BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

PHARMANUTRA

Indice

Chi siamo

1.1 Il Gruppo PharmaNutra **10**
1.1.1 PharmaNutra: la storia 12
1.1.2 Vision e Mission 14
1.1.3 I valori del Gruppo PharmaNutra 15
1.1.4 Mercato di PharmaNutra 16
1.1.5 Modello di business 19
1.1.6 I prodotti, i marchi e il loro purpose 23
1.1.7 Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo 27
1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità **30**
1.2.1 Panoramica normativa 30
1.2.2 L'analisi di materialità 30
1.2.3 Gli stakeholders 34
1.2.4 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite 36
1.2.5 Lo sviluppo della sostenibilità nel Gruppo PharmaNutra 40

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 La struttura organizzativa 57
2.1.5 Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico del Gruppo 58
2.1.6 Anticorruzione 59
2.1.7 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 74
3.2.3 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone 75
3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro 79

Qualità e sicurezza dei prodotti

4.1 Approccio e politiche **86**
4.1.1 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti 86
4.1.2 Innovazione e sviluppo di prodotto 90

Comunità locali

5.1 Approccio e politiche **96**
5.2 Le comunita' locali e il territorio **96**
5.2.1 Sponsorizzazioni 99
5.2.2 Università e centri di ricerca 100

Fornitori e rete commerciale

6.1 Approccio e politiche **104**
6.2 La catena di fornitura **105**
6.2.1 La gestione degli approvvigionamenti e le officine di produzione 105
6.2.2 Gli altri fornitori 107

Ambiente

7.1 Approccio e politiche **112**
7.2. I presidi per la riduzione degli impatti ambientali **112**
7.2.1 Energia 112
7.2.2 La gestione e l'impiego delle risorse idriche 117
7.2.3 La gestione dei rifiuti 118

Nota metodologica

GRI - Content Index

Lettera degli azionisti agli stakeholder

Cari Lettori e Lettrici

Con il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo PharmaNutra, condividiamo con voi i progressi fatti e gli obiettivi raggiunti, così come pianificati nel nostro Piano di Sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta un'importante testimonianza del nostro impegno per affrontare le sfide ambientali, sociali ed economiche che caratterizzano il nostro tempo.

Nel corso del 2024, sono stati raggiunti traguardi importanti, tra tutti l'ottenimento, nell'ottobre 2024, del primo rating di sostenibilità da parte di Ecovadis; il Gruppo PharmaNutra ha ottenuto la medaglia d'argento con un punteggio di 71/100 rientrando nel 15% delle aziende che hanno ottenuto il rating migliore tra quelle valutate. A questo si aggiunge il rating B che è stato assegnato da CDP per la environmental issue legata al climate.

Si tratta dei primi riconoscimenti concreti ottenuti dal progetto di sostenibilità intrapreso nel 2022 con la definizione del Piano di Sostenibilità 2023-2026; da questi processi valutativi inoltre sono emersi importanti spunti per migliorare ulteriormente le nostre performance in tema di sostenibilità.

Il Gruppo PharmaNutra sta vivendo una fase di grande evoluzione iniziata con l'entrata in funzione della nuova sede nell'ottobre 2023 e proseguita con la fusione per incorporazione di Alesco e Junia Pharma in PharmaNutra. Questa operazione è stata realizzata con l'obiettivo di sviluppare significative sinergie informatiche, logistiche, commerciali, societarie e amministrative, anche al fine di ottimizzare i processi aziendali nonché di consentire il contenimento dei costi complessivi della struttura.

Nel giugno 2024, infine, è iniziato il processo della produzione di minerali sucrosomiali nello stabilimento di proprietà, in precedenza completamente affidato ad officine di produzione esterne.

Il 2024 quindi costituisce la base per la definizione di obiettivi e KPI in ambito di ambiente che serviranno da guida nell'ambito dello sviluppo del progetto sostenibilità.

La nostra strategia si concentrerà sul miglioramento della rendicontazione relativa alle emissioni di Scope 3 con il coinvolgimento sempre più attivo e responsabile degli attori lungo la catena di fornitura ed estendendo il numero dei fornitori ingaggiati nel processo di valutazione; sarà inoltre sviluppato un processo LCA su un prodotto che sarà progressivamente esteso a tutti i prodotti più rilevanti.

La presentazione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo PharmaNutra non è solo un'esposizione degli obiettivi raggiunti, ma anche un invito al dialogo e alla collaborazione. Siamo consapevoli che il raggiungimento della sostenibilità richiede l'impegno e il contributo di tutti gli attori coinvolti, interni ed esterni all'azienda.

È 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 la nostra storia.

In fede,

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

I numeri di PharmaNutra

+444%

Market Cap* (vs. Listing luglio 2017)

52.9%

Market share SiderAl® in Italia (fonte IQVIA)

+17.3%

CAGR fatturato consolidato 2017-2024

86

Paesi del mondo raggiunti

58

Partner commerciali

176

Ricerche di base e studi clinici pubblicati

117

Dipendenti in Italia

148

ISC sul territorio nazionale

oltre 30

Realtà sportive supportate attraverso attività di sponsorship e medical partnership

5ª

Nel ranking per il mercato nutraceutico nazionale

(Fonte IQVIA)

59

Prodotti in portfolio

24

Brevetti proprietari

53

Marchi depositati

22

Materie prime proprietarie

*Dati al 31/12/2024

1.1 Il Gruppo PharmaNutra

1.1.1 PharmaNutra: la storia
1.1.2 Vision e Mission
1.1.3 I valori del Gruppo PharmaNutra
1.1.4 Il modello di business
1.1.5 Modello di business
1.1.6 I prodotti, i marchi e il loro purpose
1.1.7 Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo

1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità

1.2.1 Panoramica normativa
1.2.2 L'analisi di materialità
1.2.3 Gli stakeholders
1.2.4 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite
1.2.5 Lo sviluppo della sostenibilità nel Gruppo PharmaNutra

01

Chi siamo

1.1 Il Gruppo PharmaNutra

Il Gruppo PharmaNutra (di seguito anche il "Gruppo") è composto dalla PharmaNutra S.p.A. ("PharmaNutra", la "Società" o la "Capogruppo") e dalle controllate Akern S.r.l. ("Akern"), PharmaNutra Usa Corp. ("PharmaNutra Usa" o "PHN USA"), PharmaNutra España S.L. ("PharmaNutra España" o "PHN ESP") e Athletica Cetilar S.r.l. ("Athletica" o "ATHL").

PharmaNutra, azienda nutraceutica con sede a Pisa, è specializzata nello sviluppo di complementi nutrizionali e dispositivi medici e nella produzione e distribuzione di materie prime e principi attivi per l'industria alimentare, farmaceutica e dell'integrazione alimentare. In particolare, svolge attività di ricerca, progettazione, sviluppo e commercializzazione di prodotti proprietari e innovativi. Tra questi, i più rilevanti sono quelli a base di Ferro Sucrosomiale®, costituiti dai prodotti della linea Sideral®, e i prodotti destinati al ripristino della capacità articolare e di movimento nelle affezioni osteoarticolari, costituiti dalla linea Cetilar®.

La Capogruppo segue rigorosi standard qualitativi mantenendo da sempre alta l'attenzione per le materie prime utilizzate uniche ed esclusive per tutto il territorio nazionale e studia e produce formulazioni dall'importante background scientifico.

Dal 2005 il Gruppo sviluppa e commercializza direttamente e autonomamente una linea di prodotti a proprio marchio, gestiti attraverso una struttura d'informatori scientifico commerciali che presentano direttamente i prodotti alla classe medica. PharmaNutra possiede ad oggi il know-how per gestire tutte le fasi dalla progettazione, alla formulazione e registrazione di un nuovo prodotto, al marketing e commercializzazione, fino al training degli informatori. Il modello commerciale sviluppato è stato segnalato da importanti esperti di marketing per la sanità come esempio di innovazione ed efficienza nell'intero panorama farmaceutico.

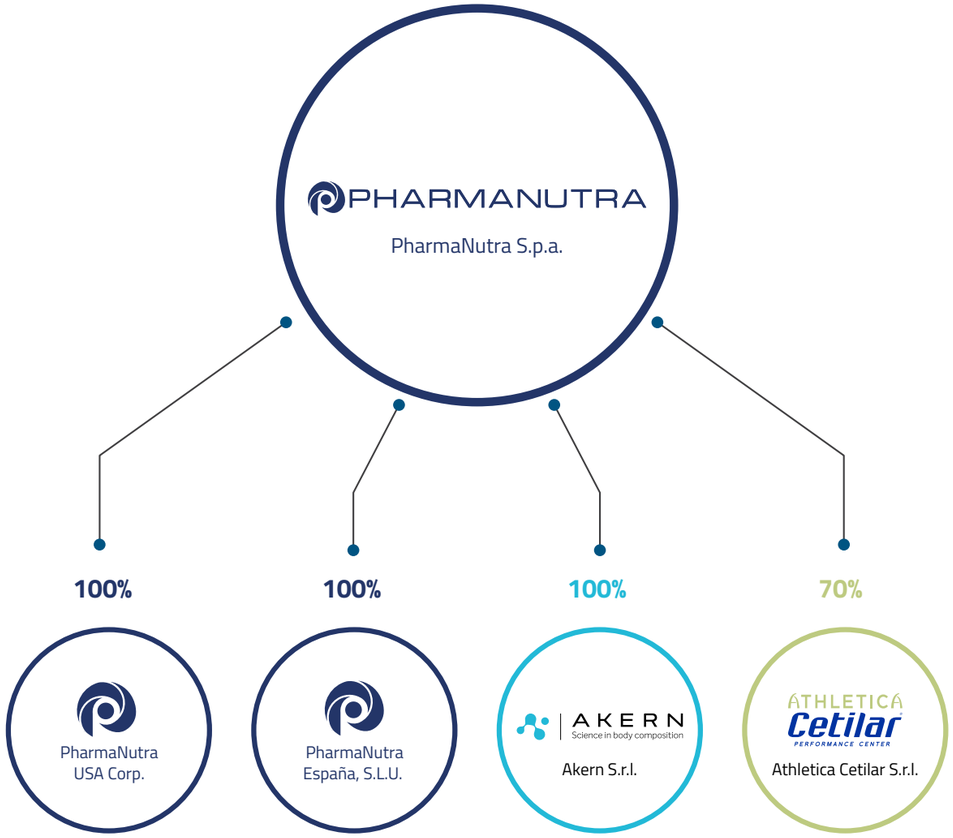
La società potenzia costantemente l'attività di ricerca e sviluppo, allo scopo di rafforzare ulteriormente i risultati nel settore di appartenenza.

Akern è un'azienda italiana nata nel 1980 con finalità di ricerca, sviluppo e produzione di strumentazioni e software medicali per il monitoraggio della composizione corporea con tecniche di bioimpedenza.

PharmaNutra USA è stata costituita nel mese di dicembre 2022 per la distribuzione dei prodotti a marchio PharmaNutra® sul mercato americano attraverso la distribuzione diretta sul territorio e canali ecommerce selezionati.

PharmaNutra España, costituita nel mese di marzo 2023, si occupa invece della distribuzione sul mercato spagnolo dei prodotti della linea Cetilar® e Cetilar® Nutrition attraverso canali selezionati di vendita on line e con una rete di vendita dedicata.

Athletica Cetilar S.r.l. è stata costituita nel mese di marzo 2024 con l'obiettivo di creare un centro medico sportivo orientato all'ottimizzazione delle performance di atleti professionisti e non e allo sviluppo delle applicazioni dei prodotti della linea Cetilar®.



1.1.1 PharmaNutra: la storia

La storia del Gruppo inizia nel 2000 con la fondazione di Alesco S.r.l., azienda focalizzata sullo sviluppo di materie prime nutraceutiche, a cui segue nel 2003 la costituzione di PharmaNutra S.p.A., specializzata nello sviluppo di prodotti nutraceutici e dispositivi medici. Nel 2010, infine, nasce Junia Pharma S.r.l., società operante nel settore pediatrico. Nel 2022, a seguito dell'acquisizione del 100% di Akern S.r.l., il Gruppo si apre al settore della ricerca nutrizionale, internalizzando un know-how tecnico-scientifico unico e generando importanti sinergie.

Dal 2013 il Gruppo è presente nei mercati esteri con un modello di business flessibile e innovativo, che si basa su una rete consolidata di distributori di eccellenza. Attualmente i prodotti PharmaNutra sono presenti in oltre 80 Paesi nel mondo, tra Europa, Asia, Africa e America, grazie ad una rete di partner commerciali selezionati.

Nel 2023 vengono costituite PharmaNutra España e PharmaNutra USA con l'obiettivo di presidiare in maniera diretta la distribuzione dei prodotti sul mercato dei due paesi, mentre nel 2024 si realizza la fusione per incorporazione in PharmaNutra delle due società storiche, Junia Pharma S.r.l. e Alesco S.r.l.

Nello stesso anno viene costituita Athletica Cetilar S.r.l., un centro medico sportivo orientato all'ottimizzazione delle performance di atleti professionisti e non, alla cura e risoluzioni di problematiche mediche e fisiche, e allo sviluppo delle applicazioni dei prodotti delle linee Cetilar® della quale la Capogruppo detiene il 70% delle quote sociali.

Si definisce così un nuovo assetto aziendale, che soddisfa i requisiti dell'intera catena produttiva, dallo sviluppo di nuove tecnologie e brevetti, alla commercializzazione di prodotti nutraceutici e dispositivi medici in grado di coprire le esigenze di salute e benessere dalla prima infanzia all'età adulta.

Grazie ai continui investimenti in attività di R&D che hanno portato al riconoscimento di numerosi brevetti legati alla Tecnologia Sucrosomiale® e agli Esteri Cetilati (CFA), il Gruppo è riuscito in breve tempo ad affermarsi come leader nel settore dei complementi nutrizionali a base di ferro e minerali e dei dispositivi medici dedicati al ripristino della capacità articolare.

Ai fini della rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità, la neocostituita ATHL è stata esclusa dal perimetro di consolidamento fatta eccezione per il calcolo del Valore economico generato e distribuito.

La ragione dell'esclusione dal perimetro di rendicontazione del presente documento deriva dal fatto che la società ha avuto una operatività estremamente limitata nel corso del 2024 e pertanto, 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 2025.

1.1.2 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**

1.1.3 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 normative** 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.

1.1.4 Mercato di PharmaNutra

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

Linea Business Italia: si caratterizza per il presidio diretto nei mercati di riferimento in cui opera il Gruppo; per i prodotti finiti la logica che governa questo modello è quella di assicurare un completo presidio del territorio attraverso una struttura organizzativa di circa 148 Informatori Scientifico Commerciali (ISC) 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 e farmacie ospedaliere.

L'attività commerciale relativa alle materie prime è rivolta alle aziende dell'industria alimentare, farmaceutica e nutraceutica oltreché alle officine di produzione di prodotti nutraceutici che lavorano conto terzi.

La rete commerciale di PharmaNutra è articolata in tre linee distinte: **Primary Care**, **Supportive Care** e **Cetilar Nutrition**, 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 la 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®.

La **Linea Cetilar Nutrition** svolge la propria attività focalizzandosi sul target della nutrizione sportiva.

I clienti della Linea Business Italia sono rappresentati da farmacie, parafarmacie, centri di riabilitazione (Ordini Diretti) e grossisti. Le gare si riferiscono a vendite effettuate alla pubblica amministrazione.

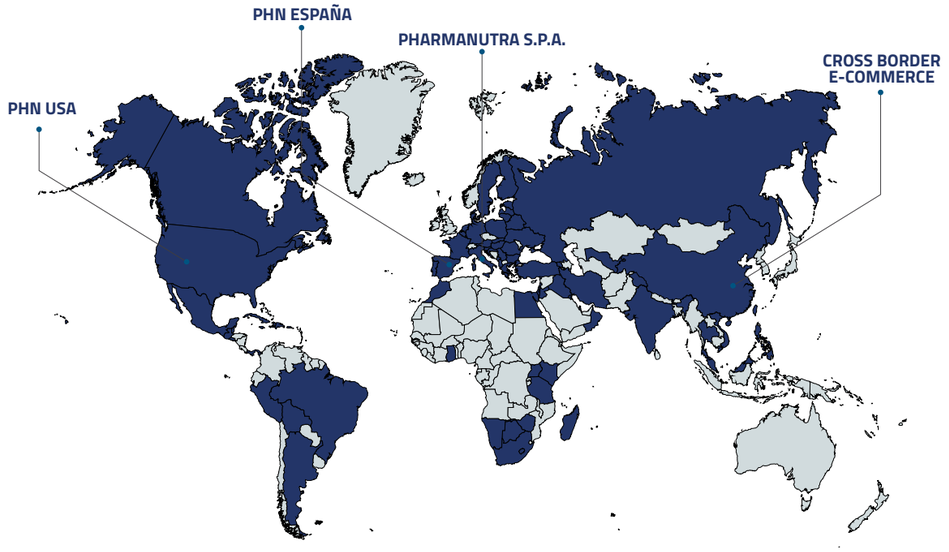
€/1000	Numero clienti	Fatturato	Delta vs 2023
Canale Diretto	7.835	26.513 €	15%
Canale Grossista	31	42.630 €	7%
Canale Gare	28	28 €	22%

Linea Business Estero: il modello di business viene utilizzato nei mercati esteri ad eccezione del mercato americano, del mercato spagnolo (esclusa la linea Sideral®) e del mercato cinese, sui quali il Gruppo opera direttamente (per quest'ultimo attraverso il Crossborder e-commerce). Si caratterizza nella commercializzazione di prodotti finiti e di materie prime 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 due international account managers dedicati 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.

Il Gruppo PharmaNutra è presente dal 2013 nei mercati esteri. Attualmente i prodotti del Gruppo sono presenti in circa **86** paesi al mondo, tra Europa, Asia, Africa e America, attraverso una rete di **58** partner commerciali attentamente selezionati.



Le vendite effettuate in Italia rappresentano il 60,9% dei ricavi, il 31,6% circa è garantito dalle vendite effettuate all'estero tramite clienti distributori.

Linea Business Akern: il modello di business prevede la vendita di strumentazioni e software per la misurazione della biompedenza corporea in Italia e sui mercati esteri attraverso distributori e vendite on line. I ricavi di questa linea di business rappresentano il 5,0% dei ricavi totali.

A queste tre linee principali si aggiunge la linea delle materie prime e semilavorati (Ex-Alesco) che rappresenta il 2,5% dei ricavi totali.

I ricavi delle vendite consolidati nel 2024 sono stati pari a 115,5 milioni di euro registrando una crescita del 15,3% rispetto all'esercizio precedente.

In termini di volumi, le vendite di prodotti finiti al 31 dicembre 2024 raggiungono 14,9 milioni di unità con un incremento del 12,7% circa rispetto agli 13,2 milioni di unità dell'esercizio precedente.

Ricavi di vendita per linea di Business

Ricavi di vendita per area geografica

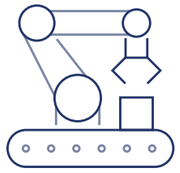
1.1.5 Modello di business

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 e di coloro che si occupano della commercializzazione per i prodotti di Akern. 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:

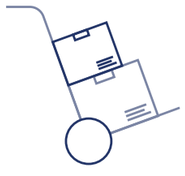
Attività R&D del Gruppo PharmaNutra

RICERCA DI BASE
FORMULAZIONE
TEST COMPLIANCE / PRE-MARKETING



Officine di produzione

PRODUZIONE



Logistica

DISTRIBUZIONE

Ricerca e sviluppo

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).

Il 2024 è stato caratterizzato da una intensa attività R&D nei laboratori proprietari grazie anche alla implementazione del personale impiegato che ad oggi consta di 3 ricercatori, 1 formulatore e 2 tecnici di laboratorio, ai quali si sono aggiunti nel corso dell'anno diversi dottorandi per effetto delle collaborazioni in corso con alcune Università italiane (Pisa, Brescia, Piemonte Orientale). Al gruppo di ricerca si è poi aggiunto un altro collaboratore nella figura di Clinical Trial Assistant, implementando così anche tutta la parte relativa ai trial clinici. Questo ha permesso di accelerare e al contempo incrementare il numero di progetti di ricerca.

L'attività di "ricerca e sviluppo" riferita agli integratori alimentari e ai dispositivi medici può essere strutturata in cinque fasi ben distinte:

Discovery: il Gruppo PharmaNutra possiede la capacità di creare nuove tecnologie e soluzioni terapeutiche come i Minerali Sucrosomiali (Ferro, magnesio e altri), i CFA (acidi grassi cetilati), che costituiscono vere unicità non copiabili in quanto coperte da brevetti internazionali di proprietà ai quali si sono aggiunte, alla fine del 2024, le Vitamine Sucrosomiali (D3 e B12).

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

Ricerca di base: La realizzazione dei nuovi laboratori permette lo svolgimento della 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 che devono essere testati prima di passare all'industrializzazione. 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. Nuovi modelli di ricerca sono stati internalizzati come ad esempio modelli cellulari in ambito cardiologico e osteoarticolare che rappresenteranno importanti ambiti su cui si indirizzerà l'attivià nei prossimi anni.

