temi quali propensione all'innovazione, eticità, flessibilità ed efficacia nella gestione dei rapporti commerciali con gli stessi. I risultati ottenuti sono da ritenere complessivamente soddisfacenti e non sono emerse aree di criticità particolari.

6.2 La catena di fornitura

6.2.1 La gestione degli approvvigionamenti e le officine di produzione

I fornitori del Gruppo vengono selezionati in base a specifiche caratteristiche che rispecchiano standard qualitativi del gruppo. In particolare, per le materie prime (MP) si procede alla richiesta di un campione e contestuali analisi al laboratorio terzo.

Tra la documentazione richiesta per la certificazione di un nuovo fornitore vi sono: l'attestazione all'ottemperanza di requisiti cogenti e alla presenza di certificazioni volontarie che attestino la qualità dei processi aziendali. Il giudizio finale sulla qualità del fornitore si ha solo dopo aver effettuato un audit da parte del personale preposto dal Gruppo PharmaNutra.



A seguito di giudizio positivo il fornitore viene inserito nella lista dei fornitori qualificati e monitorato annualmente secondo 4 parametri di valutazione:

- Volume di produzione, da considerarsi come volume di prodotto movimentato
- Percentuale di lotti non conformi
- Puntualità nella consegna
- Proattività nella gestione delle azioni correttive

In aggiunta in fase di qualifica del fornitore vengono acquisite delle evidenze in merito alla sicurezza e salute dei lavoratori in riferimento alla norma volontaria SA8000.

I fornitori oggetto di Audit vengono valutati ogni anno per assicurare il mantenimento dei requisiti qualitativi previsti dal Gruppo, permettendo allo stesso di monitorare lo standard qualitativo elevato e richiesto. Le osservazioni eventuali, spunti di miglioramento e non conformità vengono monitorati nel tempo e ridiscussi nell'audit programmato successivamente. Nel corso del 2022 sono stati svolti 5 Audit presso le officine ed hanno avuto tutte esito positivo.



100%

dei contratti con i nostri fornitori include la clausola di **rispetto dei diritti umani**

Allo stato attuale la produzione è interamente realizzata in Italia da un limitato numero di officine farmaceutiche concentrate al nord, che curano l'intero processo produttivo. Le officine rispondono tutte a requisiti di sostenibilità ambientale.

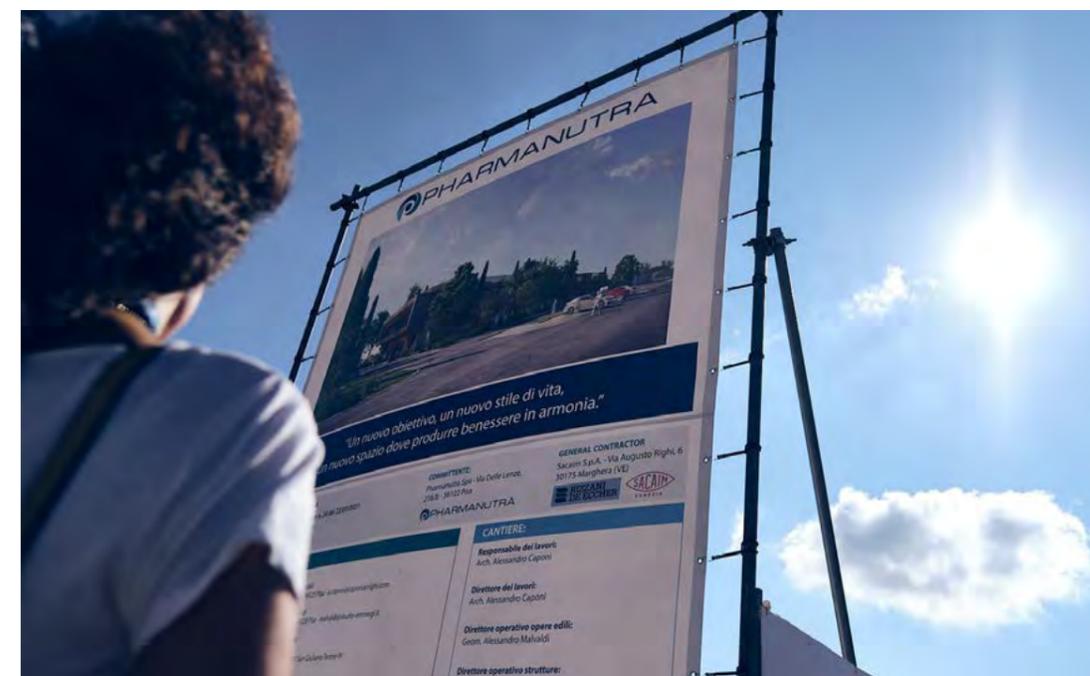
Con il completamento dello stabilimento, il Gruppo internalizzerà parte del processo produttivo, che verrà realizzato nella nuova sede in costruzione.

