

Bilancio di sostenibilità 2025



Lettera agli stakeholder

RA

Cari Lettori e Lettrici,

Il Gruppo Pharmanutra riconosce tra i propri valori fondanti la sostenibilità del business nel lungo periodo e la creazione di un impatto positivo sulla comunità in termini ambientali e sociali. Tali valori rappresentano intenti cruciali in un'ottica di miglioramento continuo.

La Direzione, pertanto, coerentemente con i valori aziendali, sta attuando, con spirito proattivo, politiche di sostenibilità che interessano le diverse aree del Gruppo.

Nel corso del 2025 sono state realizzate nuove importanti iniziative in tema di sostenibilità quali l'introduzione di un sistema di incentivazione basato su elementi quali/quantitativi per tutti i dipendenti, l'attivazione di contratti per la fornitura di energia esclusivamente verde (il 92% dell'energia acquistata proviene da fonti rinnovabili, e tale percentuale aumenterà nel 2026), l'inizio del percorso per l'ottenimento della certificazione ISO 14001, previsto per la fine del 2026.

Ci siamo concentrati sul miglioramento della rendicontazione relativa alle emissioni di Scope 3 con l'avvio, in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria dell'Energia, dei Sistemi, del Territorio e delle Costruzioni dell'Università di Pisa, di un progetto pilota di analisi di impatto ambientale applicata alle principali fasi upstream della value chain del SiderAL RM®: una delle materie prime strategiche, usata in vari prodotti finiti del Gruppo sia in Italia sia all'estero, fra i quali il SiderAl Forte® è il più importante.

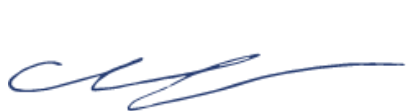
I risultati hanno fornito una prima identificazione delle principali aree di impatto ambientale associate alle materie prime, ai trasporti e ai processi produttivi del semilavorato, evidenziando le direzioni prioritarie di potenziale intervento. Il progetto ha inoltre messo in luce le principali criticità informative legate alla disponibilità dei dati, come ad esempio i consumi di energia, di acqua e di materiale vergine per la produzione di materie prime, lungo la filiera, favorendo l'avvio di un processo strutturato di engagement con i fornitori al fine di operare una raccolta dati più dettagliata.

L'attuale progetto costituisce il primo passo di un approccio strutturato, analitico e trasparente alla quantificazione delle emissioni Scope 3 e alla rendicontazione delle prestazioni ambientali del Gruppo. La configurazione metodologica adottata, replicabile e progressivamente estendibile ad altre linee di prodotto del Gruppo, potrà supportare future attività di analisi ambientale, carbon accounting e reporting ESG. In quest'ottica, la necessità di una maggior consapevolezza delle prestazioni ambientali contribuirà a rafforzare il dialogo con i fornitori e a orientare l'identificazione di opportunità di riduzione delle emissioni lungo la filiera.

Il gruppo Pharmanutra attribuisce al concetto di sviluppo sostenibile un significato profondo, abbracciando il legame con la comunità e il territorio, e manifestando il rispetto verso l'ambiente e le persone coinvolte. Questi valori non solo costituiscono la base del successo aziendale, ma sono cruciali per tutti gli stakeholder.

L'obiettivo di Pharmanutra è integrare sostenibilità ambientale, sociale ed economica in ogni aspetto del business. Dalla produzione responsabile delle materie prime all'impegno verso i dipendenti e le comunità, il Gruppo promuove un modello di crescita etica e trasparente, volto alla creazione di un valore duraturo e sostenibile per le generazioni future.

I fondatori



Andrea Lacorte
Presidente



Roberto Lacorte
Vice Presidente e Amministratore Delegato

INDICE

CHI SIAMO	7
1.1 Il Gruppo Pharmanutra	7
1.1.1 Pharmanutra: la storia.....	8
1.1.2 Vision e Mission	8
1.1.3 I valori del Gruppo Pharmanutra.....	9
1.1.4 Mercato di Pharmanutra.....	11
1.1.5 Modello di business.....	13
1.1.6 I prodotti, i marchi e il loro purpose.....	16
1.1.7 Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo.....	22
1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità.....	24
1.2.1 Panoramica normativa	24
1.2.2 L'analisi della materialità.....	24
1.2.3 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	28
1.2.4 Gli stakeholder	29
1.2.5 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite.....	31
1.2.6 Lo sviluppo della sostenibilità nel Gruppo Pharmanutra	32
GOVERNANCE	36
2.1 Approccio e strategia.....	36
2.1.1 La Governance.....	36
2.1.2 I Comitati.....	38
2.1.3 Consiglio di Amministrazione	39
2.1.4 La Governance della Sostenibilità.....	40
2.1.5 L'architettura del Sistema di Controllo Interno	41
2.1.6 Politica di remunerazione	43
2.1.7 La struttura organizzativa.....	45
2.1.8 Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico del Gruppo.....	45
2.1.9 Anticorruzione.....	46
2.1.10 Data responsibility e Cyber security	47
2.2 I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni	48
PERSONE	53
3.1 Approccio e politiche.....	53
3.2 Il personale Pharmanutra	53
3.2.1 La gestione delle persone	53
3.2.2 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità	60
3.2.3 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone	61

3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro.....	65
QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI.....	70
4.1 Approccio e politiche.....	70
4.1.1 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti	70
4.1.2 Innovazione e sviluppo di prodotto	71
COMUNITA' LOCALI	75
5.1 Approccio e politiche.....	75
5.2 Le comunità locali e il territorio	75
5.2.1 Sponsorizzazioni.....	77
5.2.2 Università e centri di ricerca	78
FORNITORI E RETE COMMERCIALE	80
6.1 Approccio e politiche.....	80
6.2 La catena di fornitura	81
6.2.1 La gestione degli approvvigionamenti e le officine di produzione.....	81
6.2.2 Gli altri fornitori	82
AMBIENTE	84
7.1 Approccio e politiche.....	84
7.2. I presidi per la riduzione degli impatti ambientali	84
7.2.1 Energia	84
7.2.2 Progetti per la riduzione delle emissioni	91
7.2.3 La gestione e l'impiego delle risorse idriche	92
7.2.4 La gestione dei rifiuti	93
NOTA METODOLOGICA	98
GRI CONTENT INDEX	99
RELAZIONE DEL REVISORE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'	102

Chi siamo

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 Società segue standard rigorosi, utilizzando materie prime di assoluta qualità e producendo formulazioni basate su un approccio scrupolosamente scientifico.

Dal 2005 il Gruppo sviluppa e commercializza direttamente e autonomamente una linea di prodotti a proprio marchio, facendo leva su una rete di informatori scientifici che presentano i prodotti alla classe medica e alle farmacie. 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.

L'approccio scientifico è alla base dell'attività di Pharmanutra, che investe costantemente nell'attività di ricerca e sviluppo.

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.

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, oltre 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 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.

Nel 2013 il Gruppo inizia la propria espansione internazionale 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 80 Paesi nel mondo grazie a 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 risoluzione di problematiche mediche e fisiche, e allo sviluppo delle applicazioni dei prodotti delle linee Cetilar®; la Capogruppo detiene il 70% delle quote sociali di Athletica Cetilar S.r.l..

Grazie ai continui investimenti in attività di R&D che hanno portato al deposito 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, tutte le società del gruppo sono state incluse nel perimetro di consolidamento.

1.1.2 Vision e Mission

La Mission di Pharmanutra è **fare la differenza** mettendo la scienza a disposizione dell'integrazione alimentare 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:



Educare 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



Con la nostra tecnologia **potenziamo gli elementi naturali** affinché i complementi nutrizionali possano essere più efficaci e senza controindicazioni



Migliorare lo stato di salute delle persone: 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 nostro 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 clienti, Partner e 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, tra l'altro, sulla conoscenza e il rispetto delle regole interne e delle norme di legge da parte di tutti. 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 la compliance alle leggi vigenti e al 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: Italia, Estero e Akern.

La Linea Business Italia si caratterizza per il presidio diretto nel mercato di riferimento, attraverso una struttura fortemente focalizzata su due attività principali: l'informazione medico-scientifica, storico asset strategico di Pharmanutra, e l'attività commerciale diretta alle farmacie. Per rafforzare il presidio del mercato domestico, all'inizio del 2026 la struttura è stata pertanto riorganizzata in due aree: l'area Consumer Health dedicata alle farmacie e l'area Medical Care dedicata all'informazione medico-scientifica per specifiche categorie di prodotto, assicurando un pieno controllo di tutti gli attori della catena distributiva: medici ospedalieri, medici ambulatoriali, farmacie e farmacie ospedaliere.

A queste due aree si aggiunge la rete commerciale della Linea Cetilar® Nutrition, focalizzata sul target della nutrizione sportiva.

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 Linea Business Estero si occupa della commercializzazione di prodotti finiti e di materie prime attraverso partner locali, che in forza di contratti di distribuzione esclusivi pluriennali, vendono i prodotti nei loro rispettivi mercati di appartenenza.

Questo modello di business viene utilizzato in tutti i mercati esteri, ad eccezione del mercato americano e del mercato spagnolo (per quest'ultima con esclusione della linea Sideral®), dove il Gruppo opera direttamente, e del mercato cinese dove opera attraverso il *crossborder e-commerce*.

La linea di business Akern gestisce la produzione e la commercializzazione di strumentazioni e software per la misurazione della bioimpedenza corporea in Italia e sui mercati esteri attraverso agenti, distributori e vendite on line.

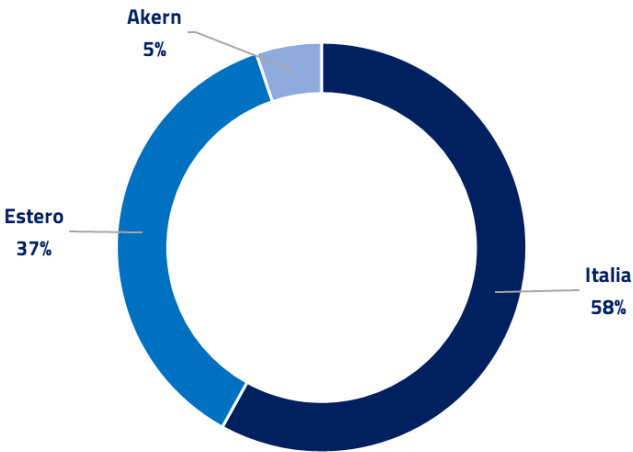


I ricavi delle vendite consolidati nel 2025 sono stati pari a 131,7 milioni di euro e hanno registrato una crescita del 14% rispetto all'esercizio precedente.

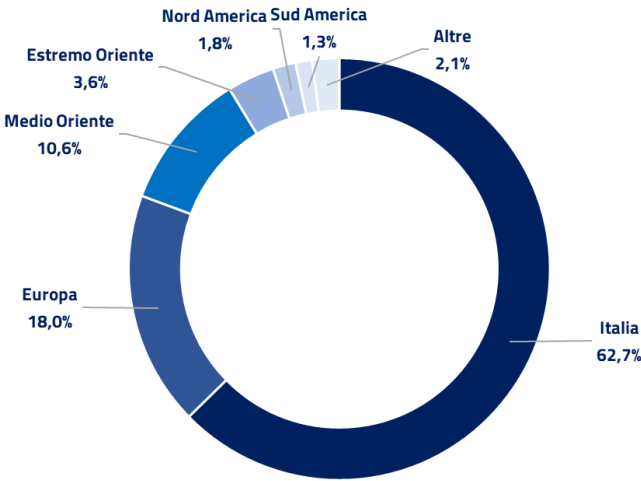
Le vendite di prodotti finiti rappresentano il 93% circa dei ricavi, quelle di materie prime e semilavorati il 2% circa; il restante 5% deriva dai ricavi della linea Akern.

In termini di volumi, le vendite di prodotti finiti al 31 dicembre 2025 raggiungono 16,6 milioni di unità con un incremento del 13,8% circa rispetto ai 14,9 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 dalla progettazione, alla formulazione e registrazione di un nuovo prodotto, al marketing e alla vendita, fino al training degli informatori scientifici e di coloro che si occupano della commercializzazione. Il Gruppo realizza prodotti unici e innovativi gestendo il processo produttivo dalle materie prime al prodotto finito, anche tramite il ricorso all'outsourcing.

Il Gruppo gestisce e coordina le seguenti attività:



Ricerca e sviluppo

Il Gruppo Pharmanutra fonda da sempre la sua strategia di business sulla Ricerca e Sviluppo (R&D) quale pilastro fondamentale per la crescita nel lungo periodo.

Il 2025 è stato caratterizzato da un forte consolidamento dell'attività R&D nei laboratori proprietari grazie all'acquisto di nuovi strumenti come la stampante 3D, l'immuno rilevatore per Western Blotting e all'implementazione del sistema di gestione del laboratorio secondo GMP (Good Manufacturing Process). Quest'ultimo ha determinato un consolidamento di tutti i metodi di lavoro e di organizzazione del personale, che ad oggi consta di 3 ricercatori, 1 formulatore e 3 tecnici di laboratorio, ai quali si sono aggiunti nel corso dell'anno diversi dottorandi, grazie alle collaborazioni in corso con alcune università italiane.

L'attività di Ricerca & 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 le Vitamine Sucrosomiali (D3 e B12).

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

Ricerca di base: i laboratori del Gruppo permettono lo svolgimento di quella 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. Queste attività 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, osteoarticolare, modelli 3D di cartilagine umana e scaffold osteocartilaginei sviluppati grazie alla presenza della stampante 3D, che rappresenteranno importanti ambiti su cui si indirizzerà l'attività nei prossimi anni.

Studi Clinici: poiché gli integratori non appartengono alla classe dei 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 191 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 la citazione che il Ferro Sucrosomiale ha ottenuto dall'Organismo Mondiale della Sanità ("Guidance on Implementing Patient Blood Management to Improve Global Blood Health Status") come unico ferro orale nei soggetti ferro carenti con malattia cardiovascolare.

È costante l'attività di divulgazione dei risultati che il Gruppo ritiene sia utile pubblicare e mettere a disposizione sia per la comunità scientifica sia che per la rete commerciale. 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 sia in Italia che all'estero.

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), microbiologiche e organolettiche.

Produzione

La produzione si suddivide in due tipologie: per i semilavorati è internalizzata nello stabilimento della Capogruppo mentre la produzione dei prodotti finiti viene esternalizzata alle cosiddette Officine di produzione.

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

Nella fase di pesatura avviene la preparazione delle materie prime necessarie alla miscelazione dei vari minerali e vitamine, che vengono successivamente miscelati dopo setacciatura e scaricati in fusti. I fusti vengono portati in un'area apposita, dove avviene il confezionamento in sacchi, che saranno poi trasferiti presso le officine farmaceutiche italiane, dove si realizza la produzione dei prodotti finiti.

Le officine sono state selezionate a seguito di un approfondito audit da parte del Dipartimento Controllo Qualità attraverso controlli analitici periodici (analisi quantitative, microbiologiche e allergeni) che vengono ripetuti prima del rilascio del prodotto per la commercializzazione. La produzione di strumenti medicali della controllata Akern è realizzata da terzisti, che assemblano i componenti fino alla realizzazione di semilavorati; l'assemblaggio finale e il collaudo sono realizzati internamente da personale Akern.

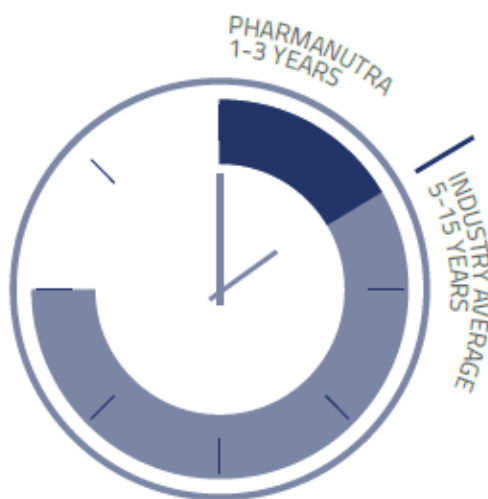
Lo stabilimento di Pisa nel quale ha sede Pharmanutra è stato progettato per rispondere ai più elevati standard di **funzionalità ed efficienza energetica**, rappresentando un concreto impegno in termini di **sostenibilità** vista anche la collocazione alle porte del parco naturale di San Rossore. Occupa 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 stato 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 attenzione all'ambiente - 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®, (linea Sideral®), i prodotti destinati al ripristino della capacità articolare e di movimento nelle affezioni osteoarticolari, (linea Cetilar®), i prodotti della linea Apportal®, le vitamine sucrosomiali (linea Sidevit®) e i minerali Sucrosomiali®.

LINEA SIDERAL®

SiderAL

SiderAL
FORTE

SiderAL
FOLICO

CARDIO
SiderAL

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 I 30mg

SiderAL
GOCCE INT.

SiderAL
ORO INT.

SiderAL
GOCCE P

LINEA CETILAR®

Cetilar
Crema

Cetilar
Patch

Cetilar
Tape

Cetilar
Oro

LINEA SIDEVIT®



LINEA APPORTAL®



Complemento nutrizionale con
19 nutrienti



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

ALTRI PRODOTTI PROPRIETARI



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



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



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



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



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



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 CARB

RACE CARB
GEL

RACE CARB
CAF

RACE CARB
CAF GEL

ULTRARACE
CARB

ULTRARACE
CARB GEL

ENERGY
RACE BAR
AGRUMI / CITRUS

BALANCE
RACE BAR
CHOCOLATE

BALANCE
RACE BAR
CHEESE+PEAR

BALANCE
RACE BAR
SALTED PEANUT+CRANBERRY

BALANCE
RACE BAR
COCONUT

IRON RACE

MASTER
RACE

DUAL
PROTEIN

RECOVERY
PRO

HYDRATE
FAST

DEFENSE
BOOSTER

NIGHT
RESTORE

MATERIE PRIME (PRINCIPI ATTIVI) PROPRIETARIE



ALTRE TECNOLOGIE



Glucosamina vegetale per la salute della cartilagine nelle articolazioni.



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



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



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



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.

MATERIE PRIME IN LICENZA ESCLUSIVA PER L'ITALIA



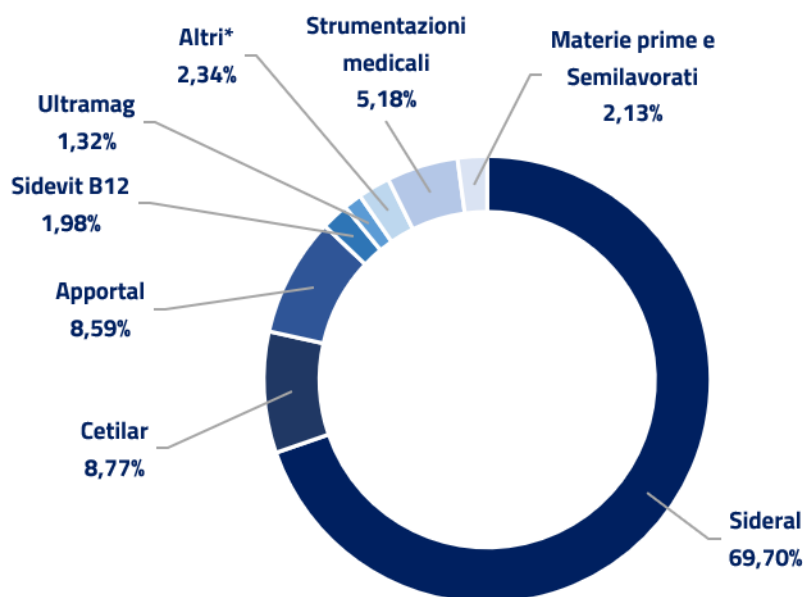
PRODOTTI A MARCHIO AKERN



Nella tabella successiva si riportano i ricavi per linea prodotto dell’esercizio 2025.