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. La realizzazione pratica di tali studi viene svolta attraverso accordi con società di Contract Research Organization (CRO) oltre a collaborazioni con ospedali e centri di ricerca italiani e stranieri, a seconda delle competenze e del know-how necessario.

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.

Ad oggi il Gruppo PharmaNutra vanta complessivamente su tutti i propri prodotti un totale di 173 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. Di rilievo è la pubblicazione di nuove linee guida europee in chirurgia cardio-toracica, in cui il Ferro Sucrosomiale® è stato inserito come unico trattamento orale efficace a base di ferro che dovrebbe essere raccomandato.

È costante l'attività di divulgazione dei risultati che il Gruppo ritiene sia utile pubblicare e mettere a disposizione della comunità scientifica da una parte e della rete commerciale dall'altra. Pertanto, 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.

L'attività di ricerca e sviluppo relativa alle strumentazioni medicali realizzate e prodotte da Akern è basata su un lavoro costante con decine di atenei ogni anno per migliorare non solo le proprie equazioni/algoritmi ma anche per meglio definire norme e referenze per individuare con maggiore precisione e specificità le alterazioni della composizione corporea legate alle diverse condizioni fisiopatologiche.

Grazie a rigorosi protocolli di ricerca, i risultati delle equazioni di Akern sono validati verso i metodi di riferimento (RMN, Diluizione isotopica, DXA, modelli 3C e 4C) e la loro accuratezza è così elevata che molti di essi sono diventati algoritmi standard per la comunità scientifica e per strumentazione di differente manifattura.

Oggi Akern® è riconosciuta in Europa come azienda di riferimento per la scienza della composizione corporea ed è una delle aziende più citate dalla letteratura mondiale.

Approvvigionamento Materie prime

Il processo di approvvigionamento delle materie prime è gestito direttamente dal Gruppo attraverso 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

A partire dal giugno 2024, è partita la produzione delle materie prime proprietarie realizzata nello stabilimento di proprietà garantendo la riduzione dei tempi di produzione e maggiore flessibilità.

Il processo produttivo è costituito da tre fasi: pesatura, miscelazione e confezionamento.

Nella fase di pesatura avviene la preparazione delle materie necessarie alla miscelazione dei vari minerali. Tali materie vengono miscelate all'interno di un miscelatore dopo setacciatura e vengono scaricate in fusti. Alla fine del processo di miscelazione, i fusti vengono portati nell'area di confezionamento dopo avviene il confezionamento in sacchi.

Il reparto produttivo è attento all'ambiente, pertanto i consumi idrici ed energetici sono monitorati. Si tende ad ottimizzare i lavaggi per evitare sprechi di acqua e ridurre i tempi di processo.

La produzione dei prodotti integratori e dispositivi medici del Gruppo è interamente realizzata da dieci 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. La produzione di strumenti medicali della controllata Akern è realizzata da terzisti che effettuano attività di assemblaggio dei componenti per realizzazione di semilavorati, mentre l'assemblaggio finale e il collaudo sono realizzati internamente da personale interno.

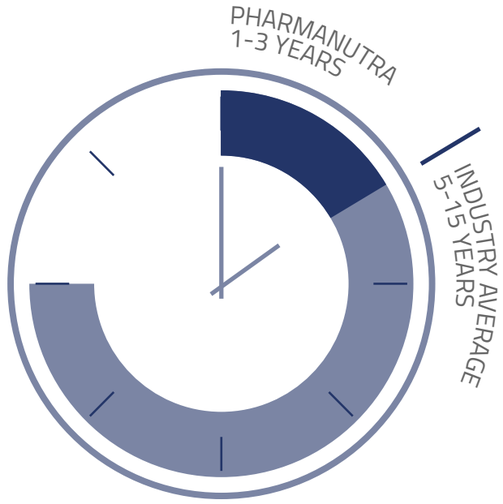
Il nuovo stabilimento è stato progettato per rispondere ai più elevati standard tecnologici, di **funzionalità ed efficienza energetica**, rappresentando un concreto impegno in termini di **sostenibilità** vista anche la collocazione alle porte del parco naturale di San Rossore. Occupa una superficie 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 valori 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**

1.1.6 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 in cui è specializzata.

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®, i prodotti della linea Apportal®, ottenuti con la combinazione di 19 nutrienti, tra cui 5 minerali sucrosomiali, 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®

SiderAL · SiderAL FORTE · SiderAL FOLICO · SiderAL CARDIO · SiderAL H · SiderAL MED · SiderAL GOCCE · SiderAL BIMBI · SiderAL GOCCE FORTE · SiderAL ORO · SiderAL MAMMA

LINEA SIDERAL® INTERNAZIONALE

SiderAL FORTE INT. · SiderAL FORTE H.T. · SiderAL ACTIVE · SiderAL FOLIC · SiderAL PRENATAL | 30mg · SiderAL GOCCE INT. · SiderAL ORO INT. · SiderAL GOCCE P.

LINEA CETILAR®

Cetilar Crema · Cetilar Patch · Cetilar Tape · Cetilar Oro

LINEA SIDEVIT®

Sidevit D3 · Sidevit B12

LINEA APPORTAL®

ApportAL

Complemento nutrizionale con 19 nutrienti

ApportAL VITAL

Complemento nutrizionale a base di vitamine, minerali Sucrosomiali®, aminoacidi, pappa reale e coenzima Q10

ALTRI PRODOTTI PROPRIETARI

UltraMag (Magnesio Sucrosomiale®, 375 mg di Mg)

100% Magnesio Sucrosomiale® per favorire l'assorbimento del magnesio.

NovOmega

A base di EPA e DHA, per apportare una quota integrativa di nutrienti utili a prevenire disturbi cardiovascolari.

BONECAL

A base di Calcio Algale, Vitamina K2 e Vitamina D3, utile per favorire le fisiologiche funzioni del tessuto osseo.

Blefarene BABY

Salviette monouso in cotone con estratti di Camomilla, Fiordaliso, Zantalene e Vitamina E per la cura e l'igiene quotidiana degli occhi.

Neo D3

A base di Vitamina D, Vitamina E, DHA, fosfolipidi e acido beta-palmitico, per sostenere il sistema immunitario e lo sviluppo scheletrico.

Lactopam

Complemento nutrizionale a base di Magnesio Sucrosomiale® e Lactium® (proteine del latte idrolizzate) , pensato per favorire il riposo notturno e attenuare i sintomi causati da stress e ansia.

LINEA DOLOMIR®

DOLOMIR® OTO · DOLOMIR® GOLA

PRODOTTI CON RICETTA MEDICA

Ribomicin 0,3%
Collirio, soluzione
Gentamicina

Ribomicin 0,3%
Collirio, soluzione
monodose da 0,5 ml
Gentamicina

Ribomicin 0,3%
unguento oftalmico
Gentamicina

LINEA CETILAR® NUTRITION

Cetilar NUTRITION *FEED YOUR PERFORMANCE

RACE GEL · RACE GEL CAF · ENDURANCE GEL · RACE CARB CAF · ENDURANCE CARB

RACE BAR CHOCOLATE · RACE BAR CHEESE + PEAR · RACE BAR SALTED PEANUT+CRANBERRY

RECOVER · HYDRAL · SHIELD · REST

LE MATERIE PRIME (PRINCIPI ATTIVI) PROPRIETARIE

SideMag marine · SideMag · UltraFer

UltraIod · UltraSel · UltraChrome

UltraCal sea · UltraZin · UltraCal

ALTRE TECNOLOGIE

UltraJoint

Glucosamina vegetale per la salute della cartilagine nelle articolazioni.

UltraSterol

Fitosteroli microincapsulati per la protezione del cuore e il controllo dei valori di colesterolo.

UltraMir

Estratti di mirra con effetto anestetico sistemico e analgesico locale e proprietà antisettiche ed antibatteriche.

Cetilar r.m.

Complesso di esteri cetilici (CFA) sviluppato per ripristinare il liquido articolare e consentire la normale flessibilità e mobilità di articolazioni, muscoli e tendini.

LipoCet

UltraRed

Prodotto dalla fermentazione del riso rosso ad opera del lievito Monascus Purpureus, la Monacolina K contribuisce al mantenimento di livelli ematici di colesterolo nella norma.

LE MATERIE PRIME IN LICENZA ESCLUSIVA PER L'ITALIA

lactium · Aquamin · BIOENERGY RIBOSE

ATURA PLANT ORIGIN PROTEINS · ChromaX chromium picolinate · Polaris

PRODOTTI A MARCHIO AKERN

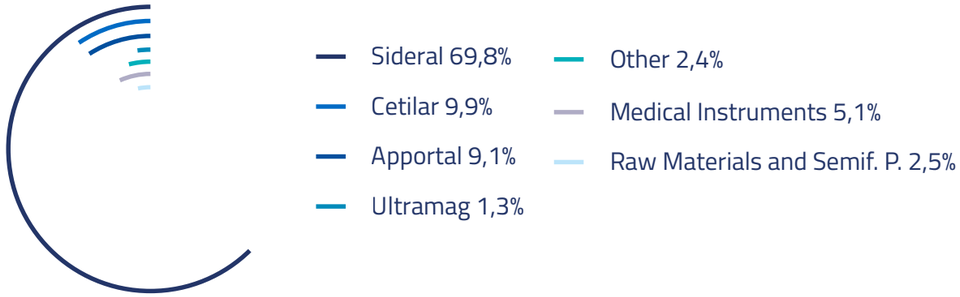
NUTRI | LAB · BIA101 | BIVA PRO · BIA101 | MED

HBO | HOSPITAL BODYGRAM · BODYGRAM DASHBOARD

Nella tabella successiva si riportano i ricavi per linea prodotto dell'esercizio 2024.

RICAVI P.F. PER LINEA PRODOTTO €/1.000	2024	2023	2022	Δ% 24/23	INCIDENZA 2024	INCIDENZA 2023
Sideral®	80.626	71.534	58.790	12,7%	69,8%	71,1%
Cetilar®	11.393	10.055	8.144	13,3%	9,9%	9,8%
Apportal®	10.484	8.092	8.238	29,6%	9,0%	10,0%
Ultramag®	1451	1024	874	41,7%	1,3%	1,0%
Altri*	2.762	2.255	2.415	22,5%	2,4%	2,9%
Strumentazioni medicali	5.922	5.030	1.961	17,7%	5,1%	2,4%
Materie prime e Semilavorati	2.859	2.213	2.303	29,2%	2,5%	2,8%
TOTALE	**115.497**	**100.202**	**82.724**	**15,3%**	**100%**	**100%**

*La voce Altri include ricavi relativi ad altri prodotti del Gruppo



La linea Sideral®, con un incremento dei ricavi che al 31 dicembre 2024 raggiungono euro 81 milioni (+13% rispetto al 2023) e una incidenza sul totale fatturato prodotti finiti del 70%, si conferma la linea principale del portafoglio prodotti del Gruppo con notevoli margini di crescita.

La linea Cetilar® evidenzia un incremento del 13,3% circa rispetto all'esercizio precedente. L'incidenza sui ricavi complessivi si mantiene in linea con l'esercizio precedente. Apportal® evidenzia un significativo aumento rispetto all'anno precedente (+29,6%), grazie alle sue caratteristiche di tonico energizzante.

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 dei ricavi netti del 17,3% circa negli ultimi 7 anni il Gruppo PharmaNutra si presenta come realtà in crescita e fortemente orientata al futuro.

Nelle tabelle successive si riportano i principali dati economici e patrimoniali per gli esercizi 2024, 2023 e 2022[1].

1 - Fonte: Bilancio consolidato 2024 PharmaNutra

DATI ECONOMICI (€/milioni)	2024	%	2023	%	2022	%
RICAVI	116,9	100%	102,0	100%	83,4	100%
RICAVI DELLE VENDITE	115,5	99%	100,2	98%	82,7	99%
MARGINE OPERATIVO LORDO	31,0	27%	26,5	26%	24,4	29%
RISULTATO NETTO	16,6	14%	12,8	13%	15,0	18%
RISULTATO NETTO escl. comp. non ric. *	16,6	14%	15,5	15%	15,0	18%
EPS - UTILE NETTO PER AZIONE (Euro)	1,73	-	1,33	-	1,56	-
EPS - UTILE NETTO PER AZIONE (Euro) escl. Comp. Non ric.	1,73	-	1,60	-	1,56	-

* Il Risultato Netto e l'Utile Netto per azione escluse le componenti non ricorrenti per l'esercizio chiuso al 31.12.23 sono al lordo dell'importo di Euro 2,6 milioni relativo all'onere sostenuto per la definizione dei periodi di imposta compresi tra il 2017 ed il 2021, con l'obiettivo di aderire all'istituto dell'adempimento collaborativo previsto dal D.Lgs. n 128 del 5 agosto 2015.

DATI PATRIMONIALI €/milioni	2024	2023	2022	Δ 24/23
Capitale investito netto	56,6	57,0	40,3	(0,43)
PFN (cassa positiva)	5,60	(2,62)	10,6	8,22
Patrimonio netto	(62,2)	(54,4)	(51,0)	(7,79)

VALORE ECONOMICO GENERATO €/1.000	2024	2023	2022
Valore della produzione	116.911	101.963	83.394
Proventi da partecipazioni	8	-	-
Altri proventi finanziari	1.402	905	528
Proventi straordinari	-	-	-
TOTALE	**118.321**	**102.868**	**83.922**

Nel 2024 il Gruppo ha ottenuto crediti di imposta e agevolazioni fiscali per gli importi riportati nella tabella seguente:

€/1.000	2024	2023	2022
Agevolazione fiscali e crediti d'imposta	124	340	282

I crediti di imposta per il 2024 si riferiscono esclusivamente al credito maturato sulle attività ricerca e sviluppo. Per il 2022 e 2023 si riferiscono principalmente al credito sulle attività di ricerca e sviluppo (72% per il 2023 e 97,4% per il 2022) e per la parte restante a crediti per investimenti pubblicitari e sono rilevati sulla base del principio di competenza.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO €/1.000	2024	2023	2022
Valore distribuito ai fornitori di merci e servizi	(65.857)	(57.473)	(43.834)
Valore distribuito ai dipendenti	(8.036)	(6.808)	(5.101)
Valore distribuito alla rete commerciale	(10.412)	(9.978)	(8.837)
Valore distribuito ai fornitori di capitale*	(9.794)	(8.719)	(7.002)
Valore distribuito alla P.A.	(10.592)	(10.504)	(8.424)
Valore distribuito alla comunità	(1.455)	(1.142)	(1.208)
TOTALE	**(106.146)**	**(94.624)**	**(74.406)**

*Nota: Il valore distribuito ai fornitori di capitale comprende i dividendi corrisposti agli azionisti e gli oneri finanziari

Il Valore distribuito alla P.A. del 2023 include l'onere connesso alla definizione dei periodi di imposta 2017-2021 per Euro 2,6 milioni, con l'obiettivo, già anticipato informalmente agli organi di controllo tributari, di aderire all'istituto dell'adempimento collaborativo previsto dal D.Lgs. n. 128 del 5 agosto 2015.

VALORE ECONOMICO TRATTENUTO €/1.000	2024	2023	2022
Ricchezza trattenuta dal Gruppo (Valore economico generato-valore economico distribuito)	(12.175)	(8.243)	(9.516)

1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità

1.2.1 Panoramica normativa

Il 10 settembre 2024 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 125/2024 - "Attuazione della direttiva 2022/2464/UE", recependo così la direttiva europea relativa alla CSRD "Corporate Social Responsibility Directive".
Nel mese di febbraio 2025, la Commissione Europea ha proposto un approccio di semplificazione della suddetta direttiva europea (pacchetto "Omnibus") con la quale ha richiesto una significativa riduzione degli obblighi di rendicontazione e un differimento per gli obblighi di informativa per le imprese che attualmente rientrano nell'ambito di applicazione della CSRD.
Nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 16.4.2025 è stata pubblicata la direttiva (UE) 2025/794 che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 31.12.2025 e che prevede il rinvio di due anni dell'entrata in vigore degli obblighi di rendicontazione della CSRD per le grandi imprese che non hanno ancora iniziato a rendicontare e per le PMI quotate.

1.2.2 L'analisi di materialità

Nell'ambito del processo di sviluppo della rendicontazione di sostenibilità, nel corso del 2024 il Gruppo ha aggiornato l'analisi di materialità, introducendo il concetto di doppia materialità. Agli impatti, già oggetto di rendicontazione negli anni precedenti, sono stati affiancati i rischi e le opportunità di carattere finanziario connessi ai temi materiali.

Sono previste disclosure minime obbligatorie contenute nell'ESRS 2.

In primo luogo, sono stati identificati gli impatti potenzialmente rilevanti, positivi e negativi, attuali e potenziali, che il Gruppo causa o a cui contribuisce relativamente a economia, ambiente e persone, includendo anche gli impatti relativi ai diritti umani.

Attraverso questo 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 stakeholders 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 32 impatti, positivi e negativi, effettivi e potenziali, dell'organizzazione su aspetti quali: economia, ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani (cosiddetta **impact materiality**).

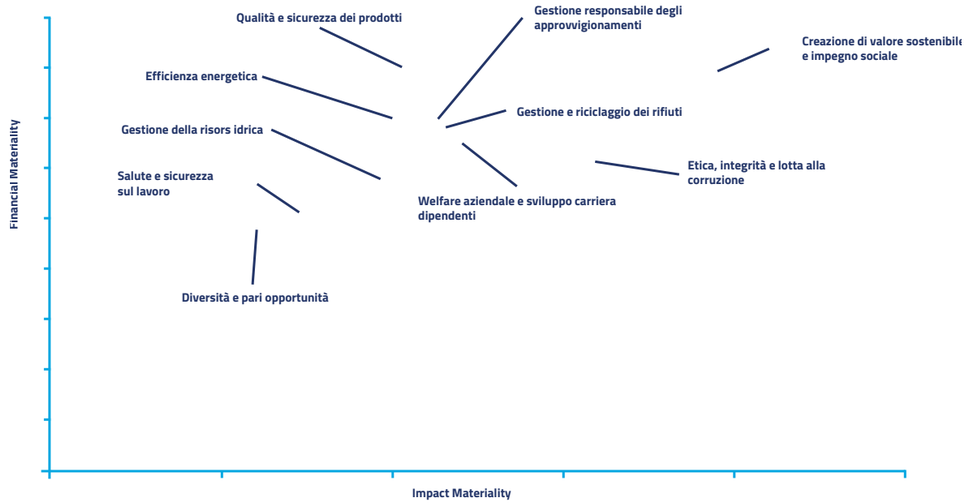
Oltre alla valutazione della impact materiality sono stati individuati e valutati anche 34 rischi ed opportunità derivanti dagli effetti di fattori di sostenibilità sugli elementi economico finanziari del Gruppo (cosiddetta **financial materiality**).

Successivamente per valutare la significatività degli impatti identificati e per stabilirne la priorità, è stato sottoposto un questionario agli stakeholders più rilevanti (dipendenti, C.d.A., Collegio Sindacale, alcuni istituti di credito, alcuni investitori e i principali fornitori).

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

La valutazione della financial materiality è stata svolta seguendo i concetti di magnitudo del rischio o dell'opportunità e di probabilità di accadimento del rischio o dell'opportunità.

Di seguito la matrice che sintetizza i risultati ottenuti.



La creazione di valore sostenibile, la qualità e la sicurezza dei prodotti rappresentano i temi più rilevanti per gli stakeholders che hanno compilato il questionario.