Il ciclo di produzione dei prodotti del Gruppo PharmaNutra prevede diversi controlli di processo lungo le linee di produzione volti a prevenire eventuali difetti e deviazioni potenzialmente nocivi per la salute del consumatore. Inoltre, per ogni prodotto le officine producono un certificato d'analisi che conferma la salubrità del prodotto e il rispetto della conformità di produzione.

In fase di produzione, prima delle fasi di stampa delle componenti di confezionamento, viene effettuato un check per verificare che le indicazioni e informazioni presenti siano conformi a quanto previsto dalle normative mandatorie volte a prevenire qualsivoglia uso non conforme da parte del consumatore finale.

Il Gruppo PharmaNutra ha adottato volontariamente, a seguito di allerte alimentari derivanti da contaminazioni da ossido di etilene, il monitoraggio sulle materie prime utilizzate nei propri prodotti con analisi mirate e il monitoraggio in toto sui prodotti finiti con analisi sistematiche e continue. Infine, il Gruppo PharmaNutra, in ottemperanza a quanto stabilito dal Regolamento (UE) 2022/63, ha eliminato per tutti i suoi prodotti l'ingrediente biossido di titanio per il quale, in via preventiva, è stato vietato l'uso negli integratori alimentari.

Il Gruppo PharmaNutra ha adottato, in anticipo rispetto a quanto previsto dalla normativa, l'indicazione sugli astucci e componenti dei propri prodotti dell'etichettatura ambientale indicante il materiale, la raccolta, il riutilizzo il recupero e il riciclaggio. L'etichettatura ambientale informa il consumatore finale su quale sia il giusto conferimento per la raccolta differenziata degli imballaggi a mitigazione dell'attuale impossibilità di utilizzare packaging biodegradabili ai fini del mantenimento della qualità del prodotto finito.

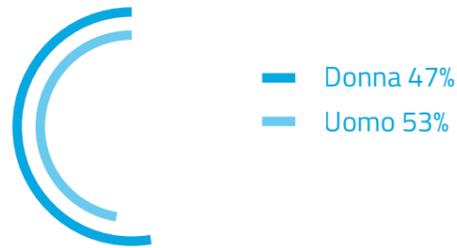


6.2.2 Gli altri fornitori

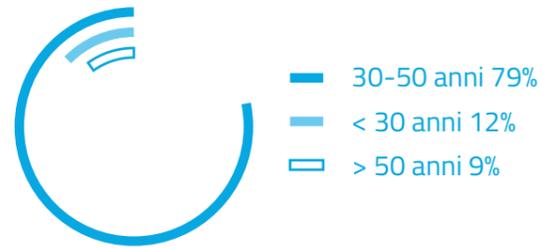
Nella categoria altri fornitori vi rientra la classe degli Informatori Scientifici Commerciali (ISC) che rappresentano uno stakeholder-fornitore strategico insieme alle officine di produzione in quanto costituiscono il canale distributivo diretto per PharmaNutra e Junia Pharma. L'attività svolta dagli ISC per il Gruppo riveste anche un'importante funzione di informazione scientifica alla classe medica, motivo per cui il Gruppo provvede ad una selezione accurata dei profili dei candidati e a periodici corsi di aggiornamento professionale degli agenti stessi. Come già descritto in precedenza, la rete commerciale è organizzata in tre linee di vendita dedicate, Primary, Supportive e Junia Pharma, ognuna con a capo un responsabile che riporta direttamente alla Direzione Commerciale.

Al 31 dicembre 2022 sono presenti 150 ISC monomandatari, che costituiscono la vera forza motrice dell'azienda.

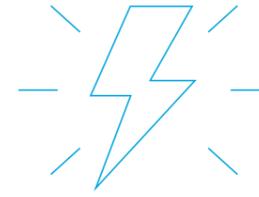
RIPARTIZIONE ISC PER GENERE



RIPARTIZIONE ISC PER ETÀ



La ripartizione degli ISC per genere risulta pressoché paritaria, mentre l'età degli informatori scientifici risulta per il 79% compresa tra i 30 e 50 anni; il motivo è attribuibile alla tipologia di lavoro, che comporta continui spostamenti tra strutture ospedaliere e farmacie. Inoltre, in considerazione delle peculiarità dei prodotti delle linee supportive e Junia Pharma, il Gruppo ricerca persone che siano preferibilmente laureate e con qualche anno di esperienza.