Ricavi dei Prodotti Finiti per Linea Prodotto (€/1000)	2025	2024	2023	Δ% 25 vs 24	Inc. 2025	Inc. 2024	Inc. 2024
Sideral	91.788	80.626	71.534	13,22%	69,70%	70,19%	71,39%
Cetilar	11.544	11.393	10.055	1,01%	8,77%	9,90%	10,03%
Apportal	11.307	10.484	8.092	8,16%	8,59%	9,05%	8,08%
Sidevit B12	2.612	194	-	1246,39%	1,98%	0,17%	0,00%
Ultramag	1.734	1.451	1.024	19,42%	1,32%	1,26%	1,02%
Altri*	3.086	2.569	2.255	6,16%	2,34%	2,52%	2,25%
Strumentazioni medicali	6.816	5.922	5.030	15,10%	5,18%	5,13%	5,02%
Materie prime e Semilavorati	2.799	2.859	2.213	35,15%	2,13%	1,79%	2,21%
Totale	131.687	115.498	100.202	14,00%	100,00%	100,00%	100,00%

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



La linea Sideral®, con ricavi che al 31 dicembre 2025 raggiungono euro 92 milioni (+13% rispetto al 2024) e una incidenza sul totale fatturato prodotti finiti di circa il 70%, si conferma la linea principale del portafoglio prodotti del Gruppo con notevoli margini di crescita.

La linea Apportal® evidenzia un incremento dell'8% circa rispetto all'esercizio precedente. Si segnalano le ottime performance del Sidevit® B12, l'innovativo integratore a base di Vitamina B12 Sucrosomiale®, che nel suo primo anno pieno di commercializzazione ha fatto registrare ricavi per oltre 2,5 milioni di Euro, raggiungendo un'incidenza sul portafoglio prodotti del 2% e rivelandosi come miglior lancio di nuovo prodotto nella storia di Pharmanutra.

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 17,0% circa dal 2017 al 2025, 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 2025, 2024 e 2023¹.

¹ il Risultato Netto e l'Utile Netto per azione escluse le componenti non ricorrenti 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 ECONOMICI (€/000)	2025	%	2024	%	2023	%
RICAVI	133.968	100%	116.911	100%	101.963	100%
RICAVI DELLE VENDITE	131.687	98%	115.498	99%	100.202	98%
MARGINE OPERATIVO LORDO	34.212	26%	31.043	27%	26.484	26%
RISULTATO NETTO	20.002	15%	16.609	14%	12.832	13%
RISULTATO NETTO escl. comp. non ric. ²	20.002	15%	16.609	14%	15.454	15%
EPS - UTILE NETTO PER AZIONE (Euro)	2,09		1,73		1,33	
EPS - UTILE NETTO PER AZIONE (Euro) escl. comp. con ric.	2.09		1.73		1.60	

DATI PATRIMONIALI (€/000)	2025	2024	2023
CAPITALE INVESTITO NETTO	59.797	56.641	57.026
PFN (cassa positiva)	(11.444)	(5.555)	2.619
PATRIMONIO NETTO	71.241	62.196	54.407

VALORE ECONOMICO GENERATO (€/1.000)	2025	2024	2023
Valore della produzione	133.968	116.911	101.963
Proventi da partecipazioni	4	8	0
Altri proventi finanziari	961	1.402	905
Proventi straordinari	0	0	0
Totale	134.933	118.321	102.868

Nel 2025 il Gruppo ha ottenuto crediti di imposta e agevolazioni fiscali per gli importi riportati nella tabella seguente:

	2025	2024	2023
AGEVOLAZIONI FISCALI E CREDITI DI IMPOSTA (€/1000)	129	124	340

I crediti di imposta per il 2025 e 2024 si riferiscono esclusivamente al credito maturato sulle attività ricerca e sviluppo. Per il 2023 si riferiscono principalmente al credito sulle attività di ricerca e sviluppo (72%) e per la parte restante a crediti per investimenti pubblicitari e sono rilevati sulla base del principio di competenza.

² 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.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO (€/1000)	2025	2024	2023
Valore distribuito ai fornitori di merci e servizi	(77.252)	(65.857)	(57.473)
Valore distribuito ai dipendenti	(9.268)	(8.036)	(6.808)
Valore distribuito alla rete commerciale	(10.431)	(10.412)	(9.978)
Valore distribuito ai fornitori di capitale	(10.679)	(9.794)	(8.719)
Valore distribuito alla P.A.	(11.126)	(10.592)	(10.504)
Valore distribuito alla comunità	(2.726)	(1.455)	(1.142)
TOTALE	(121.482)	(106.146)	(94.625)

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

VALORE ECONOMICO TRATTENUTO (€/1000)	2025	2024	2023
Ricchezza trattenuta dal Gruppo (Valore economico generato-valore economico distribuito)	13.451	12.174	8.243

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, recepita nell'ordinamento nazionale con la Legge 8 agosto 2025, n. 118 modificando indirettamente - mediante la conversione con modifiche del D.L. 95/2025 - il D.Lgs. 125/2024 e posticipando di due anni l'obbligo di pubblicazione della rendicontazione di sostenibilità per le categorie di imprese interessate.

Il 26 febbraio 2026 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'UE la Direttiva (UE) 2026/470 che modifica in modo sostanziale la CSRD, riducendone il perimetro di applicazione e semplificando diversi obblighi. Gli Stati membri, Italia compresa, dovranno recepire le modifiche entro il 19 marzo 2027.

1.2.2 L'analisi della materialità

Nell'ambito del processo di sviluppo della rendicontazione di sostenibilità, nel corso del 2025 il Gruppo ha aggiornato l'analisi di materialità, andando a rendicontare gli impatti rilevanti, valutati attraverso un questionario sottoposto agli stakeholders principali.

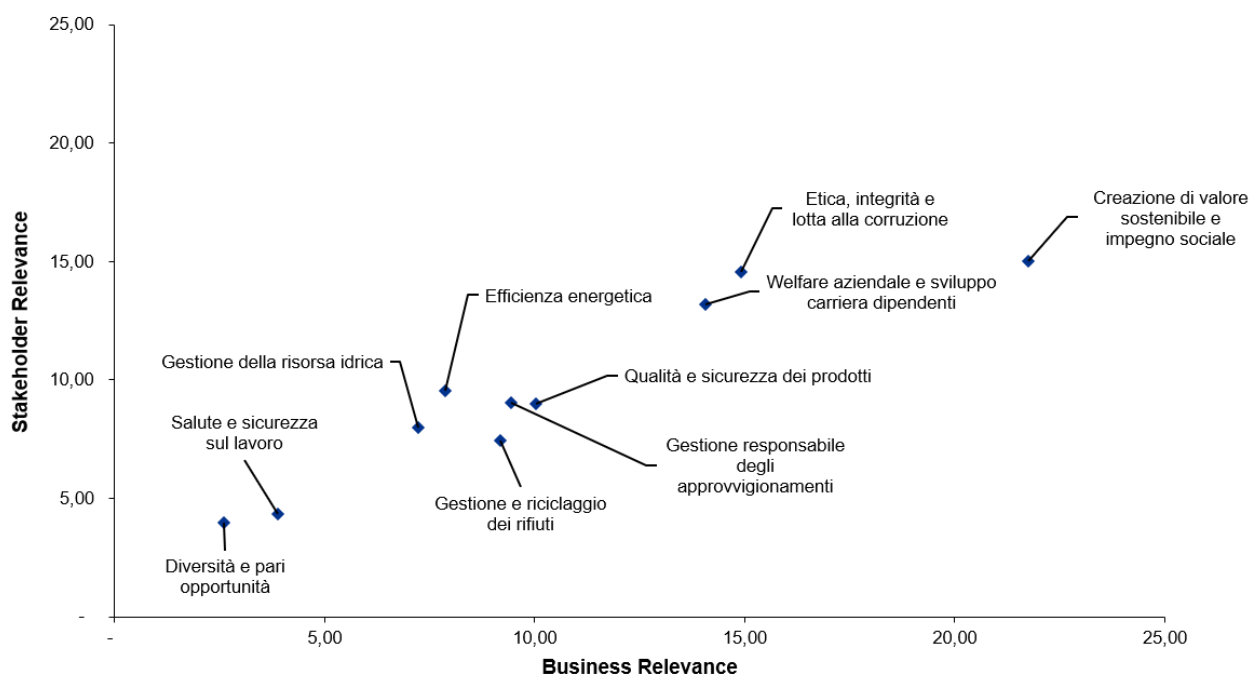
In primo luogo, sono stati identificati gli impatti potenzialmente rilevanti, positivi e negativi, attuali e potenziali, che il Gruppo causa o a cui contribuisce relativamente a economia, ambiente e persone, includendo anche gli impatti relativi ai diritti umani.

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**).

Successivamente per valutare la significatività degli impatti identificati e per stabilirne la priorità, è stato sottoposto un questionario ai propri 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 gli impatti attuali e potenziali) e **probabilità di accadimento** (per i soli impatti potenziali)³.

Di seguito la matrice che sintetizza i risultati ottenuti dal questionario sull'analisi di materialità (impact materiality).



La creazione di valore sostenibile, il welfare aziendale e lo sviluppo della carriera dei dipendenti e l'etica, integrità e lotta alla corruzione risultano essere i temi più rilevanti per gli stakeholders che hanno compilato il questionario.

Di seguito si riporta la lista degli impatti individuati, positivi e negativi, attuali e potenziali.

³All'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.

TEMA MATERIALE	Impatto	Tipologia di impatto	Tipologia effetto
<i>Efficienza energetica</i>	Realizzazione di impianti produttivi all'avanguardia tecnologica per il monitoraggio dei consumi e delle emissioni	Positivo	Attuale
<i>Efficienza energetica</i>	Contributo al cambiamento climatico attraverso la generazione di emissioni gas effetto serra (GHG) nello svolgimento delle proprie attività (Scope 1 e 2).	Negativo	Attuale
<i>Efficienza energetica</i>	Produzione di emissioni presso le officine di produzione (Scope 3), con impatti negativi in termini di contribuzione al cambiamento climatico.	Negativo	Attuale
<i>Efficienza energetica</i>	Produzione di emissioni lungo la catena del valore (scope 3), con impatti negativi in termini di contribuzione al cambiamento climatico.	Negativo	Attuale
<i>Efficienza energetica</i>	Consumo di risorse naturali non rinnovabili	Negativo	Attuale
<i>Efficienza energetica</i>	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), etc.)	Negativo	Attuale
<i>Efficienza energetica</i>	Scarico di inquinanti, contaminanti liquidi che possono comportare l'inquinamento dell'acqua nelle operazioni del gruppo e lungo la catena del valore	Negativo	Potenziale
<i>Efficienza energetica</i>	Generazione di emissioni inquinanti o scarico di sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti nel suolo.	Negativo	Attuale
<i>Efficienza energetica</i>	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	Negativo	Potenziale
<i>Gestione della risorsa idrica</i>	Eccessivo utilizzo e consumo di risorse idriche nei processi produttivi a monte per la produzione di materie prime e/o dei prodotti finali	Negativo	Attuale
<i>Gestione della risorsa idrica</i>	Prelievi idrici significativi con ripercussioni sulla sostenibilità di lungo periodo nello sfruttamento della risorsa, inteso come rapporto tra prelievi e capacità naturali di ricarica.	Negativo	Potenziale
<i>Gestione della risorsa idrica</i>	Generazione di acque reflue derivanti dall'attività propria, delle officine di produzione e in altre attività a monte della catena del valore	Negativo	Attuale
<i>Gestione e riciclaggio dei rifiuti</i>	Riduzione degli sprechi e degli scarti di materie prime nel processo produttivo per limitare l'utilizzo delle risorse.	Positivo	Attuale
<i>Gestione e riciclaggio dei rifiuti</i>	Utilizzo di materiale di imballaggio e/o packaging riciclato con un minor impatto ambientale.	Positivo	Potenziale
<i>Gestione e riciclaggio dei rifiuti</i>	Gestione inaccurata del materiale pubblicitario relativo ad eventi di marketing e sponsorizzazione.	Negativo	Attuale
<i>Gestione e riciclaggio dei rifiuti</i>	Produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi legati alla produzione, con possibili ripercussioni negative sull'ambiente.	Negativo	Potenziale
<i>Gestione e riciclaggio dei rifiuti</i>	Produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi nell'attività di R&D, con possibili ripercussioni negative sull'ambiente.	Negativo	Potenziale
<i>Diversità e pari opportunità</i>	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	Negativo	Potenziale
<i>Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti</i>	Gestione accurata del capitale umano, aderenza alla normativa nazionale, in termini di contrattazione collettiva di diritti dei lavoratori, al fine di creare condizioni di lavoro positive.	Positivo	Attuale

TEMA MATERIALE	Impatto	Tipologia di impatto	Tipologia effetto
<i>Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti</i>	Dialogo sociale, liberà di associazione tramite coinvolgimento dei sindacati , presenza di comitati aziendali, con impatti positivi sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori	Positivo	Potenziale
<i>Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti</i>	Miglioramento del benessere aziendale, tramite lo sviluppo di iniziative, agevolazioni, benefit e piani di welfare che favoriscono l'equilibrio tra lavoro e vita privata.	Positivo	Attuale
<i>Salute e sicurezza sul lavoro</i>	Verificarsi di incidenti, infortuni sul lavoro e malattie professionali, con possibili impatti negativi in termini di salute e sicurezza della forza lavoro.	Negativo	Potenziale
<i>Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti</i>	Valorizzazione dei dipendenti mediante la definizione di percorsi di carriera e e sviluppo delle competenze individuali e professionali della forza lavoro propria mediante programmi formativi adeguati	Positivo	Attuale
<i>Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti</i>	Introduzione di driver oggettivi nella valutazione delle performance dei propri dipendenti	Positivo	Attuale
<i>Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti</i>	Violazione dei diritti umani dei dipendenti e collaboratori	Negativo	Potenziale
<i>Welfare aziendale e sviluppo carriera dipendenti</i>	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	Negativo	Potenziale
<i>Gestione responsabile degli approvvigionamenti</i>	Garanzia di un lavoro stabile per i dipendenti lungo la catena del valore.	Positivo	Attuale
<i>Gestione responsabile degli approvvigionamenti</i>	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.	Negativo	Potenziale
<i>Gestione responsabile degli approvvigionamenti</i>	Violazione dei diritti umani relativi ai lavoratori dei fornitori e partner commerciali.	Negativo	Potenziale
<i>Gestione responsabile degli approvvigionamenti</i>	Utilizzo inadeguato dei dati relativi ai lavoratori dei fornitori e dei partner commerciali.	Negativo	Potenziale
<i>Creazione di valore sostenibile e impegno sociale</i>	Impatti socioeconomici positivi sulla comunità legati ad attività di filantropia, sponsorship e collaborazioni con enti locali.	Positivo	Attuale
<i>Creazione di valore sostenibile e impegno sociale</i>	Contributo alla divulgazione scientifica in Italia e all'estero, tramite pubblicazioni relative ad attività di ricerca e sviluppo.	Positivo	Attuale
<i>Qualità e sicurezza dei prodotti</i>	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	Negativo	Potenziale
<i>Qualità e sicurezza dei prodotti</i>	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	Positivo	Attuale
<i>Qualità e sicurezza dei prodotti</i>	Qualità dei prodotti distribuiti sul mercato inadeguata perchè non conformi a normative comunitarie o non adeguatamente verificati attraverso i processi di qualità, con impatti sulla salute e sicurezza di consumatori finali	Negativo	Potenziale
<i>Etica, integrità e lotta alla corruzione</i>	Efficacia della governance nella diffusione di valori, della cultura e dei principi etici aziendali, con impatti positivi in termini di aumento della fiducia di stakeholder interni ed esterni	Positivo	Attuale
<i>Etica, integrità e lotta alla corruzione</i>	Promozione di una cultura orientata all'integrità e al rispetto delle regole che incoraggia la denuncia degli illeciti rafforzando la trasparenza della governance.	Positivo	Attuale
<i>Etica, integrità e lotta alla corruzione</i>	Esecuzione di test sugli animali propedeutici alla pubblicazione di risultati clinici, nel rispetto della regolamentazione vigente	Positivo	Attuale
<i>Gestione responsabile degli approvvigionamenti</i>	Catena di fornitura sostenibile attraverso relazioni collaborative con i fornitori basate sulla trasparenza sulla valutazione accurata delle loro prestazioni (anche dal punto di vista ambientale e sociale) e la collaborazione con fornitori certificati	Positivo	Attuale
<i>Gestione responsabile degli approvvigionamenti</i>	Implementazione di sistemi e processi* per monitorare e valutare la sostenibilità lungo l'intera catena di fornitura, con impatti positivi sul miglioramento del profilo ESG delle terze parti (ad esempio tramite uso più efficiente delle risorse e riduzione dei rifiuti). <i>* Ciò include, ad esempio, la raccolta di dati e informazioni dai fornitori relativamente alle pratiche ambientali, sociali ed etiche, la valutazione del rispetto delle normative e degli standard aziendali.</i>	Positivo	Potenziale
<i>Etica, integrità e lotta alla corruzione</i>	Attività di formazione e implementazione di presidi volti alla prevenzione e all'immediata individuazione di attività di corruzione, concussione, comportamenti anticoncorrenziali	Positivo	Attuale
<i>Etica, integrità e lotta alla corruzione</i>	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.)	Negativo	Potenziale

1.2.3 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico

Nell'ambito del percorso di rafforzamento della gestione ambientale, il Gruppo Pharmanutra ha avviato un processo volto all'identificazione e alla valutazione dei rischi e delle opportunità connessi al cambiamento climatico. Tale attività supporta le iniziative finalizzate all'ottenimento della certificazione ISO 14001, previsto entro l'inizio del 2027.

L'analisi condotta ha consentito di approfondire le possibili interazioni tra i fenomeni climatici e le tematiche materiali rilevanti per il Gruppo, evidenziando come gli effetti del cambiamento climatico possano influenzare, in misura diversa, diversi aspetti delle attività aziendali.

Tra gli ambiti maggiormente interessati, particolare rilevanza assume la gestione dell'energia. L'evoluzione del contesto normativo e regolatorio, le politiche di decarbonizzazione intraprese dai principali player di mercato e la volatilità dei mercati energetici rappresentano da un lato fattori di rischio da monitorare con attenzione, ma al contempo aprono opportunità legate alla crescente diffusione delle fonti rinnovabili e all'adozione di soluzioni orientate all'efficienza energetica. In tale contesto, il Gruppo sta completando la transizione verso un approvvigionamento energetico interamente basato su fonti rinnovabili, con l'obiettivo di contribuire alla mitigazione degli impatti ambientali.

Il tema delle risorse idriche presenta, allo stato attuale, una limitata rilevanza in relazione alle attività del Gruppo, in considerazione del ridotto impiego di acqua nelle proprie attività e della localizzazione dei siti operativi in aree non esposte a significativi fenomeni di stress idrico. Pur in assenza di particolari criticità, il Gruppo adotta misure orientate all'uso efficiente della risorsa e al monitoraggio dei consumi. Tra le principali iniziative rientrano il miglioramento delle procedure di lavaggio degli impianti e delle attrezzature e l'adozione di pratiche di irrigazione sostenibile, descritte nel dettaglio nel capitolo 7.2.3.

Tra le principali opportunità identificate rientrano quelle connesse a una gestione più efficiente delle risorse e dei rifiuti, attraverso iniziative orientate alla riduzione dei consumi di materiali e al rafforzamento delle pratiche di riutilizzo, riciclo e recupero. Al contempo, il Gruppo monitora i potenziali rischi derivanti da possibili criticità nella disponibilità di materie prime e dagli effetti che il cambiamento climatico potrebbe generare lungo la catena di fornitura.

Con riferimento alle implicazioni economiche e finanziarie associate ai rischi e alle opportunità climatiche individuate (si veda la tabella sottostante), il Gruppo ha effettuato una valutazione dei potenziali effetti sul proprio modello di business e sulle attività operative. Alla luce delle informazioni attualmente disponibili, non sono emersi impatti significativi tali da compromettere la continuità operativa o da incidere in modo sostanziale sulla struttura dei costi, sui ricavi o sulla situazione economico-finanziaria del Gruppo.