2 -All'interno del questionario, gli Stakeholders sono stati chiamati a valutare gli impatti in termini di gravità e probabilità in scala da 1 a 5.
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, rischi e opportunità individuati e sottoposti alla valutazione degli stakeholders:

● Positivo ● Negativo

TEMA MATERIALE	IMPATTO	IRO	Natura
Creazione di valore sostenibile e impegno sociale	Contributo alla divulgazione scientifica in Italia e all'estero, tramite pubblicazioni relative ad attività di ricerca e sviluppo.	**Impatto**	● Attuale
	Impatti socio-economici positivi sulla comunità legati ad attività di filantropia, sponsorship e collaborazioni con enti locali.	**Impatto**	● Attuale
	Interventi a favore della comunità grazie allo sviluppo di iniziative/servizi che soddisfano i fabbisogni della comunità con conseguente ritorno di immagine ed economico	**Opportunità**	
Etica, integrità e lotta alla corruzione	Attività di formazione e implementazione di presidi volti alla prevenzione e all'immediata individuazione di attività di corruzione, concussione, comportamenti anticoncorrenziali	**Impatto**	● Attuale
	Episodi di corruzione, concussione, comportamenti anticoncorrenziali, pratiche monopolistiche e conflitti di interesse con possibili impatti negativi (reputazionali ed economici) sugli stakeholder coinvolti (es. fornitori, clienti, partner etc.)	**Impatto**	● Potenziale
	Rischio di mancato o errato recepimento della Direttiva Europea in ambito Whistleblowing per la tutela del segnalante	**Rischio**	
	Rischio di episodi di corruzione, concussione e comportamenti anticoncorrenziali con conseguenti danni reputazionali ed economici nel confronti dell'Organizzazione	**Rischio**	
	Efficacia della governance nella diffusione di valori, della cultura e dei principi etici aziendali, attraverso la promozione di una cultura orientata all'integrità e al rispetto delle regole che incoraggia la denuncia degli illeciti, rafforzando la trasparenza della governance e aumentando la fiducia degli stakeholder interni ed esterni	**Impatto**	● Attuale
	Esecuzione di test sugli animali propedeutici alla pubblicazione di risultati clinici, nel rispetto della regolamentazione vigente	**Impatto**	● Attuale
	Rischio di un'errata comunicazione della cultura di impresa del Gruppo PharmaNutra, con conseguente danno all'immagine e reputazionale	**Rischio**	
	Ritardi nei tempi di approvazione dei protocolli sperimentali nei casi di test sugli animali con ritardi nel lancio di nuovi prodotti o danni reputazionali	**Rischio**	
Qualità e sicurezza dei prodotti	Accesso da parte dei consumatori finali delle informazioni necessarie per il corretto utilizzo dei prodotti attraverso una descrizione trasparente contenuta all'interno dei foglietti illustrativi	**Impatto**	● Attuale
	Qualità dei prodotti distribuiti sul mercato inadeguata perchè non conformi a normative comunitarie o non testati adeguatamente con impatti sulla salute e sicurezza di consumatori finali	**Impatto**	● Potenziale
	Inadeguata gestione dei dati dei clienti, con possibili impatti negativi in termini di perdita dei dati sensibili degli stakeholder, nonché perdita di fiducia degli stessi nei confronti del Società	**Impatto**	● Potenziale
	Rischio di perdita di dati dei clienti e/o attacchi informatici che possono comportare sanzioni, risarcimenti danni e danno all'immagine, rendendo cruciale la protezione della privacy attraverso misure di sicurezza e conformità normativa	**Rischio**	
	Inefficace gestione delle relazioni con la clientela (reclami e richieste scritte, qualità commerciale, comunicazione), con ripercussioni sulla reputazione aziendale.	**Rischio**	
	Mancato monitoraggio della stabilità e della qualità del prodotto con conseguente incremento dei reclami da parte dei consumatori.	**Rischio**	
Gestione responsabile degli approvvigionamenti	Catena di fornitura sostenibile attraverso relazioni collaborative con i fornitori basate sulla trasparenza sulla valutazione accurata delle loro prestazioni e la collaborazione con fornitori certificati	**Impatto**	● Attuale
	Incompleta/Inefficace gestione del processo di approvvigionamento e di qualifica con riferimento ai rischi delle terze parti (es. controparti qualitativamente o quantitativamente non adeguate, track reputazionale negativo, mancanza adeguata governance ambientale), che potrebbero portare, in caso di eventi negativi, rischi reputazionali in capo a PharmaNutra.	**Rischio**	
	Rischio di ritardo nei pagamenti ai fornitori e/o eventuali interruzioni della catena di fornitura che possono incidere sulla operatività aziendale	**Rischio**	
	Garanzia di un lavoro stabile per i dipendenti lungo la catena del valore.	**Impatto**	● Attuale
	Episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro, con possibili impatti negativi in termini di salute e sicurezza della forza lavoro lungo la catena del valore.	**Impatto**	● Potenziale
	Violazione dei diritti umani relativi ai lavoratori dei fornitori e partner commerciali.	**Impatto**	● Potenziale
	Utilizzo inadeguato dei dati relativi ai lavoratori dei fornitori e dei partner commerciali.	**Impatto**	● Potenziale
	Rischio di non compliance in ambito di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008) e Ambiente sia nei fornitori a monte della catena del valore.	**Rischio**	
	Violazione diritti umani per i lavoratori coinvolti nella catena del valore	**Rischio**	
	"Rischio di inadeguata attenzione alle tematiche riguardanti la parità di genere, la formazione, l'occupazione e l'inclusione di persone con disabilità, le misure contro la violenza e la diversità dei lavoratori nella catena del valore; eventuali rischi legali derivanti, con conseguenze reputazionali ed economiche. Rischio che nella catena del valore, i lavoratori non vengano tutelati in ambito di dialogo sociale, libertà di associazione, nonché presenza di contrattazione collettiva, con conseguenti rischi reputazionali e nel peggiore dei casi interruzione dell'attività lavorativa con conseguenze negative sulla situazione economica e finanziaria."	**Rischio**	
Gestione e riciclaggio dei rifiuti	Utilizzo di materiale di imballaggio e/o packaging riciclato con un minor impatto ambientale.	**Impatto**	● Attuale
	Riduzione degli sprechi e degli scarti di materie prime nel processo produttivo per limitare l'utilizzo delle risorse.	**Impatto**	● Attuale
	Gestione inaccurata del materiale pubblicitario relativo ad eventi di marketing e sponsorizzazione.	**Impatto**	● Attuale
	Produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi legati alla produzione e all'attività di R&D, con possibili ripercussioni negative sull'ambiente.	**Impatto**	● Potenziale
	Riduzione dei costi di approvvigionamento attraverso l'adozione di meccanismi di riciclo e riutilizzo di materiali	**Opportunità**	
	Rischio derivante da cambiamenti normativi sull'utilizzo di packaging non biodegradabile	**Rischio**	
	Rischio di dipendenza da una o più risorse naturali (es. calcio) non replicabili in laboratorio che potrebbero portare alla rimozione dal mercato del prodotto in caso di esaurimento	**Rischio**	
	Rischio di modifiche alla catena di approvvigionamento con nuovi fornitori non efficienti nell'utilizzo delle risorse.	**Rischio**	
	Danni reputazionali derivanti da eventi inquinanti causati dalle società del Gruppo per la non corretta gestione dei rifiuti pericolosi e non.	**Rischio**	
Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti	Creazione di un ambiente di lavoro positivo e miglioramento delle condizioni lavorative dato da una gestione attenta del capitale umano, conforme alla normativa nazionale sulla contrattazione collettiva dei diritti dei lavoratori, insieme alla promozione del dialogo sociale e della libertà di associazione attraverso il coinvolgimento dei sindacati e la presenza di comitati aziendali	**Impatto**	● Attuale
	Miglioramento del benessere aziendale, tramite lo sviluppo di iniziative, agevolazioni, benefit e piani di welfare che favoriscono l'equilibrio tra lavoro e vita privata.	**Impatto**	● Attuale
	Mancanza di driver soggettivi nella valutazione delle performance dei propri dipendenti che porta alla mancata definizione di percorsi di carriera e sviluppo delle competenze individuali per ogni dipendente	**Impatto**	● Attuale
	Inadeguata gestione dei dati dei propri dipendenti, con possibili impatti negativi in termini di perdita dei dati sensibili, nonché perdita di fiducia degli stessi nei confronti del Società	**Impatto**	● Potenziale
	Violazione dei diritti umani dei dipendenti e collaboratori	**Impatto**	● Potenziale
	Miglioramento delle performance aziendali grazie alla soddisfazione dei dipendenti, ottenuta attraverso la creazione di un ambiente di lavoro positivo (con ripercussioni positive sulla retention del personale).	**Opportunità**	
	L'eventuale sottodimensionamento del personale può avere ricadute sulla produttività e sull'efficienza operativa, in particolare con riflessi in termini di aumento del carico di lavoro e riduzione della qualità, ritardi nei processi produttivi e nei tempi di consegna con conseguenti costi aggiuntivi	**Rischio**	
	Rischio legato alla presenza di posizioni aziendali chiave, soprattutto in ambito tecnico-scientifico (es.R&D), senza adeguata copertura di back-up o di "succession plan" e con competenze non facilmente replicabili internamente e/o reperibili sul mercato. In caso di uscita dall'azienda, si configurerebbe il rischio di ritardi o inefficienze nelle attività strategiche o operative del Gruppo.	**Rischio**	
	Attacchi Cyber ai sistemi informativi delle società del Gruppo che potrebbe portare alla perdita di dati sensibili dei lavoratori con conseguenze legali e di reputazione del Gruppo.	**Rischio**	
	Possibili cause di lavoro e/o ricorsi sindacali per una non corretta applicazione degli accordi contrattuali (ad es. dovuta ad una non omogeneità dei rapporti contrattuali)	**Rischio**	
	Erogazione di corsi di formazione non coerente con le strategie aziendali. Errata programmazione dei percorsi di carriera dei dipendenti con conseguente piano formativo non adeguato che potrebbe portare ad inefficenze nello svolgimento delle mansioni aziendali.	**Rischio**	
	Rischio reputazionale derivante dal non rispetto di diritti umani e delle normative sul lavoro.	**Rischio**	

Efficienza energetica	Realizzazione di impianti produttivi all'avanguardia tecnologica per il monitoraggio dei consumi e delle emissioni	**Impatto**	●	Attuale
	Produzione di emissioni lungo la catena del valore e presso le officine di produzione (scope 3) con impatti negativi in termini di contribuzione al cambiamento climatico	**Impatto**	●	Attuale
	Generazione di emissioni inquinanti nell'aria, che possono avere impatti sulla salute delle persone e sulla qualità dell'aria (come N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, SO2, NOX, COVNM, NH3, HM, O3, particolato (PM), ecc.), e il rilascio di emissioni inquinanti o di sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti nel suolo.	**Impatto**	●	Potenziale
	Scarico di inquinanti, contaminanti liquidi che possono comportare l'inquinamento dell'acqua nelle operazioni del Gruppoe lungo la catena del valore	**Impatto**	●	Potenziale
	Inadeguata gestione di sostanze pericolose / molto pericolose durante le attività produttive presso le officine di produzione, con impatto negativo sull'ambiente e la comunità circostante	**Impatto**	●	Potenziale
	Consumo di risorse naturali non rinnovabili	**Impatto**	●	Attuale
	Contributo al cambiamento climatico attraverso la generazione di emissioni gas effetto serra (GHG) nello svolgimento delle proprie attività (Scope 1 e 2).	**Impatto**	●	Attuale
	Sviluppo di energie rinnovabili (es. energia solare), preferibilmente in autoproduzione, con una una riduzione dei costi energetici e del rischio di variazione dei prezzi del mercato dell'energia	**Opportunità**		
	Rischio derivante dall'oscillazione dei prezzi nel mercato dell'energia e da nuovi vincoli normativi sull'utilizzo di energia da combustibili.	**Rischio**		
	Rischi di transizione di natura politica e giuridica, tecnologica, di mercato e reputazionali legati al cambiamento climatico.	**Rischio**		
	Rischi fisici legati al cambiamento climatico per il verificarsi di eventi climatici acuti e cronici	**Rischio**		
	Rischio di emissioni di inquinanti nell'aria generate dalle attività del Gruppo e lungo la catena del valore, con superamento delle soglie previste dalla normativa, che possono comportare sanzioni economiche, danni operativi e reputazionali sul Gruppo Pharmanutra.	**Rischio**		
Gestione della risorsa idrica	Generazione di acque reflue derivanti dall'attività propria, delle officine di produzione e in altre attività a monte della catena del valore	**Impatto**	●	Attuale
	Eccessivo utilizzo e consumo di risorse idriche nei processi produttivi a monte per la produzione di materie prime e/o dei prodotti finali, insieme ai prelievi idrici significativi, con ripercussioni sulla sostenibilità di lungo periodo	**Impatto**	●	Potenziale
	Rischio da stress idrico causato da siccità e problemi di approvvigionamento, soprattutto in periodi di scarsa piovosità con ricadute negative sulla situazione economica e finanziaria	**Rischio**		
	Sanzioni per il mancato rispetto delle normative vigenti sullo scarico delle acque reflue con conseguente danno reputazionale ed economico.	**Rischio**		
Salute e sicurezza sul lavoro	Verificarsi di incidenti, infortuni sul lavoro e malattie professionali, con possibili impatti negativi in termini di salute e sicurezza della forza lavoro.	**Impatto**	●	Potenziale
	Mancato rispetto delle normative e degli standard Ambientali (es. deflussi minimi vitali, emissioni, gestione rifiuti e registri associati, rumori etc.) e di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008) a causa di mancata o errata definizione, implementazione e aggiornamento di politiche, procedure e manuali con possibili sanzioni a carico della Società e conseguenti impatti negativi sulla situazione economico-finanziaria del Gruppo e sulla sua reputazione	**Rischio**		
Diversità e pari opportunità	Episodi di discriminazione tra i dipendenti e nei confronti dei dipendenti, con ricadute sulla salute mentale e benessere psicofisico delle persone oggetto di comportamenti discriminatori	**Impatto**	●	Potenziale
	Rischio derivante da potenziali cause di discriminazioni che sfociano in controversie legali e ricadute in termine di danno reputazionale.	**Rischio**		

Nel proseguo vengono descritte le azioni di mitigazione realizzate dal Gruppo per la gestione degli impatti negativi.

1.2.3 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 2024, è stato predisposto un questionario al fine di coinvolgere i dipendenti 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.

Nel capitolo dedicato al personale sono riportati i risultati ottenuti.

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 (sito web, linkedin) ▪ 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	▪ Diaologo con gli operatori sanitari, la comunità scientifica e universitaria ▪ Comunicati stampa ▪ Sito internet ▪ Fiere e congressi ▪ Utilizzo delle medical partnership

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, Union Foods (in precedenza Federsalus), Unione Industriali di Pisa.

Unione Industriale Pisana

FARMINDUSTRIA
Associazione delle imprese del farmaco

Unione Italiana Food
qualità, gusto e piacere

1.2.4 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	■			■	■				■	■	■	■	■
GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA			■	■									
WELFARE AZIENDALE E SVILUPPO CARRIERA DIPENDENTI		■			■		■						
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	■				■								■
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		■			■		■						
GESTIONE RESPONSABILE DEGLI APROVVIGIONAMENTI					■								
QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI													■
ETICA, INTEGRITÀ E LOTTA ALLA CORRUZIONE													■
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE		■			■	■		■					

1.2.5 Lo sviluppo della sostenibilità nel Gruppo PharmaNutra

Nel corso del 2024 il Gruppo ha implementato le azioni che erano state pianificate nel piano di sostenibilità.

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

Di seguito si riporta la tabella con l'elenco degli obiettivi individuati nell'ambito della strategia 2022-2026 e lo stato del loro raggiungimento nel 2024.

AREA DI IMPEGNO	PROGETTI	TEMPISTICA	STATUS	NOTE
Governance orientata al successo sostenibile	Conferimento deleghe ESG a Amm.re esecutivo	2023	✔	Nominato in sede CDA luglio 2023
	Ampliamento funzioni Comitato Controllo e Rischi con aspetti ESG	2023	✔	Nominato in sede CDA luglio 2023
	Nomina Responsabile ESG	2023	✔	Nominato in sede CDA luglio 2023
	Creazione Team operativo ESG	2023	✔	Nominato in sede CDA luglio 2023
	Implementazione software per raccolta,elaborazione dati, redazione Bilancio ESG	2023	✔	Conclusa nei primi mesi del 2024
	Implementazione software per tassonomia Bilancio ESG	2025	🕐	In attesa delle disposizioni del pacchetto Omnibus
	"Integrazione codice etico con tematiche ESG Diffusione conoscenza codice etico	2025	🕐	In fase di implementazione
	Ottenimento certificazione e rating ESG	2024	✔	Ottenute certificazioni EcoVadis e CDP a fine 2024
	Implementazione software per taggatura Bilancio ESG	2025	🕐	In attesa delle disposizioni del pacchetto Omnibus
	Implementazione sistemi incentivi per management basati anche su obiettivi ESG	2026	!	Previsto per il 2026
Persone: coinvolgimento, consapevolezza e appartenenza al progetto ESG	Organizzare incontro annuale con dipendenti per condivisione strategie e andamenti del Gruppo	2023	✔	Annualmente il Board organizza un incontro con tutti i dipendenti con l'obiettivo di condividere i risultati e i progetti futuri del Gruppo
	Introduzione di mensa aziendale e area benessere nella nuova sede	2023	✔	Entrati in funzione da ottobre 2023
	Implementazione accordi di smart working	2023	✔	Accordi stipulati in febbraio 2023 e successivamente rinnovati
	Introduzione sistema incentivi personale in base a elementi quali/quantitativi	2025	🕐	In fase di implementazione
	Formalizzazione piano formazione personale	2026	!	Previsto per il 2026
	Organizzazione di eventi per team building	2024	✔	Festa natalizia
	Organizzare corso formazione su Project Management	2026	!	Previsto per il 2026
	Induction al Consiglio di Amministrazione su tematiche ESG	2023	✔	A fine 2023, in occasione del CDA per l'approvazione della novestrale, è stata erogata una formazione in ambito ESG a tutti i membri del CDA
	Formazione su tematiche ESG a tutto il personale/ responsabili di funzione (responsabili facenti parte del team ESG)	2024	✔	A partire dal mese di dicembre 2023 sono iniziate delle sessioni formative in tema ESG ai principali referenti aziendali dei temi materiali. Gli incontri si sono conclusi nella metà del 2024.
	Comunicazione formalizzata del percorso di carriera	2026	!	Previsto per il 2026
	Valutazione adozione certificazione 45001 (Occupational Health and Safety Assessment Specification)	2025	🕐	Posticipata in quanto altre certificazioni sono prioritarie per il business
	Sistema MBO su criteri ESG al team ESG	2026	!	Previsto per il 2026

AREA DI IMPEGNO	PROGETTI	TEMPISTICA	STATUS	NOTE
Ambiente: garantire gestione efficiente dei consumi e riduzione degli impatti ambientali	Impegno ad acquistare energia verde certificata	2025	✔	Implementato a partire da marzo 2025
	Valutare adozione policy per ambiente e formazione	2025	✔	formalizzazione policy entro fine 2025
	Implementazione di un sistema di monitoraggio dei consumi idrici ed energetici	2024	✔	Implementazione sistema domotico di rilevazione dei consumi
	Valutare possibilità di utilizzare packaging bio-degradabili	2027	✘	
	Valutare adozione sistema di gestione ambientale conforme a standard ISO 14001	2025	✔	Ottenimento certificazione prevista per il 2026
	Progetti per riduzione consumi idrici e quota rifiuti destinati a smaltimento	2025	✔	Progetto con piattaforma Regusto per donazione prodotti in scadenza partito ad Aprile; validazione lavaggio a campagna a partire da Aprile 2025
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	✔	Ogni anno il Gruppo realizza e partecipa ad iniziative finalizzate allo sviluppo e benessere della collettività locale
	Definizione accordi con istituti scolastici per effettuazione di stage, alternanza scuola/lavoro	2023	✔	sono stati realizzati 1 progetto di alternanza scuola/lavoro e un breve stage
	Valutare possibilità di utilizzare il cibo non consumato dalla mensa aziendale per destinarlo a mense/centri di accoglienza	2027	✘	Dalle verifiche preliminari svolte, sono emersi adempimenti amministrativi che potrebbero impedire la realizzazione del progetto.
Catena del valore: rafforzamento in chiave ESG della Catena di Fornitura	Inserire nei processi di selezione dei fornitori soddisfazione criteri ESG che saranno definiti	2025	🕓	In fase di implementazione
	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)	2025	🕓	In fase di implementazione, in attesa di chiarimenti pacchetto Omnibus

Per il monitoraggio degli obiettivi, il Gruppo ha definito un metodo di misurazione adeguato (KPI) che consenta di determinare l'efficacia delle azioni intraprese e monitorare il raggiungimento dei propri obiettivi.

Nel corso dell'anno, sono stati definiti i Key Performance Indicators relativi alla parte ambientale.

Avendo a disposizione per la prima volta informazioni relative ai consumi energetici e di acqua generati dalla nuova sede in un arco temporale di 12 mesi, è stato possibile definire azioni orientate al miglioramento della parte ambientale del piano attraverso l'inviduazione di alcuni KPI in tema di ambiente.

AREA DI IMPEGNO	KPI CUSTOM	TARGET 2024	CONSUNTIVI 2024	TARGET 2025
Persone	% Addetti assunti a tempo indeterminato	>90%	92%	>90%
	Tasso di turnover	<14%	10,3%	<14%
	Questionario di clima aziendale all'anno	1	1	1
R&D	Personale dedicato a progetti R&d per ore annue	>9.500	10.751	>10.000
	Investimenti in ricerca e sviluppo	>500.000	1.000.000	>750.000
Catena del valore	% fornitori con codice condotta sottoscritto	>95%	>95%	>95%
	Audit su almeno 50% dei fornitori critici	>=50%	60%	>=70%
Comunità	Importo erogato alla comunità sottoforma di liberalità	200.000	262.755	200.000
	Importo erogati alle società sportive sottoforma di sponsorizzazioni	100.000	261.754	200.000
	Ammontare investito in progetti di collaborazione con le Università intraprese nel corso dell'anno	50.000	41.000	50.000
	Valore generato in k€(ricavi)> 10% rispetto all'esercizio precedente	+10%	14,7%	+10%
Etica e governance	Formazione al 80% del personale su codice etico e policy anticorruzione	80%	n.a*	80%
Ambiente	Riduzione consumi energia elettrica rispetto anno precedente	n.a	n.a	-10%
	Riduzione dei consumi di acqua nelle attività di produzione	n.a	n.a	-20%
	Analisi di almeno un LCA di prodotto	n.a	n.a	1
	Progetto per la riduzione dei rifiuti inviati a smaltimento	n.a	n.a	1

* La rendicontazione di questo KPI è posticipata al 2025

Rating e riconoscimenti

Nel corso del 2024 il Gruppo PharmaNutra ha sottoposto il sistema di gestione ESG alla valutazione da parte della società Ecovadis ottenendo nel mese di ottobre il suo primo rating con punteggio di 71/100 a conferma del proprio impegno in ambito ESG.