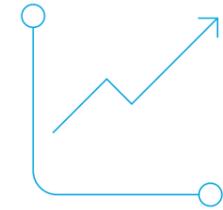
Flessibilità e reattività

Caratteristiche che hanno permesso di integrare strumenti di informazione e vendita da remoto, strutturando così un nuovo sistema commerciale in grado di cogliere le mutate esigenze di mercato.



Formazione continua

La crescita professionale è garantita da un sistema di aggiornamento costante delle figure professionali e di monitoraggio delle performance e delle conoscenze scientifiche.



Time to market competitivo

Garantito solo da una rigorosa ricerca scientifica, elevati standard qualitativi e tecnologie proprietarie.

Il processo di selezione degli informatori prevede un coinvolgimento della Direzione Commerciale per la definizione della job description e della zona che l'informatore andrà a ricoprire. I canali di reclutamento sono i medesimi che si utilizzano per la ricerca del personale (LinkedIn, siti per la ricerca del personale). La formazione dei nuovi ISC si articola in varie fasi partendo dall'invio del materiale scientifico e commerciale oggetto della formazione e si sviluppa con sessioni periodiche in presenza e/o in remoto con test di valutazione finale. Mediamente ogni nuovo informatore riceve circa 2 settimane di formazione prima di iniziare a lavorare sul campo.

Nel 2022 c'è stato un forte incremento delle ore di formazione totali di tutta la rete che sono salite a circa 14.592 ore in seguito al venir meno delle restrizioni legate alla pandemia Covid-19 (mediamente 92 ore per ISC).

- 7.1 Approccio e politiche
- 7.2 I presidi per la riduzione degli impatti ambientali
 - 7.2.1 Energia
 - 7.2.2 La gestione dei rifiuti

07

7.1 Approccio e politiche

La lotta al cambiamento climatico rappresenta una delle principali sfide globali degli ultimi anni. Ogni azienda, grande o piccola che sia, può impegnarsi e contribuire come può in questa sfida mondiale. L'impegno sui temi della responsabilità sociale e del territorio è da tempo parte integrante dei principi e della condotta delle società del Gruppo orientati al mantenimento di elevati livelli di sicurezza, di tutela ambientale ed efficienza energetica, nonché alla formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi di responsabilità sociale. Si dà atto che nel presente esercizio, come del resto in passato, non si sono verificati danni causati all'ambiente per cui alcuna delle società del Gruppo sia stata dichiarata responsabile in via definitiva. Pur non avendo ancora implementato una specifica politica ambientale, il Gruppo si impegna a ridurre l'impatto derivante dalle sue attività, delineando un approccio di gestione che tenga conto degli aspetti rilevanti dal punto di vista ambientale.

Questo approccio è stato utilizzato nella progettazione e nella costruzione della nuova sede; il Gruppo ha previsto una struttura che rispettasse l'ambiente: i materiali utilizzati e gli impianti rispecchiamo gli standard più elevati in tema di sostenibilità. Il Gruppo inoltre potrà disporre di energia elettrica generata dal sistema fotovoltaico che sarà installato.