Di seguito si riporta l'analisi effettuata sulle implicazioni finanziarie potenzialmente derivanti dagli effetti del cambiamento climatico.

Si ritiene che i rischi e le opportunità identificati non causino modifiche sostanziali nelle operazioni, nei ricavi o nei costi.

Descrizione Rischio Opportunità	Rischio/Opportunità
Rischi fisici legati al cambiamento climatico per il verificarsi di eventi climatici acuti e cronici	Rischio
Rischi di transizione di natura politica e giuridica, tecnologica, di mercato e reputazionali legati al cambiamento climatico	Rischio
Sviluppo di energie rinnovabili (es. energia solare), preferibilmente in autoproduzione, con 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
Rischio di emissioni atmosferiche inquinanti (come N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, SO2, NOX, COVNM, NH3, HM, O3, particolato (PM), etc.) generate lungo la catena del valore che possano determinare il superamento dei limiti normativi, con conseguente esposizione a sanzioni economiche, impatti reputazionali e criticità operative.	Rischio
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
Riduzione dei costi di approvvigionamento attraverso l'adozione di meccanismi di riciclo e riutilizzo di materiali	Opportunità
Rischio di dipendenza da una o più risorse naturali (es. ferro) non replicabili in laboratorio che potrebbero portare alla rimozione dal mercato del prodotto in caso di esaurimento	Rischio
Impatti finanziari e altri rischi connessi alla catena di fornitura, riferiti sia alle aziende a monte e a valle della catena del valore, derivanti da tematiche legate al cambiamento climatico (quali rischi fisici acuti/cronici e rischi di transizione)	Rischio

1.2.4 Gli stakeholder

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.

Per quanto riguarda il mondo scientifico Pharmanutra coinvolge costantemente i propri stakeholder 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.

Nel corso dell'anno 2025, come per gli esercizi precedenti, 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 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.

Di seguito si evidenziano le principali categorie di stakeholder con le relative modalità di coinvolgimento principalmente adottate:

STAKEHOLDER	MODALITA' DI COINVOLGIMENTO
Fornitori	Incontri periodici di avanzamento e allineamento tra fornitori e unità operative aziendali
	Codice etico
	Fiere e congressi
	Formazione a Informatori Scientifico 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 con la società civile e con Enti a scopo benefico
	Iniziative a favore del territorio e della comunità
Comunità scientifica e università	Fiere e congressi
	Progetti universitari attraverso master sponsorizzati
Strutture e operatori sanitari	Dialogo con gli operatori sanitari, la comunità scientifica e universitaria;
	Comunicati stampa
	Sito Internet
	Fiere e congressi

Pharmanutra ritiene inoltre essenziale far parte della comunità di imprese del proprio settore e del proprio territorio: per questo motivo è membro associato di Farmindustria, Unione Italiana Foods (in precedenza Federsalus) e Unione Industriali di Pisa.



1.2.5 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite

In coerenza con la propria visione e la propria mission, il Gruppo Pharmanutra condivide i valori dell'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 EGUALIANZA DI GENERE	6 ACQUA POTABILE E IGIENE	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	8 LAVORO DECENTE E CRESCITA ECONOMICA	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	10 RIDURRE LE DISUGLIANZE	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	12 CONSUMI RESPONSABILI	13 AGIRE PER IL CLIMA	14 LA VITA SOTT'ACQUA	15 LA VITA SULLA TERRA	16 PACE, GIUSTIZIA E INSTITUZIONI FORTE
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 APPROVVIGIONAMENTI													
QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI													
ETICA, INTEGRITÀ E LOTTA ALLA CORRUZIONE													
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE													

1.2.6 Lo sviluppo della sostenibilità nel Gruppo Pharmanutra

Nel corso del 2025 il Gruppo ha implementato le azioni che erano state pianificate nel piano di sostenibilità definito l'anno precedente.

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 2025. È in fase di predisposizione il piano 2027-2030.

Area di impegno	Progetti	Tempi	Status	Note
Governance orientata al successo sostenibile	Conferimento deleghe ESG a Amm.re esecutivo	2023	✓	nominato in sede CDA luglio 2023
	Ampliamento funzioni Comitato Nomine e remunerazione 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	✗	Al momento non applicabile . In attesa definizione normativa.
	Integrazione codice etico con tematiche ESG	2025	⏸	Implementazione prevista nel 2026
	Diffusione conoscenza codice etico	2025	⏸	Implementazione prevista nel 2026
	Ottenimento certificazione e rating ESG	2024	✓	Ottenute certificazioni EcoVadis e CDP a fine 2024
	Implementazione software per taggatura Bilancio ESG	2025	✗	Al momento non applicabile . In attesa definizione normativa.
Persone: coinvolgimento, consapevolezza e appartenenza al progetto ESG	Implementazione sistemi incentivi per management basati anche su obiettivi ESG	2026	✓	Previsto per il 2026
	Organizzare incontro annuale con dipendenti per condivisione strategie e andamenti del Gruppo	2023	✓	In occasione del trasferimento nella nuova sede, il Board ha avuto il piacere di incontrare tutti i dipendenti per
	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
	Introduzione sistema incentivi personale in base a elementi quali/quantitativi	2025	✓	Progetto PIC
	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 breve 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.
Ambiente: garantire gestione efficiente dei consumi e riduzione degli impatti ambientali	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
	Acquisto di energia verde certificata	2025	✓	Implementato a partire da marzo 2025
	Adozione policy per ambiente e formazione	2025	✓	approvata ambiente, salute e sicurezza; da definire policy formazione
	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	✗	TBD
	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 entro dicembre 2025
	Progetto per la raccolta e riciclaggio DPI usati	2025	⏸	Progetto per la raccolta e riciclaggio DPI usati: fase di valutazione
Comunità: contribuire al benessere e al miglioramento della qualità di vita della collettività locale	Progetto Re-cig: progetto per recupero e riciclaggio mozziconi sigarette	2025	✓	Progetto Re-cig: soluzione sostenibile per riciclo mozziconi di sigarette: installazione Smokers Point per la raccolta dei mozziconi in agosto
	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
Catena del valore: rafforzamento in chiave ESG della Catena di Fornitura	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
	Inserire nei processi di selezione dei fornitori la soddisfazione di 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	✓	definite clausole contrattuali e inviate ai fornitori officine di produzione
Innovazione: garantire la protezione della proprietà intellettuale, dei brevetti e delle materie prime	Valutare l'implementare di sistema di incentivazione dei fornitori strategici basati su criteri ESG (garantire ordinativi annuali, intervento su condizioni di pagamento etc..)	2027	✗	TBD
	Valutare ottenimento certificazione ISO 27001 - Sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni	2027	⏸	
Governance orientata al successo sostenibile	Prevedere formazione 231	2025	✓	

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.

Di seguito si riportano i risultati conseguiti nel 2025 rispetto agli obiettivi che erano stati definiti:

AREA DI IMPEGNO	KPI CUSTOM	TARGET 2025	CONSUNTIVI 2025	TARGET 2026
Persone	% Addetti assunti a tempo indeterminato	>90%	92%	>90%
	Tasso di turnover	<14%	10,8%	<12%
	Questionario di clima aziendale all'anno	1	1	1
R&D	Ore annue dedicate dal personale a progetti R&D	>10.000	14.905	15.000
	Investimenti in ricerca e sviluppo (Capex)	>750.000	800.000	850.000
Catena del valore	% fornitori con codice etico sottoscritto	>95%	>95%	>95%
	Audit su fornitori critici individuati sulla base del piano di analisi del rischio	>=70%	75%	90%
Comunità	Importo erogato alla comunità sotto forma di liberalità	200.000	195.000	220.000
	Importo erogato alle società sportive sotto forma di sponsorizzazioni	200.000	278.932	200.000
	Ammontare devoluto a progetti di collaborazione con le Università	50.000	95.000	50.000
	Valore generato > 10% rispetto all'esercizio precedente	+10%	14,0%	+10%
Etica e governance	Formazione all' 80% del personale su codice etico e policy anticorruzione	80%	n.a*	90%
Ambiente	Riduzione consumi energia elettrica rispetto anno precedente	-10%	-2%	n/a
	Riduzione dei consumi di acqua nelle attività di produzione (rapporto tra consumo in metri cubi di acqua del reparto produzione e lotti prodotti durante l'anno)	-20%	-17%	Rapporto 1,20
	Fornitura di energia verde per il 100% delle società italiane del gruppo	-	-	100%
	Analisi di almeno un LCA di prodotto	1	1	1
	Progetto per la riduzione dei rifiuti inviati a smaltimento	1	2	n/a

* la rendicontazione di questo KPI è posticipata al 2026 a seguito implementazione policy anticorruzione

Rating e riconoscimenti

Il rating ottenuto da Ecovadis per il 2025 è di 76/100, in miglioramento rispetto a quello precedente a conferma del nostro impegno in ambito ESG.

Il rating CDP (Carbon Disclosure Project) per il 2025 per la sezione climate è pari a C.

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



Governance, etica e integrità

02

GOVERNANCE

2.1 Approccio e 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

Tra le società riportate nel sociogramma al paragrafo 1.1, Pharmanutra detiene il 100% di Pharmanutra USA Corp., Pharmanutra Espana SLU e Akern; detiene inoltre il 70% di Atletica Cetilar

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.

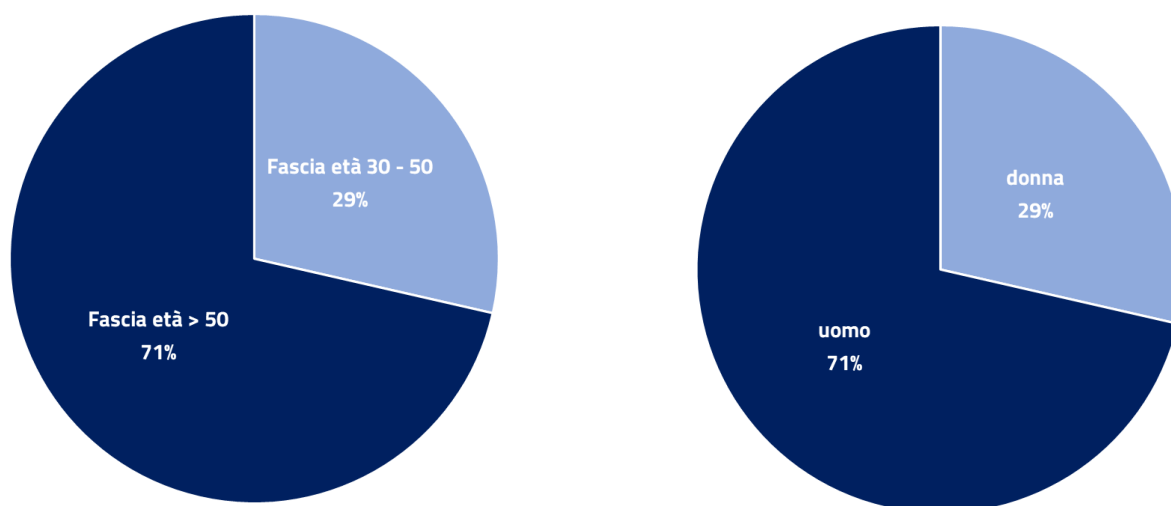
Il Gruppo Pharmanutra ha adottato un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, composto da: Assemblea degli Azionisti, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

L'attività di revisione è affidata a una società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili, nominata dall'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione guida la Società con l'obiettivo di perseguirne il successo sostenibile, obiettivo che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholders* rilevanti.

L'assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2026 ha deliberato di determinare in 9 il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società che conta quattro amministratori esecutivi, un amministratore non esecutivo e non indipendente, quattro amministratori indipendenti. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è dipendente o dirigente del Gruppo.

Il funzionamento del Consiglio di Amministrazione è disciplinato dall'apposito "Regolamento del Consiglio di Amministrazione" pubblicato sul sito internet della Capogruppo⁴

⁴ <https://Pharmanutragroup.com/governance/consiglio-di-amministrazione-e-comitati/>



Il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2025, formato da sette membri, 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 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 in diversi settori di business.

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.

Con riferimento a quest'ultimo punto, si ricorda che in occasione dell'Assemblea del 26 aprile 2023 che ha deliberato in merito al primo rinnovo del Consiglio di Amministrazione successivo alla quotazione, è stato applicato il criterio di riparto di un quinto dei Consiglieri appartenenti al genere meno rappresentato, in conformità alla normativa di legge vigente. A partire dal rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea tenutasi in data 27 aprile 2026, ha trovato applicazione la quota di riparto di due quinti ai sensi dell'art. 147-ter, comma 1-ter, TUF.

Hanno diritto di presentare le liste 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, determinata nel 2,5%, che verrà comunque indicata nell'avviso di convocazione.

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 di Pharmanutra si è riunito 9 volte nel corso del 2025 (12 nel 2024), affrontando principalmente temi riguardanti:

(i) l'implementazione delle strategie di crescita future, con particolare focus sulle 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 (vi) approvazione procedure e policies informatiche.

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.

Tutti i Comitati, costituiti in data 26 aprile 2023 sono stati in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

Comitato Remunerazioni e Nomine

La Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il comitato competente in materia di remunerazione. 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:

- 1) propone l'adozione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e degli alti dirigenti con responsabilità strategiche, ivi inclusi i piani di incentivazione;
- 2) valuta periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e degli alti dirigenti con responsabilità strategiche;
- 3) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- 4) formula al Consiglio di Amministrazione proposte con riferimento alla Politica di Remunerazione, ivi compresi i piani di incentivazione, con riferimento agli Amministratori Delegati e agli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché, su indicazione degli Amministratori Delegati, per la determinazione dei criteri per la remunerazione degli alti dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Nel corso dell'Esercizio 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 Rischi e Sostenibilità 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha nominato quali membri del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità 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 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 corso dell'Esercizio, il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità si è riunito 5 volte.

Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

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

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 modificata in data 29 giugno 2021 e, da ultimo, in data 10 novembre 2025. 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 Pharmanutra, in quanto società di minori dimensioni, applica alle operazioni con parti correlate, ivi comprese quelle di maggiore rilevanza (come individuate ai sensi dell'Allegato 3 del Regolamento OPC), in deroga all'art. 8 del Regolamento OPC medesimo, una procedura che tiene conto dei principi e delle regole di cui all'art. 7 del Regolamento OPC medesimo.

Per maggiori informazioni in merito alla Procedura OPC si rinvia alla procedura disponibile sul sito internet www.Pharmanutra.it, Sezione Governance.

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato Parti Correlate si è riunito 4 volte.

2.1.3 Consiglio di Amministrazione

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

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

Nel corso dell'esercizio 2025, 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 23 febbraio 2026. 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.

In data 23 febbraio 2026 il Consiglio di Amministrazione uscente ha inoltre approvato gli orientamenti per la futura dimensione e composizione del CdA.

Secondo le consolidate regole di governo societario, che PHN condivide e implementa, il numero dei componenti dell'organo amministrativo deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della Società, così che lo stesso Consiglio sia in grado di presidiare efficacemente l'intera operatività societaria e aziendale, in termini di indirizzo e supervisione sulla gestione, tenuto conto altresì della composizione dell'azionariato. La corretta dimensione dell'organo amministrativo è determinata anche in funzione del numero e della composizione dei comitati endoconsiliari, evitando un eccessivo cumulo di incarichi, tenendo conto dell'esigenza di assicurare un bilanciamento tra le diverse componenti in termini di esecutività, non esecutività e indipendenza, nonché di garantire la giusta rappresentatività in termini di diversità di genere.

Ad avviso del Consiglio le dinamiche ed esigenze sopra rappresentate trovano la corretta espressione in una composizione quantitativa dell'organo amministrativo che si propone di fissare a numero 9 componenti. I Consiglieri hanno ritenuto che la composizione del Consiglio di Amministrazione rifletta adeguati profili di diversità relativamente al percorso formativo e professionale.

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

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

Periodicamente, il Consiglio di Amministrazione, direttamente o tramite i propri organi delegati, riferisce sul proprio operato e su eventuali operazioni condotte dalla Società e dalle sue controllate al **Collegio Sindacale**, il quale, 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 2025 il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi, 2 uomini e 1 donna tutti ricompresi nella fascia di età superiore a 50 anni, e da due sindaci supplenti. Nel corso dell'esercizio, il Collegio Sindacale si è riunito 8 volte.

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 periodiche 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 2025 l'OdV è composto da tre membri:

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

Il mandato dell'**organismo di Vigilanza**, scaduto il 31 dicembre 2025 è stato rinnovato dall'Assemblea dei soci del 27 aprile 2026 con la stessa composizione e **resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2028**.

Nel corso del 2025, l'Organismo di Vigilanza del Gruppo Pharmanutra si è riunito in 7 occasioni.

2.1.4 La Governance della Sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee guida strategiche sia da una prospettiva di sostenibilità che strettamente aziendale, supervisionando l'esecuzione delle decisioni prese.

All' amministratore esecutivo Germano Tarantino sono attribuite 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.

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

Il team ESG, coordinato dal Responsabile ESG, comprende manager di tutte le aree di business relative agli aspetti ESG e in particolare:

Responsabile Risorse Umane per tutte le questioni legate al personale

Responsabile di stabilimento e responsabile della produzione per gli aspetti ambientali

Responsabile legale per gli aspetti di governance

Responsabile Marketing per gli aspetti legati alle comunità

Responsabile dell'ufficio acquisti per gli aspetti relativi ai fornitori

Il team si riunisce periodicamente per verificare i progressi delle varie attività e implementare azioni di miglioramento.

Il Controllo di gestione provvede alla preparazione dei questionari agli stakeholder, alla raccolta ed elaborazione dei dati, alla gestione del software per la rendicontazione e alla elaborazione del rapporto sulla sostenibilità.

2.1.5 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 sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

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.

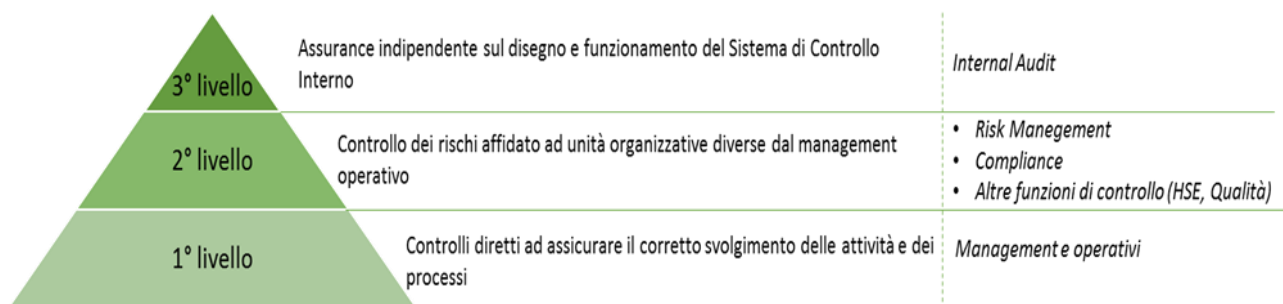
Il Sistema di Controllo Interno è l'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi 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 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** svolge un ruolo fondamentale nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, sovrintendendo all'assetto, all'adeguatezza e all'efficacia dello stesso. Assicura il corretto funzionamento dei lavori consiliari e guida il CdA nella definizione delle politiche di gestione dei rischi, definendo le linee di indirizzo del sistema e allineandole alle strategie aziendali, verificandone periodicamente l'efficacia. 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 ha responsabilità operative nelle aree sottoposte a controllo, al fine di garantirne indipendenza e obiettività, e riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione.

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 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;
- partecipa alle riunioni dei Comitati endoconsiliari;

- 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 e il bilancio consolidato corrispondano alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e che siano conformi alle norme che li disciplinano.