A fine settembre 2024 il Gruppo PharmaNutra ha inoltre completato la compilazione del questionario CDP (**Carbon Disclosure Project**) ricevendo un punteggio B per la sezione climate.

I riscontri ottenuti da queste attività hanno evidenziato aree e azioni di miglioramento che sono in fase di valutazione.

02

Governance, etica e integrità

2.1 Approccio, strategia

2.1.1 La governance
2.1.2 I Comitati
2.1.3 Politica di remunerazione
2.1.4 La struttura organizzativa
2.1.5 Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico del Gruppo
2.1.6 Anticorruzione
2.1.7 Data responsibility e Cyber security

2.2 I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni

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 le quote delle controllate come da percentuali riportate nel sociogramma al paragrafo 1.1.

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 controlli 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.

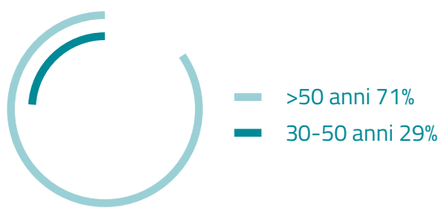
Il Gruppo PharmaNutra ha adottato un modello organizzativo tradizionale, composto da: Assemblea degli Azionisti, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

La governance del Gruppo è affidata al Consiglio di Amministrazione (anche "CDA"), composto da sette membri di cui quattro amministratori esecutivi e tre amministratori indipendenti, nominati nel 2023 con incarico fino all'approvazione del bilancio 2025, 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.pharmanutragroup.com**).

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 tra le fasce 30-50 e più di 50.

I membri del Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2024 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.pharmanutragroup.com**.

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.

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.

Il Consiglio di Amministrazione della PharmaNutra si è riunito 12 volte nel corso del 2024 (11 nel 2023), affrontando principalmente temi riguardanti:

(I) l'implementazione delle strategie di crescita future, con particolare focus sulle nuove controllate PharmaNutra USA e PharmaNutra Spagna, (II) l'approvazione delle chiusure contabili (trimestrali, semestrale e annuale), (III) approvazione del budget, (IV) approvazione del bilancio di sostenibilità (V) analisi e valutazione dei rischi con il supporto dell' Internal Audit.

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.

In linea con quanto definito nel Piano di Sostenibiltà (il "Piano") approvato nel corso del 2023 sono state implementate le seguenti azioni:

1) Ampliamento delle funzioni del Comitato per il Controllo e i Rischi in ottica di sostenibilità che è diventato 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, ha 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'attivi-

tà 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 del 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.

2) Attribuzione ad un Amministratore Esecutivo di deleghe specifiche sulla gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone e in particolare:

- proporre, coordinare e avviare i progetti e le iniziative in ambito di responsabilità sociale;
- monitorare i piani di azione per l'implementazione del Piano di Sostenibilità, anche alla luce delle best practice esterne;
- esaminare le informative e le richieste degli stakeholder sui temi di sostenibilità e coordinare le attività di redazione del Bilancio di Sostenibilità annuale.

3) Nomina del responsabile ESG del Gruppo con il compito di implementare il software per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, monitorare i KPI definiti nel Piano di Sostenibilità e coordinare il team operativo per l'implementazione delle azioni operative previste nel piano e la rendicontazione dei risultati, contribuendo alla diffusione della cultura della sostenibilità.

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**, il **Comitato Controllo**, **Rischi e Sostenibilità** 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.

Comitato Remunerazioni e Nomine

La Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato competente in materia di remunerazione. In data 26 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha nominato quali membri del Comitato gli Amministratori non esecutivi e indipendenti:

- Giovanna Zanotti - Amministratore Indipendente – con funzioni di Presidente;
- Marida Zaffaroni - Amministratore Indipendente;
- Alessandro Calzolari - Amministratore Indipendente.

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 ali 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.

Nel corso dell'Esercizio e sino alla Data della Relazione, il Comitato Remunerazioni e Nomine si è riunito tre volte.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 3 febbraio 2023 ha approvato il regolamento del Comitato Controllo 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.

In data 26 aprile 2023, 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.

Nel mese di luglio 2023 Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha ampliato le competenze del Comitato in parola con l'attribuzione di funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità di cui si è già riferito.

Nel corso dell'Esercizio e sino alla Data della Relazione, il Comitato Controllo e Rischi si è riunito sei volte.

Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Il Comitato Parti Correlate è costituito da 3 amministratori indipendenti e, segnatamen-

te, Alessandro Calzolari (in qualità di Presidente), Marida Zaffaroni e Giovanna Zanotti nominati dal Consiglio di Ammiinistrazione della Capogruppo il 26 aprile 2023.

Al Comitato sono attribuite le funzioni riportate nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate (la "Procedura OPC").

In data 23 ottobre 2020, il Consiglio di Amministrazione della Controllante, previo parere favorevole degli Amministratori indipendenti in carica a tale data, ha deliberato di adottare una nuova 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.pharmanutragroup.com, Sezione Governance.

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

Governance del Cda

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'efficacia della propria attività e il contributo portato dalle sue singole componenti, attraverso procedure formalizzate di cui sovraintende 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 2024, 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 4 marzo 2025. 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 Indipendent 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** che, 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 2024 il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci, 2 uomini e 1 donna i 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 2024 l'OdV è composto da tre membri:

- Dott. Michele Luigi Giordano (Presidente e Sindaco Effettivo)
- Dott. Guido Carugi
- Dott. Pasquale Giovinazzo (Internal Auditor)

Nel corso del 2024, l'Organismo di Vigilanza del Gruppo PharmaNutra si è riunito in 7 occasioni (7 nel 2023).

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.

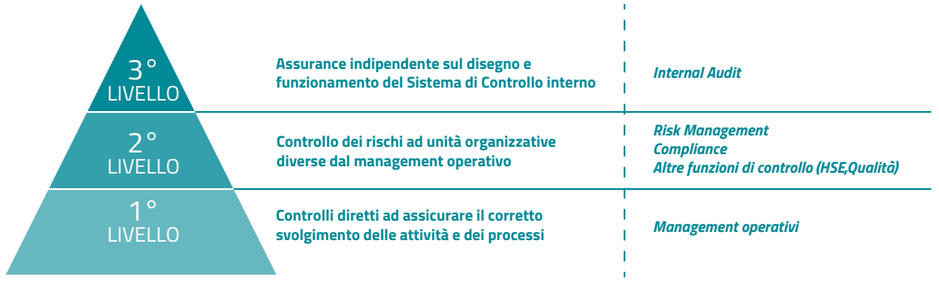
Il Sistema di Controllo Interno è l'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi 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, riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione tramite il Presidente.

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.

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.

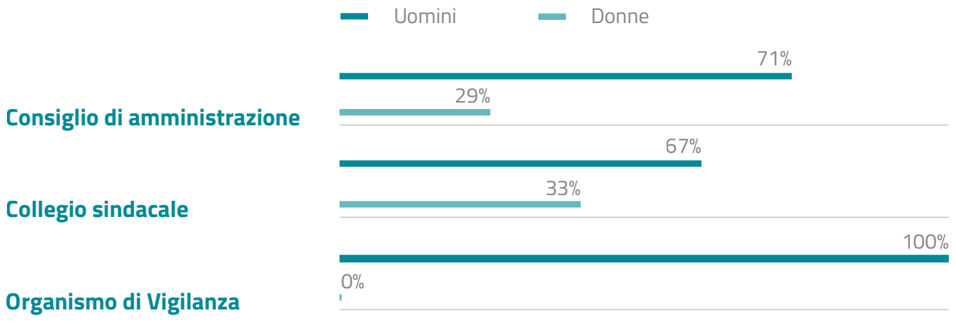
L'**Organismo di Vigilanza** ex D. Lgs. 231/2001, è istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo nonché sul suo aggiornamento.

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 2024, la ripartizione per genere delle persone appartenenti agli organi societari precedentemente descritti.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Consiglio di Amministrazione	5	2	7
Collegio sindacale	2	1	3
Organismo di Vigilanza	3	0	3
TOTALE	10	3	13



In particolare, al 31 dicembre 2024 il 77% dei membri dei principali organi di governo del Gruppo PharmaNutra è composto da uomini, mentre il restante 23% da donne.

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 dall'Assemblea della Società tenutasi in data 16 aprile 2024 con durata biennale.

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 2024 e 2025.

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 parta 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, esclusivamente parametri 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.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione alla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti[3].

2.1.4 La struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Capogruppo è articolata in cinque divisioni principali tre delle quali riportano direttamente ad un amministratore esecutivo e due a tre amministratori esecutivi.

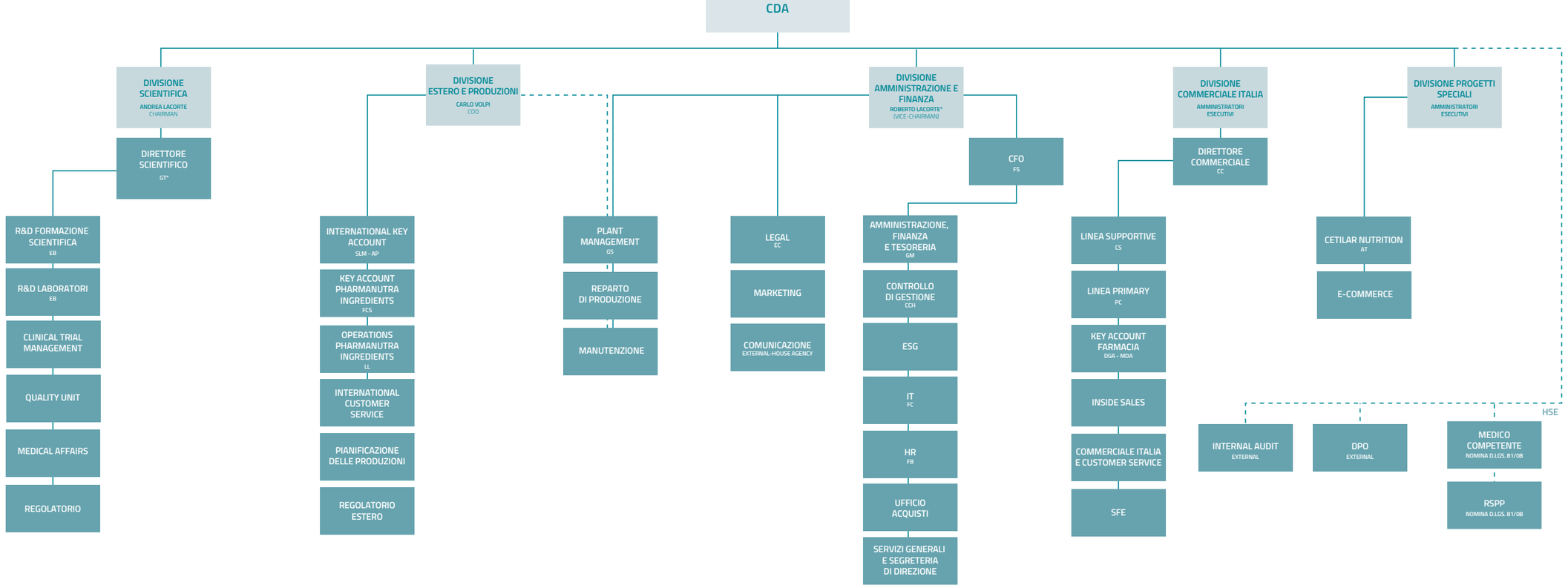
DIVISIONE SCIENTIFICA, supervisionata dal Presidente e coordinata dal Direttore Scientifico

DIVISIONE ESTERO & PRODUZIONI, supervisionata e coordinata dal COO

DIVISIONE AMMINISTRAZIONE E FINANZA, supervisionata dal Vicepresidente e coordinata dal Direttore Amministrazione, finanza e controllo (CFO)

DIVISIONE COMMERCIALE ITALIA, supervisionata dagli Amministratori Esecutivi e coordinata dal Direttore Commerciale

DIVISIONE PROGETTI SPECIALI, supervisionata dagli Amministratori Esecutivi



3 - La Relazione sulla Politica di Remunerazione è disponibile al seguente link:
https://pharmanutragroup.com/documents/Relazione-sulla-Politica-di-remunerazione-e-sui-compensi-corrisposti-PHN-2024.pdf

L'organigramma della controllata Akern srl ricalca la struttura organizzativa di PharmaNutra supervisionata dall'Amministratore Delegato.

2.1.5 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 novembre 2023).

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.

2.1.6 Anticorruzione

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.

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 6 novembre 2023.

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 corso del 2023, come nei periodi precedenti, non sono stati registrati episodi di corruzione accertata, a dimostrazione del costante impegno del Gruppo in questo ambito.

Dal 15 luglio 2023 sono diventate efficaci le nuove procedure di whistleblowing introdotte con il D.Lgs. n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 e amplia le tutele in caso di segnalazioni di illeciti, estendendo l'ambito applicativo soggettivo e le procedure per preservare i soggetti segnalanti da possibili ritorsioni. E' stato quindi attivato un tool di segnalazione che garantisce l'anonimato del segnalante e, alla luce dell'attivazione del suddetto strumento, è stato approvato il testo della nuova 'Procedura gestione delle

segnalazioni del Gruppo PharmaNutra. Nel 2024 non si sono registrate episodi di corruzione, come riportato nella seguente tabella.

episodio	2024	2023
Numero totale di episodi di corruzione accertati	0	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per i quali sono stati licenziati o disciplinati dipendenti	0	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per i quali sono stati rescissi o non rinnovati dei contratti	0	0
Casi legali di pubblico dominio riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione	0	0

La formazione relativa alle procedure anticorruzione sarà erogata nel corso del 2025 in seguito alla prevista implementazione della relativa policy.

2.1.7 Data responsibility e Cyber security

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, e tiene in considerazione i rischi associati al trattamento e all'integrità dei dati personali di tutti i propri stakeholders; 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 2024, come per gli esercizi 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 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 nel 2022 era 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.

Dalle analisi condotte e dalle valutazioni effettuate sono emersi gap relativamente alle aree Information Risk Management, Business Continuity e Operations & Technology che ha portato alla definizione di un piano di rimedio dei gap più rilevanti, concluso nel 2023.

Nel 2024 sono stati svolti i progetti relativi alla wave 2 di remediation identificate nel Cyber Maturity Assessment e in considerazione delle evidenze emerse dalla Periodica Valutazione del Rischio, di seguito riportiamo una panoramica aggiornata sullo stato delle attività:

- **Cyber Skill Assessment & Cyber Training:** Nell'ambito del progetto è stato implementato e attivato, per tutto il personale aziendale, un tool di Cyber Awareness attraverso il quale sono stati erogati corsi e pillole informative.

- **Cyber Strategy:** è stata definita la Cyber Security Roadmap individuando le attività di medio-lungo periodo (2 anni) al fine di rispondere ai principali rischi Cyber applicabili al Gruppo, completare il piano di remediation individuate in fase di assessment e ottenere la certificazione ISO/IEC 27001:2022 che rappresenta lo standard internazionale di riferimento per la gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI). L'ottenimento della certificazione risulta conveniente anche per garantire la conformità alla direttiva europea NIS2 per la quale PharmaNutra è stata individuata quale soggetto essenziale in relazione alla produzione, distribuzione e trasformazione di alimenti e sanitario.

- **Cyber Security Testing:** è stato definito un piano di Security Testing con l'obiettivo di condurre periodicamente scansioni sull'infrastruttura (interna ed esterna) della rete aziendale utilizzando una piattaforma automatizzata che permette di emulare in modo gestito e sicuro test di attacco informatico al fine di fornire un overview complessiva del grado di sicurezza dei sistemi analizzati.

- **Asset Management & Change Management Procedure:** formalizzazione di un processo di gestione degli asset IT che ricomprende la fase di dismissione con cancellazione sicura dei dati personali e formalizzazione del processo in merito alla separazione degli ambienti e dei compiti organizzativi, definendo i razionali sui quali pianificare ed eseguire test di sicurezza prima del rilascio in produzione.

- **Logical access management:** è stata svolta una scouting selection finalizzata a individuare una possibile soluzione per l'adozione dell'autenticazione rafforzata (MFA – Multi-Factor Authentication) per l'accesso alla Posta elettronica e alla VPN aziendale.

- **Aggiornamento della Business Impact Analysis (BIA):** è stato ampliato il perimetro delle analisi al processo di Produzione. Sono stati poi stati identificati, quantificati e qualificati gli impatti aziendali per la perdita/interruzione delle attività relative al processo in questione al fine di fornire i dati per determinare le strategie di continuità appropriate.

Gli investimenti in Cybersecurity proseguiranno anche nel 2025 e nel 2026 con l'implementazione della road map di attività progettuali propedeutiche all'ottenimento della certificazione ISO/IEC 27001:2022. definita nel progetto di Cyber Strategy.

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, dal 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, Akern nel 2017. Nel 2018, tutte le aziende italiane 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.

Akern dispone inoltre della **certificazione ISO 13845**, un sistema di qualità per i produttori di dispositivi medici che cura tutti gli aspetti: dalla progettazione al servizio post-vendita, passando per la produzione, la tracciabilità e le verifiche di sicurezza.

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 è certificata, 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 vuole 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 SA 8000 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

FARMINDUSTRIA
Associazione delle imprese del farmaco

Il Gruppo PharmaNutra è in possesso della Certificazione Farmindustria assicurando così il rispetto delle modalità delle specifiche attività di informazione scientifica delle aziende farmaceutiche. Questa certificazione è integrata con i Sistemi di Gestione per la Qualità

quali ISO 9001:2015 o SA8000 (Social Accountability – Responsabilità Sociale),

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

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 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).

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 è stata ottenuta la certificazione ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/848 relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici.

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
3.2.3 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone
3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro

03

Persone

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

La nuova sede del Gruppo, inaugurata a fine 2023, raccoglie i principi esposti in tema di risorse umane e li condensa in una visione di Azienda orientata al wellbeing del dipendente a 360°, creando un ambiente accogliente inclusivo che faccia sentire tutti parte di una grande famiglia.

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.

In un contesto economico fortemente dematerializzato, PharmaNutra ha deciso di investire nelle proprie risorse umane puntando su concetti come **UNITÀ** e **APPARTENENZA**.

Forti della nuova sede, che di fatto ha accolto tutta la popolazione aziendale in un unico centro di valore, e di una gestione tecnico/amministrativa ancora più efficiente grazie alla fusione per incorporazione di Alesco e Junia Pharma in PharmaNutra, è stato completato il processo di passaggio della popolazione dipendente tra le varie aziende garantendo il rispetto dei principi giuslavoristici in materia e di contrattazione con le Parti Sociali.

Ai fini della comparazione tra i KPI di riferimento per il 2024 rispetto ai KPI degli anni 2023 e 2022, si ricorda che negli anni 2023 e 2022 le controllate estere PharmaNutra Espana e PharmaNutra USA sono state escluse dal perimetro di consolidamento per il bilancio di Sostenibilità fatta eccezione per i dati di tipo economico.

Al 31 dicembre 2024 il numero totale dei dipendenti del Gruppo era pari a 117 unità, (+10% rispetto al 2023, +6% escluso Phn Esp e Phn USA), di cui il 57% costituito da donne e il restante 43% da uomini, con un'età media di 41 anni.

Il CCNL applicato per i dipendenti di PharmaNutra è quello dell'Industria Chimica Farmaceutica, mentre per i dipendenti di Akern si applica il CCNL addetti all'Industria Metalmeccanica privata e alla installazione impianti.

Per le controllate estere si applicano i contratti nazionali applicabili per il settore in questione.

Nel Gruppo non sono presenti contratti di somministrazione o altre tipologie di contratti.