7.2 I presidi per la riduzione degli impatti ambientali

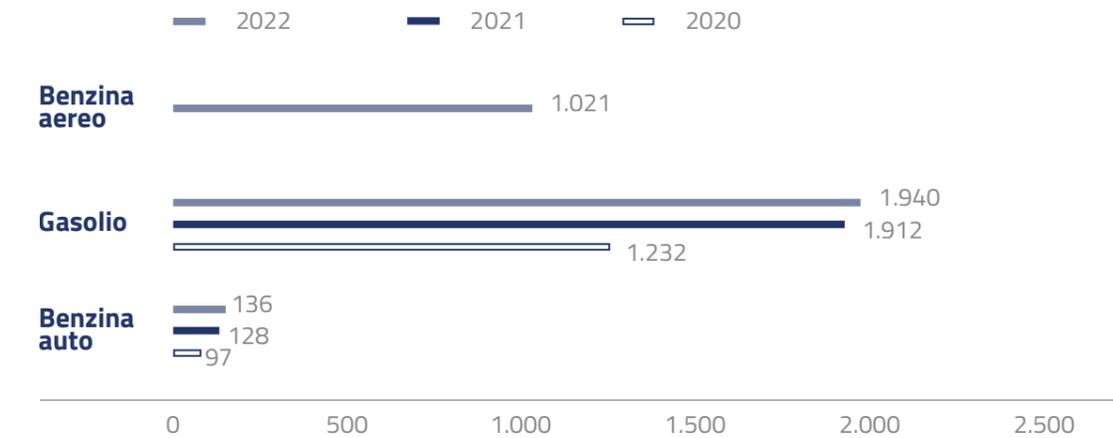
7.2.1 Energia

Per il Gruppo PharmaNutra, non disponendo al momento di stabilimenti produttivi e magazzini di logistica, lo sfruttamento dell'energia deriva esclusivamente dagli uffici della sede e dalle emissioni del parco automezzi. Di seguito i principali dati relativi al consumo di energia interno all'organizzazione:

CONSUMI (DI ENERGIA) INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE	U.M.	2022	2021	2020
Metano (riscaldamento ambienti)	GJ	60	200	183
Benzina (AUTO)		136	128	97
Benzina (AEREO)		1.021		
Gasolio (AUTO)		1.940	1.912	1.232
Energia elettrica		455	338	313
TOTALE consumi diretti di energia		3.612	2.578	1.825

Nota: Fattori di conversione DEFRA

CONSUMI DI ENERGIA DELLE AUTO AZIENDALI



La riduzione dei consumi di metano deriva dalle migliori condizioni climatiche rispetto all'esercizio precedente e dall'adeguamento delle temperature degli uffici alle disposizioni emanate dalle autorità per ridurre il consumo energetico.

L'aumento del consumo di benzina nel 2022 deriva dall'utilizzo di un aereomobile per l'ottimizzazione degli spostamenti del management, garantendo maggiore flessibilità in termini di tratte percorribili e orari, e maggior economicità ed efficienza (in termini di durata dei voli e di riduzione di tempi di attesa).



Al momento Il Gruppo non dispone di fonti rinnovabili da cui trarre energia, ma a partire dal terzo quater del 2023, con l'ingresso della nuova sede, attraverso l'installazione degli impianti fotovoltaici, le aziende del Gruppo inizieranno a sfruttare tali risorse. Nel nuovo Headquarter saranno inoltre previsti:

- Sistemi di efficientamento energetico come impianti di climatizzazione ad alta efficienza e a recupero di calore
- Sistema di rinnovo aria con recupero di calore
- Sistema free-cooling
- Sistema di recupero acque meteoriche delle coperture per utilizzo irriguo
- Predisposizione nel parcheggio di colonnine di ricarica per auto elettriche
- Stipula di nuovi contratti di fornitura con utilizzo di energia da fonti rinnovabili con l'inclusione di certificati verdi

Le emissioni di CO2 prodotte dal Gruppo riflettono i consumi diretti (Scope 1) e indiretti (Scope 2) di energia, risultando dalla conversione dei dati di consumo attraverso i fattori di conversione.

EMISSIONI DIRETTE DI CO2 (SCOPE 1)	U.M.	2022	2021	2020
Metano (riscaldamento ambienti)	kg CO2e	3.065	10.177	9.291
Benzina (AUTO)		8.541	8.158	6.183
Benzina (AEREO)		64.363		
Gasolio		123.180	119.630	77.116
TOTALE		199.150	137.965	92.590

Nota: Fattori di conversione DEFRA

EMISSIONI INDIRETTE DI CO2 (SCOPE 2)	U.M.	2022	2021	2020
Energia elettrica Market based	kg CO2e	57.666	42.922	39.720
Energia elettrica Location based		31.033	23.098	21.375
TOTALE		88.699	66.020	61.095

Nota: fattori di conversione Terna e AIB

Per effetto del coinvolgimento nel processo di rendicontazione dell'emissioni della società di logistica e distribuzione e di una delle officine di produzione, il Gruppo ha potuto rendicontare per l'anno 2022 i consumi attribuibili alla logistica e quelli attribuibili alle produzioni.

I consumi attribuibili alla logistica del Gruppo Pharmanutra provengono dall'unico soggetto incaricato per la logistica di tutto il Gruppo. Poiché detto operatore si avvale di società esterne, questo ha provveduto a richiedere la sua quota di competenza sui consumi complessivi degli operatori esterni e successivamente ha comunicato la quota attribuibili al Gruppo Pharmanutra (3,6% sul totale delle sue emissioni).