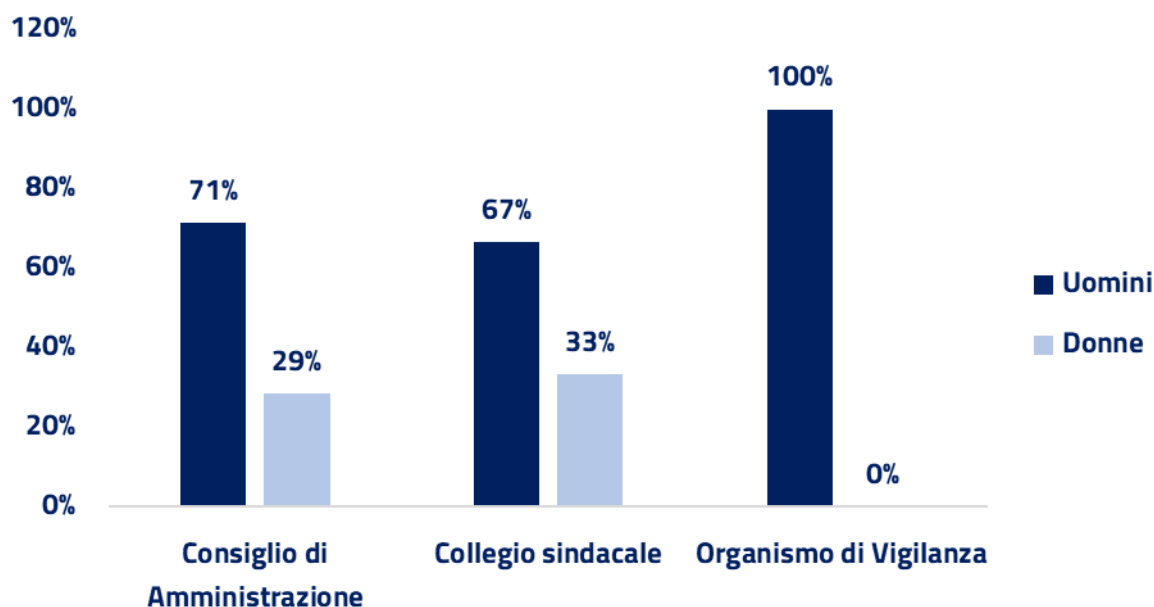
L'**Organismo di Vigilanza** è istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo nonché sul suo aggiornamento.

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 2025, 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



Al 31 dicembre 2025 il 77% dei membri dei principali organi di governo del Gruppo Pharmanutra è composto da uomini, mentre il restante 23% da donne.

2.1.6 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 Remunerazioni e Nomine, l'Assemblea dei soci ed il Collegio Sindacale.

La remunerazione dei membri del CdA è costituita da una parte fissa e una parte variabile (la remunerazione variabile è riservata ai soli membri esecutivi).

La componente fissa degli Amministratori esecutivi è commisurata alle responsabilità, deleghe e competenze professionali connesse alla carica/funzione ricoperta dall'interessato.

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

Il compenso degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all'organo di amministrazione e nei comitati consiliari.

La componente variabile si distingue tra componente di breve periodo e di medio lungo periodo.

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

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

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

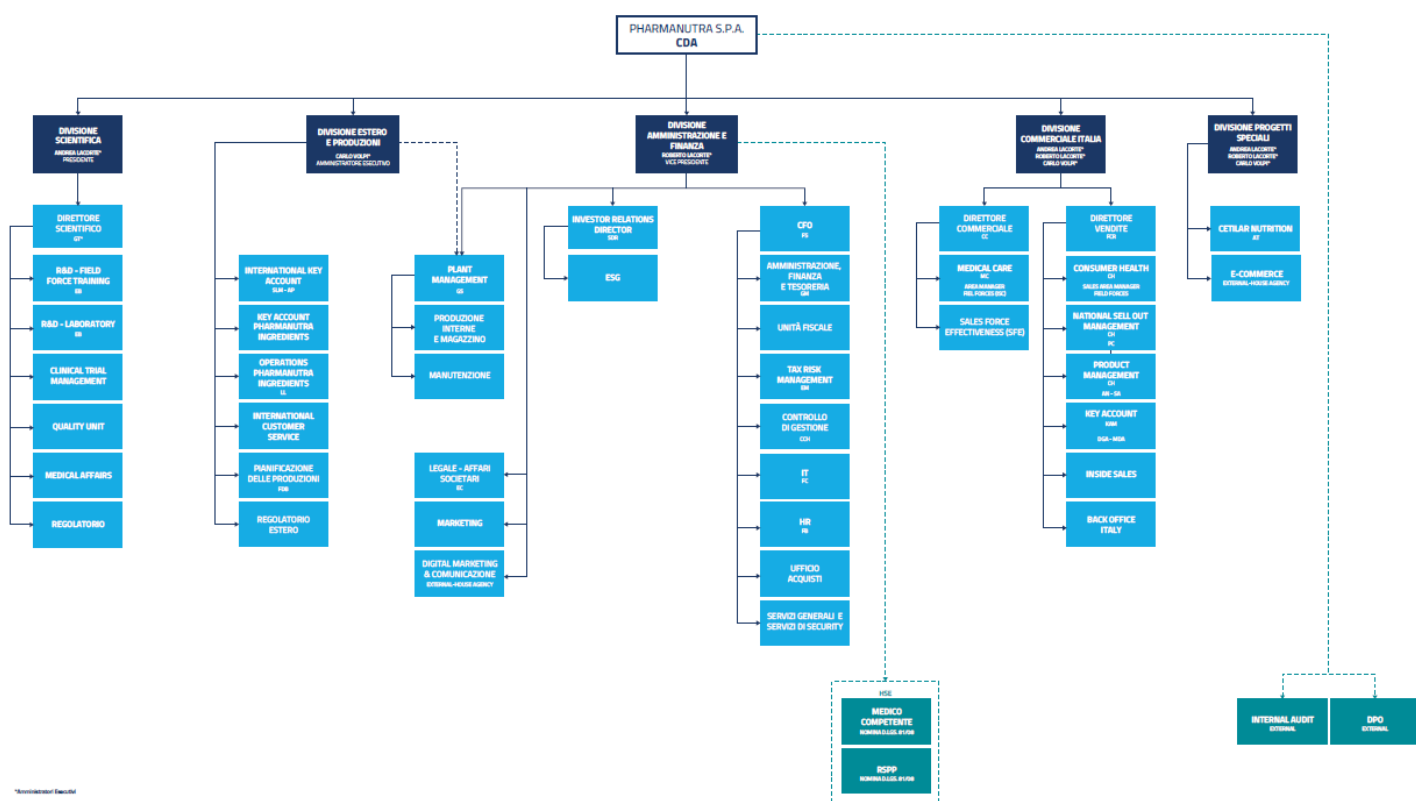
Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti⁵.

⁵ La Relazione sulla Politica di Remunerazione è disponibile al seguente link: <https://Pharmanutragroup.com/wp-content/uploads/2026/04/PHN-Relazione-sulla-Politica-di-remunerazione-e-sui-compensi-corrisposti-2025.pdf>

2.1.7 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 e 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 e dal Direttore Vendite;
- **Divisione progetti speciali**, supervisionata dagli Amministratori Esecutivi.



2.1.8 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 2025).

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.

2.1.9 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 10 novembre 2025.

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 2025, 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 2025 non si sono registrati episodi di corruzione, come riportato nella seguente tabella.

EPISODI DI CORRUZIONE	2025	2024	2023
Numero totale di episodi di corruzione accertati	0	0	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per i quali sono stati licenziati o disciplinati dipendenti	0	0	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per i quali sono stati rescissi o non rinnovati dei contratti	0	0	0
Casi legali di pubblico dominio riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione	0	0	0

2.1.10 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 2025, 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.

Pharmanutra rientra tra le aziende considerate essenziali ai fini della normativa NI2, quadro normativo europeo per la sicurezza informatica di reti e sistemi critici, recepito in Italia dal D.lgs. 138/2024, in vigore dal 16 ottobre 2024.

Il Gruppo Pharmanutra sta percorrendo un percorso di adeguamento a tale normativa con l'obiettivo di rispettare i requisiti base richiesti entro il 30 settembre 2026 e di ottenere la certificazione ISO/IEC 27001:2022 nell'anno successivo.

2.2 I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni

In quanto operante nel settore della salute e del benessere, il Gruppo considera la qualità dei prodotti e dei processi 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 costantemente il Gruppo nello sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni, garantendo la massima sicurezza ed efficacia per il consumatore
- **RAPIDITÀ DI SVILUPPO:** risorse flessibili e interdisciplinari sono il motore dello sviluppo in un mondo in costante cambiamento, permettendo al Gruppo di rispondere prontamente alle esigenze del mercato e dei pazienti.

Pharmanutra è un'azienda certificata SA8000:2014 e UNI EN ISO 9001:2015 per lo sviluppo e la produzione di materie prime, integratori alimentari e dispositivi medici. Inoltre, dal 2020, i prodotti Cetilar® Crema, Cetilar® Patch e ApportAL® sono stati certificati conformi ai requisiti del disciplinare Play Sure Doping Free. A questa si affianca la prestigiosa certificazione internazionale NSF Certified for Sport®, attualmente applicata sul prodotto Sideral® Forte USA, che garantisce l'assenza di oltre 290 sostanze vietate dalle principali organizzazioni sportive mondiali (come WADA, MLB e NFL) e la conformità del contenuto a quanto dichiarato in etichetta.

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, Pharmanutra ha ottenuto la certificazione 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.

Il Gruppo ha inoltre ottenuto la certificazione GMP (Good Manufacturing Practice) secondo la norma FDA CFR 21 Part 111, che attesta la conformità dei processi di produzione, confezionamento e stoccaggio di sostanze alimentari destinate alla produzione di integratori alimentari agli standard di sicurezza più rigorosi.

Pharmanutra e Akern, dispongono inoltre della certificazione ISO 13485:2016. Questo standard di qualità specifico per i produttori di dispositivi medici garantisce un controllo rigoroso su ogni fase: dalla progettazione e sviluppo alla gestione della produzione, fino al servizio post-vendita, garantendo tracciabilità e verifiche di sicurezza costanti. Nello specifico, tale sistema assicura la conformità dei dispositivi medici non attivi per il trattamento delle affezioni articolari e dei dispositivi attivi per l'analisi della composizione corporea; i primi sono marcati CE con la supervisione dell'Organismo Notificato Istituto Superiore di Sanità (ISS), mentre i secondi con l'ente di certificazione interazionale Bureau Veritas S.p.A.

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;
- garantire l'impegno costante per la certificazione di prodotti vegetariani e vegani, assicurando l'assenza di sostanze di origine animale attraverso rigidi disciplinari verificati da enti terzi.

Pharmanutra è certificata, su base volontaria, secondo lo standard internazionale **SA8000:2014**, relativo all'implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale. L'azienda mira ad allineare costantemente gli obiettivi di business ai propri principi etici, nella consapevolezza che la responsabilità sociale rappresenti un valore aggiunto imprescindibile per lo sviluppo organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.

L'adozione dei principi contenuti nella norma SA8000:

- Favorisce la presa di responsabilità nei confronti dei diversi interlocutori (stakeholders), sia interni che esterni, in un'ottica di trasparenza totale 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 costantemente incoraggiato e monitorato;
- favorisce un clima di collaborazione e fiducia all'interno dell'organizzazione;
- sostiene la comunicazione trasparente e proattiva fra l'azienda e i suoi portatori d'interesse esterni.

Gli elementi distintivi della certificazione SA8000, costantemente verificati dall'ente terzo SGS, sono:

- Escludere e disincentivare il lavoro minorile;
- Escludere e 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 l'instaurarsi di pratiche discriminatorie di ogni genere;
- Monitorare l'applicazione corretta e giusta delle pratiche disciplinari;
- Garantire un orario di lavoro congruo a quanto definito dalle normative vigenti e dai contratti nazionali;
- Monitorare che la remunerazione sia conforme ai contratti stipulati, alle normative vigenti e dignitosa per il lavoratore;
- Favorire l'organizzazione e la crescita del Sistema di Gestione aziendale orientato all'etica.

Il Gruppo si impegna, attraverso questo sistema di gestione, a rispettare i diritti umani e le normative sul lavoro nazionali e internazionali, monitorando costantemente le prestazioni sociali e promuovendo attivamente la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

CERTIFICAZIONE FARMINDUSTRIA

Il Gruppo Pharmanutra è in possesso della Certificazione Farmindustria, assicurando così il rispetto delle modalità delle specifiche attività di informazione scientifica delle aziende farmaceutiche, in conformità alle "Linee Guida per la certificazione delle procedure relative alle attività di informazione scientifica" (Ed. 2022) e al Codice Deontologico Farmindustria (aggiornato al 09/10/2024). Questa certificazione è integrata con i Sistemi di Gestione per la Qualità quali ISO 9001:2015 o SA8000 (Social Accountability – Responsabilità Sociale), entrambi certificati dall'ente indipendente SGS.

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. La validità del certificato è soggetta a sorveglianza periodica per garantire il mantenimento costante degli standard deontologici e procedurali richiesti.

CERTIFICAZIONE PLAY SURE DOPING FREE

Allo scopo di evitare l'assunzione di integratori e prodotti contaminati o contenenti sostanze proibite, nasce la certificazione Doping Free. Essa rappresenta un concreto impegno nell'assicurare una precisa formulazione dei prodotti nutrizionali, offrendo una corretta informazione non solo agli sportivi, ma a tutti i consumatori che desiderano

evitare l'assunzione di sostanze vietate. La certificazione valorizza le imprese che promuovono un'azione etica contro il doping, garantendo al contempo un rigoroso controllo dei processi produttivi.

I prodotti della linea Cetilar® (Crema, Patch, Tape e Oro), unitamente a numerose referenze delle linee SiderAL®, Apportal® e UltraMag®, sono certificati Play Sure Doping Free. La certificazione, rilasciata dall'organismo Doping Free S.r.l. in collaborazione con l'Associazione No Doping Life e verificata dall'ente Bureau Veritas Italia S.p.A., attesta che i prodotti sono privi di qualsiasi sostanza dopante, rendendoli sicuri per chi pratica sport a ogni livello.

A completamento di questo impegno per la sicurezza internazionale, il Gruppo ha ottenuto per il prodotto Sideral Forte USA la prestigiosa certificazione NSF Certified for Sport®. Questo programma di certificazione indipendente garantisce che il prodotto sia privo di oltre 290 sostanze vietate dalle principali organizzazioni sportive mondiali (come WADA, MLB e NFL). La certificazione NSF assicura inoltre che il contenuto corrisponda fedelmente a quanto dichiarato in etichetta e che non vi siano contaminanti nocivi, fornendo ad atleti e consumatori il massimo livello di protezione contro il doping involontario.

La disciplina del doping è regolata a livello internazionale dall'agenzia WADA (World Anti-Doping Agency), la quale emette ogni anno elenchi specifici di sostanze proibite. Mentre per i farmaci sussiste l'obbligo di riportare il simbolo di avvertenza (cerchio rosso barrato) in presenza di sostanze vietate, per gli integratori alimentari la certificazione volontaria rappresenta l'unico strumento per garantire l'assenza di contaminazioni crociate o sostanze non dichiarate.

I benefici di queste certificazioni per il Gruppo Pharmanutra sono molteplici:

- Migliorano l'immagine aziendale dimostrando sensibilità e attenzione verso la salute del consumatore;
- Rappresentano una garanzia di qualità e trasparenza rispetto a quanto dichiarato in etichetta;
- Forniscono una tutela fondamentale per gli atleti professionisti soggetti ai rigorosi controlli delle federazioni internazionali.

CERTIFICAZIONE BIOAGRICERT

Pharmanutra dispone della certificazione ai sensi del Regolamento (UE) 2018/848 relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici. Attraverso questa certificazione, la società è abilitata a svolgere attività di importazione nell'Unione Europea di prodotti biologici da paesi terzi.

Infine, è confermato l'impegno per la realizzazione e il mantenimento della certificazione dedicata ai prodotti vegetariani, vegani e privi di sostanze di origine animale, mediante l'adesione allo specifico disciplinare garantito dall'ente di certificazione indipendente.

REGISTRAZIONE FDA

Pharmanutra S.p.A. è regolarmente registrata presso la Food and Drug Administration (FDA) degli Stati Uniti, in conformità con le disposizioni del Federal Food, Drug, and Cosmetic Act, così come modificato dal Bioterrorism Act del 2002 e dal Food Safety Modernization Act (FSMA).

Tale registrazione conferma che lo stabilimento di Pisa soddisfa i requisiti normativi richiesti dalle autorità statunitensi per la fabbricazione e la gestione di prodotti destinati al mercato USA. Il mantenimento di questa registrazione rappresenta una garanzia fondamentale per la sicurezza dei processi aziendali e un requisito imprescindibile per l'esportazione e la commercializzazione internazionale dei prodotti del Gruppo negli Stati Uniti.

CERTIFICAZIONE HALAL

Il Gruppo Pharmanutra ha ottenuto la certificazione Halal rilasciata dall'ente Halal Quality Control (HQC), in conformità allo standard internazionale SNI 99004:2021. Tale certificazione attesta che i processi produttivi e le materie prime impiegate per la realizzazione di diverse referenze (tra cui le linee SiderAL® R.M., UltraZin, UltraChrome e UltraB12 Allergen Free) sono conformi ai precetti della legge islamica. Questo riconoscimento garantisce ai consumatori di fede musulmana la massima sicurezza e l'idoneità dei prodotti del Gruppo rispetto ai requisiti Halal globali.

CERTIFICAZIONE KOSHER

Numerosi prodotti del Gruppo Pharmanutra, inclusi i complessi nutrizionali delle linee Sidemag®, SiderAL® R.M., Ultra B12, Ultracal e Ultrachrome Allergen Free, sono certificati Kosher dall'ente internazionale OK Kosher Certification. La certificazione assicura che ogni fase della produzione rispetti rigorosamente le norme alimentari della religione ebraica. Il possesso di questo certificato rappresenta un ulteriore passo del Gruppo verso l'inclusività culturale e la trasparenza, assicurando standard qualitativi elevatissimi per una platea di consumatori sempre più vasta e diversificata.



Persone

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 fanno parte della nostra organizzazione sono stakeholder fondamentali: il Gruppo si impegna a tutelare, coinvolgere e valorizzare ogni talento, creando un ambiente dinamico che favorisca la collaborazione, lo scambio continuo di informazioni e lo sviluppo di relazioni tra le società del Gruppo.

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

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

3.2 Il personale Pharmanutra

3.2.1 La gestione delle persone

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

In un contesto economico fortemente dematerializzato, Pharmanutra ha deciso di investire nelle proprie risorse umane puntando su concetti come **unità** e **appartenenza**.

Ai fini della comparazione tra i KPI di riferimento per il 2025 rispetto ai KPI degli anni 2024 e 2023, si ricorda che nel 2023 le controllate estere Pharmanutra Espana e Pharmanutra USA erano escluse dal perimetro di consolidamento del Bilancio di Sostenibilità, fatta eccezione per i dati economici. A partire dal 2024, tali società sono state incluse nel perimetro di rendicontazione. Si precisa, inoltre, che Athletica Cetilar è stata inclusa nel perimetro di consolidamento del Bilancio di Sostenibilità a partire dall'esercizio oggetto della presente rendicontazione.

Al 31 dicembre 2025 il numero totale dei dipendenti del Gruppo era pari a 129 unità, (+10% rispetto al 2024, di cui il 54% costituito da donne e il restante 46% 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 di questione. Per Athletica Cetilar si applica il CCNL degli Studi Professionali (CONSILP).