92%
Dipendenti a contratto a tempo indeterminato

41 anni
età media

17 assunti
nel corso del 2024

10,3%
tasso di turnover

57% ♀
donne

43% ♂
uomini

Forza lavoro per qualifica suddivisi per fasce d'età

	2024				2023				2022			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
Dirigenti	-	4	1	5	-	2	1	3	-	1	1	2
Quadri	-	22	6	28	-	20	6	26	-	18	3	21
Impiegati	12	45	15	72	13	38	14	65	11	28	6	45
Operai	1	8	3	12	1	9	2	12	-	3	-	3
TOTALE	13	79	25	117	14	69	23	106	11	50	10	71

La variazione del numero di dirigenti nel 2024 rispetto all'esercizio precedente deriva dall'inclusione di PHN Usa e PHN Esp nel perimetro di rendicontazione

% Inc. forza lavoro per qualifica suddivisi per fasce d'età

	2024				2023				2022			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
Dirigenti	0%	80%	20%	100%	0%	67%	33%	100%	0%	50%	50%	100%
Quadri	0%	79%	21%	100%	0%	77%	23%	100%	0%	86%	14%	100%
Impiegati	17%	63%	21%	100%	20%	58%	22%	100%	24%	62%	13%	100%
Operai	8%	67%	25%	100%	8%	75%	17%	100%	0%	100%	0%	100%
TOTALE	11%	68%	21%	100%	13%	65%	22%	100%	15%	70%	14%	100%

Forza lavoro per qualifica suddivisi per genere

	2024			2023			2022		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	4	1	5	2	1	3	1	1	2
Quadri	17	11	28	16	10	26	14	7	21
Impiegati	18	54	72	16	49	65	11	34	45
Operai	11	1	12	11	1	12	2	1	3
TOTALE	50	67	117	45	61	106	28	43	71

% Inc.Forza lavoro per qualifica suddivisi per genere

	2024			2023			2022		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	80%	20%	100%	67%	33%	100%	50%	50%	0%
Quadri	61%	39%	100%	62%	38%	0%	67%	33%	100%
Impiegati	25%	75%	100%	25%	75%	144%	24%	76%	0%
Operai	92%	8%	100%	92%	8%	400%	67%	33%	0%
TOTALE	43%	57%	100%	42%	58%	100%	39%	61%	100%

Il processo di selezione

Il processo di selezione è volto a reperire le risorse più rispondenti ai profili richiesti dalle funzioni aziendali.

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 i candidati in selezione per trasmettere loro la passione e l'orgoglio di far parte della realtà PharmaNutra.

Il Gruppo PharmaNutra si impegna a garantire la continuità dell'occupazione all'interno della propria azienda. Al 31 dicembre 2024 il 92% dei contratti è a tempo indeterminato e di questi il 98% è a tempo pieno.

I contratti a tempo determinato vengono utilizzati per l'inserimento di profili junior che non abbiano una esperienza consolidata nel ruolo per cui vengono selezionati. Nella maggior parte dei casi, dopo un iniziale contratto a tempo determinato, le persone vengono stabilizzate ed iniziano il percorso di crescita in azienda.

Per la controllata PharmaNutra USA, i contratti applicati sono definiti "AT WILL" e sono stati ritenuti equiparabili ai contratti a tempo indeterminato italiani.

L'85% dei 13 contratti a tempo determinato presenti nel 2023 sono stati trasformati in tempo indeterminato nel 2024.

Dipendenti suddivisi per contratto

	2024			2023			2022		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Tempo Ind.	49	62	111	40	53	93	24	41	65
Tempo Det.	1	5	6	5	8	13	4	2	6
Non-guaranteed hours	-	-		-	-		-	-	
TOTALE	50	67	117	45	61	106	28	43	71
Contratti passati da tempo det. a tempo indet.	4	8	12	2	1	3	-	5	5

Dipendenti suddivisi per tipologia

	2024			2023			2022		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Full-time	49	57	106	44	52	96	28	38	66
Part-time	1	10	11	1	9	10	0	5	5
TOTALE	50	67	117	45	61	106	28	43	71

Il tasso di turnover per l'anno 2024 è lievemente in calo rispetto all'anno precedente (10,3% nel 2024, 12,3% nel 2023); nel 2024 il numero di assunzioni si riduce rispetto al 2023, per effetto del consolidamento della struttura organizzativa.

Tasso turnover per genere

		2024			2023			2022		
	U.M.	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Turnover per genere	%	10,0%	10,4%	10,3%	20,0%	6,6%	12,3%	10,7%	14,0%	12,7%

Tasso turnover per età

		2024				2023				2022			
	U.M.	< 30	30 - 50	> 50	TOTALE	< 30	30 - 50	> 50	TOTALE	< 30	30 - 50	> 50	TOTALE
Turnover per fascia d'età	%	7,7%	12,7%	4,0%	10,3%	28,6%	11,6%	4,3%	12,3%	0,0%	14,0%	20,0%	12,7%

Tasso turnover per area geografica

		2024				2023				2022			
	U.M.	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE
Turnover per area geografica	%	9,8%	50%	0,0%	10,3%	12,3%	n.a	n.a	12,3%	12,7%	n.a	n.a	12,7%

Di seguito si riportano i tassi dei nuovi assunti suddivisi per genere, età e area geografica:

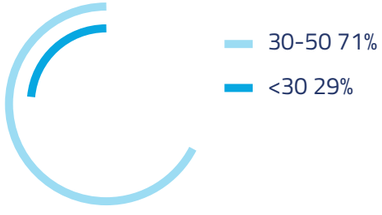
Tasso nuovi assunti per genere

		2024			2023			2022		
	U.M.	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Nuovi assunti per genere	%	12%	16%	15%	38%	21%	28%	32%	12%	20%

Tasso nuovi assunti per area geografica

		2024				2023				2022			
	U.M.	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE
Nuovi assunti per area geografica	%	15,2%	0,0%	0,0%	14,5%	28,3%	n.a	n.a	28,3%	20%	n.a	n.a	19,7%

Dipendenti assunti per fasce d'età



Dipendenti per titolo di studio

Dipendenti assunti per fasce di età

	2024				2023				2022			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
Dipendenti assunti	5	12	-	17	8	17	5	30	6	8	-	14

Dipendenti cessati per fasce di età

	2024				2023				2022			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
Dipendenti cessati	1	10	1	12	4	8	1	13	-	7	2	9

L'anno 2023 ha visto un alto numero di assunzioni dovuto al trasferimento nella nuova sede e conseguentemente nel periodo di rendicontazione, il trend di crescita delle assunzioni si è ridotto.

Il trend di ricerca di profili altamente specializzati ed esperti è confermato anche per il 2024: la fascia di età 30-50 anni risulta essere la più popolosa tra i nuovi assunti.

Dipendenti assunti per genere

	2024			2023			2022		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
	6	11	17	17	13	30	9	5	14

Dipendenti cessati per genere

	2024			2023			2022		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
	5	7	12	9	4	13	3	6	9

Dipendenti assunti per area geografica

	2024				2023				2022			
	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE
Assunti per area geografica	17	-	-	17	30	n.a	n.a	30	14	n.a	n.a	14

Dipendenti cessati per area geografica

	2024				2023				2022			
	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE	ITALIA	SPAGNA	USA	TOTALE
Cessati per area geografica	11	1	-	12	13	n.a.	n.a.	13	9	n.a.	n.a.	9

Nel corso del 2024 il numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale[4] è pari 2% dei dipendenti di tutto il Gruppo; la totalità dei dipendenti che hanno usufruito del congedo sono tornati al lavoro l'anno successivo (2025) poiché il periodo di congedo è iniziato a fine anno 2024.

Il numero dei dipendenti che, nell'anno oggetto di rendicontazione, avevano il diritto di usufruire del congedo parentale è pari a due dipendenti tutti di genere femminile.

Di seguito la tabella riepilogativa:

4 - Per congedo parentale s'intende un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita (Fonte sito Inps).

Forza lavoro (dipendenti e collaboratori)

		2024			2023		
	U.M.	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	n.	0	2	2	0	5	5
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale		0	2	2	0	4	4
Numero totale di dipendenti che sono tornati a lavoro durante il periodo rendicontato dopo aver usufruito del congedo parentale		0	0	0	0	4	4
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti di PharmaNutra nei 12 mesi successivi al rientro		0	3	3	0	4	4
Tasso di rientro al lavoro		n.a	0%	0%	n.a	100%	100%
Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale		n.a	n.a	n.a	n.a	100%	100%

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 questi stakeholders.

Si evidenzia che nel corso del 2024 non si sono verificati episodi di discriminazione di alcun genere.

EPISODI DI DISCRIMINAZIONE	2024	2023
Numero di episodi di discriminazione rilevati	0	0

Di seguito le rendicontazioni relative al rapporto tra stipendio medio delle donne rispetto allo stipendio medio degli uomini. Si segnala che il rapporto fra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti è stato rendicontato per sedi significative di attività. La sede significativa di attività individuata è rappresentata dall'Italia per cui rientrano nella rendicontazione solamente PharmaNutra e Akern.

Stipendio medio di uomini e donne

	2024	2023	2022
Dirigenti	120%	120%	79%
Quadri	88%	88%	103%
Impiegati	83%	79%	83%
Operai	89%	85%	88%

Remunerazione media di uomini e donne

	2024	2023	2022
Dirigenti	120%	130%	69%
Quadri	91%	89%	103%
Impiegati	81%	74%	81%
Operai	88%	84%	48%

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 nonché dalla variazione dell'area di consolidamento.

Il Total Compensation Ratio del Gruppo PharmaNutra per l'anno oggetto di rendicontazione è pari a 55[5].

Il lieve decremento nell'anno 2024 è giustificato da un incremento della mediana della retribuzione dei dipendenti.

Nel 2023 in seguito alla scadenza del mandato degli Amministratori con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022 sono stati erogati i compensi variabili a medio lungo termine. Conseguentemente nel 2024 non è stato calcolato il rapporto tra gli incrementi di retribuzione in quanto per effetto di quanto sopra è stato evidenziato un decremento del 3,2% della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione.

	2024	2023	2022
Total Compensation Ratio	55	62	50
Rapporto tra gli incrementi di retribuzione*	n.a	5,72%	n.a

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.

Sin dai primi giorni in azienda, al neoassunto viene attivato un processo definito di "on-boarding": in cui 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.

5 - Nel calcolo del Total Compensation Ratio sono stati considerati tutti gli elementi variabili per determinare la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione esclusi i dividendi (in quanto la persona più pagata è anche socio del Gruppo). La liquidazione del trattamento di fine mandato viene inclusa nel calcolo nel momento in cui viene corrisposta. La persona che riceve la massima retribuzione è il Presidente del CdA di PharmaNutra.
Al denominatore è stata utilizzata la mediana delle retribuzioni totali annuali di tutti i dipendenti dell'organizzazione esclusa la persona più pagata.

Di seguito si riportano le ore di formazione erogate negli anni 2022-2024:

Ore di formazione per aree formative

	2024	2023	2022
Commerciale	0	0	407
Marketing	0	64	0
Amministrativa	91	107	34
Informatica/Tecnologia	1.318	493	448
Manageriale	26	0	74
Qualità/Prodotto	3.359	542	46
Sicurezza/Tecnica	158	310	32
TOTALE	**4.952**	**1.516**	**1.040**

Per l'anno 2024 si è provveduto a calcolare le ore di formazione pro-capite per genere e qualifica:

Ore di formazione pro-capite per genere

	2024			2023		
	DONNA	UOMO	TOTALE	DONNA	UOMO	TOTALE
Amministrativa	0,76	0,80	0,78	1,06	0,93	1,00
Informatica/Tecnologia	12,96	9,00	11,26	6,46	2,20	4,65
Qualità/Prodotto	24,76	34,00	28,71	4,30	6,22	5,11
Sicurezza/tecnica	1,31	1,40	1,35	1,70	4,40	2,85
Marketing	-	-	-	0,39	1,07	0,68
Altro	0,30	0,12	0,22	-	-	-
TOTALE	40,09	45,32	42,33	13,91	14,82	14,30

Ore di formazione pro-capite per qualifica

	2024					2023				
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATO	OPERAIO	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATO	OPERAIO	TOTALE
Amministrativa	3,20	1,35	0,56	-	0,79	-	0,77	1,21	0,67	0,93
Informatica/Tecnologia	7,20	11,96	13,07	2,50	11,46	-	5,11	5,54	-	4,29
Qualità/Prodotto	0,80	1,38	45,88	1,33	29,21	-	0,92	7,97	-	4,71
Sicurezza/tecnica	2,20	0,62	1,51	1,83	1,37	-	1,54	2,49	8,33	2,63
Marketing	-	-	-	-	-	-	1,54	0,49	-	0,63
Altro	-	0,12	0,32	-	0,23	-	-	-	-	-
TOTALE	13,40	15,42	61,33	5,67	43,06	-	9,88	17,70	9,00	14,30

Si evidenzia per l'anno oggetto di rendicontazione, un sostanziale incremento nelle ore di formazione relative alle aree formative "qualità/prodotto" e "informatica/tecnologia". Sono stati finanziati due master specifici nell'ambito qualità prodotto (Master food quality Management and Communication, Master Scienze dell'alimentazione e dietetica applicata) ed effettuata la formazione sulla Cybersecurity.

Da evidenziare lo svolgimento di un corso di AI (Intelligenza Artificiale) per i dipendenti di Akern.

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).

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 breve periodo prevede di estendere a tutti i dipendenti un sistema di incentivi basato su elementi quali-quantitativi e di costruire un percorso di carriera personalizzato.

Il Gruppo PharmaNutra attualmente impiega personale la cui età media è compresa tra 30-50 anni, per questo motivo le politiche aziendali sono sbilanciate verso percorsi di formazione (upskilling/reskilling), welfare e wellbeing piuttosto che all'introduzione di politiche 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, anche nel corso dell'anno 2024 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 (completamento 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 strutturare il futuro piano strategico di sostenibilità[6].

Di seguito si riportano i principali risultati del questionario.

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

6 - 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.

Classifica dei risultati questionari personale

TEMATICHE - GROUP	2024	2023
Coinvolgimento e riconoscenza verso il lavoro svolto	4,25	4,06
Innovazione tecnologica	4,20	4,24
Integrità e pari opportunità e rispetto dei diritti	4,06	3,93
Retribuzione e sviluppo carriera	3,95	3,93
Comunicazione orizzontale e verticale	3,90	3,86
Formazione	3,66	3,71
Flessibilità e work-life balance	3,57	3,76

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 questionario .

Non si sono verificate variazioni significative rispetto a quanto emerso dal questionario relativo all'anno 2023.

Il Gruppo 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
- Ristorante aziendale
- Aree relax-benessere
- Smart working

Sempre in ottica del miglioramento del work-life balance, è stato confermato fino al 31/12/2026 il 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 scegliendo i benefit maggiormente rispondenti alle proprie esigenze. 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 testi 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

Politiche di wellbeing

L'apertura della nuova sede ha segnato un punto cardine delle politiche wellbeing del Gruppo PharmaNutra. Il nuovo building è stato concepito mettendo il lavoratore al centro, prevedendo un locale lavorativo accogliente e sano, prevedendo aree relax dotate di comfort e un ristorante aziendale interno; l'Azienda si fa carico completamente dei costi relativi senza effettuare alcuna trattenuta al dipendente. La nuova sede è inserita in un contesto urbano posto in prossimità di un parco naturale, a pochi passi dal centro della città di Pisa e comunque non lontano da aeroporti e stazioni per favorire gli spostamenti.

Nel 2024 il Gruppo ha aperto un Performance Center, specializzato in prestazioni mediche e fisioterapiche dove potranno essere attivate convenzioni per il personale dipendente.

3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro

Il Gruppo ha a 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.

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.

Come risulta dalle tabelle successive, l'insieme dei provvedimenti adottati e la tipologia di attività svolte hanno fatto sì che non siano mai verificati incidenti mortali o infortuni con gravi conseguenze né per i dipendenti del Gruppo né per i non dipendenti le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo delle società del Gruppo. Nel corso del 2024

si è registrato un infortunio di lieve entità per la controllata Akern S.r.l..

Dipendenti

	2024	2023	2022
N° di decessi a seguito di infortunio sul lavoro	0	0	0
N° infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0
N° infortuni sul lavoro registrabili	1	0	0
Principali tipologie di infortuni sul lavoro	Ferita	N.A.	N.A.

Non dipendenti le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione

	2024	2023	2022
N° di decessi a seguito di infortunio sul lavoro	0	0	0
N° infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0
N° infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0
Principali tipologie di infortuni sul lavoro	N.A.	N.A.	N.A.

Di seguito le tabelle di dettaglio con il numero delle ore lavorate e la tabella con il calcolo dei tassi di incidenza, di gravità, del tasso per infortuni sul lavoro registrabili, del tasso per infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) e del tasso dei decessi provocati da infortuni sul lavoro[7].

		2024		
	U.M.	UOMO	DONNA	TOTALE
Totale ore lavorate dai dipendenti	h.	81.224	103.941	185.165
Il numero di infortuni sul lavoro (inserire in nota tipologie di infortunio)	n.	1	-	1
Il numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	n.	-	-	-
Numero di giorni di assenza per infortuni	g.	13	-	13
Decessi	n.	-	-	-
Numero di dipendenti	n.	50	67	117

	2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE
Tasso per infortuni sul lavoro registrabili[7]	12,31	-	5,40
Tasso per infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	-	-	-
Tasso dei decessi risultati da infortuni sul lavoro	-	-	-

Nell'anno oggetto di rendicontazione non si sono registrati casi di malattia professionale, nessun decesso dovuti a malattia professionale.

7 - Note per il calcolo:
Tasso di frequenza per infortuni sul lavoro registrabili (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero totale di ore lavorate)*1.000.000

	2024
numero di decessi dovuti a malattie professionali	-
numero di casi di malattia registrabili	-
le tipologie principali di malattie professionali	-

Durante il periodo di rendicontazione, non sono state riscontrate malattie professionali, confermando che il modello di business di PharmaNutra si basa solidamente sulla cultura della sicurezza. In questa ottica, con l'avvio del nuovo impianto produttivo nel 2024, è stata condotta un'accurata analisi di tutti i rischi (documentata con l'emissione del nuovo Documento di Valutazione dei Rischi - DVR) e degli strumenti adottati dall'azienda per mitigare tali rischi.

PharmaNutra adotta le migliori tecnologie disponibili in tema di sicurezza e monitora costantemente le attività attraverso le figure chiave (Datore di Lavoro - DL, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - RSPP, Medico Competente - MC, Dirigenti, Preposti, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS e lavoratori). Inoltre, vengono effettuati audit interni e con enti certificatori per ridurre al minimo i rischi di eventi avversi legati alle malattie professionali.

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 essendo 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.

Nel 2024, a seguito della fusione per incorporazione di Junia Pharma s.r.l. e Alesco s.r.l. in PharmaNutra S.p.A. si è proceduto ad emanare un nuovo documento di valutazione dei rischi (DVR) che tenesse conto delle specificità presenti nei DVR delle società incorporate.

In generale, le società italiane 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.

Le società del Gruppo effettuano annualmente la riunione periodica ai sensi dell'Art. 35 del DLgsl 81/08 e S.M.I. con partecipazione del Delegato del Datore di Lavoro, medico competente, Rspp e RLS.

Il RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) ed il medico competente ispezionano periodicamente gli ambienti di lavoro al fine di segnalare 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.

Per l'anno oggetto di rendicontazione, sono stati individuati i seguenti rischi potenziali:

Tasso di frequenza per infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze/numero totale di ore lavorate)*1.000.000
Tasso di frequenza dei decessi derivanti da infortuni sul lavoro (numero di decessi/numero totale di ore lavorate)*1.000.000
Nota: il tasso di incidenza, gravità e frequenza escludono gli infortuni in itinere.

- Rischi per la sicurezza, dovuti a strutture, macchine, impianti, sostanze e preparati pericolosi, incendi ed esplosioni;

- Rischi per la salute, dovuti ad agenti chimici, fisici e biologici;

- Rischi trasversali, dovuti a organizzazione del lavoro, fattori ergonomici, fattori psicologici e condizioni di lavoro difficili.

- Rischi legati al personale videoterminalista, legati alla postura e all'affaticamento visivo.

Si è proceduto alla loro quantificazione come prodotto tra probabilità di accadimento e gravità del danno ottenendo una matrice dei rischi nella quale per ogni valore di probabilità ed entità dei danni corrisponde un livello di rischio che va da insignificante ad elevato.

L'attività lavorativa svolta dal personale del Gruppo può essere ricondotta ad un unico Gruppo Omogeneo di Lavoratori (GOL) che include gli impiegati ed i ricercatori.

Ad esito delle verifiche svolte i rischi individuati sono stati tutti classificati come insignificanti o bassi; non sono emersi rischi rilevanti o significativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti.

Annualmente si procede alla verifica dell'efficacia e dell'adeguatezza del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) con il coinvolgimento del datore di lavoro e di tutte le figure coinvolte nella gestione della sicurezza aziendale.

Con la costruzione della nuova sede il Gruppo PharmaNutra ha recepito tutti i più elevati standard di settore ed utilizzato le più nuove tecnologie per rendere ancora più efficaci/automatizzati i presidi di emergenza. Particolare attenzione è stata riservata ai locali adibiti a laboratori e alle aree di produzione in cui statisticamente si possono registrare maggiori rischi infortunistici.