EMISSIONI INDIRETTE A VALLE DELLA CATENA DEL VALORE - LOGISTICA	U.M.	2022
Energia elettrica Market based	kg CO2e	69.490,96

Nota: Fattori di conversione DEFRA

Per quanto riguarda i consumi attribuibili alle produzioni è stato possibile ottenere i dati soltanto da un'officina di produzione che rappresenta circa il 5% del totale produzione del Gruppo. Le informazioni fornite si riferiscono ai consumi relativi alla produzione realizzata per conto di Pharmanutra sulla base di un kilogrammo di prodotto generico realizzato dall'officina, in considerazione del fatto che le fasi di produzione sono comuni a tutti i prodotti realizzati dall'officina. La tabella seguente riporta i consumi attribuibili al totale delle produzioni realizzate per Pharmanutra (66.503 kilogrammi).

EMISSIONI A MONTE DELLA CATENA DEL VALORE	U.M.	2022
Consumi generati da officine di produzione		
Idrici	MC	73,15
Energetici	Gj	9,58
Gas		207,55

Nota: Fattori di conversione DEFRA

Negli anni di rendicontazione il Gruppo non ha ricevuto sanzioni e non è stato oggetto di controversie riguardante i temi ambiente.

7.2.2 La gestione dei rifiuti

Il Gruppo, non avendo sito produttivo e utilizzando terzisti per la produzione, non genera rifiuti derivanti direttamente dalla produzione. I rifiuti derivanti dalle **officine di produzione**, a cui il Gruppo Pharmanutra affida la produzione dei propri prodotti, seguono specifiche procedure certificate e standardizzate, che includono l'identificazione di modalità, tempistiche e responsabilità nella gestione dei rifiuti. Ogni officina segue modalità prescritte da SOP interne di "Qualificazione dei fornitori" per la scelta degli smaltitori e trasportatori. Le ditte incaricate del trasporto, smaltimento e recupero del rifiuto, sono munite delle autorizzazioni di legge senza le quali non riceverebbero l'incarico, essendogli negato l'accesso ai siti produttivi. Le officine di produzione classificano quindi i rifiuti in rifiuti urbani e speciali, codificati in base al vigente Elenco Europeo dei Rifiuti (CER). L'attribuzione del codice è presupposto e condizione per la classificazione in pericolosi e non pericolosi. All'interno dell'azienda (officina), nei reparti di produzione, laboratorio CQ, uffici, ecc. vengono posti diversi tipi di contenitori, identificati con appositi cartelli riportanti il nome, il codice CER ed eventuale segnaletica riportante il rischio di pericolo.

Tutte le operazioni riguardanti i rifiuti vengono tracciate su registri di carico e scarico, uno per ciascun sito produttivo dai soggetti incaricati (quali ad esempio l'Assicurazione Qualità o i trasportatori). Le registrazioni avvengono entro 10 giorni lavorativi dalla produzione e dallo smaltimento del rifiuto, e i registri conservati per almeno 5 anni presso l'Assicurazione Qualità. Nel corso del 2022, nell'ottica di miglioramento del processo di rendicontazione ESG della catena del valore e per una migliore mitigazione dell'impatto, il Gruppo ha iniziato ad interfacciarsi con i propri fornitori strategici, richiedendo a quest'ultimi alcuni dati relativi ai rifiuti prodotti nello svolgimento del processo produttivo. Da questa attività il Gruppo è riuscita a reperire da una officina di produzioni dati relativi ai rifiuti prodotti e ai consumi derivanti dal processo produttivo. Le informazioni fornite si riferiscono ai consumi relativi alla produzione realizzata per conto di Pharmanutra sulla base di un kilogrammo di prodotto generico realizzato dall'officina, in considerazione del fatto che le fasi di produzione sono comuni a tutti i prodotti realizzati dall'officina. La tabella seguente riporta i consumi attribuibili al totale delle produzioni realizzate per Pharmanutra (66.503 kilogrammi).

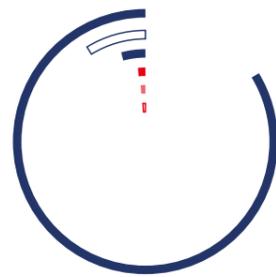
EMISSIONI INDIRETTE A MONTE DELLA CATENA DEL VALORE - PRODUZIONE	U.M.	2022
Consumi generati da officine di produzione		
Rifiuti pericolosi	t	27,93
Rifiuti non pericolosi		24,61

Nota: Fattori di conversione DEFRA

Il Gruppo nel corso 2022 ha adottato un'altra politica che possa diminuire gli impatti sull'ambiente: riduzione dello smaltimento (distruzione) dei materiali di confezionamento obsoleti. La politica prevede che, qualora si decidesse di modificare delle grafiche del packaging dei prodotti, prima di procedere alla modifica verranno utilizzati i packaging da sostituire in modo da ridurre al minimo le quantità da smaltire.