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

Forza lavoro per qualifica suddivisi per fasce d'età

Qualifica	2025				2024				2023			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	-	5	1	6	-	4	1	5	-	2	1	3
Quadri	2	23	7	32	-	22	6	28	-	20	6	26
Impiegati	11	49	15	75	12	45	15	72	13	38	14	65
Operai	5	7	4	16	1	8	3	12	1	9	2	12
Totale	18	84	27	129	13	79	25	117	14	69	23	106

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

Qualifica	2025				2024				2023			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Quadri	6,3%	71,9%	21,9%	100,0%	0,0%	78,6%	21,4%	100,0%	0,0%	76,9%	23,1%	100,0%
Impiegati	14,7%	65,3%	20,0%	100,0%	16,7%	62,5%	20,8%	100,0%	20,0%	58,5%	21,5%	100,0%
Operai	31,3%	43,8%	25,0%	100,0%	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%	8,3%	75,0%	16,7%	100,0%
Totale	14,0%	65,1%	20,9%	100,0%	11,1%	67,5%	21,4%	100,0%	13,2%	65,1%	21,7%	100,0%

Forza lavoro per qualifica suddivisi per genere

Qualifica	2025			2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5	1	6	4	1	5	2	1	3
Quadri	21	11	32	17	11	28	16	10	26
Impiegati	18	57	75	18	54	72	16	49	65
Operai	15	1	16	11	1	12	11	1	12
Totale	59	70	129	50	67	117	45	61	106

Inc.Forza lavoro per qualifica suddivisi per genere

Qualifica	2025			2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	83,3%	16,7%	100,0%	80,0%	20,0%	100,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Quadri	65,6%	34,4%	100,0%	60,7%	39,3%	100,0%	61,5%	38,5%	100,0%
Impiegati	24,0%	76,0%	100,0%	25,0%	75,0%	100,0%	24,6%	75,4%	100,0%
Operai	93,8%	6,3%	100,0%	91,7%	8,3%	100,0%	91,7%	8,3%	100,0%
Totale	45,7%	54,3%	100,0%	42,7%	57,3%	100,0%	42,5%	57,6%	100,0%

Lavoratori non dipendenti

STAGISTI E TIROCINANTI PER AREA AZIENDALE	2025	2024	2023
Legale	1	-	-
Commerciale	1	-	-
Laboratori e R&D	1	-	-
Amministrazione	2	1	-
IT	1	-	-
Marketing	1	-	-
Produzione	1	-	-
TOTALE	8	1	-

Oltre a stagisti e tirocinanti, si rimanda alla sezione 6.2.2 in cui sono descritti gli Informatori Scientifici Commerciali, qualificati come lavoratori non dipendenti.

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 2025 il 92% dei contratti è a tempo indeterminato e di questi il 92% 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.

L'83% dei 6 contratti a tempo determinato presenti nel 2024 sono stati trasformati in tempo indeterminato nel 2025.

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

Dipendenti suddivisi per contratto e per area geografica

		2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Tempo determinato	Italia	4	6	10	1	5	6	5	8	13
	Spagna	-	-	-	-	-	-	n.a.	n.a.	n.a.
	Usa	-	-	-	-	-	-	n.a.	n.a.	n.a.
Totale tempo determinato		4	6	10	1	5	6	5	8	13
Tempo indeterminato	Italia	49	64	113	45	60	105	40	53	93
	Spagna	2	-	2	2	1	3	n.a.	n.a.	n.a.
	Usa	4	-	4	2	1	3	n.a.	n.a.	n.a.
Totale tempo indeterminato		55	64	119	49	62	111	40	53	93
Totale complessivo		59	70	129	50	67	117	45	61	106
Contratti passati da tempo determinato a tempo indeterminato		1	4	5	4	8	12	2	1	3

Dipendenti suddivisi per tipologia e area geografica

		2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Full-time	Italia	52	61	113	45	56	101	44	52	96
	Spagna	2	-	2	2	-	2	n.a.	n.a.	n.a.
	Usa	4	-	4	2	1	3	n.a.	n.a.	n.a.
Totale Full-time		58	61	119	49	57	106	44	52	96
Part-time	Italia	1	9	10	1	10	11	1	9	10
	Spagna	-	-	-	-	-	-	n.a.	n.a.	n.a.
	Usa	-	-	-	-	-	-	n.a.	n.a.	n.a.
Totale Part-time		1	9	10	1	10	11	1	9	10
Totale complessivo		59	70	129	50	67	117	45	61	106

Dipendenti assunti per fasce di età

Dipendenti assunti	2025				2024				2023			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
	12	12	1	25	5	12	-	17	8	17	5	30

Dipendenti cessati per fasce di età

Dipendenti cessati	2025				2024				2023			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
	4	8	2	14	1	10	1	12	4	8	1	13

Dipendenti assunti per genere

Dipendenti assunti	2025				2024				2023			
	Uomo	Donna	Altro	Totale	Uomo	Donna	Altro	Totale	Uomo	Donna	Altro	Totale
	14	11	-	25	6	11	-	17	17	13	-	30

Dipendenti cessati per genere

Dip. Cessati per genere	2025			2024			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	5	9	14	5	7	12	9	4	13

Dipendenti assunti per area geografica

Dipendenti assunti	2025				2024				2023			
	Italia	Spagna	Usa	Totale	Italia	Spagna	Usa	Totale	Italia	Spagna	Usa	Totale
	23	-	2	25	17	0	0	17	30	n.a	n.a	30

Dipendenti cessati per area geografica

Dip. Cessati	2025				2024				2023			
	Italia	Spagna	Usa	Totale	Italia	Spagna	Usa	Totale	Italia	Spagna	Usa	Totale
	13	-	1	14	11	1	-	12	13	n.a	n.a	13

Il tasso di turnover per l'anno 2025 risulta in linea con l'esercizio precedente, attestandosi ad un fisiologico 10,85%, rispetto al 10,26% del 2024 e in calo rispetto al 12,26% del 2023.

Tasso turnover per genere

Tasso di Turnover per genere	u.m.	2025			2024			2023		
	%	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
		8,47%	12,86%	10,85%	10,00%	10,45%	10,26%	20,00%	6,56%	12,26%

Tasso turnover per età

Tasso di Turnover per età	u.m.	2025				2024				2023			
	%	< 30	30 - 50	> 50	Totale	< 30	30 - 50	> 50	Totale	< 30	30 - 50	> 50	Totale
		22,22%	9,52%	7,41%	10,85%	7,69%	12,66%	4,00%	10,26%	28,57%	11,59%	4,35%	12,26%

Tasso turnover per area geografica

Tasso di Turnover per area geografica	2025				2024				2023			
	Italia	Spagna	Usa	Totale	Italia	Spagna	Usa	Totale	Italia	Spagna	Usa	Totale
	10,57%	0,00%	25,00%	10,85%	9,82%	50,00%	0,00%	10,26%	12,26%	n.a.	n.a.	12,26%

Di seguito si riportano i tassi dei nuovi assunti suddivisi per genere, età e area geografica: si segnala un incremento del tasso di assunzioni di circa 5 punti percentuali rispetto all'esercizio precedente, elemento a riprova della forte espansione che sta vivendo il Gruppo.

Tasso nuovi assunti per genere

Tasso di nuovi assunti per genere	u.m.	2025			2024			2023		
	%	uomo	donna	totale	uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale
		23,73%	15,71%	19,38%	12,00%	16,42%	14,53%	37,78%	21,31%	28,30%

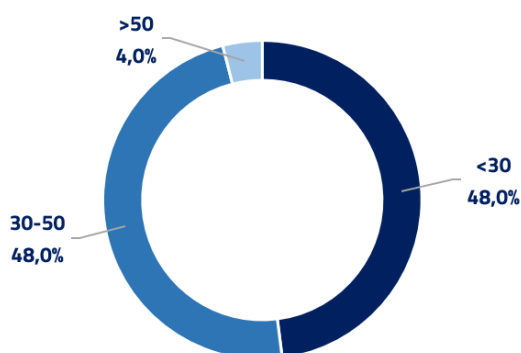
Tasso nuovi assunti per fascia d'età

Tasso di nuovi assunti per fasce d'età	u.m.	2025				2024				2023			
	%	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
		66,67%	14,29%	3,70%	19,38%	38,46%	15,19%	0,00%	14,53%	57,14%	24,64%	21,74%	28,30%

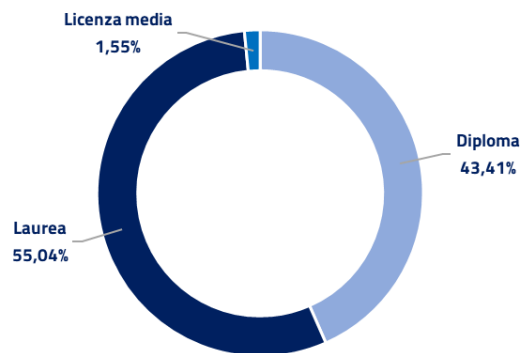
Tasso nuovi assunti per area geografica

Tasso di nuovi assunti per area geografica	u.m.	2025				2024				2023			
	%	Italia	Spagna	Usa	Totale	Italia	Spagna	Usa	Totale	Italia	Spagna	Usa	Totale
		18,70%	0,00%	50,00%	19,38%	15,18%	0,00%	0,00%	14,53%	28,30%	n.a	n.a	28,30%

Dipendenti assunti per fasce d'età



Dipendenti per titolo di studio



Il significativo aumento del tasso di assunzioni del 2025 riflette lo sviluppo del gruppo che ha deciso di puntare sia su profili esperti ricompresi nella fascia di età 30-50 anni (48% sul totale delle assunzioni), sia su profili giovani e neolaureati ricompresi nella fascia di età <30 anni (48% sul totale delle assunzioni).

Nel corso del 2025 il numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale⁶ è pari al 6% dei dipendenti di tutto il Gruppo.

Il numero dei dipendenti che, nell'anno oggetto di rendicontazione, avevano il diritto di usufruire del congedo parentale è pari a 8 dipendenti di cui 1 di genere maschile.

Di seguito la tabella riepilogativa:

Forza lavoro (dipendenti e collaboratori)	u.m.	2025			2024			2023		
		uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	n.	1	7	8	0	2	2	0	5	5
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale		1	7	8	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		1	7	8	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	1	1	0	3	3	0	4	4
Tasso di rientro al lavoro		100%	100%	100%	n.a	n.a	n.a	n.a	100%	100%
Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale		0%	14%	13%	n.a	n.a	n.a	n.a	100%	100%

⁶ 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).

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 2025 non si sono verificati episodi di discriminazione di alcun genere.

EPISODI DI DISCRIMINAZIONE	2025	2024	2023
Numero di episodi di discriminazione rilevati	0	0	0

Di seguito le rendicontazioni relative al rapporto tra stipendio e retribuzione medi delle donne rispetto allo stipendio e alla retribuzione medi degli uomini. Si precisa che per stipendio si fa riferimento alla RAL di ogni singolo dipendente, mentre per retribuzione si intende la RAL a cui vengono aggiunti tutti gli elementi variabili (bonus, etc...).

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 Pharmanutra, Akern e Atletica.

Stipendio medio di uomini e donne	2025	2024	2023
Dirigenti	116%	120%	120%
Quadri	95%	88%	88%
Impiegati	85%	83%	79%
Operai	91%	89%	85%

Remunerazione media di uomini e donne	2025	2024	2023
Dirigenti	131%	120%	130%
Quadri	98%	91%	89%
Impiegati	83%	81%	74%
Operai	86%	88%	84%

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.

In tema di parità di genere, Il Gruppo si è dato come obiettivo nel breve periodo quello di ottenere la certificazione corrispondente e, nel rispetto della direttiva Pay Trasparency, andare a costruire i percorsi di carriera personalizzati. Il Total Compensation Ratio⁷ del Gruppo Pharmanutra per l'anno oggetto di rendicontazione è pari a 62.

	2025	2024	2023
Total compensation ratio	62	55	62
Rapporto tra gli incrementi di retribuzione	n.a.	n.a.	5,72%

Nel 2025 non è stato possibile calcolare il rapporto tra gli incrementi retributivi, in quanto la retribuzione mediana dei dipendenti, utilizzata come denominatore del Total Compensation Ratio, ha registrato una diminuzione rispetto all'esercizio precedente. Tale variazione è dovuta all'ingresso di nuovi dipendenti le cui retribuzioni si collocano al di sotto della retribuzione mediana rilevata nel 2024, determinando una riduzione del valore complessivo.

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.

Di seguito si riportano le ore di formazione erogate negli anni 2024 e 2025 con la ripartizione per genere e qualifica. Si riporta inoltre il numero medio di ore di formazione erogate.

Ore di formazione erogate per categoria professionale e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale
Dirigenti	h.	35	6	41	54	13	67			-
Quadri		245	151	396	241	160	401	80	177	257
Impiegati		2.024	2.695	4.719	1.904	2.512	4.416	479	672	1.151
Operai		211	1	211	67	1	68	108		108
Totale		2.515	2.852	5.367	2.266	2.686	4.952	667	849	1.516

⁷ 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.

Dipendenti in forza per categoria professionale e genere	u.m.	2025			2024			2023		
		uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale
Dirigenti	n.	5	1	6	4	1	5	2	1	3
Quadri		21	11	32	17	11	28	16	10	26
Impiegati		18	57	75	18	54	72	16	49	65
Operai		15	1	16	11	1	12	11	1	12
Totale		59	70	129	50	67	117	45	61	106
Ore di formazione medie annue	u.m.	2025			2024			2023		
		uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale	uomo	donna	Totale
Dirigenti	h.	7,01	6,00	6,84	13,50	13,00	13,40	-	-	-
Quadri		11,67	13,69	12,36	14,18	14,55	14,32	5,00	17,70	9,88
Impiegati		112,46	47,27	62,92	105,78	46,52	61,33	29,94	13,71	17,71
Operai		14,05	0,50	13,20	6,09	1,00	5,67	9,82	-	9,00
Totale		42,63	40,74	41,60	45,32	40,09	42,32	14,82	13,92	14,30

Le ore di formazione erogate nel corso del 2025 aumentano per effetto dell'aumento del numero di dipendenti. L'analisi delle ore di formazione pro capite conferma la grande attenzione del Gruppo alla crescita professionale dei propri dipendenti.

Il divario tra le ore di formazione pro capite degli impiegati uomini rispetto alle impiegate donne, deriva dalla ripartizione delle rispettive ore di formazione totali su popolazioni di numerosità diversa (18 impiegati uomini rispetto a 57 impiegate donne).

Il 2025 conferma l'impegno di Pharmanutra nella qualificazione del personale dell'area scientifica, grazie anche alla formazione sul 3D Printing e al finanziamento di un Master di II livello in Biostatistica Avanzata per la Ricerca Clinica. Si segnala inoltre la formazione diffusa a tutto il personale sui temi di Cybersecurity, anche in ottica di adeguamento ai criteri normativi della NIS2, alla quale si aggiungono i momenti di formazione e aggiornamento del personale sui temi riguardanti i prodotti commercializzati dal Gruppo.

Nel corso del 2025 sono stati realizzati progetti di People Management basati sui principi condivisi dal Gruppo:

- Promuovere il benessere organizzativo, tutelando, coinvolgendo e sviluppando le risorse umane in una prospettiva che favorisca la dinamicità, la collaborazione e le relazioni tra le persone.
- Promuovere lo sviluppo delle risorse umane, valorizzandone la crescita professionale e lo sviluppo di carriera.

In linea con quanto previsto dal Piano di Sostenibilità, al fine di creare maggiore coinvolgimento, e far sentire tutti i collaboratori partecipi degli obiettivi e dei risultati aziendali, nel 2025 è stato implementato un sistema incentivante per tutti i dipendenti della controllante basato su obiettivi quali/quantitativi aziendali e personali. Gli obiettivi vengono definiti all'inizio di ogni anno e sono previste due review annuali. Al raggiungimento dell'obiettivo aziendale stabilito si applica uno schema di valutazione individuale basato su obiettivi personali, di team e alle ore di formazione effettuate nel corso dell'anno (le tre categorie hanno pesi diversi). Il sistema implementato ha i seguenti obiettivi:

- Dare e ricevere feedback in modo regolare, migliorando la qualità della comunicazione tra responsabili e collaboratori.
- Monitorare i progressi individuali, identificando aree di sviluppo e opportunità di crescita.
- Valorizzare il merito e il riconoscimento, supportando un approccio basato sulle competenze e sulla performance.

Per i dirigenti e per i quadri sono previsti sistemi individuali (MBO) in genere annuali o trimestrali, sulla base di obiettivi di performance aziendale stabiliti dalla Direzione

Anche per tutti i dipendenti di Akern è in essere un sistema incentivante basato su obiettivi aziendali e personali.

Nella tabella successiva di riporta la percentuale dei dipendenti inclusi nel processo di valutazione delle performances e dello sviluppo professionale.

	N° dipendenti			N° dipendenti che hanno partecipato alle revisioni periodiche			% dipendenti che hanno partecipato alle revisioni periodiche		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5	1	6	4	1	5	80%	100%	83%
Quadri	21	11	32	19	11	30	90%	100%	94%
Impiegati	18	57	75	17	56	73	94%	98%	97%
Operai	15	1	16	15	1	16	100%	100%	100%
Totale	59	70	129	55	69	124	93%	99%	96%

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 2025 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. Le domande proposte sono state raggruppate in categorie riguardanti le principali tematiche ritenute rilevanti. Di seguito si riportano i principali risultati del questionario.

Classifica dei risultati questionari personale



Come si può osservare dalla media dei punteggi ottenuti, nel complesso il personale ha espresso un giudizio positivo su tutte le tematiche prese in analisi nel questionario⁸.

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

Politiche di wellbeing

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
- Palestra aziendale
- Smart working

Nel corso del 2025 sono state attivate iniziative rivolte ai dipendenti-genitori, tra cui l'introduzione della flessibilità a 30 minuti della pausa pranzo per i genitori di bambini fino a 12 mesi. Per la prima volta si è svolto il "Pharmanutra Summer Camp", un campo estivo rivolto ai bambini figli di dipendenti con età compresa tra i 5 ed i 12 anni della durata di 3 settimane tra i mesi di giugno e luglio.

Sempre nel corso del 2025, è stato organizzato un corso di cucina – chiamato PharmaChef – che oltre ad aver avuto un ottimo riscontro da parte dei partecipanti, si è rivelato anche un ottimo progetto di team building. Da quest'esperienza la Direzione aziendale ha valutato di portare avanti ulteriori progettualità che nel corso del 2026 saranno erogate in favore dei dipendenti.

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 test scolastici
- Rimborso di spese per corsi di lingua e informatica extrascolastici
- Rimborsi di spese per baby-sitting/baby parking;
- Rimborsi di spese per assistenza agli anziani
- Rimborsi di spese per abbonamenti al trasporto pubblico
- Buoni acquisto
- Servizi di ricreazione
- Servizi per finalità mediche
- Previdenza complementare

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 le proposte di miglioramento 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.

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 2025 si è registrato un infortunio di lieve entità.

DIPENDENTI	2025	2024	2023
Numero di decessi a seguito di infortunio sul lavoro	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	1	1	0
Principali tipologie di infortunio	Ferita	Ferita	-

NON DIPENDENTI LE CUI ATTIVITÀ E LUOGO DI LAVORO SONO SOTTO IL CONTROLLO DELL'ORGANIZZAZIONE	2025	2024	2023
Numero di decessi a seguito di infortunio sul lavoro	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0
Principali tipologie di infortunio	-	-	-

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.⁹

⁹ 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

Si evidenzia che, al fine di migliorare la rendicontazione, a partire dal 2025 sono state raccolte le informazioni relative alle ore lavorate dai non dipendenti (agenti, stagisti e tirocinanti).

INFORTUNI	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Totale ore lavorate dai dipendenti	h.	98.123	104.549	202.672	81.224	103.941	185.165	90.000	122.000	212.000
Totale ore lavorate dai non dipendenti ¹⁰	h.	157.264	129.570	286.834	-	-	-	-	-	-
Numero di infortunio sul lavoro (inserire in nota tipologie di infortunio)	n.	1	-	1	1	-	1	-	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di giorni di assenza per infortunio	g.	15	-	15	13	-	13	-	-	-
Decessi	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero dipendenti	n.	59	70	129	50	67	117	45	61	106

INDICI	u.m.	2025			2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Tasso per infortuni sul lavoro registrabili - Dipendenti	h.	10,19	-	4,93	12,31	-	5,40	-	-	-
Tasso per infortuni sul lavoro registrabili - Non dipendenti	h.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasso per infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tasso dei decessi risultati da infortuni sul lavoro	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-

MALATTIE	2025	2024	2023
Numero di decessi dovuti a malattie professionali	0	0	0

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.
¹⁰ Trattasi di una stima ottenuta moltiplicando il numero degli ISC per le ore medie lavorabili in un anno.