Proprio in queste aree dove possono innescarsi potenziali rischi di infortuni (locali dove possono essere rilasciate sostanze tossiche) sono stati predisposti sistemi di arieggiamento (cappe di aspirazione) che garantiscono aria pulita e salutare nell'ambiente.

Le attività lavorative ed i rischi precedentemente valutati sono stati in parte confermati ed in parte sono confluiti in un progetto di analisi che si è concluso nel 2024 con l'emanazione del nuovo DVR.

L'attività dei dipendenti di PharmaNutra e Akern comporta per i lavoratori l'esposizione a rischi di ridotta entità, che sono descritti e valutati nel DVR. In particolare, è soggetto a rischi legati alla postura e all'affaticamento visivo il personale che utilizza videoterminali (area amministrazione, commerciale, marketing), mentre per il personale addetto al magazzino e al reparto di produzione è monitorata l'esposizione al rischio polveri e al sovraccarico biomeccanico, per l'attività di movimentazione manuale dei carichi.

Il personale del laboratorio è soggetto a rischio biologico, contenuto grazie all'utilizzo di DPI adeguati.

La valutazione dei rischi di incendio ha evidenziato un livello medio, mentre la valutazione dei rischi connessi a luoghi, attrezzature di lavoro e mansioni ha confermato una situazione complessivamente buona come risulta dalle valutazioni specifiche.

È stato definito un piano di miglioramento e mantenimento, con i relativi tempi di attuazione, per assicurare il costante rispetto della normativa vigente e garantire per tutti i lavoratori le migliori condizioni operative in termini di salute, sicurezza e benessere lavorativo.

Per Akern, a scopo cautelativo, in considerazione dello sporadico utilizzo di sostanze chimiche, il protocollo sanitario prevede anche un monitoraggio dei parametri significativi per il rischio chimico, al fine di poter osservare nel tempo eventuali scostamenti anomali.

L'Azienda ha implementato un monitoraggio attivo anche dei c.d near miss che si sono verificati. Da ciascun evento tracciato si sono attivate delle azioni mirate a ridurre il rischio o risolvere la problematica evidenziata, sia essa di lieve entità che di entità più rilevante.

In ottica di tutela della salute dei propri dipendenti, i dipendenti di PharmaNutra, 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.

I dipendenti di Akern S.r.l. vengono iscritti al fondo Metasalute al momento dell'assunzione; l'adesione al fondo non comporta nessun costo a carico del dipendente, è l'azienda a farsi carico del 100% della quota. L'adesione al fondo è inoltre estendibile anche ai familiari facendo carico delle somme aggiuntive.

Il dipendente ha inoltre la possibilità di aderire ad un fondo pensionistico complementare (Fondo Cometa).

04

Qualità e sicurezza dei prodotti

4.1 Approccio e politiche

4.1.1 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti

4.1.2 Innovazione e sviluppo di prodotto

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 52,9% [8].

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 cliente, con la conseguente adozione di un Sistema di Gestione Qualità (Quality Management System), che ne permetta il mantenimento.

Il Gruppo PharmaNutra ha strutturato un proprio sistema di gestione della qualità, costituito da Manuale, Procedura e Istruzioni, volto a coordinare i processi aziendali affinchè soddisfino i requisiti cogenti, le norme di riferimento e i requisiti del cliente necessari a garantire la qualità e la sicurezza dei prodotti.

Il Gruppo possiede procedure che definiscono le attività necessarie al monitoraggio dei processi, alla gestione di eventuali reclami pervenuti e le azioni preventive e correttive adottate. Inoltre, PharmaNutra, 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 e consumatori e di garantire il mantenimento di certi standard di qualità sono state stilate le seguenti procedure a cui il Gruppo deve attenersi per prevenire PharmaNutra e le sue controllate da possibili minacce qualitative che possono insorgere sui prodotti.

PROCEDURA N.	REVISIONE	TITOLO	ANNO DI APPROVAZIONE	SCOPO DELLA PROCEDURA
PR-13	2	Produzione in outsourcing integratori alimentari, farmaco e cosmetico	2023	Lo scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità operative seguite da PharmaNutra S.p.A. e Junia Pharma S.r.l. per la pianificazione e la gestione delle produzioni, per il rilascio finale dei lotti ed il controllo dei campioni fino alla consegna al cliente.
PR-19	2	Gestione dei Rischi Dispositivi Medici	2022	Lo scopo della presente procedura è quella di definire le modalità attraverso le quali PharmaNutra sviluppa, implementa e mantiene un processo di gestione del rischio che consenta di stabilire i criteri di accettabilità dei rischi, identificare le situazioni di pericolo, valutare, stimare e monitorare i rischi associati all'utilizzo di un dispositivo medico durante il suo intero ciclo di vita. Le attività di gestione dei rischi (sia in termini di adeguatezza del Piano che di revisione della analisi e valutazione dei rischi) sono annualmente rivalutate in sede di Riesame della Direzione.
PR-20	2	Ritiro e richiamo prodotti non conformi	2023	Lo scopo della presente procedura è quello di definire le modalità di attivazione e di gestione dei processi di ritiro e richiamo dei prodotti, garantendone la rapida rintracciabilità e identificando le varie responsabilità per le figure aziendali coinvolte. Al fine di gestire le azioni di ritiro e richiamo, la procedura istituisce il "Team Decisionale" al cui interno vi sono tutte le figure cardine delle aziende, avente l'impegno di cooperare e coordinare le azioni con tutte le parti coinvolte con la massima rapidità ed in grado di attivare tutte le procedure necessarie ad effettuare un ritiro/richiamo di un prodotto non conforme. Inoltre, la procedura definisce chiaramente i flussi di informazione da tenere con gli organismi di controllo ufficiali, i media, i fornitori ed i clienti nel caso si dovessero attuare procedure di ritiro e richiamo del prodotto (Reg. 178/2002).
PR-21	2	Post Market Surveillance e PMF	2022	Lo scopo di questa procedura è regolare il sistema di sorveglianza post-commercializzazione, in maniera proporzionata alla classe di rischio e alla tipologia dei dispositivi prodotti, definendo tutte le attività svolte, anche in collaborazione con gli operatori economici coinvolti nella catena di commercializzazione, per raccogliere e analizzare in modo proattivo l'esperienza acquisita sui dispositivi immessi sul mercato, al fine di: - aggiornare la relativa documentazione tecnica - identificare eventuali necessità di procedere immediatamente a eventuali azioni correttive o preventive - cooperare con le Autorità Nazionali competenti incaricate delle attività di vigilanza e sorveglianza del mercato.
PR-22	3	Gestione delle NC e Reclami	2023	Lo scopo di questa procedura è quello di stabilire le modalità operative di registrazione, indagine ed archiviazione delle Non Conformità e le attività effettuate per la loro prevenzione e correzione. Inoltre, si definiscono gli step che devono essere osservati per una corretta gestione delle Non Conformità, in modo da valutare l'impatto sulla qualità del prodotto e del sistema, individuare le cause ed implementare le opportune azioni correttive e preventive al fine di evitare il ripetersi degli stessi e/ridurne l'insorgenza.
PR-25	2	Produzione in outsourcing Dispositivi Medici	2022	Lo scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità seguite da PharmaNutra nella gestione della produzione dei dispositivi medici.

8 - Fonte: dati IQVIA

PROCEDURA N.	REVISIONE	TITOLO	ANNO DI APPROVAZIONE	SCOPO DELLA PROCEDURA
PR-16	3	Audit Interni	2024	Lo scopo di tale procedura è definire le modalità di pianificazione e svolgimento degli audit interni del Gruppo PharmaNutra SpA, assistendo alla continua applicazione e miglioramento del Sistema di Gestione Qualità in vigore.
PR-30	0	Ricevimento, accettazione, spedizione e stoccaggio materie prime, prodotti finiti e materiali di confezionamento.	2024	Lo scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità di gestione del magazzino seguite dal Gruppo PharmaNutra S.p.A. In particolare la gestione riguarda: ▪ la ricezione e lo stoccaggio delle materie prime e dei materiali di confezionamento ▪ lo stoccaggio e la spedizione dei prodotti finiti
PR-34	0	Formazione/ Addestramento del personale di produzione	2024	Scopo della presente procedura è definire, implementare e mantenere un programma di addestramento del personale di stabilimento, per garantire che il personale assunto sia in grado di svolgere le mansioni a cui è preposto in accordo alle - Norme di Buona Fabbricazione - Norme ISO secondo cui l'azienda è certificata - Norme di comportamento e di igiene personale. e nel rispetto delle norme vigenti in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, la procedura definisce le modalità di programmazione degli interventi di formazione/addestramento, identifica le tipologie di training e le modalità di registrazione e archiviazione del documento.
PR-36	0	Campionamento Materie Prime	2024	Lo scopo di tale procedura è di definire le attività di campionamento delle MP (materie prime) che hanno luogo in fase di accettazione.
PR-38	0	Campionamento Prodotto Finito	2024	Il campionamento costituisce la prima fase di ogni processo analitico che porterà a risultati la cui qualità è strettamente correlata a quella del campione prelevato. Per tale motivo, il campionamento è una fase estremamente complessa e delicata che condiziona i risultati di tutte le operazioni successive e che di conseguenza incide in misura non trascurabile sulla incertezza totale dei risultati analitici.
PR-41	0	Modalità operative per l'accesso ai reparti di produzione e laboratori di ricerca	2024	Lo scopo della presente procedura è di definire le regole di vestizione e i flussi di persone e materiali all'interno dei reparti produttivi e delle aree ausiliarie (spogliatoi, officina meccanica, magazzini) per escludere o minimizzare il rischio di trasmettere all'interno dei reparti contaminazioni fisiche, chimiche o microbiologiche dall'esterno.
PR-42	0	Sanitizzazione e igiene di stabilimento	2024	Lo scopo di questa procedura è stabilire le procedure di pulizia e sanificazione di macchine, impianti e ambienti: la presente procedura descrive le modalità di attuazione delle attività di pulizia e sanitizzazione al fine di garantire il corretto svolgimento delle stesse. La procedura si rivolge a tutti gli operatori coinvolti nelle diverse attività descritte, compresi gli operatori delle ditte esterne che svolgono attività di pulizia e sanitizzazione all'interno dello stabilimento.
PR-47	0	Gestione dei Master Batch Record	2024	Lo scopo di tale procedura è di definire come viene elaborato il rendiconto di produzione, da quanti documenti è composto, come e da chi viene archiviato. Definire con che modalità deve essere gestita la documentazione relativa ai controlli del prodotto, in tutte le fasi della lavorazione.
PR-49	0	Processo di produzione interna	2024	Lo scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità operative per la gestione delle produzioni interne.

Nel corso del 2024, il Gruppo si è dotato di un manuale HACCP che definisce la struttura e le prassi di gestione del sistema di autocontrollo igienico-sanitario adottate.

Il manuale intende anche ottemperare agli obblighi legislativi in materia di sicurezza alimentare, alle eventuali richieste dei clienti, nonché ai requisiti delle norme tecniche oggetto di certificazione aziendale:

DOCUMENTO	REVISIONE	TITOLO	DATA DI APPROVAZIONE	IN VIGORE DAL	SCOPO DELLA PROCEDURA
MANUALE DI AUTOCONTROLLO AZIENDALE	1	MANUALE DI AUTOCONTROLLO AZIENDALE	03/09/2024	03/09/2024	Il manuale definisce la struttura e le prassi di gestione del sistema di autocontrollo igienico sanitario adottate da Pharmanutra S.p.A. nello stabilimento di via Campodavela n. 1, 56122 Pisa (PI). Il documento, al contempo, intende anche ottemperare agli obblighi legislativi in materia di sicurezza alimentare, alle eventuali richieste dei clienti nonché ai requisiti delle norme tecniche oggetto dicertificazione aziendale.
RA_001	0	ANALISI DEL RISCHIO	15/12/2023	15/12/2023	L'analisi del rischio è un processo che definisce provvedimenti o altri interventi che tutelano la salute ed assicurano l'immissione in commercio di prodotti alimentari sicuri e conformi alla legislazione vigente.

Controllo Qualità Akern: ogni singolo dispositivo prodotto da Akern® per l'analisi di biompedenza viene controllato due volte, all'uscita della produzione e alla certificazione. Tutta la documentazione relativa a questi controlli viene archiviata e mantenuta per un minimo di cinque anni per essere sottoposta a valutazione nei processi di certificazione.

I controlli di qualità coprono tutti gli aspetti, dal regolatorio al funzionale e sono parte di un sistema integrato creato con l'obiettivo di azzerare i rischi legati all'utilizzo, in modo da aumentare sempre l'affidabilità dei dispositivi dedicati all'analisi della body composition.

Per le forniture la società si avvale sempre di fornitori qualificati e certificati, prediligendo quando è possibile materiali e fornitori italiani.

Il sistema di qualità richiede la tracciabilità del dispositivo e dei suoi componenti critici. Tutta la filiera produttiva e di vendita viene seguita tramite numeri seriali o di lotto che permettono l'individuazione e l'eventuale recupero di componenti che manifestino problemi, sia di sicurezza che d'integrità e qualità. Inoltre, i dispositivi devono essere sottoposti a prove di compatibilità elettromagnetica e di sicurezza elettrica. Sui dispositivi più recenti si effettuano inoltre stress-test per verificarne l'affidabilità in fase di progetto.

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.

	2024	2023	2022
Casi di non conformità prodotto	0	0	0
Casi di lotti difettosi ritirati dal mercato	0	0	0

Il Gruppo PharmaNutra in linea con i requisiti stabiliti dallo standard SA8000 stabilisce le modalità di gestione delle non conformità e segnalazioni attinenti alla responsabilità sociale d'impresa.

Per le specialità medicinali di cui PharmaNutra S.p.a è titolare AIC si 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).

Il 2023 è stato caratterizzato dalla realizzazione e l'avviamento dei nuovi laboratori presso la nuova sede aziendale. A partire dal 2024 i nuovi locali dedicati alla ricerca ospitano tre laboratori ad altissimo potenziale: tecniche farmaceutiche, biologia cellulare e controllo qualità con tecnologie e macchinari all'avanguardia. Questo, insieme al gruppo di ricercatori e tecnici che lavorano quotidianamente, ha permesso di ridurre i tempi della ricerca su nuovi prodotti, per il miglioramento di quelli attuali, e per studiarne tutte le caratteristiche e le funzionalità. Nel corso dell'anno è proseguito il processo di rafforzamento della struttura attraverso l'inserimento di un nuovo dipendente con la funzione di tecnico di laboratorio e di una nuova figura con la funzione di formulatore per lo sviluppo interno di formulazioni innovative.

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 di trovare nuove formulazioni, implementare o scoprire nuove applicazioni per i prodotti esistenti, generare nuove evidenze scientifiche, al fine di garantire costantemente l'efficacia e l'innovazione dei propri prodotti.

La ricerca di base, attraverso sperimentazioni pre-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. La realizzazione dei nuovi laboratori permette lo svolgimento della 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 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®). Anche su altri prodotti sono in corso studi (clinici e pre-clinici), condotti in Italia o all'estero, oltre ad altri studi clinici seguiti dai partner esteri sui prodotti in distribuzione, alcuni dei quali molto innovativi, che si prevede consentiranno l'apertura di nuovi mercati, contribuiranno a rafforzare le attuali evidenze e posizionamento di mercato.

Il 2024 ha visto la pubblicazione su riviste internazionali indicizzate di diversi studi sui prodotti del Gruppo. Fra questi, di particolare rilievo è la pubblicazione di uno studio sulla vitamina B12 sucrosomiale (UltraVitB12®) che ha confermato come la tecnologia messa a punto da PharmaNutra e dimostratasi efficace nella supplementazione di minerali (come ferro, magnesio ecc.), sia in grado di dare un valore aggiunto anche nella integrazione di vitamine. Inoltre dal punto di vista della ricerca clinica, l'R&S del Gruppo nel 2024 ha portato a termine due studi sulla versione orale del Cetilar (Cetilar ORO), in particolare sul beneficio nelle riduzione del dolore in soggetti con mal di schiena, dando quindi degli strumenti molto solidi e importanti per lo sviluppo commerciale del prodotto.

Al 31 dicembre 2024 il Gruppo PharmaNutra vanta complessivamente su tutti i propri prodotti un totale di 173 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.

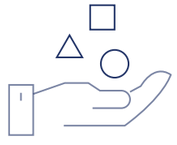
E' costante l'attività di divulgazione dei risultati che il Gruppo ritiene sia utile pubblicare e mettere a disposizione della comunità scientifica. Pertanto il personale della R&S del Gruppo partecipa a congressi nazionali e internazionali in qualità di relatore, oppure a eventi di hospital meeting e focus group con i medici, nei quali mostra le evidenze e i risultati ottenuti sui propri prodotti.

Il totale dei costi sostenuti per lo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo dell'esercizio ammontano 2,3 milioni di Euro, di cui Euro 1,3 milioni imputati al conto economico, ai quali vanno aggiunti i costi del personale per le attività svolte per ricerca e sviluppo. I costi sostenuti si riferiscono a studi clinici, ricerca di base, spese di formulazione prototipi e materiali di laboratorio.

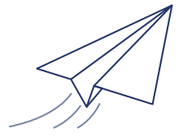
Le collaborazioni più rilevanti sono con università (Pisa, Padova, Brescia), centri di ricerca (New York Blood Center - Fred Hutch Cancer Center, US; BioGem Italia; Humanitas Research Hospital, Milano) e varie Contract Research Organizations.

I principali costi sostenuti sono relativi a collaborazioni con fornitori altamente specializzati e qualificati, centri di ricerca specializzati in ambito di attività di ricerca e analisi.

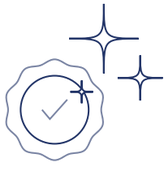
Al 31.12.2024 il Gruppo ha la titolarità di 24 brevetti, 53 marchi e dispone di 22 materie prime proprietarie.



22
materie prime proprietarie



24
brevetti di pura innovazione



53
marchi registrati

173
studi clinici e osservazionali

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.

Nella tabella successiva sono riportati il numero degli studi (Preclinici e Clinici) e dei nuovi prodotti per gli anni di rendicontazione.

In considerazione del fatto che la fusione ha avuto luogo il 1° Luglio 2024 si è mantenuta la distinzione tra le 3 società.

PROGETTI R&D IN CORSO	2024	2023	2022
ALESCO			
Studi preclinici	11	36	20
PHARMANUTRA			
Studi clinici	10	20	15
Nuovi prodotti	11	21	21
JUNIAPHARMA			
Studi clinici	0	0	0
Nuovi prodotti	0	3	2

5.1 Approccio e politiche

5.2 Le comunita' locali e il territorio

5.2.1 Sponsorizzazioni

5.2.2 Università e centri di ricerca

05

Comunità locali

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 2024 Il Gruppo PharmaNutra ha continuato ad investire nel territorio garantendo lo sviluppo delle comunità locali, supportando attività sociali umanitarie.

VALORE DISTRIBUITO ALLA COMUNITÀ (€/1.000)	2024	2023	2022
Liberalità	263	195	126
Università e centri di ricerca	41	34	44
Sponsorizzazioni	1.090	857	987
Contributi associativi	62	56	51

5.2 Le comunita' locali e il territorio

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

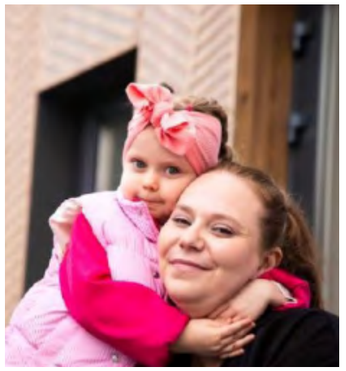
Progetto "I Bambini delle fate"

Dal 2005 PharmaNutra è al fianco dell'associazione I Bambini delle Fate (https://ibambinidellefate.it), una impresa sociale sostenuta da più di 2.400 aziende italiane, che 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.

Fondazione Alice Benvenuti ETS

Il Gruppo PharmaNutra sostiene la Fondazione Alice Benvenuti la cui attività è rivolta all'aiuto, la cura e l'assistenza delle famiglie con figli oncologici in cura presso l'ospedale pediatrico Mayer di Firenze e al sostegno a favore delle giovani generazioni.

Fondazione Rosa Pristina



A partire dal 2022, 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, ad iniziative a sostegno della popolazione ucraina con donazioni effettuate al Comitato Provinciale della Croce Rossa di Pisa, impegnato a prendersi cura delle famiglie ucraine accolte nel territorio cittadino e limitrofo. Tale impegno è stato mantenuto anche nel 2024 con donazioni alla fondazione Rosa Pristina e alla stessa Croce Rossa per un importo complessivo di euro 200.000.