I rifiuti generati direttamente dall'attività dell'organizzazione, ad oggi, derivano esclusivamente alle attività di controllo qualità interno sui prodotti finiti (per le aziende PharmaNutra e Junia Pharma) e sui campioni di materie prime e semi-lavorati (per l'azienda Alesco). Sono di natura non pericolosa e provenienti principalmente dallo smaltimento di contro campioni di archivio inviati dall'officina conto terzi. Il laboratorio R&D di Alesco, invece, produce rifiuti potenzialmente infettivi, soluzioni acide, basiche, solventi, soluzioni saline, DPI, guanti, vetreria, puntali e pipette, dovuti ad attività di ricerca e sviluppo relativi a nuove materie prime e semi lavorati Alesco. Lo smaltimento dei rifiuti è gestito esternamente, da una società iscritta alla Sezione Regionale Toscana dell'Albo Gestori Ambientali. Il Gruppo PharmaNutra, quindi, procede alla conservazione e archiviazione dei formulari rilasciati dalla società per ogni smaltimento effettuato. Prima della raccolta e smaltimento da parte dell'azienda esterna, i rifiuti vengono classificati per attribuzione del CER e pericolosità. All'interno del laboratorio, i rifiuti vengono raccolti in maniera differenziata in aree pavimentate dedicate, depositati in specifici contenitori per il deposito temporaneo, prima del trasporto e recupero/smaltimento da parte dell'azienda esterna. Solo al raggiungimento di uno specifico ammontare l'azienda esterna procede con la raccolta e lo smaltimento, per cui i dati comunicati si riferiscono esclusivamente alla quantità di scarti che hanno raggiunto una quantità tale da essere smaltita. Successivamente i rifiuti sono stoccati e spediti dall'azienda esterna in maniera differenziata a seconda della loro tipologia e destinazione. In base ai formulari rilasciati dalla società incaricata dello smaltimento, i principali rifiuti prodotti dall'organizzazione sono:

RIFIUTI DA LABORATORIO



- Non pericoloso **83,65%**
- Rifiuti potenzialmente infetti solidi **8,98%**
- Soluzioni acide **4,49%**
- Rifiuti potenzialmente infetti liquidi **1,53%**
- Vetreria, puntali, pipette **0,90%**
- Rifiuti che non devono essere raccolti raccolti e smaltiti applicando particolari precauzioni per evitare infezioni **0,45%**

La produzione di rifiuti nel 2022 si è attestata a 1.113 kilogrammi, di cui circa l'84% rientra nella categoria dei rifiuti "non pericolosi", che sono totalmente destinati a processi di smaltimento, e riguardano per la maggior parte integratori scaduti di Junia Pharma e PharmaNutra, e materiale di scarto del Laboratorio Alesco. Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, anche in questo caso vengono interamente smaltiti e riguardano per un 9% solidi, per circa il 4% soluzioni acide, 2% liquidi e per la restante parte materiale da laboratorio quale vetreria, puntali o pipette. L'incremento dei rifiuti generati nel 2022 rispetto

al 2021 (+48%) è giustificato dall'entrata a pieno regime dell'attività di laboratorio del Gruppo PharmaNutra. Nel corso del 2022 sono continuati i lavori per la realizzazione della nuova sede e tale attività ha portato alla produzione di rifiuti che l'azienda costruttrice ha affidato ad aziende specializzate nello smaltimento o recupero. Di seguito si riepilogano i dati dei rifiuti prodotti e smaltiti:

COMPOSIZIONE DEI RIFIUTI (U.M. t)		2022			2021		
CODICE CER	DESCRIZIONE	TOTALE COMPLESSIVO	RECUPERO	SMALTIMENTO	TOTALE COMPLESSIVO	RECUPERO	SMALTIMENTO
150106	Imballaggi in materiali misti	11,60	11,60	-	6,84	3,00	-
160214	Apparecchiature fuori uso diverse da quelle di cui alla voce CER 160209 a 160213	-	-	-	3,58	1,50	-
161002	Rifiuti liquidi acquosi diversi di cui alla voce 161001	2,08	-	2,08	2,00	-	2,00
170101	Cemento	206,71	206,71	-	28,80	28,80	-
170201	Legno	12,64	12,64	-	1,40	1,40	-
170202	Vetro	-	-	-	2,92	2,92	-
170203	Plastica	0,12	0,12	-	-	-	-
170405	Ferro e acciaio	-	-	-	10,05	10,05	-
170407	Metalli misti	-	-	-	2,25	2,25	-
170604	Materiali isolanti, diversi	0,07	0,07	-	-	-	-
170802	Cartongesso	-	-	-	7,36	7,36	-
170802	Metalli da costruzione a base di gesso diversi da quelli di cui alla voce 170801	-	-	-	0,22	0,22	-
170904	Rifiuti da demolizione e costruzione	-	-	-	229,76	229,76	-
170904	Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 17 09 01, 17 09 02 e 17	719,80	719,80	-	8.694,34	8.694,34	-
TOTALE NON PERICOLOSI		953,02	950,94	2,08	8.989,52	8.981,60	2,00
200121	Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	-	-	-	0,07	0,07	-
170603*	Altri materiali isolanti contenuti o costituiti da sostanze pericolose	-	-	-	2,61	-	2,61
170605*	Materiale da costruzione contenente amianto	-	-	-	28,47	-	28,47
170301	Miscela bituminosa contenenti catrame di carbone	0,37	0,37	-	-	-	-
TOTALE PERICOLOSI		0,37	0,37	-	31,15	0,07	31,08
TOTALE COMPLESSIVO		953,39	951,31	2,08	9.020,67	8.981,67	33,08

Nella tabella si riportano i principali rifiuti prodotti; circa il 99% sono rappresentati da rifiuti non pericolosi costituiti da rifiuti misti derivanti dall'attività di costruzione e demolizione. Quasi la totalità dei rifiuti prodotti è stata recuperata, rappresentando un concreto impegno da parte del Gruppo PharmaNutra in termini di sostenibilità.

Il presente documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità per il Gruppo Pharmanutra, composto dalle società Pharmanutra S.p.A., Junia Pharma S.r.l., Alesco S.r.l. e Akern S.r.l. e dimostra l'impegno e l'attenzione che l'Azienda pone verso l'integrazione dei temi di sostenibilità all'interno del proprio business.

Segnaliamo che nel presente Bilancio di Sostenibilità al 31 dicembre 2022, la società Akern S.r.l. è stata inclusa nel perimetro di Rendicontazione esclusivamente per quanto relativo alle informazioni di carattere economico/finanziario descritte nel paragrafo 1.1.7. "Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo". Infatti, in considerazione della limitata partecipazione alla attività del Gruppo nel corso dell'esercizio 2022, le ulteriori informazioni di sostenibilità della partecipata Akern S.r.l. saranno incluse nel perimetro di rendicontazione a decorrere dall'esercizio 2023.

L'arco temporale di riferimento è l'esercizio 2022, ovvero l'anno solare che va dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. Al fine di favorire la comparabilità dei dati quantitativi per le diverse aree tematiche analizzate, sono stati riportati anche i valori numerici relativi agli esercizi 2021 e 2020.

Il Bilancio di Sostenibilità, approvato in data 17 luglio 2023 dal Consiglio di Amministrazione, è redatto in conformità ai GRI Standards secondo la modalità "In accordance". I GRI Standards, aggiornati dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2021, rappresentano oggi lo standard di rendicontazione non finanziaria più riconosciuto e diffuso a livello internazionale.

Il presente documento è redatto su base volontaria in quanto la società è esentata dall'obbligatorietà di rendicontazione della Dichiarazione Non Finanziaria, secondo il D.Lgs 254/2016 attualmente in vigore.

Il Bilancio di Sostenibilità è oggetto di limited assurance da parte di KPMG S.p.A., la quale ha rilasciato apposita relazione ed ha condotto le verifiche secondo le procedure indicate nella sezione del documento "Relazione della Società di Revisione".

Il presente documento tratta ed approfondisce i temi materiali per il Gruppo Pharmanutra, ovvero le tematiche che rappresentano gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani. Per impatti si intendono gli effetti che l'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi i loro diritti umani, che a loro volta possono indicarne il contributo (negativo o positivo) allo sviluppo sostenibile. Nel paragrafo "1.2.2 L'analisi di materialità" sono esposte le modalità con cui il Gruppo ha interloquito con i propri stakeholders per la definizione dei propri temi materiali e dei relativi impatti, coerentemente con quanto previsto dall'aggiornamento dei GRI 2021.

Nella tabella di correlazione "GRI Content Index", riportata in calce al documento, per ciascun tema materiale è esplicitato il riferimento di pagina del Bilancio in cui è possibile trovare il relativo contenuto.