Numero di casi di malattia registrabili	0	0	0
Principali tipologie di malattia	-	-	-

Nell'anno oggetto di rendicontazione non si sono registrati casi di malattia professionale e/o decessi dovuti a malattie professionali, confermando che il modello di business di Pharmanutra si basa solidamente sulla cultura della sicurezza.

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.

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 D. Lgs. 81/08 e S.M.I. con partecipazione del Delegato del Datore di Lavoro, medico competente, RSPP e RLS.

Il RSPP ed il medico competente ispezionano periodicamente gli ambienti di lavoro al fine di segnalare eventuali rischi per la salute e/o sicurezza sul lavoro. I lavoratori hanno la facoltà di avvisare il proprio RLS nel caso in cui si accorgano di rischi non sufficientemente valutati o insorti.

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

- 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.

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.

Pharmanutra 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 ed è inoltre estendibile anche ai familiari.

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

A person wearing a white lab coat and purple nitrile gloves is using a pipette to transfer liquid into a multi-well plate. The background shows a laboratory environment with various equipment and containers. The entire image has a blue overlay.

Qualità e Sicurezza dei Prodotti

04

QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI

4.1 Approccio e politiche

L'obiettivo primario del Gruppo Pharmanutra è quello di progettare, realizzare e mettere a disposizione dei consumatori prodotti sicuri, efficaci e di elevata qualità. È proprio grazie all'eccellenza delle formulazioni e al rigore scientifico che caratterizzano ogni nostra referenza che il Gruppo ha consolidato la propria leadership nel mercato italiano degli integratori alimentari a base di ferro, diventando un punto di riferimento per la comunità scientifica e per i pazienti, con una quota di mercato a valore del 52,5%¹¹.

4.1.1 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti

Il Gruppo garantisce il rispetto della qualità e della sicurezza dei prodotti in tutte le fasi del ciclo di vita: dalla ricerca e sviluppo all'industrializzazione, dall'approvvigionamento di materie prime e materiali di confezionamento, fino alla produzione, distribuzione e sorveglianza post-vendita (Post-Market Surveillance). Tale garanzia viene perseguita attraverso l'adozione di una Politica della Qualità aziendale, che testimonia l'impegno del Gruppo nel rispettare i requisiti regolatori applicabili e soddisfare i bisogni del cliente, mediante un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) certificato e costantemente aggiornato.

Il Gruppo Pharmanutra ha strutturato il proprio sistema di gestione — fondato sugli standard internazionali ISO 9001, ISO 13485 e sulle linee guida GMP — attraverso un Manuale, Procedure e Istruzioni operative. Questo impianto documentale è volto a coordinare i processi aziendali affinché soddisfino i requisiti cogenti, le norme di riferimento e le necessità del cliente, garantendo la massima sicurezza delle formulazioni.

Il Gruppo dispone di procedure rigorose per il monitoraggio dei processi, la gestione dei reclami e l'attivazione di azioni preventive e correttive (CAPA). Inoltre, Pharmanutra adotta una Politica per la Qualità emanata dalla Direzione e condivisa con tutti i dipendenti; tale politica è accessibile anche ai consumatori tramite il sito aziendale, definendo l'impegno dell'organizzazione verso l'eccellenza e la trasparenza.

La Capogruppo dispone di un Ufficio Qualità centralizzato, deputato al presidio dei requisiti prestabiliti e al mantenimento degli standard di sicurezza. Il reparto orienta le attività di ricerca, sviluppo, produzione e commercializzazione sull'efficienza organizzativa, sul rispetto dei valori etici e della responsabilità sociale (in linea con la norma SA8000) e sulla rigorosa applicazione della normativa vigente per i settori degli Integratori Alimentari, dei Dispositivi Medici e del settore farmaceutico.

Il Gruppo è focalizzato sulla conformità proattiva di processi e prodotti: ciò comporta una gestione analitica dei rischi, volta a prevenire e mitigare eventuali criticità lungo l'intera filiera. Al fine di tutelare i consumatori e garantire standard d'eccellenza, sono state implementate specifiche procedure operative che Pharmanutra e le sue controllate seguono rigorosamente per neutralizzare possibili minacce qualitative e garantire l'integrità del prodotto finale.

Il Gruppo dispone di un manuale HACCP che definisce la struttura e le prassi di gestione del sistema di autocontrollo igienico-sanitario adottate. Il manuale intende ottemperare agli obblighi legislativi in materia di sicurezza alimentare, alle eventuali richieste dei clienti, nonché ai requisiti delle norme tecniche oggetto di certificazione aziendale. Le procedure di autocontrollo implementate sono inoltre pienamente aderenti ai requisiti previsti dalla registrazione dello stabilimento presso la FDA (U.S. Food and Drug Administration), garantendo il rispetto dei rigorosi standard di sicurezza richiesti per la commercializzazione dei prodotti sul mercato statunitense.

Controllo Qualità Akern e Gestione dei Dispositivi Medici

Ogni singolo dispositivo prodotto da Akern® per l'analisi di bioimpedenza viene sottoposto a un rigoroso doppio controllo: in fase di uscita dalla produzione e al momento della certificazione finale. Tutta la documentazione tecnica

¹¹ Fonte: Dati IQVIA Rework dicembre 2025

relativa a tali verifiche viene archiviata e conservata per un periodo minimo di cinque anni, restando a disposizione per le valutazioni periodiche previste dai processi di certificazione ISO 13485.

I controlli di qualità coprono l'intero spettro dei requisiti, da quelli regolatori a quelli funzionali, e sono parte integrante di un sistema volto ad azzerare i rischi clinici e d'uso. L'obiettivo è incrementare costantemente l'affidabilità dei dispositivi dedicati all'analisi della composizione corporea. Per l'approvvigionamento dei materiali, la società si avvale esclusivamente di fornitori qualificati e certificati, privilegiando, ove possibile, l'eccellenza della filiera e della manifattura italiana.

Il sistema di qualità garantisce la totale tracciabilità del dispositivo e dei suoi componenti critici. L'intera filiera produttiva e commerciale è monitorata tramite numeri seriali o di lotto, che permettono l'immediata individuazione e l'eventuale gestione di componenti che dovessero manifestare criticità di sicurezza, integrità o qualità. Inoltre, i dispositivi sono conformi alle prove di compatibilità elettromagnetica (EMC) e di sicurezza elettrica, mentre sulle tecnologie di ultima generazione vengono eseguiti specifici stress-test già in fase di progettazione per validarne la resilienza.

Monitoraggio del Modello di Gestione e Conformità

Il Gruppo Pharmanutra ha implementato un sistema di monitoraggio dell'efficacia del modello di gestione, verificando la piena aderenza delle attività operative della forza lavoro agli standard qualitativi definiti. Attraverso procedure di audit interno e riesame della Direzione, il Gruppo valuta con cadenza prestabilita i processi aziendali, promuovendo le modifiche necessarie al miglioramento continuo.

Alla data attuale, il Gruppo dichiara di non aver rilevato non conformità rispetto alle normative vigenti o ai codici di autoregolamentazione, e di non aver riscontrato casi di lotti o prodotti difettosi che abbiano richiesto il ritiro dal mercato.

CASI DI NON CONFORMITA' DEI PRODOTTI	2025	2024	2023
Casi di non conformità dei prodotti	0	0	0
Lotti difettosi ritirati dal mercato	0	0	0

Responsabilità Sociale e Sistemi di Vigilanza

In linea con i requisiti dello standard SA8000:2014, il Gruppo ha stabilito precise modalità di gestione delle non conformità e delle segnalazioni attinenti alla responsabilità sociale d'impresa, garantendo la tutela dei lavoratori e dei processi etici.

Per le specialità medicinali di cui Pharmanutra S.p.A. è titolare di AIC (Autorizzazione all'Immissione in Commercio), viene applicato un sistema di Farmacovigilanza rigorosamente conforme alle normative europee e italiane. Tale attività è finalizzata all'identificazione, valutazione e prevenzione di eventuali effetti avversi, assicurando un rapporto beneficio/rischio sempre favorevole per la popolazione.

Parallelamente, per i dispositivi medici commercializzati, il Gruppo applica un evoluto sistema di Vigilanza e Sorveglianza Post-Market (Post-Market Surveillance - PMS). In stretta collaborazione con gli operatori economici della catena distributiva, Pharmanutra raccoglie e analizza proattivamente l'esperienza d'uso dei dispositivi immessi sul mercato. Questo processo permette di identificare tempestivamente la necessità di azioni correttive o preventive (CAPA) e di cooperare con le autorità nazionali competenti (Ministero della Salute e Istituto Superiore di Sanità) per garantire la massima sicurezza e trasparenza verso il mercato e gli utilizzatori finali.

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 2024 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. Nel 2025 le attività di laboratorio hanno avuto un importante consolidamento soprattutto grazie alla messa a punto delle GMP e dell'introduzione di nuovi strumenti come la stampante 3D.

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 della comunità scientifica e dell'attività commerciale e che rappresentano dei pilastri solidi, garantendo un notevole vantaggio competitivo. Le attività di biologia cellulare rappresentano 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. Il consolidamento delle attività di laboratorio e l'introduzione delle GMP ha permesso un salto di qualità importante sulla solidità e riproducibilità del dato sperimentale ottenuto sia dall'attività di R&S che dalle attività di controllo qualità.

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 Apportal® ma anche sulle nuove materie prime proprietarie (vitamine sucrosomiali) o nuove formulazioni non ancora commercializzate. 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 e contribuiranno a rafforzare le attuali evidenze e posizionamento di mercato.

Il 2025 ha visto la pubblicazione su riviste internazionali indicizzate di 10 studi sui prodotti del Gruppo. Fra questi, di particolare rilievo è la pubblicazione di uno studio sulla vitamina B12 sucrosomiale (UltraVitB12®) eseguito su pazienti con diabete che ha confermato come la tecnologia messa a punto da Pharmanutra sia efficace anche nella supplementazione di pazienti con carenza da condizione cronica come il diabete. Inoltre dal punto di vista della ricerca clinica, l'R&S del Gruppo nel 2025 ha portato a termine uno studio con Apportal su paziente con fatigue non relativa al Covid, uno studio sulla versione orale del Cetilar (Cetilar ORO), in particolare sul beneficio nella riduzione del dolore in soggetti con osteoartrosi al ginocchio e due studi condotti utilizzando Sideral Forte nel paziente oncologico in chemio terapia o chemioradio terapia per prevenire l'anemia terapia-indotta.

Al 31 dicembre 2025 il Gruppo Pharmanutra vanta complessivamente su tutti i propri prodotti un totale di 196 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 grande importanza è stata l'inclusione del Ferro Sucrosomiale® all'interno delle recenti Linee Guida dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (World Health Organization) dal titolo "Guidance on implementing patient blood management to improve global blood health status".

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 1,6 milioni di Euro, di cui Euro 0,8 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, 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 31.12.2025 il Gruppo ha la titolarità di 25 brevetti, 56 marchi, dispone di 23 materie prime proprietarie.



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.

	2025	2024	2023
Studi clinici	14	10	20
Studi preclinici	5	11	36
Nuovi prodotti	23	11	24

Cetilar
keep moving

Joma
www.joma-sport.com

Comunità Locali

05

COMUNITA' 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 2025 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)	2025	2024	2023
Liberalità	195	263	195
Università e centri di ricerca	95	41	34
Sponsorizzazioni	2.363	1.090	857
Contributi associativi	73	62	56

5.2 Le comunità 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 4.000 aziende e sostenitori italiani, 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. Tale impegno è stato mantenuto negli anni successivi e nel 2025 con donazioni effettuate alla Fondazione Rosa Pristina e alla Croce Rossa per un importo complessivo di euro 112.000.

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 35 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 2025 Pharmanutra ha aderito in qualità di sostenitore della Fondazione “Il talento dell’opera” erogando l’importo 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.

Fondazione Teatro di Pisa

Pharmanutra è stata Mecenate della stagione 2025 del teatro Verdi di Pisa. Dal 1867, anno della sua inaugurazione, il Teatro di Pisa offre al pubblico di ogni età e provenienza momenti di cultura e di socialità dal valore unico, perché irripetibile è lo spettacolo dal vivo e perché ineguagliabili sono le emozioni che esso fa vivere.

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 connotato con la donazione di organi e tessuti per trapianto terapeutico.

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

Per il quarto anno consecutivo si conferma la collaborazione tra Pharmanutra e La Nazione per l'iniziativa "Cronisti in classe – Campionato di Giornalismo 2025". 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 2025 il Gruppo Pharmanutra ha supportato l'iniziativa di una libreria pisana con la rassegna letteraria "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 2025 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 denaro, 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

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 2025, per il sesto 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.

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.

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 2025 come per gli 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 2025 il Gruppo ha sostenuto progetti di ricerca con l'Università degli studi di Brescia, il Policlinico Universitario Gemelli, l'Università la Sapienza di Roma, l'Università del Piemonte Orientale e l'Università di Pisa.

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



Fornitori e rete commerciale

06

FORNITORI E RETE COMMERCIALE

6.1 Approccio e politiche

Il Gruppo Pharmanutra si impegna costantemente affinché la propria catena di fornitura costituisca un ecosistema virtuoso, allineato ai valori e agli standard di condotta adottati dal Gruppo e improntato alla sostenibilità economica, sociale e ambientale, per la generazione di un impatto positivo sulla comunità.

I fornitori del Gruppo possono essere classificati in fornitori di produzione e logistica e in fornitori di servizi; nei primi rientrano le officine di produzione e il nostro fornitore incaricato per lo stoccaggio e la distribuzione dei prodotti finiti e dei saggi.

Nella categoria dei fornitori di servizi rientrano principalmente gli informatori scientifici commerciali, i fornitori per attività di marketing e pubblicità e i fornitori di servizi generali:

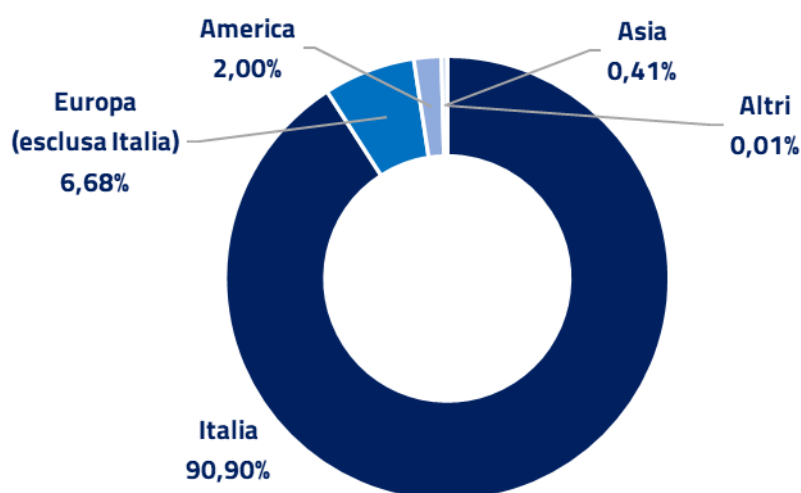
COSTI €/000	2025	2024	2023
Costi Produzione e logistica	25.672	19.588	20.081
Costi commerciali e costi rete commerciale	11.881	11.313	11.359
Costi Marketing e costi di pubblicità	23.294	18.491	15.670
Altri costi	13.071	9.137	7.995
Costi di acquisto materie prime, sussidiarie e di consumo	6.244	4.965	5.148
Costi per Ricerca e sviluppo¹²	840	1.290	1.171
Totale	81.002	64.784	61.424

L'incremento dei volumi e delle vendite dell'esercizio 2025 rispetto all'anno precedente è accompagnato da un fisiologico aumento dei costi operativi con particolare riferimento ai costi di acquisto delle materie prime, ai costi di produzione e logistica, a quelli della rete di vendita e delle trasferte. Nel 2025 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 di marketing e pubblicità e degli "Altri costi" in particolare per quanto riguarda recruiting, consulenze amministrative e commerciali.

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

¹² 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.

PAESI	2025	2024	2023
Italia	24.199	18.784	19.770
Europa (esclusa Italia)	1.778	1.286	1.377
America	533	325	237
Asia	109	165	46
Altri	0,2	0,8	50
Totale	26.622	20.561	21.480



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 gli standard qualitativi richiesti dal Gruppo. In particolare, per le materie prime (MP) si procede alla richiesta di un campione, che viene successivamente sottoposto ad analisi.

Ai nuovi fornitori è richiesta l'attestazione all'ottemperanza di requisiti cogenti e la presenza di certificazioni volontarie che attestino la qualità dei processi aziendali. Il giudizio finale sul fornitore viene espresso solo a seguito di un audit da parte del personale preposto del Gruppo Pharmanutra.

A seguito di giudizio positivo, il fornitore viene inserito nella lista dei fornitori qualificati e monitorato annualmente secondo quattro 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.

Inoltre, in fase di qualifica del fornitore vengono acquisite delle evidenze sulla sicurezza e salute dei lavoratori in riferimento alla norma volontaria SA8000.

I fornitori oggetto di audit sono valutati ogni anno per assicurare il mantenimento dei requisiti qualitativi richiesti dal Gruppo. Le eventuali osservazioni, gli spunti di miglioramento e le non conformità vengono monitorati nel tempo e ridiscussi nell'audit successivo.

Nel corso del 2025 sono stati svolti 9 Audit presso le officine (90% del totale) ed hanno avuto tutti esito positivo.

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.

Il ciclo di produzione dei prodotti del Gruppo Pharmanutra prevede diversi controlli lungo le linee di produzione volti a prevenire eventuali difetti. 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. Inoltre, 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 inoltre il consumatore finale su quale sia il giusto conferimento per la raccolta differenziata degli imballaggi.

6.2.2 Gli altri fornitori

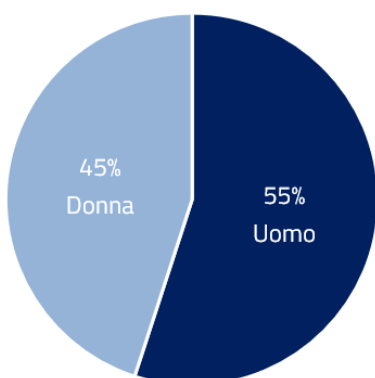
Nella categoria altri fornitori rientra la classe degli Informatori Scientifici Commerciali (ISC) che rappresentano uno stakeholder-fornitore strategico in quanto costituiscono per Pharmanutra il canale distributivo diretto sul mercato italiano.

L'attività svolta dagli ISC riveste anche un'importante funzione di informazione scientifica alla classe medica, motivo per cui il Gruppo provvede a una selezione accurata dei profili dei professionisti e a periodici corsi di aggiornamento professionale.

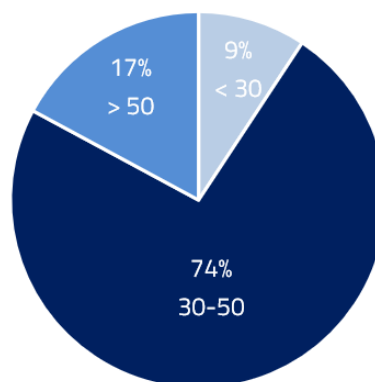
La formazione dei nuovi ISC si articola in varie fasi, tra le quali lo studio di materiale scientifico e commerciale e sessioni periodiche in presenza o in remoto con test di valutazione finale. Mediamente ogni nuovo informatore riceve circa 100 ore di formazione prima di iniziare a lavorare sul campo.

Al 31 dicembre 2025 sono presenti 140 ISC monomandatari.

Ripartizione ISC per genere



Ripartizione ISC per età





Ambiente

07

AMBIENTE

7.1 Approccio e politiche

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 su questi temi.