La Fondazione Rosa Pristina è un ente filantropico con sede a Pisa che persegue finalità sociali, umanitarie e di ricerca, operando nei settori dell'assistenza, della sanità e della educazione in varie parti del mondo, tra le quali l'Ucraina. I fondi raccolti hanno già contribuito all'acquisto e spedizione di 31 Ambulanze usate, revisionate e riequipaggiate, 2 apparecchiature diagnostiche per sala operatoria, 4 generatori elettrici, oltre a farmaci, dispositivi salvavita e materiali di medicazione. Rosa Pristina ha inoltre contribuito al trasporto in Ucraina di centinaia di apparecchiature sanitarie donate da Autorità Italiane e alla costruzione, nella regione di Lviv, di 30 piccoli appartamenti per ospitare famiglie rifugiate dal Donbass. Nel corso del 2024 è diventata operativa la "Dacha Family house" (inaugurata nell'ottobre 2023) progettata per offrire supporto e comfort completi ai bambini sottoposti a trattamenti oncologici e alle loro famiglie. Dispone di 13 camere individuali, offrendo sistemazioni confortevoli che creano un ambiente familiare per i pazienti e i loro parenti.

Fondazione il Talento dell'opera Onlus

Anche per l'anno 2024 PharmaNutra ha aderito in qualità di sostenitore della Fondazione "Il talento dell'opera" impegnandosi ad erogare per un triennio l'importo annuo di euro 12.000 per finanziare una borsa di studio per un allievo o una allieva del corso ordinario di primo livello della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

15.1 RUN

Attraverso l'organizzazione dell'evento sportivo 15.1 Run, PharmaNutra sostiene l'associazione Per Donare la Vita ONLUS, da sempre impegnata a promuovere la cultura della donazione di organi e tessuti e a sostenere le famiglie dei pazienti sottoposti a trapianti. Una realtà che opera sul territorio con passione ed entusiasmo, in contesti a dir poco difficili, a cui ogni anno PharmaNutra devolve l'intero ricavato delle iscrizioni alla 15.1 Run per portare per le strade di Pisa il messaggio di solidarietà e altruismo connaturato con la donazione di organi e tessuti per trapianto terapeutico.

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.

Giugno Pisano

PharmaNutra ha sponsorizzato gli eventi del Giugno Pisano (luminara, palio di S. Ranieri) e la partecipazione alla regata delle repubbliche marinare con l'obiettivo, attraverso il supporto finanziario erogato di contribuire a migliorare ulteriormente gli eventi in questione

Campionati giornalismo La Nazione - CRONISTI IN CLASSE

Cronisti in classe
QN LA NAZIONE
2075

Per il quarto anno consecutivo si conferma la collaborazione tra PharmaNutra e La Nazione per l'iniziativa "Cronisti in classe – Campionato di Giornalismo 2024". 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.

Scrittori in borgo

Anche nel 2024 il Gruppo PharmaNutra ha supportato l'iniziativa di una libreria pisana con la rassegna letteraria 2023 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.

Progetto Edufin

Nel 2024 PharmaNutra ha aderito ad un progetto di educazione finanziaria promosso dalla Camera di Commercio della Toscana Nord Ovest e l'Unione Industriali di Pisa, e in collaborazione con il progetto scuola della Banca d'Italia, mettendo a disposizione un formatore per promuovere tra gli studenti dei licei cittadini la cultura dell'etica della finanza e della buona gestione del danaro, aiutandoli a familiarizzare con la finanza, a conoscere gli strumenti di pagamento, le nuove tecnologie, i rischi nella gestione degli strumenti finanziari, per una migliore gestione quotidiana e futura del denaro.

5.2.1 Sponsorizzazioni

PharmaNutra a sostegno dello sport

L'impegno del Gruppo PharmaNutra nel mondo dello sport è un aspetto centrale della sua mission, che riflette la volontà di migliorare la qualità della vita delle persone.

Attraverso partnership con atleti, team ed eventi sportivi ad ogni livello, il Gruppo è protagonista di numerose iniziative nel campo della prevenzione, educando sul legame tra alimentazione, integrazione, attività sportiva e vita sana. Questo impegno testimonia il costante desiderio di PharmaNutra di essere un punto di riferimento per chi aspira a vivere una vita attiva e in salute.

Supporto Obiettivo3

Dal 2019 il Gruppo PharmaNutra sostiene il Progetto Obiettivo3, nato dalla volontà del campione Alex Zanardi per supportare concretamente ed economicamente persone disabili che desiderano intraprendere un'attività sportiva.

Nei suoi primi otto anni di attività, grazie a un lavoro capillare su tutto il territorio nazionale, Obiettivo 3 ha reclutato più di 170 atleti. Ciascuno di loro, entrando nella comunità, ha trovato nei coach e nei compagni punti di riferimento importanti per coltivare questa passione. Moltissimi hanno ricevuto l'attrezzatura sportiva in comodato d'uso gratuito nella disciplina scelta e un affiancamento nel loro percorso di preparazione atletica.

La maggior parte degli atleti di Obiettivo3 ha partecipato a decine di competizioni nazionali e internazionali, raggiungendo notevoli risultati. Su tutte, le cinque medaglie conquistate alle Paralimpiadi, una nel 2021 e quattro nel 2024. Oltre a sviluppare l'aspetto agonistico, Obiettivo3 ha lavorato sul territorio con l'intento di diffondere l'importanza dello sport per le persone diversamente abili.

Supporto al golfista paralimpico Tommaso Perrino

È proseguita anche nel 2024, per il quinto anno consecutivo, la collaborazione tra PharmaNutra e il golfista livornese Tommaso Perrino, impegnato nel circuito internazionale EDGA (European Disabled Golf Association), l'associazione che si occupa di promuovere il golf tra le persone con disabilità, e in altri eventi in programma sul territorio italiano.

Parma Lands

Nel 2024 è proseguito il progetto Parma Lands, sviluppato tra PharmaNutra e Parma Calcio con esclusiva finalità benefica. In tutte le gare casalinghe della stagione 2024/2025, la Prima Squadra Maschile ha scelto di scendere in campo, durante il riscaldamento, con una speciale linea di maglie pre-match, tutte acquistabili e personalizzabili presso lo store dello Stadio Tardini.

Quanto raccolto dalla vendita di queste speciali maglie pre-match andrà a sostegno di un progetto di attività sportiva per bambini e ragazzi autistici dei Comuni di Calestano, Fornovo di Taro, Medesano, Varano de' Melegari.

Progetto Cetilar Academy

Cetilar Academy è un 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 giocatori di football americano dei Panthers.

PharmaNutra metti in campo il cuore

Lo scorso 16 novembre 2024, Il Gruppo ha partecipato all'evento benefico **"Metti in campo il cuore – 50 anni di Shalom"**, una partita di calcio solidale che ha visto sfidarsi la **Nazionale Cantanti Next Generation** e la squadra **Shalom nel cuore**.

Il ricavato dell'iniziativa è stato destinato a due importanti progetti: la costruzione di una scuola in Madagascar e l'acquisto di un monitor per la sala risonanza magnetica dell'Ospedale di Cisanello.

Attraverso questo evento, il **Gruppo PharmaNutra** rinnova il proprio impegno nel promuovere, attraverso lo sport, valori universali di **pace e inclusione**. Un'occasione di aggregazione e socialità per la comunità pisana, che ha offerto un'opportunità concreta per contribuire a due cause fondamentali: l'educazione e la salute, ambiti in cui l'Azienda è da sempre attivamente coinvolta

5.2.2 Università e centri di ricerca

Il Gruppo PharmaNutra sostiene l'organizzazione del Master in Marketing Management dell'Università di Pisa.

La partnership col Master Marketing Management dell'Università di Pisa ha confermato il solido legame tra il Gruppo PharmaNutra e l'Ateneo e ha accolto gli studenti nel nostro contesto aziendale, dando un'opportunità importante agli allievi di lavorare in chiave di ricerca, valorizzando le loro competenze e abilità.

Nel corso dell'anno 2024 come per i tre anni precedenti, 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.

Nel corso del 2024 il Gruppo ha sostenuto progetti di ricerca con l'Università degli studi di Brescia, la Fondazione Andrologica pediatrica e dell'adolescenza e l'Università di Pisa.

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

Università di Pisa · Università degli Studi di Brescia · Università degli Studi di Padova · Sant'Anna Scuola Universitaria Superiore Pisa · New York Blood Center · QIMR Berghofer · TLS Toscana Life Sciences

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

06

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 fornitore incaricato per lo stoccaggio e per la 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	2024	2023	2022
Costi Produzione e logistica	19.588	20.081	14.507
Costi commerciali e costi rete commerciale	11.313	11.359	10.089
Costi Marketing e costi di pubblicità	18.491	15.670	12.051
Altri costi	9.137	7.995	5.684
Costi di acquisto materie prime, sussidiarie e di consumo	4.965	5.148	4.793
Costi per Ricerca e sviluppo *	1.290	1.171	505
TOTALE	**64.784**	**61.424**	**47.629**

Nota: dati espressi in migliaia di euro
*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 2024 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 produzione e logistica, i costi della rete di vendita e i costi per viaggi. Nel 2024 è continuato il processo di start up e sviluppo delle controllate PharmaNutra España, PharmaNutra USA e della nuova linea Cetilar® Nutrition che ha determinato un incremento dei Costi marketing e pubblicità e degli Altri costi in particolare per quanto riguarda costi di recruiting, consulenze amministrative e commerciali.

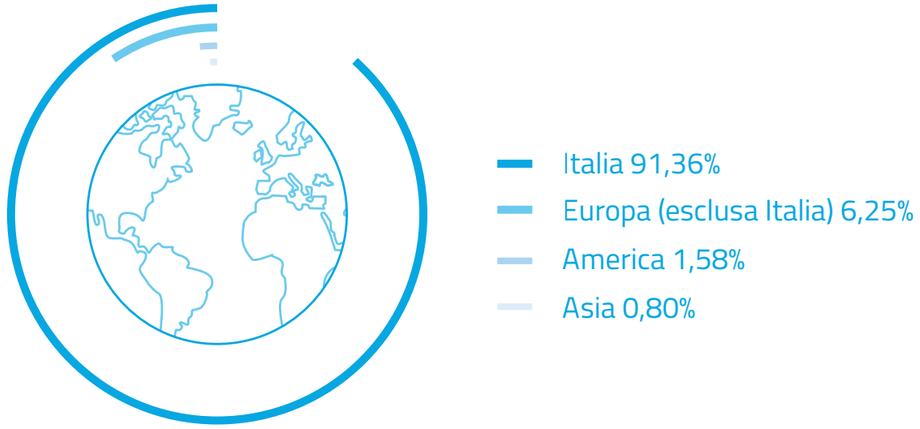
Nel 2024 è stata inoltre costituita la controllata Athletica Cetilar S.r.l, che ha un impatto marginale sul totale dei costi di Gruppo.

Di seguito si riporta il valore complessivo delle forniture di beni, servizi e prestazioni lavorative per area geografica precisando che per la ripartizione per area geografica dei fornitori di materie prime, essendo gli stessi principalmente distributori, si applica il criterio dell'origine del prodotto acquistato e non quello della localizzazione del fornitore.

PAESI €/1.000	2024	2023	2022
Italia	18.784	19.770	13.739
Europa (esclusa Italia)	1.286	1.377	1.426
America	325	237	5
Asia	165	46	271
Altri*	0,8	50	99
TOTALE	20.561	21.480	15.540

La diminuzione dei costi di produzione delle officine è frutto di un lavoro di pianificazione e conseguente ottimizzazione dei costi di produzione dei prodotti finiti.

In termini di volume nel totale il numero di pezzi acquistati e prodotti nel 2024 è maggiore rispetto all'anno precedente.



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.

Nella documentazione richiesta per la certificazione di un nuovo fornitore è prevista l'attestazione all'ottemperanza di requisiti cogenti e la 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 eventuali osservazioni, gli spunti di miglioramento e le non conformità vengono monitorati nel tempo e ridiscussi nell'audit programmato successivamente.

Nel corso del 2024 sono stati svolti 6 Audit presso le officine ed hanno avuto tutti esito positivo.

100 %

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

In seguito alla realizzazione della nuova sede, terminata a fine 2023, nel 2024 è cominciata la graduale internalizzazione delle produzioni delle materie prime proprietarie. L'incrememento graduale della produzione interna ha portato all'aumento dei turni di produzione da un turno a due turni.

La realizzazione dei prodotti finiti è svolta esclusivamente in Italia da un limitato numero di officine farmaceutiche concentrate al nord, che curano, a seconda del caso, il completamento o l'intero processo produttivo. Le officine rispondono tutte a requisiti di sostenibilità ambientale.

L'impegno del Gruppo è volto alla ricerca di fornitori che diano garanzia di qualità dei prodotti. Al momento il business ritrova i suoi principali fornitori su territorio Italiano: negli anni sono state valutate officine di produzione fuori Italia per nuove tecnologie da provare ma al momento non è stato ancora trovato un fornitore estero che rispecchiasse gli standard qualitativi del Gruppo. L'impegno è quello di non fermare la ricerca per continuare a migliorare e ampliare il business.

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 continuative. 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.

Insieme ai principali fornitori il Gruppo sta inoltre lavorando per migliorare il flusso informativo in modo tale da avere un tracciamento migliore dei prodotti e degli imballaggi.

6.2.2 Gli altri fornitori

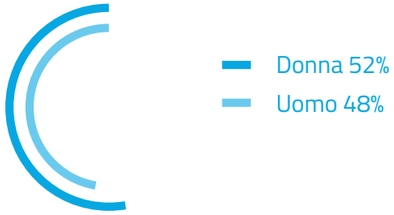
Nella categoria altri fornitori vi rientra la classe degli Informatori Scientifici Commerciali (ISC) che rappresentano uno stakeholder-fornitore strategico insieme alle officine di produzione in quanto costituiscono il canale distributivo diretto per PharmaNutra sul mercato italiano.

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.

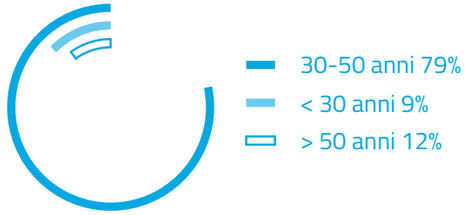
Come già descritto in precedenza, la rete commerciale è organizzata in tre linee di vendita dedicate, Primary, Supportive e Nutrition, ognuna con a capo un responsabile che riporta direttamente alla Direzione Commerciale.

Al 31 dicembre 2024 sono presenti 148 ISC monomandatari, che costituiscono la vera forza motrice dell'azienda.

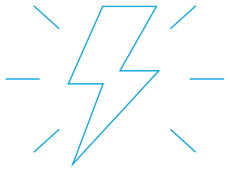
RIPARTIZIONE ISC PER GENERE



RIPARTIZIONE ISC PER ETÀ



Per quanto riguarda la ripartizione di genere, essa risulta essere sostanzialmente paritaria (71 uomini e 77 donne), mentre l'età degli informatori scientifici risulta circa l' 80% 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 commercializzati, 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 proprietari.

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 100 ore di formazione prima di iniziare a lavorare sul campo.

7.1 Approccio e politiche

7.2. I presidi per la riduzione degli impatti ambientali

7.2.1 Energia
7.2.2 La gestione e l'impiego delle risorse idriche
7.2.3 La gestione dei rifiuti

07

Ambiente

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 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.

Nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione è partita la produzione interna di alcuni dei nostri semilavoratori principali e pertanto nel 2025 potremo disporre di una base dati di riferimento sulla quale implementare un sistema reattivo ed efficiente nella razionalizzazione dell'uso dell'energia, riducendo i consumi ove possibile e minimizzando le emissioni.

Nel corso del 2024 sono stati installati presso la sede di PharmaNutra dei distributori di acqua potabile che hanno permesso di risparmiare al momento oltre 8.000 bottigliette di plastica da 0.5l.

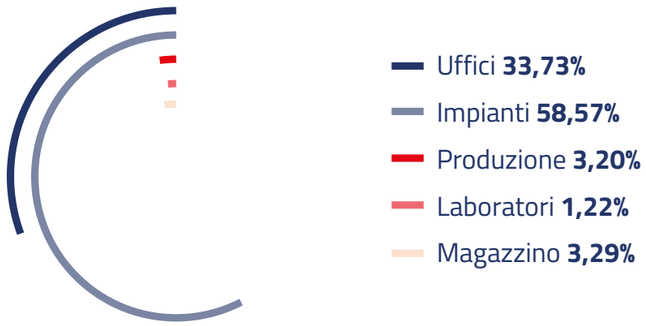
E' intenzione del Gruppo avviare nel 2025 il processo di certificazione ISO 14001 e definire la propria politica ambientale.

7.2. I presidi per la riduzione degli impatti ambientali

7.2.1 Energia

Alla fine del 2024, in seguito al trasferimento nella nuova sede, il Gruppo PharmaNutra ha attivato la rendicontazione dei propri consumi energetici, idrici dell'intero edificio, attraverso il sistema BMS (Building Management System). È un sistema di gestione dei consumi smart, automatizzato e remotizzato.

Il grafico a torta sottostante evidenzia la ripartizione dei consumi energetici nelle varie aree aziendali:



Come evidenziato dal grafico, la maggior parte dei consumi proviene dall'area direzionale e dagli uffici (92,10%), mentre quelli legati alla produzione, ai magazzini e ai laboratori risultano marginali, rispettivamente pari al 3,2%, 3,3% e 1,2%.

Di seguito i principali dati relativi al consumo di energia interno all'organizzazione:

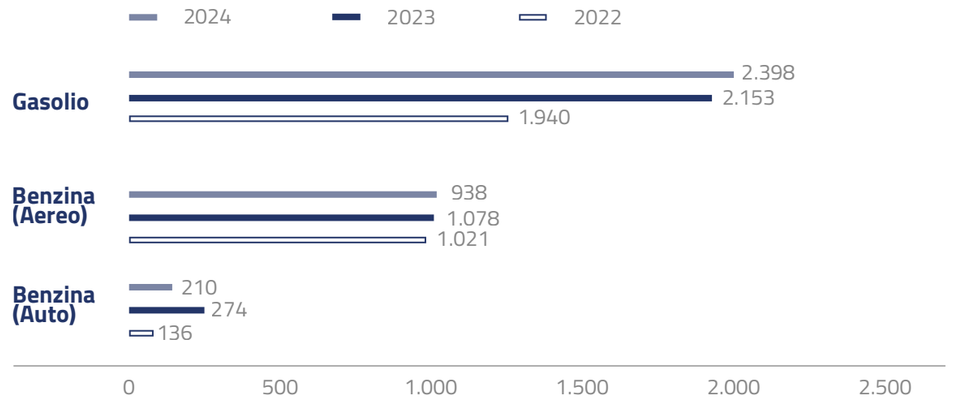
CONSUMI (DI ENERGIA) INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE	U.M.	2024	2023	2022
Metano (riscaldamento ambienti)	GJ	-	58	60
Benzina (Auto)		210	274	136
Benzina (Aereo)		938	1.078	1.021
Gasolio		2.398	2.153	1.940
Energia elettrica		6.697	2.243	455
TOTALE		10.243	5.806	3.612

Nota: Fattori di conversione DEFRA

Nella tabella seguente è rappresentato il calcolo dell'intensità energetica di Gj consumato rispetto ai ricavi:

INTENSITÀ ENERGETICA GJ/FATTURATO (MLN €)	2024	2023	2022
Ricavi (mln €)	115	100	83
Totale consumo energetico (GJ)	10.243	5.806	3.612
Intensità	89,1	58,1	43,7

L'aumento dei consumi di gasolio è imputabile all'aumento del parco auto aziendale e a un maggior numero di spostamenti.



I consumi di energia 2024 si riferiscono all'utilizzo del fabbricato per 12 mesi rispetto all'utilizzo parziale del 2023 e sono influenzati, oltre che dalla maggiore superficie rispetto alla situazione precedente, dall'utilizzo dell'energia per il riscaldamento e dall'avvio del reparto produttivo.

A partire dal mese di Agosto del 2024, il Gruppo ha potuto usufruire di fonti rinnovabili da cui trarre energia attraverso l'utilizzo dell'impianto fotovoltaico installato.

Nella realizzazione della nuova sede sono stati impiegati i seguenti sistemi che permettono di ridurre le emissioni :

- **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**

Tuttavia, in considerazione del fatto che il 2024 rappresenta a tutti gli effetti il primo esercizio di utilizzo della nuova sede, al momento non sono disponibili dati comparabili con gli anni precedenti.

Sono stati stipulati nuovi contratti di fornitura di energia elettrica con utilizzo di energia derivante esclusivamente da fonti rinnovabili con l'inclusione di certificati verdi. La fornitura di energia verde è iniziata nel mese di marzo 2025.