Il Gruppo Pharmanutra mette a disposizione degli stakeholders il presente Bilancio di Sostenibilità attraverso la sua pubblicazione sul sito internet www.pharmanutra.it. Per richiedere ulteriori informazioni circa il presente Documento o per condividere commenti e osservazioni, è possibile scrivere all'indirizzo e-mail: esg@pharmanutra.it.

GRI	INDICATORE	PAGINA	NOTE/OMISSIS
1	Principi Fondamentali - versione 2021	n/a	
INFORMATIVA GENERALE 2021			
2-1	Dettagli organizzativi	10	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	11; 110-111	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	110-111	
2-4	Revisione delle informazioni	110-111	
2-5	Assurance esterna	114-115; 116-117	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	da 15 a 22	
2-7	Dipendenti	da 68 a 71	
2-8	Lavoratori non dipendenti	100-101	
2-9	Struttura e composizione della governance	da 46 a 57	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	da 46 a 48	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	46	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	da 38 a 43	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	da 47 a 49	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	47	
2-15	Conflitti d'interesse	50 - 58 - 59	
2-16	Comunicazione delle criticità	51	
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	46-47	
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	da 52 a 54	
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	55-56	
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	55-56	
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	73	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4 - da 38 a 42	
2-23	Impegno in termini di policy	62-63	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	80-81; 98-99	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	76; 81; 99; 107	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	59	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	n/a	Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti
2-28	Appartenenza ad associazioni	30	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	30-31	
2-30	Contratti collettivi	68-69	
TEMI MATERIALI 2022			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	32-33	
3-2	Elenco di temi materiali	34	
ETICA, INTEGRITA' E LOTTA ALLA CORRUZIONE			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; 59	
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	59	
CYBERSECURITY E DATA RESPONSIBILITY			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; 60-61	
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	60	

GRI	INDICATORE	PAGINA	NOTE/OMISSIS
QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 80 a 83	
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	80-81	
GESTIONE RESPONSABILE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; 96-97	
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	97	
WELFARE AZIENDALE E SVILUPPO CARRIERA DEI DIPENDENTI			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 71 a 73	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	71	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	73	
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 73 a 76	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	76	
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	76	
403-3	Servizi per la salute professionale	76	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	76	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	73	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	76	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	76	
DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; 68	
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	54; da 68 a 71	
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	72	
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 27 a 29	
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	27-28-29	
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	29	
203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	20	
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	88-89; 90-91; 92	
GESTIONE E RICICLAGGIO DEI RIFIUTI			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 107 a 109	
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	107-109	
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	107-109	
306-3	Rifiuti generati	108-109	
EFFICIENZA ENERGETICA			
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; 104-105	
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	104-105	
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	106-107	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	106-107	

Dichiarazione d'uso: Il Gruppo Pharmanutra ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2022.
Standard di settore GRI pertinenti: N/A



KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Viale Niccolò Machiavelli, 29
50125 FIRENZE FI
Telefono +39 055 213391
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della
Pharmanutra S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Pharmanutra (di seguito anche il "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Responsabilità degli Amministratori della Pharmanutra S.p.A. per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Pharmanutra S.p.A. (nel seguito anche la "Società") sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai *"Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards"* definiti dal GRI – *Global Reporting Initiative* (nel seguito, "GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Pharmanutra in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato sui principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è

KPMG S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Limited, società di diritto inglese.

Ancona Bari Bergamo
Bologna Bolzano Brescia
Catania Como Firenze Genova
Lecce Milano Napoli Novara
Padova Palermo Parma Perugia
Pescara Roma Torino Treviso
Trieste Varese Verona

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.415.500,00 i.v.
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi
e Codice Fiscale N. 00709600159
R.E.A. Milano N. 512867
Partita IVA 00709600159
VAT number IT00709600159
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25
20124 Milano MI ITALIA



Gruppo Pharmanutra
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2022

stato svolto secondo i criteri indicati nell'*"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito anche *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* (*"reasonable assurance engagement"*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1 analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2 comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "1.1.7 Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 3 comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Pharmanutra S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Pharmanutra relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022



Gruppo Pharmanutra
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2022

non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

Firenze, 18 luglio 2023

KPMG S.p.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Pancrazi', written over a faint, light blue circular stamp.

Giuseppe Pancrazi
Socio

PharmaNutra SpA
+39 050 7846500
info@PharmaNutra.it

Junia Pharma Srl
+39 050 7846506
info@juniapharma.it

Alesco Srl
+39 050 7846511
info@alescosrl.com

Via Delle Lenze, 216/b 56122 Pisa - Italia