Alla fine del 2024, Pharmanutra ha attivato la rendicontazione dei propri consumi energetici e idrici dell'intero edificio, attraverso il sistema BMS (Building Management System), un sistema di gestione dei consumi smart, automatizzato e remotizzato.

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;

Nel corso del 2025, Pharmanutra ha avviato, in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria dell'Energia, dei Sistemi, del Territorio e delle Costruzioni dell'Università di Pisa ("DESTEC"), un progetto pilota di analisi di impatto ambientale applicata alle principali fasi upstream della value chain di SiderAL® R.M. uno dei minerali sucrosomiali strategici del Gruppo dal momento che è utilizzato nei prodotti che fanno parte della linea Sideral®, che rappresenta il 70% dei ricavi del Gruppo.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di aumentare progressivamente la comprensione degli impatti ambientali lungo la catena del valore e di contribuire al percorso di miglioramento della misurazione delle emissioni indirette Scope 3, in coerenza con l'approccio proposto dal GHG Protocol Corporate Value Chain Standard ed il crescente interesse del settore farmaceutico e nutraceutico verso le pratiche ESG.

Pharmanutra ha inoltre avviato l'iter per l'ottenimento della certificazione ISO 14001 che si prevede di ottenere tra la fine del 2026 e l'inizio del 2027.

Infine, si dà atto che nel corso dell'esercizio 2025, come in quelli precedenti, non si sono verificati danni causati all'ambiente per cui alcuna delle società del Gruppo sia stata dichiarata responsabile.

7.2. I presidi per la riduzione degli impatti ambientali

7.2.1 Energia

Il 2025 rappresenta il primo anno significativo di confronto dei consumi energetici relativi alla nuova sede.

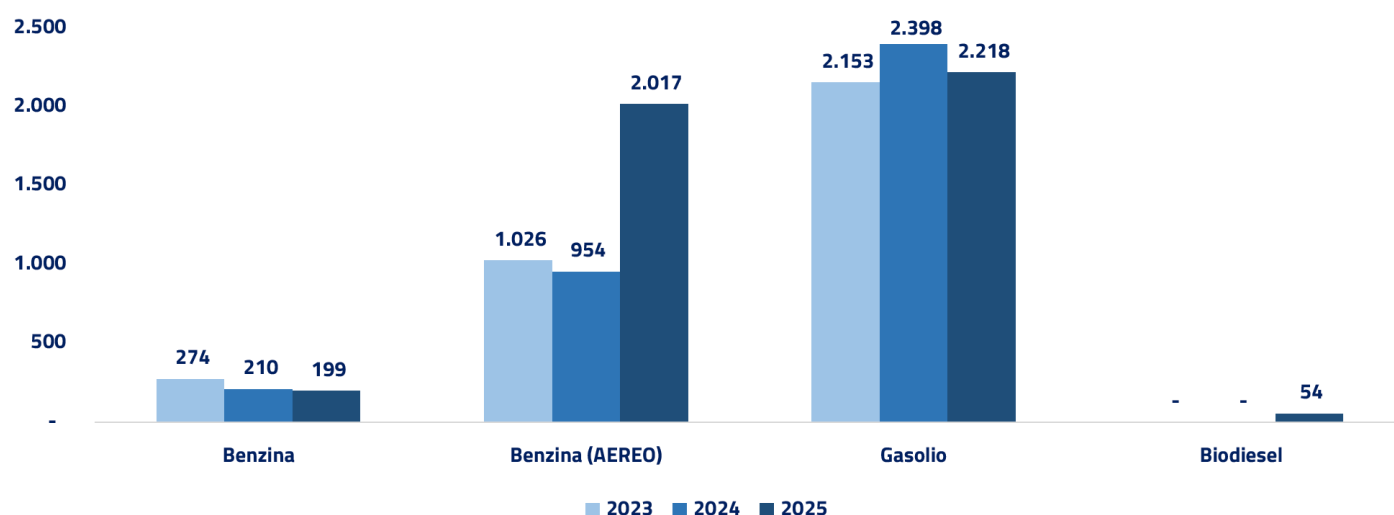
Nel corso dell'anno è stata avviata, presso la sede della Capogruppo, la fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili. Inoltre, anche per Atletica Cetilar, inserita nel perimetro di rendicontazione, è attiva tale fornitura.

Si evidenzia che per le società controllate Pharmanutra Espana e Pharmanutra USA, che non dispongono 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.

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

Consumi di energia interno all'organizzazione ¹³	u.m.	2025	2024	2023
- Metano (riscaldamento ambienti)	GJ	-	-	58
- Benzina (auto)		199	210	274
- Cherosene (aereo)		2.017	954	1.026
- Gasolio		2.218	2.398	2.153
- Biodiesel		54		
- Energia elettrica		6.554	6.697	2.243
<i>Di cui rinnovabile</i>		5.380		
Totale		11.041	10.243	5.806

I dati riportati nella tabella indicano che nel 2025 l'82% dei consumi indiretti totali di energia deriva da fonti rinnovabili. Sulla base delle ulteriori informazioni disponibili, è stato applicato il fattore di conversione maggiormente appropriato per le emissioni di carburante dell'aereo. È stato pertanto rideterminato il dato comparativo degli anni 2024 e 2023.



Nonostante l'aumento dei consumi legato all'incremento delle attività la riduzione dell'indice dell'intensità energetica di GJ consumato rispetto ai ricavi (-4% rispetto al 2024), rappresentato nella seguente tabella, evidenzia l'efficacia delle misure adottate per il contenimento delle emissioni:

Intensità energetica GJ/Fatturato (mln €)	u.m.	2025	2024	2023
Ricavi (mln €)	Mln €	131,7	115,0	100,0
Totale consumo energetico (GJ)	Gj	11.041,2	10.243,2	5.805,8
Intensità	Gj/Mln €	83,8	89,1	58,1

¹³ Fonte fattori di conversione: DEFRA

EMISSIONI SCOPE 1 E SCOPE 2

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) ¹⁴	u.m.	2025	2024	2023
- Metano (riscaldamento ambienti)	Ton CO2e	-	-	3,0
- Benzina (auto)		12,1	12,9	16,9
- Cherosene (aereo)		138,7	57,7	66,4
- Gasolio		150,4	149,0	143,0
- Biodiesel		0,1	-	-
Totale		301,3	219,7	229,2

L' aumento delle emissioni dirette rispetto all'esercizio precedente è da porre in relazione all'aumento del volume di attività.

Emissioni indirette di CO2 (Scope 2)	u.m.	2025	2024	2023
Energia elettrica Market based ¹⁵	Ton CO2e	143,9	931,2	270,5
Energia elettrica Location based ¹⁶		393,0	545,0	186,5

Il forte decremento delle tonnellate di CO2e relative all'energia elettrica Market Based deriva dal fatto che per Pharmanutra e per Atletica Cetilar sono attive forniture di energia elettrica provenienti al 100% da fonti rinnovabili. La riduzione relativa all'energia Location based è invece principalmente relativa al decremento del fattore di conversione utilizzato.

Anche l'intensità emissiva di GHG (scope 1 e scope 2) consumato rispetto ai ricavi evidenzia un notevole miglioramento rispetto al 2024 grazie all'utilizzo di energia verde e ai sistemi implementati per il contenimento delle emissioni.

Intensità Ton Co2/Fatturato (mln)	u.m.	2025	2024	2023
Tot Ton Co2 Scope 1+2 Location Based	Ton	694,3	764,7	415,7
Ricavi (mln €)	Mln €	131,7	115,5	100,0
Intensità	Ton/Mln €	5,3	6,6	4,2

¹⁴ Fonte fattore di conversione: DEFRA

¹⁵ Fonte fattore di conversione: AIB

¹⁶ Fonte fattore di conversione: ISPRA

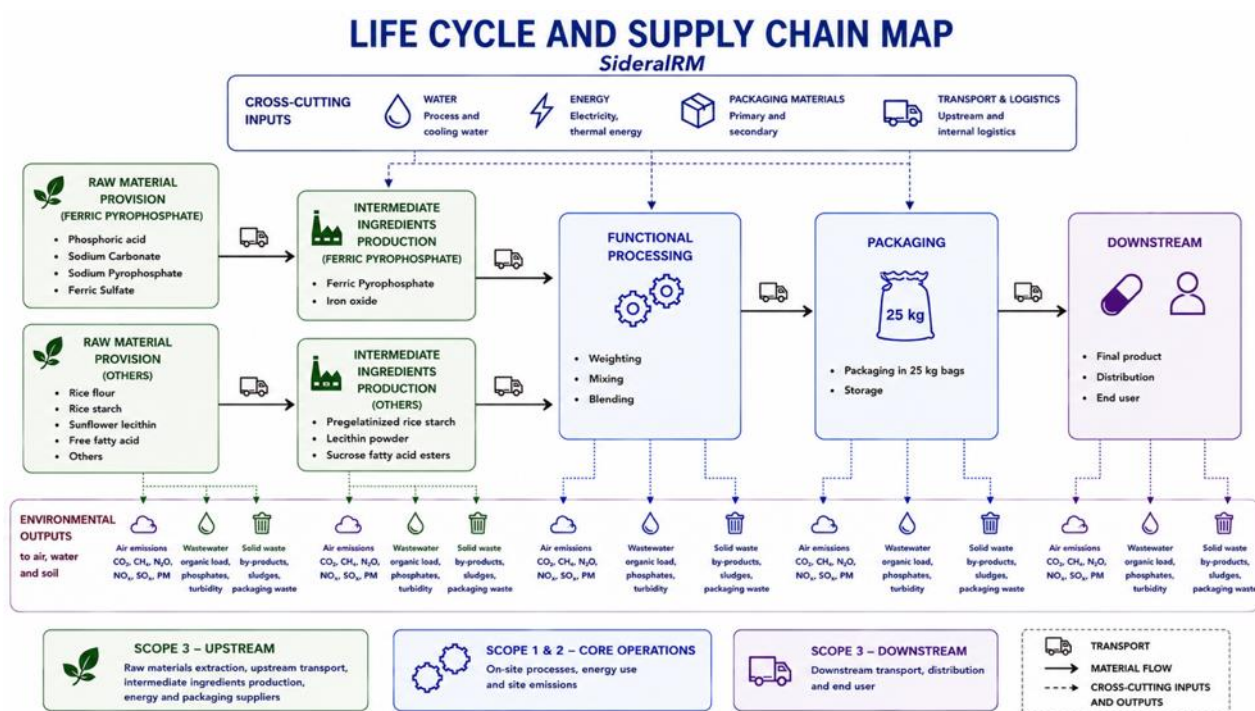
Studio di Life Cycle Assessment (LCA) applicato al SiderAL RM®

Come già riferito in precedenza, nel corso del 2025, Pharmanutra ha avviato, con il supporto del DESTEC dell'Università di Pisa, un progetto pilota di analisi di impatto ambientale applicata alle principali fasi upstream della value chain del SiderAL RM®: una delle materie prime strategiche, usata in vari prodotti finiti del Gruppo sia in Italia sia all'estero, fra i quali il SiderAl Forte® è il più importante.

L'iniziativa nasce con l'obiettivo di aumentare progressivamente la comprensione degli impatti ambientali lungo la catena del valore e di contribuire al percorso di miglioramento della misurazione delle emissioni indirette Scope 3, in coerenza con l'approccio proposto dal GHG Protocol Corporate Value Chain Standard ed il crescente interesse del settore farmaceutico e nutraceutico verso le pratiche ESG.

Di seguito si riportano un'estrazione e una sintesi dei risultati ottenuti.

Il progetto ha previsto la mappatura dei processi produttivi e logistici e la ricostruzione dei principali flussi di materia ed energia finalizzate all'applicazione della metodologia Life Cycle Assessment (LCA) condotta secondo gli standard ISO 14040:2021 e ISO 14044:2021.



I risultati hanno fornito una prima identificazione delle principali aree di impatto ambientale associate alle materie prime, ai trasporti e ai processi produttivi del semilavorato, evidenziando le direzioni prioritarie di potenziale intervento. Il progetto ha inoltre messo in luce le principali criticità informative legate alla disponibilità dei dati, per esempio i consumi di energia, di acqua e di materiale vergine per la produzione di materie prime, lungo la filiera, favorendo l'avvio di un processo strutturato di engagement con i fornitori al fine di operare una raccolta dati più dettagliata.

L'attuale progetto costituisce il primo passo di un approccio strutturato, completo, basato su dati e trasparente alla quantificazione delle emissioni Scope 3 e alla rendicontazione delle prestazioni ambientali del Gruppo. La configurazione metodologica adottata, replicabile e progressivamente estendibile ad altre linee di prodotto del Gruppo, potrà supportare future attività di analisi ambientale, carbon accounting e reporting ESG. In quest'ottica, la necessità di una maggior consapevolezza delle prestazioni ambientali contribuirà a rafforzare il dialogo con i fornitori e a orientare l'identificazione di opportunità di riduzione delle emissioni lungo la filiera.

L'analisi LCA del semilavorato Sideral RM® prodotto nello stabilimento Pharmanutra di Pisa ha preso come riferimento 1 kg di prodotto e ha evidenziato i principali impatti legati al consumo di acqua (Water Consumption Potential) e all'impronta di carbonio (Global Warming Potential) che scaturiscono nelle prime fasi del ciclo di vita: dalla produzione delle materie prime fino alla realizzazione del semilavorato.

Si evidenzia che i risultati ottenuti sono caratterizzati da un certo grado di incertezza relativa al fatto che non esistono dataset specifici completi per le materie prime del Sideral R.M.®. Pertanto, i dataset utilizzati sono stati stimati attraverso fonti alternative (letteratura scientifica, report di sostenibilità dei fornitori, interazioni con fornitori, brevetti, etc.) e rappresentano un'approssimazione del processo di produzione medio di queste materie prime.

La difficoltà di individuare i canali di approvvigionamento delle materie prime per i fornitori di Pharmanutra inoltre ha reso necessario l'utilizzo di dataset con rappresentatività geografica estesa che sono influenzati da diversi approcci produttivi.

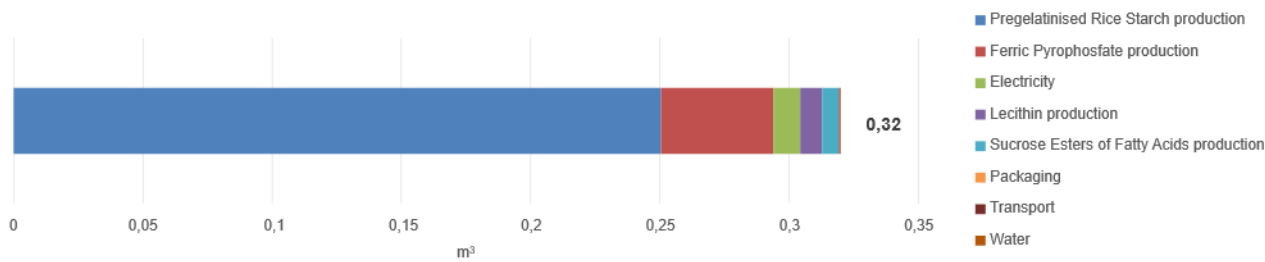


Fig 1. Water Consumption Potential (m3/kg di Sideral RM® prodotto)

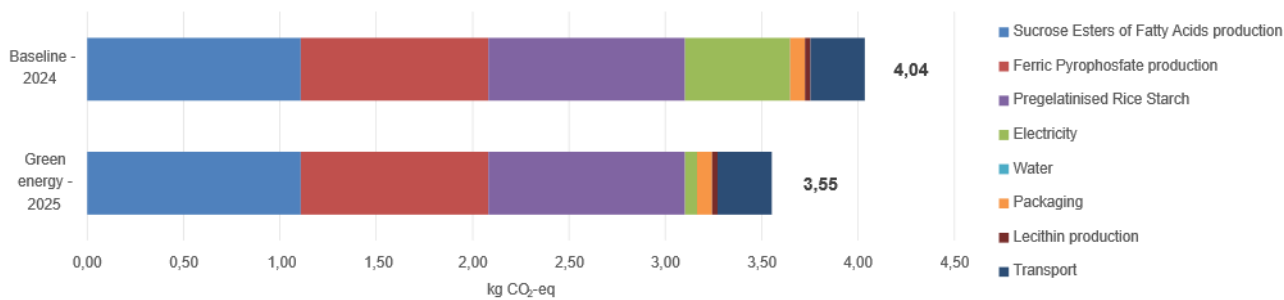


Fig 2. Global Warming Potential (kg CO2-eq/kg di Sideral RM® prodotto)

I risultati evidenziano come la maggior parte degli impatti ambientali associati al Sideral RM®, sia in termini di consumo di acqua (Fig. 1) sia di impronta di carbonio (Fig. 2), derivi dalle fasi upstream legate alla produzione delle materie prime. Il grafico di Fig. 2 mostra come l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate per lo stabilimento di Pisa, avviato dal Gruppo nel 2025, abbia contribuito a una riduzione stimata dell'impronta totale di carbonio di circa il 12% rispetto al 2024.

Il dato relativo all'impronta di carbonio della produzione di 1 kg di Sideral RM® per l'anno 2025 può essere utilizzato per stimare la ripartizione delle emissioni associate al semilavorato per categoria di Scope. Come mostrato in Fig. 3, il processo del Sideral RM® non evidenzia contributi significativi riconducibili allo Scope 1, mentre le emissioni Scope 2 costituiscono una quota molto ridotta, pari a circa il 2% del totale. Le emissioni Scope 3 incidono per circa il 98% del totale e risultano riconducibili principalmente alla categoria 3.1 "Purchased Goods and Services" (circa 90%) e, in misura minore, alla categoria 3.4 "Upstream Transportation and Distribution" (circa 8%).

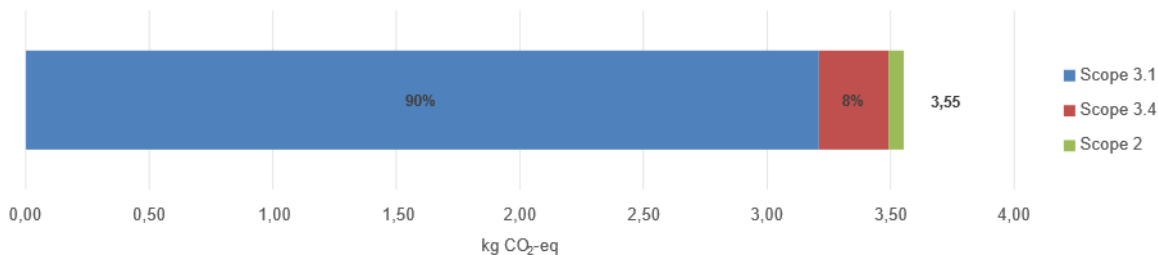


Fig 3. Ripartizione del Global Warming Potential in base alle tipologie di Scope (kg CO2-eq/kg di Sideral RM® prodotto)

È opportuno precisare che la stima delle emissioni Scope 3 è relativa alla sola produzione di Sideral RM®, non alla totalità delle emissioni di tipo Scope 3 del Gruppo.

Applicando i risultati ottenuti per ogni kg di Sideral RM® alle quantità prodotte internamente nel corso del 2025 sono stati determinati i Mega Litri (ML) di acqua consumati e le tonnellate di CO2 generate riportate nella tabella seguente;

LCA Sideral RM	u.m.	2025
Water Consumption Potential	ML	19,75
Global Warming Potential	tCO2e	219,10
Di cui Scope 2		4,38
Di cui Scope 3.1 – Beni e servizi acquistati		197,19
Di cui Scope 3.4 – Trasporto e distribuzione a monte		17,53

Altre emissioni GHG indirette

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. Ai fini del calcolo delle emissioni, il Gruppo ha fatto ricorso a stime fondate su metodologie riconosciute e su assunzioni robuste e coerenti con le migliori pratiche di riferimento.

Le informazioni sui consumi delle officine si riferiscono ai consumi relativi alla produzione realizzata per conto di Pharmanutra per 1kg di prodotto finito. 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.

I dati ottenuti sono stati applicati a tutta la produzione dei prodotti finiti 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 kg 810.000 per il 2025, kg 697.046 per il 2024 e kg 575.026 per il 2023).