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.	2024	2023	2022
Metano (riscaldamento ambienti)	Ton CO2e	-	3	3
Benzina (Auto)		13	17	9
Benzina (Aereo)		58	66	64
Gasolio		149	143	123
TOTALE		220	229	199

Nota: fattori di conversione DEFRA

EMISSIONI INDIRETTE DI CO2 (SCOPE 2)	U.M.	2024	2023	2022
Energia elettrica Market based	Ton CO2e	931	271	58
Energia elettrica Location based		545	186	31
TOTALE		1.476	457	89

Nota: fattori di conversione Terna e AIB

Di seguito il calcolo dell'intensità emissiva di GHG (scope 1 e scope 2) consumato rispetto ai ricavi:

INTENSITÀ TON CO2/FATTURATO (MLN)	2024	2023	2022
Tot Ton Co2 Scope 1+2 Location Based	765	416	230
Ricavi (mln €)	115	100	83
Intensità	6,6	4,2	2,8

Per le società controllate PharmaNutra Espana e PharmaNutra USA, non disponendo nel 2024 di stabilimenti produttivi, di magazzini di logistica propri né di automezzi, lo sfruttamento dell'energia deriva esclusivamente dagli uffici della sede. Tali consumi si limitano all'energia elettrica per l'attività ordinaria realizzata nell'ufficio di Barcellona e nell'ufficio in Florida e pertanto, anche considerate le dimensioni dei locali utilizzati, possono considerarsi non significativi.

I consumi di energia del 2024 si riferiscono all'utilizzo del fabbricato per l'intero anno, rispetto all'utilizzo parziale del 2023. Questi consumi sono influenzati dalla maggiore superficie rispetto alla situazione precedente, dall'utilizzo dell'energia per il riscaldamento e dall'avvio del reparto produttivo. Di conseguenza, anche il rapporto tra consumi di energia e fatturato risente di questa situazione.

A partire dal 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 una delle principali officine di produzione e con la società di logistica e distribuzione.

Le informazioni sui consumi delle officine fornite si riferiscono ai consumi relativi alla produzione realizzata per conto di PharmaNutra. Questi dati sono calcolati sulla base dell'incidenza delle quantità prodotte sul totale della produzione della linea integratori, considerando che le fasi di produzione sono comuni a tutti i prodotti realizzati dall'officina.

Le informazioni sono state ribaltate su tutta la produzione dei prodotti del Gruppo (sono esclusi i prodotti di Akern) per ottenere una stima del totale delle emissioni. La tabella seguente riporta le emissioni attribuibili al totale delle produzioni del Gruppo (rispettivamente circa 697.046 kg per il 2024 e 575.026 kg per il 2023).

CONSUMI GENERATI DA OFFICINA DI PRODUZIONE	U.M.	2024	2023
Idrici	**mc**	1.534	1.192
Energetici	**Kw**	59.040	61.486
Gas	**nmc metano**	143.104	119.517

Totale emissioni presso le officine di produzione (tCO2e)

EMISIONI INDIRETTE A MONTE DELLA CATENA DEL VALORE	u.m.	2024	2023
Energia	tCO2e	12,10	11,89
Metano	tCO2e	292,71	243,62

Ai fini della rendicontazione delle emissioni derivanti dal trasporto dei prodotti del Gruppo sono state escluse le controllate.

I consumi attribuibili alla logistica della capogruppo provengono dall'unico soggetto incaricato per la distribuzione dei prodotti sul mercato Italia. La stima è stata effettuata dal fornitore considerando il numero di spedizioni effettuate, i chilometri percorsi dal deposito principale ai vari hub regionali, la tipologia di veicolo utilizzato e la stima dell'incidenza del peso dei prodotti PharmaNutra sul totale trasportato (le spedizioni non sono esclusive, ma condivise con altre società).

		2024
EMISSIONI INDIRETTE DERIVANTI DAL TRASPORTO PRODOTTI PHARMANUTRA	u.m	ITALIA
Emissioni di CO2 derivati dai trasporti	tCO2e	43,93

Nel 2024 il Gruppo in ottica di arricchire la rendicontazione relativa all'ambiente, ha provveduto a stimare una delle 15 categorie di Scope 3: il pendolarismo del personale dipendente, ovvero le emissioni derivanti dagli spostamenti del personale dalle abitazioni al luogo di lavoro con riferimento alle sole società italiane del Gruppo.

E' stato diffuso un questionario a tutti i membri dell'organizzazione (ad esclusione dei dipendenti con auto aziendale), con il quale venivano chiesto la stima dei km percorsi nel tragitto casa-lavoro e la tipologia di mezzo utilizzato.

I dipendenti che hanno fornito risposte al questionario rappresentano l'87% del campione; il dato della stima emissione totale è stato ottenuto moltiplicando le emissioni procapite per un dipendente al totale dei dipendenti del Gruppo.

	2024	2023
Scope 3: pendolarismo dipendenti	tCO2e	tCO2e
Stima emissione totale	67,55	86,78

Nota: fonte del fattore di conversione utilizzato per trasformare i km in KGCO2: ISPRAAMBIENTE.IT

Secondo i dati raccolti, le emissioni per l'anno 2024 hanno mostrato una diminuzione. Questo calo è attribuibile a una metodologia di calcolo più precisa. In particolare, il numero di risposte ricevute è aumentato rispetto al 2023 ed è andato ad includere anche individui che lavorano in modalità smart working, sia totale che parziale, o che non utilizzano mezzi di trasporto privati come auto o moto per il tragitto casa-lavoro. Poichè il consumo pro-capite è risultato inferiore rispetto all'anno precedente, anche il totale ribaltato sull'intera popolazione ha subito lo stesso andamento.

Stesso criterio è stato applicato per la stima delle emissioni derivanti dagli spostamenti per viaggi di lavoro svolti dalla rete commerciale (in questo caso il numero delle risposte rappresenta il 66% del totale complessivo).

Il totale complessivo stimato delle emissioni di CO2 relativi agli spostamenti della rete commerciale è pari a:

	2024	2023
Scope 3: viaggi di lavoro ISC	tCO2e	tCO2e
Stima emissione totale	775,29	684,33

Nota: fonte del fattore di conversione utilizzato per trasformare i km in KGCO2: ISPRAAMBIENTE.IT

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 e l'impiego delle risorse idriche

Il Gruppo PharmaNutra evidenzia un impegno significativo nella gestione sostenibile delle risorse idriche. L'acqua, utilizzata per servizi generali come l'irrigazione delle aree verdi e il funzionamento degli uffici, nonché per la pulizia e la sanificazione degli impianti di produzione, è gestita con attenzione per minimizzare l'impatto ambientale. Il Gruppo PharmaNutra non risiede ed opera in aree soggette a stress idrico.

La pianificazione di un utilizzo razionale dell'acqua include pratiche come:

1. **Irrigazione Sostenibile**: Il Gruppo ha adottato sistemi di irrigazione con l'utilizzo di risorse idriche alternative (attraverso l'utilizzo di acqua da falda ed attraverso l'utilizzo di una vasca installata per la raccolta di acqua piovana) per le aree verdi; per l'irrigazione viene usata l'acqua del lago. Quest'ultimo, quando scende al di sotto di un certo livello, viene riempito usando l'acqua piovana raccolta nella vasca delle acque meteoriche oppure dal pozzo.

1. **Ottimizzazione dei Processi di Lavaggio**: la pianificazione delle attività di produzione e l'adozione di tecnologie efficienti per il lavaggio degli impianti e delle attrezzature permette di ridurre il volume d'acqua necessaria, garantendo al contempo standard elevati di igiene e sanificazione.

2. **Monitoraggio e Sensibilizzazione**: Monitorare costantemente i consumi idrici e sensibilizzare il personale sull'importanza del risparmio idrico può contribuire a creare una cultura aziendale orientata alla sostenibilità. Per una riduzione dell'utilizzo dell'acqua e un efficientamento dei processi di lavaggio si procederà alla validazione delle campagne produttive (utilizzo continuativo dell'impianto senza lavare).

Attraverso queste pratiche, il Gruppo PharmaNutra non solo rispetta le normative ambientali, ma contribuisce attivamente alla protezione delle risorse naturali, dimostrando un forte impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale.

Prelievo delle risorse

L'approvvigionamento idrico presso il sito produttivo del Gruppo avviene tramite prelievo di acqua potabile da acquedotto.

I prelievi sono puntualmente monitorati attraverso la lettura dei contatori generali lato uffici e specifici per la parte produttiva.

Prelievo di acqua potabile dall'ambiente

	U.M.	2024	2023
Acquedotto	ML	1,28	0,97

Destino finale delle acque industriali

Le acque industriali (produttivo + laboratorio) di scarico vengono inviate nel depuratore e, dopo depurazione, scaricate nel terreno. L'azienda effettua regolarmente campionamenti sulle acque di scarico, come previsto dalla normativa. In caso di problematiche in laboratorio e produzione, lo scarico industriale viene convogliato in una vasca di emergenza e il refluo non viene mandato nel depuratore ma smaltito su ruota.

Ai fini della rendicontazione, la quantità di acqua prelevata è uguale alla quantità di acqua scaricata. Questo equilibrio riflette il fatto che l'acqua utilizzata all'interno della sede non viene trattenuta sottoforma di consumo, ma viene interamente restituita in acqua di superfice. Inoltre, l'acqua non è un fattore produttivo utilizzato nella produzione interna.

7.2.3 La gestione dei rifiuti

A partire da giugno 2024, è iniziata la produzione delle materie prime proprietarie nello stabilimento di proprietà. Questo ha comportato la generazione di rifiuti propri, oltre a quelli derivanti dalle officine di produzione a cui il Gruppo PharmaNutra affida la realizzazione dei propri prodotti finiti.

Per entrambe le produzioni (interna, se realizzata nello stabilimento di proprietà, ed esterna, se realizzata da un terzista) vengono seguite procedure certificate e standardizzate, che includono l'identificazione delle modalità, delle tempistiche e delle responsabilità nella gestione dei rifiuti.

Vengono seguite le 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.

I rifiuti sono quindi classificati in rifiuti urbani e speciali 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.

A partire dal 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 riuscito 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 rifiuti generati 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.

Le informazioni sono state ribaltate su tutta la produzione dei prodotti del Gruppo (sono esclusi i prodotti di Akern) per ottenere una stima del totale dei rifiuti. La tabella seguente riporta le tonnellate dei rifiuti attribuibili al totale delle produzioni del Gruppo (rispettivamente circa 697.046 kg per il 2024 e 575.026 kg per il 2023).

RIFIUTI GENERATI DA OFFICINA DI PRODUZIONE NELLE FASI DEL PROCESSO PRODUTTIVO	U.M.	2024	2023*
Rifiuti pericolosi	t	190,78	195,34
Rifiuti non pericolosi		347,13	299,76

*Per l'anno 2023 è stato ricalcolato il dato dei rifiuti pericolosi applicando un fattore di conversione più accurato.

In linea con l'anno precedente, anche per l'anno oggetto di rendicontazione, Il Gruppo ha continuato ad adottare la politica di 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.

Inoltre, in ottica di riduzione degli sprechi, a fine 2024 il Gruppo ha aderito al portale per la gestione delle donazioni basato su un modello di sharing for charity innovativo denominato "Regusto".

A partire da aprile 2025, il Gruppo donerà, tramite l'utilizzo della piattaforma, una quantità dei propri prodotti con scadenze inferiori ai sei mesi, che altrimenti sarebbero stati destinati allo smaltimento.

Come anticipato precedentemente, I rifiuti generati direttamente dall'attività dell'organizzazione, ad oggi, derivano dalle attività produttive finalizzate alla produzione di materie prime di proprietà, dall'attività di controllo qualità interno sui prodotti finiti e sui campioni di materie prime e semi-lavorati e smaltimento di prodotti non funzionanti e danneggianti (per l'azienda Akern).

TIPOLOGIA RIFIUTO	U.M.	2024	2023	2022
Rifiuti pericolosi	t	1,39	0,50	0,60
Rifiuti non pericolosi		3,87	17,20	954,00
TOTALE		**5,3**	**17,7**	**954,6**

DESTINAZIONE(T)	2024	2023	2022
Rifiuti recuperati	1,9	15,4	951
%su totale	36,97%	87,43%	99,61%
Rifiuti smaltiti	3,3	2,3	3,6
%su totale	63,03%	12,90%	0,37%
TOTALE RIFIUTI PRODOTTI	5,3	17,7	954,6

Rispetto agli anni precedenti la quantità di rifiuti è diminuita in quanto negli anni 2023 e 2022 nei rifiuti erano ricompresi quelli derivanti dai lavori per la costruzione della nuova sede.

I rifiuti derivanti dall'attività produttiva riguardano principalmente imballaggi in materiali misti e medicinali scaduti, classificati come rifiuti non pericolosi (circa 84% del totale dei rifiuti).

Il restante riguarda imballaggi e materiali contaminati da sostanze pericolose.

Il laboratorio R&D, invece, produce rifiuti potenzialmente infettivi, soluzioni acide, basi-

che, solventi, soluzioni saline, DPI, guanti, vetreria, puntali e pipette, dovuti ad attività di ricerca e sviluppo relativi a nuove materie prime e semi lavorati.

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

- Rifiuti potenzialmente infetti solidi **40%**
- Rifiuti potenzialmente infetti liquidi **11,03%**
- Vetreria, puntali, pipette **48,97%**

La produzione di rifiuti nel 2024 per l'attività di laboratorio si è attestata a 680 kilogrammi (1.247 Kg nel 2023) e riguarda principalmente rifiuti pericolosi: vengono interamente smaltiti e riguardano principalmente vetreria, puntali, pipette (49%), per un 40% rifiuti potenzialmente infetti solidi e per circa il 11,03% soluzioni acide.

Di seguito si riepilogano i dati dei rifiuti prodotti e smaltiti:

COMPOSIZIONE DEI RIFIUTI (U.M. t)		2024			2023			2022		
CODICE CER	DESCRIZIONE	TOTALE COMPLESSIVO	REC.	SMALT.	TOTALE COMPLESSIVO	REC.	SMALT.	TOTALE COMPLESSIVO	REC.	SMALT.
150101	Imballaggi in materiali misti	1,2	1,1	0,1	15,5	15,4	0,1	11,6	11,6	
170904	Rifiuti misti dell'attivita' di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 17 09 01, 17 09 02 e 17				-	-		719,8	719,8	
170904	Rifiuti da demolizione e costruzione				-	-		-	-	
170802	Metalli da costruzione a base di gesso diversi da quelli di cui alla voce 170801				-	-		-	-	
170802	Cartongesso				0,3	-	0,3	-	-	
170604	Materiali isolanti, diversi				-	-		0,1	0,1	
170407	Metalli misti				-	-		-	-	
170405	Ferro e acciaio				0,1	-	0,1	-	-	
170203	Plastica				-	-	-	0,1	0,1	
170202	Vetro				-	-		-	-	
170201	Legno				-	-		12,6	12,6	
170101	Cemento				-	-		206,7	206,7	
161002	Rifiuti liquidi acquosi diversi di cui alla voce 161001				-	-		2,1		2,1
160214	Apparecchiature fuori uso diverse da quelle di cui alla voce CER 160209 a 160213	0,2	0,2	0,1	0,3	-	0,3	-	-	
160216	Apparecchiature fuori uso diverse da quelle di cui alla voce CER 160215	0,0		0,0	0,1		0,1			
180109	Medicinali diversi da quelli di cui alla voce 18 01 08	2,5		2,5	0,8		0,8	0,9		0,9
TOTALE NON PERICOLOSI		3,9	1,3	2,7	17,1	15,4	1,7	954,0	951,0	3,0
150110	Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	0,7	0,7							
160601	Solido non polverulento HP5 HP8 HP10 HP14	0,0		0,0	0,03		0,03			
160605	Solido non polverulento	0,0		0,0	0,03		0,03			
150202	assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	0,0	0,0							
200121	Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio				-	-		-	-	
170603	Altri materiali isolanti contenuti o costituiti da sostanze pericolose				-	-		-	-	
170605	Materiale da costruzione contenente amianto				-	-		-	-	
170301	Miscela bituminose contenenti catrame di carbone				-	-		0,4	0,4	
180202/02	rifiuti potenzialmente infetti solidi	0,3		0,3	0,2		0,2	0,1		0,1
180203	rifiuti che non devono essere raccolti e smaltiti applicando precauzioni particolari per evitare infezioni							0,1		0,1
180103	rifiuti potenzialmente infetti liquidi	0,1		0,1	0,1		0,1	0,0		0,0
160506/04	Soluzioni acide				0,2		0,2	0,1		0,1
160506/02	vetreria, puntali, pipette	0,3		0,3	0,0			0,0		0,0
TOTALE PERICOLOSI		1,4	0,7	0,7	0,5	-	0,5	0,7	0,4	0,3
TOTALE COMPLESSIVO		**5,3**	**2,0**	**3,4**	**17,6**	**15,4**	**2,2**	**954,7**	**951,3**	**3,3**

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il quarto Bilancio di Sostenibilità per il Gruppo Pharmanutra, composto dalle società Pharmanutra S.p.A., Akern S.r.l, PharmaNutra España S.L.U., PharmaNutra USA Corp. e Athletica Cetilar 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, a differenza di quanto riportato nella Relazione Finanziaria annuale, la neocostituita ATHL è stata esclusa dal perimetro di consolidamento fatta eccezione per il calcolo del Valore economico generato e distribuito.

La ragione dell'esclusione della società dal perimetro di rendicontazione del presente documento deriva dal fatto che nel corso del 2024 hanno avuto una operatività estremamente limitata e pertanto l'incidenza di tali 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 2025.

L'arco temporale di riferimento è l'esercizio 2024, ovvero l'anno solare che va dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024. 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 2023 e 2022 che in alcuni casi sono stati ricalcolati per fornire un'informazione più accurata.

Il Bilancio di Sostenibilità, approvato in data 12 maggio 2025 dal Consiglio di amministrazione della Controllante, 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 di Sostenibilità, secondo il D.Lgs 125/2024 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.

Il Gruppo ha aggiornato l'analisi di materialità riportata al paragrafo "1.2.2 L'analisi di materialità" introducendo il concetto di doppia materialità. Agli impatti, già oggetto di rendicontazione negli anni precedenti, sono stati affiancati i rischi e le opportunità di carattere finanziario connessi ai temi materiali.

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.pharmanutragroup.com.

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 - Content Index

Dichiarazione d'uso: Il Gruppo PharmaNutra ha presentato una rendicontazione in conformità agli standrd GRI per il periodo 01/01/2024 - 31/12/2024.
Standard di settore GRI pertinenti: N/A

GRI	INDICATORE	PAGINA
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	11-12-13;124-125
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	124-125
2-4	Revisione delle informazioni	124-125
2-5	Assurance esterna	da 128 a 131
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	da 14 a 27
2-7	Dipendenti	71
2-8	Lavoratori non dipendenti	107-109
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	47-48
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	da 40 a 43
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	49
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	49
2-15	Conflitti d'interesse	49-50;58-59
2-16	Comunicazione delle criticità	50-51
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	46-47
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	58-59
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	55-56
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	55-56
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	75
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4-da 40 a 43
2-23	Impegno in termini di policy	da 62 a 54
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	da 86 a 88;105-106
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	59-60;79;89;104;112;122
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	58-59
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	n/a
	NOTE/OMISSIS: Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti	
2-28	Appartenenza ad associazioni	36
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	35
2-30	Contratti collettivi	68-69
TEMI MATERIALI 2024		
3 - 1	Processo di determinazione dei temi materiali	30-31
3 - 2	Elenco di temi materiali	32-33
ETICA, INTEGRITA' E LOTTA ALLA CORRUZIONE		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; 59-60
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	59-60
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	59
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	60
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	60
	Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati	
QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 86 a 90
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	89

GRI	INDICATORE	PAGINA
GESTIONE RESPONSABILE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33;104-105
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	105
WELFARE AZIENDALE E SVILUPPO CARRIERA DEI DIPENDENTI		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 68 a 71
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	71-72-73
401-3	Congedo parentale	74
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	76
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	77-78
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 79 a 83
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	79-80-81
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	81-82
403-3	Servizi per la salute professionale	83
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	79-80-81
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	76
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	79-80-81
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	79-80-81
403-9	Infortuni sul lavoro	80-81
403-10	Malattie professionali	81
DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33;da 68 a 74
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	75
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	74-75
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	74
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 27 a 29
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	28
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	28
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	da 96 a 101
GESTIONE E RICICLAGGIO DEI RIFIUTI		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 118 a 123
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	da 118 a 123
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	da118 a 120
306-3	Rifuti generati	122-123
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	119
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	119
EFFICIENZA ENERGETICA		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; da 112 a 117
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	113
302-3	Intensità energetica	113
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	114
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	114
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	115
GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA		
3-3	Gestione dei temi materiali	32-33; 117-118
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	117-118
303-3	Prelievo idrico	117
303-4	Scarico di acqua	117-118

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 l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del bilancio di sostenibilità del Gruppo Pharmanutra (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Responsabilità degli Amministratori per il bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori della Pharmanutra S.p.A. sono responsabili per la redazione del bilancio di sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI *Standards*").

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 gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari 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 stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements*

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, private company 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

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 e 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 livello di Gruppo:
  a) con riferimento alle informazioni qualitative, 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;
- per la società Pharmanutra S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Pharmanutra S.p.A.
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2024

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 2024 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI *Standards*.

Firenze, 23 giugno 2025

KPMG S.p.A.

Giuseppe Pancrazi
Socio

PharmaNutra SpA
+39 050 7846500
info@pharmanutra.it

Via Campodavela, 1 - 56122 Pisa - Italia