Consumi generati dalle officine di produzione:	u.m.	2025	2024	2023
- idrici	mc	1.458	1.534	1.192
- energetici	Kw	159.325	59.040	61.486
- gas	nmc	88.451	143.104	119.517

La variazione dei consumi energetici 2025 rispetto al 2024 è dovuta all’aggiornamento dell fattore di conversione.

Nella tabella seguente sono riportate le emissioni associate ai consumi delle officine di produzione (tCO2e):

Emissioni indirette a monte della catena del valore ¹⁷	u.m.	2025	2024	2023
Energia	tCO2e	28,20	12,10	11,89
Metano	tCO2e	184,78	292.71	243,62

¹⁷ Fattore di conversione Fonte DEFRA

A partire dal 2024, il Gruppo Pharmanutra ha avviato la rendicontazione dei consumi energetici e delle relative emissioni associate alle attività di logistica e distribuzione a valle della Capogruppo. I dati utilizzati per la stima sono stati forniti dall'unico operatore logistico incaricato della distribuzione dei prodotti sul territorio italiano. 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).

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

Emissioni indirette derivanti dal trasporto prodotti Pharmanutra ¹⁸	u.m.	2025	2024
Emissioni di CO2 derivati dai trasporti	tCO2e	48,47	43,93

In linea con l’obiettivo di arricchire e ampliare il perimetro della propria rendicontazione ambientale, Pharmanutra ha provveduto a includere anche le emissioni connesse al pendolarismo del personale dipendente, ossia quelle derivanti dagli spostamenti casa-lavoro, con riferimento alle sole società italiane del Gruppo.

Ai fini della quantificazione di tali emissioni, è stato somministrato un questionario ai dipendenti delle società incluse nel perimetro di analisi (ad esclusione dei dipendenti con auto aziendale), con il quale è stata chiesta 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’85% del campione; il dato della stima delle emissioni totali è stato ottenuto moltiplicando le emissioni procapite per un dipendente per il totale dei dipendenti del Gruppo.

Pendolarismo dipendenti (tCO2e) ¹⁹	2025	2024	2023
Stima emissione totale	78,23	67,55	86,78

L’aumento delle emissioni per l’anno 2025 relative al pendolarismo dei dipendenti è attribuibile sostanzialmente all’aumento del numero dei dipendenti del gruppo.

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 circa il 60% del totale complessivo). Il totale complessivo stimato delle emissioni di CO2 relativi agli spostamenti della rete commerciale è pari a:

Viaggi di lavoro ISC (tCO2e) ²⁰	2025	2024	2023
Stima emissione totale	715,53	775,29	684,33

A partire dalla seconda metà del 2025 è stato implementato un sistema di tracciamento dei viaggi di lavoro aerei e ferroviari dei dipendenti di Pharmanutra con il quale è stato possibile stimare l’impatto in termini di tCO2e.

¹⁸ Fonte di conversione Fonte ISPRA
¹⁹ Fonte di conversione Fonte ISPRA
²⁰ Fonte di conversione Fonte ISPRA

Ai fini della determinazione delle emissioni relative ai voli sono stati calcolati i chilometri percorsi, ai quali è stato applicato un coefficiente di consumo Kg di CO₂e per km per passeggero. Il dato ottenuto è stato successivamente convertito in tCO₂e utilizzando i fattori di conversione standard²¹, sulla base della distanza percorsa.

Allo stesso modo, per quanto riguarda i viaggi in treno è stata calcolata la distanza di ogni tratta percorsa alla quale è stato applicato un fattore di conversione di Kg di CO₂e per km per passeggero²².

Emissioni viaggi di lavoro	u.m.	2025
Stima emissioni da viaggi aerei	tCO₂e	114,66
Stima emissioni da viaggi in treno	tCO₂e	5,44

7.2.2 Progetti per la riduzione delle emissioni

Nel corso del 2025 è stato attivato, in collaborazione con Regusto, un servizio di donazione di prodotti finiti non vendibili, in quanto rientranti nei 6 mesi di prossimità alla scadenza, ad organizzazioni ed enti non profit con l'intento di aiutare le persone più bisognose e con lo scopo di riuscire ad evitare emissioni e costi derivanti dallo smaltimento.

Grazie alla collaborazione con la piattaforma è stato possibile ricavare un report di impatto socio-ambientale generato attraverso la distribuzione di questi prodotti tramite donazione.

Dai dati raccolti emerge che nel corso del 2025 sono stati donati attraverso la piattaforma Regusto circa 6.249 Kg di prodotti distribuiti tramite 7 enti beneficiari. Tale indicatore quantifica la massa totale dei beni alimentari e non-alimentari ceduti gratuitamente agli enti non-profit beneficiari attivi sul territorio nazionale. Il peso rappresenta un parametro fondamentale per misurare concretamente la quantità fisica di risorse salvate dallo spreco.

Tale quantità donata corrisponde a 12.498 pasti equivalenti, calcolati con il rapporto definito dallo standard europeo del Banco Alimentare (1 Pasto equivalente = 0,5 kg di prodotto alimentare).

Dal punto di vista ambientale emerge come il recupero dei prodotti in via di scadenza abbia generato un impatto positivo pari a 14.915 Kg CO₂e evitati.

Tale stima è stata calcolata prendendo in considerazione le emissioni di CO₂e associate al prodotto in sé, le emissioni di CO₂ equivalente associate al processo di smaltimento e le emissioni di CO₂ equivalente associate ai trasporti per il recupero tramite l'organizzazione Regusto.

Le emissioni di CO₂ equivalente evitate vengono calcolate attraverso un approccio LCA che prevede l'utilizzo di coefficienti standardizzati attraverso i quali la piattaforma riesce a ricavare le emissioni relative ad un kg di prodotto con il relativo trasporto e smaltimento. Tale approccio LCA viene eseguito dalla piattaforma facendo ricorso a partnership accademiche, in particolare attraverso MDP S.r.l., spin off accademico dell'Università di Perugia.

	u.m.	2025
Totale prodotti donati	Kg	6.249
Totale pasti equivalenti	n	12.498
Totale enti beneficiari	n	7
Totale emissioni evitate	tCO₂e	14,92

²¹ Fonte: DEFRA

²² Fonte: DEFRA

Un'ulteriore iniziativa implementata nel 2025 è quella che riguarda il recupero e riciclo dei mozziconi di sigaretta in collaborazione con ReCig.

Grazie all'installazione di Smoker Point nell'area fumatori aziendale avvenuta ad ottobre 2025, l'azienda sarà in grado di recuperare i mozziconi di sigaretta e mandarli al riciclo. Da tali mozziconi ne deriverà la produzione di un polimero plastico ad alte prestazioni pronto ad entrare in altri processi produttivi di altri settori. Questo processo virtuoso di recupero dei mozziconi di sigaretta permetterà al Gruppo di impattare positivamente sull'ambiente, evitando le emissioni derivanti dalla produzione convenzionale di tale polimero plastico e le emissioni derivanti dallo smaltimento dei mozziconi tramite termovalorizzazione.

Il primo ritiro di mozziconi di sigaretta è avvenuto a gennaio 2026, pertanto, per l'anno oggetto di rendicontazione non vi sono dati disponibili.

7.2.3 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 né 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 laghetto nel parco aziendale. 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.
2. 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.
3. 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 nel corso del 2025 sono state gradualmente introdotte le campagne produttive (utilizzo continuativo dell'impianto senza lavaggi intermedi).

Attraverso queste pratiche, il Gruppo contribuisce attivamente alla protezione delle risorse naturali, dimostrando un forte impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale.

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.

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 sotto forma di consumo, ma viene interamente restituita in acqua di superficie.

Di seguito i prelievi di acqua rendicontati nell'anno 2025. Nel perimetro di rendicontazione sono state incluse Pharmanutra, Akern e Atletica Cetilar. Le controllate estere sono state escluse per gli stessi motivi per i quali sono state escluse dal calcolo dei consumi dell'energia elettrica.

	u.m	2025	2024	2023
Acquedotto:	ML	2,97	1,28	0,97

L'aumento significativo dei prelievi di mega litri di acqua è da attribuirsi principalmente all'incremento delle attività di produzione che richiedono il lavaggio dei macchinari utilizzati ogni due giorni e ad una perdita occulta registrata nella sede di Akern.

Tuttavia, nonostante l'incremento in valore assoluto dei prelievi, se osserviamo il rapporto tra metri cubi di acqua prelevati per le attività di lavaggio e manutenzione dell'area produttiva e numero di lotti prodotti, si osserva una riduzione di circa il 17% dei metri cubi di acqua per lotto, a riprova dell'attenzione e della ricerca di metodi efficienti per l'utilizzo delle fonti idriche.

7.2.4 La gestione dei rifiuti

Il Gruppo Pharmanutra adotta, sia per le produzioni interne dei semilavorati, sia per le produzioni in conto lavoro dei terzisti, 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, nei reparti di produzione, laboratorio Controllo Qualità, uffici, ecc. vengono posti diversi tipi di contenitori, identificati con appositi cartelli riportanti il nome, il codice CER ed eventuale rischio di pericolo.

Tutte le operazioni riguardanti i rifiuti vengono tracciate su registri di carico e scarico 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 sono conservati per almeno 5 anni presso l'Assicurazione Qualità.

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.

Come anticipato precedentemente, i rifiuti generati direttamente dall'attività dell'organizzazione, ad oggi, derivano da:

- produzione di materie prime di proprietà,
- controllo qualità interno sui prodotti finiti e sui campioni di materie prime e semi-lavorati
- smaltimento di prodotti non funzionanti e danneggianti (per l'azienda Akern),
- attività del laboratorio di ricerca e sviluppo.

Tipologia rifiuto	u.m.	2025	2024	2023
Totale rifiuti pericolosi	t	4,02	1,39	0,50
<i>Di cui smaltiti</i>		1,26	0,70	0,50
<i>Di cui recuperati</i>		2,76	0,69	-
Totale rifiuti non pericolosi		4,34	3,87	17,20
<i>Di cui smaltiti</i>		-	2,62	1,80
<i>Di cui recuperati</i>		4,34	1,26	15,40
Totale		8,36	5,26	17,70

L'aumento dei rifiuti pericolosi rispetto allo scorso anno, con conseguente aumento dei rifiuti totali prodotti, è imputabile ad un aumento significativo delle attività di produzione interna e dell'espansione delle attività effettuate dal laboratorio di ricerca e sviluppo.

I rifiuti derivanti dall'attività produttiva riguardano principalmente imballaggi in materiali misti e prodotti scaduti, classificati come rifiuti non pericolosi; la restante parte riguarda imballaggi e materiali contaminati da sostanze pericolose.

Il laboratorio R&D, invece, produce rifiuti potenzialmente infettivi, soluzioni acide, basiche, solventi, soluzioni saline, DPI, guanti, vetreria, puntali e pipette, dovuti ad attività di ricerca e sviluppo relativi a nuove materie prime e semi lavorati.

Lo smaltimento dei rifiuti è gestito esternamente, da una società iscritta alla Sezione Regionale Toscana dell'Albo Gestori Ambientali.

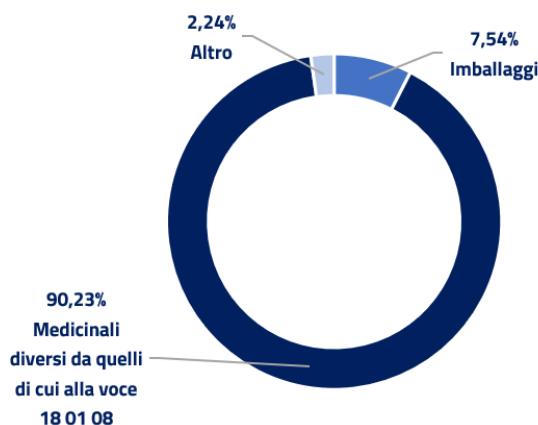
Il Gruppo Pharmanutra, quindi, procede alla conservazione e archiviazione dei formulari rilasciati dalla società per ogni smaltimento effettuato.

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.

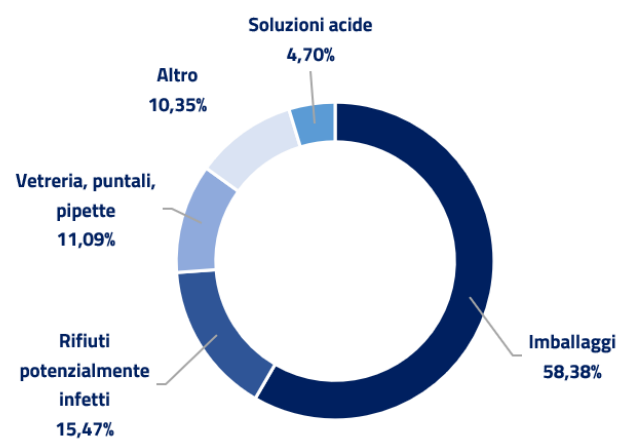
Solo al raggiungimento di uno specifico ammontare l'azienda esterna procede con la raccolta e lo smaltimento, per cui i dati comunicati si riferiscono esclusivamente agli scarti che hanno raggiunto una quantità tale da essere smaltita.

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 non pericolosi prodotti dall'organizzazione, che sono stati interamente recuperati, sono:



Per quanto riguarda invece i rifiuti pericolosi prodotti essi sono stati recuperati all'85% e la suddivisione risulta la seguente:



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

		2025			2024			2023		
CODICE CER	DESCRIZIONE	TOT	REC.	SMALT	TOT	REC.	SMALT	TOT	REC.	SMALT
150101	Imballaggi di carta e cartone	-	-	-	1,16	1,09	0,07	15,50	15,40	0,10
150103	Imballaggi in legno	0,33	0,33	-	-					
170802	Materiali da costruzione a base di gesso	-	-	-	-			0,30	-	0,30
170405	Ferro e acciaio	-	-	-	-			0,10	-	0,10
170411	Cavi	0,01	0,01	-	-					
160214	Apparecchiature fuori uso	0,09	0,09	-	0,22	0,17	0,05	0,30	-	0,30
160216	Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso	-	-	-	0,02		0,02	0,10		0,10
180109	Medicinali	3,92	3,92	-	2,48		2,48	0,80		0,80
TOTALE NON PERICOLOSI		4,34	4,34	-	3,87	1,26	2,62	17,10	15,40	1,70
150110	Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	2,35	2,35	-	0,67	0,67				
150202	Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	0,25	0,25	-	0,02	0,02				
160601	Batterie al piombo	0,17	0,17	-	0,02		0,02	0,03		0,03
160605	Altre batterie ed accumulatori	-	-	-	-		-	0,03		0,03
180202/02	Rifiuti potenzialmente infetti solidi	0,48	-	0,48	0,27		0,27	0,19		0,19
180103	Rifiuti potenzialmente infetti liquidi	0,14	-	0,14	0,08		0,08	0,05		0,05

160506/ 04	Soluzioni acide	0,19	-	0,19	-			0,19		0,19
160506/ 02	Vetreteria, puntali, pipette	0,45	-	0,45	0,33		0,33	0,02		
TOTALE PERICOLOSI		4,02	2,76	1,26	1,39	0,69	0,70	0,51	-	0,49
TOTALE COMPLESSIVO		8,36	7,10	1,26	5,26	1,94	3,31	17,61	15,40	2,19

Seguendo lo stesso criterio utilizzato per il calcolo delle emissioni presso le officine di produzione, si è proceduto a calcolare, come fatto negli anni precedenti, anche la quantità di rifiuti prodotta dalle attività produttive esternalizzate. Di seguito la tabella riepilogativa.

Rifiuti generati da officina di produzione nelle fasi del processo produttivo	u.m.	2025	2024	2023
- rifiuti pericolosi	t	269,32	190,78	195,34
- rifiuti non pericolosi		219,43	347,13	299,76

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.

L'arco temporale di riferimento è l'esercizio 2025, ovvero l'anno solare che va dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025. 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 2024 e 2023 che in alcuni casi sono stati ricalcolati per fornire un'informazione più accurata.

Il Bilancio di Sostenibilità, approvato in data 11 giugno 2026 dal Consiglio di amministrazione della Controllante, è redatto in conformità ai GRI Standards secondo la modalità "In accordance".

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 e dal Decreto-legge 30 giugno 2025, n. 95 ("Decreto Omnibus"), successivamente convertito in legge (Legge 8 agosto 2025, n. 118) che ne ha posticipato di due anni l'obbligo di pubblicazione.

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.

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

Il Gruppo Pharmanutra mette a disposizione degli stakeholders il presente Bilancio di Sostenibilità attraverso la sua pubblicazione sul sito internet www.Pharmanutra.it.

Per richiedere ulteriori informazioni circa il presente Documento o per condividere commenti e osservazioni, è possibile scrivere all'indirizzo e-mail: esg@Pharmanutra.it.

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso: Il Gruppo Pharmanutra ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo 01/01/2025 - 31/12/2025

Standard di settore GRI pertinenti: N/A

GRI	Indicatore	Pag.	Note / Omission
1	Principi Fondamentali - versione 2021	n/a	
INFORMATIVA GENERALE 2021			
2-1	Dettagli organizzativi	7	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	8; 98	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	98	
2-4	Revisione delle informazioni	98	
2-5	Assurance esterna	99-102	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	da 9 a 22	
2-7	Dipendenti	da 53 a 55	
2-8	Lavoratori non dipendenti	55; 82	
2-9	Struttura e composizione della governance	da 36 a 44	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	36-37	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	37	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	da 32 a 34	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	38-39	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	38-39	
2-15	Conflitti d'interesse	39-40; da 45 a 47	
2-16	Comunicazione delle criticità	da 39 a 41	
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	36-37	
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	da 45 a 47	
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	43-44	
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	43-44	
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	61	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3-da 32 a 34	
2-23	Impegno in termini di policy	da 47 a 51	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	da 69 a 73; 80-81	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	45-46; 63-64; 71; 81-82; 84	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	da 45 a 47	
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	30-31	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	30	
2-30	Contratti collettivi	53	
TEMI MATERIALI 2025			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	24-25	
3-2	Elenco di temi materiali	26-27	
ETICA, INTEGRITA' E LOTTA ALLA CORRUZIONE			
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; 46-47	
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	46-47	
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	46-47	

205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	47	Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita dei loro dati
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	47	
QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI			
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; da 69 a 73	
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	71	
GESTIONE RESPONSABILE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI			
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25;80-81	
204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	81	
WELFARE AZIENDALE E SVILUPPO CARRIERA DEI DIPENDENTI			
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; da 51 a 64	
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	da 56 a 59	
401-3	Congedo parentale	59	
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	61-62	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	63-64	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	62-63	
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO			
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; da 65 a 68	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	65-66	
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	67-68	
403-3	Servizi per la salute professionale	67-68	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	65-66	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	61-62	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	64-65	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	64-65	
403-9	Infortuni sul lavoro	66	
403-10	Malattie professionali	66	
DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'			
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; da 59 a 61	
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	59-60	
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	60-61	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	60	
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE			
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; da 22 a 24; 28-29	
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	23-24	
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	28-29	
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	23	
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	da 74 a 78	
GESTIONE E RICICLAGGIO DEI RIFIUTI			
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; da 93 a 97	

306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	da 93 a 95
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	93-94
306-3	Rifiuti generati	da 94 a 97
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	da 94 a 97
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	da 94 a 97
EFFICIENZA ENERGETICA		
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; da 83 a 91
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	84-85
302-3	Intensità energetica	85
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	86
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	86
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	86
305-5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	91-92
GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA		
3-3	Gestione dei temi materiali	24-25; 92-93
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	92
303-3	Prelievo idrico	92-93
303-4	Scarico di acqua	92-93

RELAZIONE DEL REVISORE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'



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 2025.

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*



Gruppo Pharmanutra

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

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.



Gruppo Pharmanutra

Relazione della società di revisione

31 dicembre 2025

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 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI *Standards*.

Firenze, 18 giugno 2026

KPMG S.p.A

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Pancrazi', written over the printed name.

Giuseppe Pancrazi

Socio