

# Bilancio di Sostenibilità

GRUPPO MONTEFARMACO

## Sommario

Il percorso di Sostenibilità del Gruppo Montefarmaco .....	2
Il contesto .....	3
1. Nota Metodologica .....	4
1.1 Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità .....	4
1.2 L'Analisi di Materialità .....	5
2. Il Gruppo Montefarmaco .....	10
2.1 Chi siamo .....	10
2.2 Mission, vision e valori .....	14
2.3 Modello di business, prodotti e mercati .....	15
2.4 La relazione con gli stakeholder .....	16
2.5 Governance, etica e integrità .....	18
2.6 Risultati economici e condivisione del valore .....	22
3. Qualità e innovazione al servizio delle persone .....	23
3.1 Qualità e sicurezza del prodotto .....	23
3.2 Ricerca e innovazione .....	25
3.3 La gestione della catena di fornitura .....	26
4. La tutela e il rispetto per l'ambiente .....	29
4.1 Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco-design .....	29
4.2 Consumi energetici .....	31
4.3 Emissioni e altri impatti ambientali .....	32
5. L'attenzione per le persone .....	35
5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane .....	35
5.2 Composizione dell'organico aziendale .....	36
5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità .....	39
5.4 Formazione e sviluppo .....	41
5.5 Sicurezza sul lavoro .....	43
5.6 Iniziative di educazione alla salute .....	44
5.7 Iniziative in favore della Comunità .....	44
GRI Content Index .....	46
ESRS Content Index .....	51

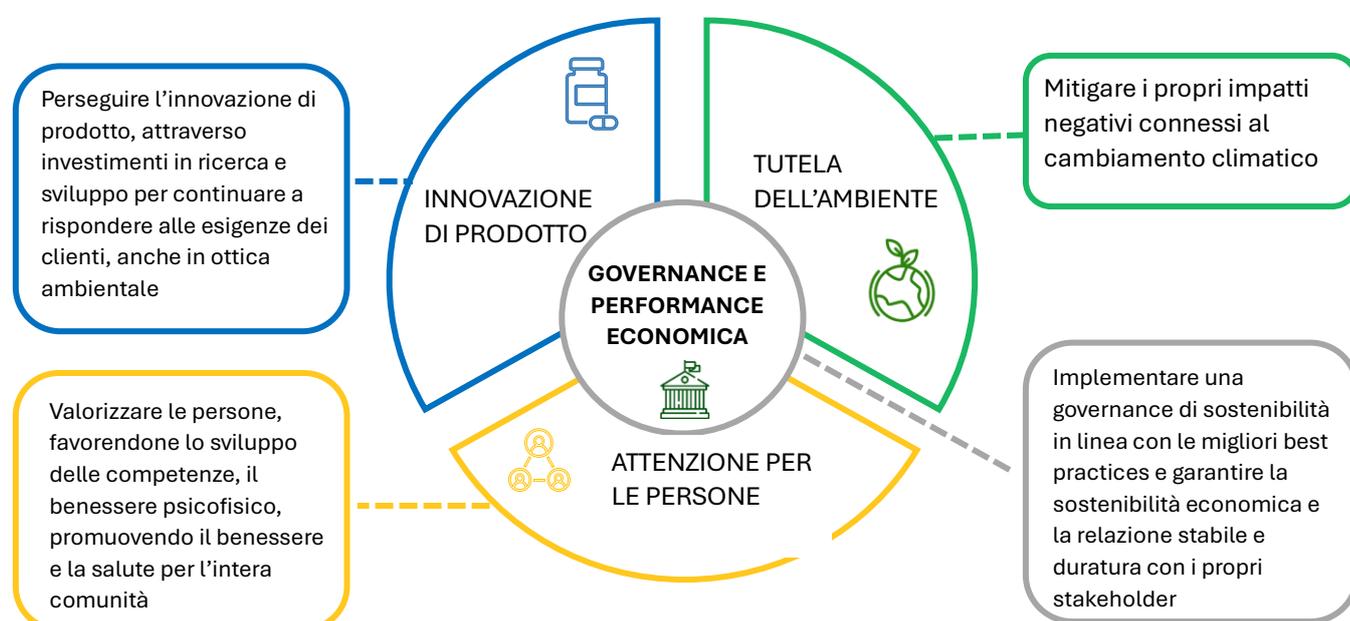
## Il percorso di Sostenibilità del Gruppo Montefarmaco

Quello farmaceutico è un settore che si può definire “a vocazione sociale” in quanto genera per sua natura forti impatti sulla collettività. Oltre alle comuni responsabilità che le aziende di tutti i settori devono assumersi nei confronti dei propri stakeholder, infatti, i prodotti delle aziende farmaceutiche impattano direttamente sulla salute e sul benessere delle persone. La vision di Montefarmaco “Migliorare la salute e il benessere della persona all’interno della società in cui è inserita” riflette appieno questa vocazione.

Per raggiungere una piena consapevolezza dei propri impatti e delle responsabilità nei confronti degli stakeholder, però, non è sufficiente limitarsi a presidiare unicamente il benessere dei propri clienti finali né la sola dimensione sociale: con questa consapevolezza, negli ultimi anni Montefarmaco ha portato il proprio concetto di “cura” oltre alla dimensione di prodotto, implementando iniziative volte alla cultura della salute e del benessere nei confronti dei propri dipendenti e progetti di efficientamento energetico con impatti positivi, oltre che da un punto di vista economico, anche sull’ambiente.

Forte della presenza di tali iniziative e in risposta anche alle richieste dal mercato e degli enti regolatori, Montefarmaco ha deciso di adottare un approccio più strutturato alla sostenibilità.

Con questo scopo nel 2022 è iniziata la collaborazione con ALTIS Advisory. Primo passo di tale percorso è stata l’Analisi di Materialità (cfr. Nota Metodologica) effettuata con il coinvolgimento del management aziendale, grazie alla quale sono stati identificati i temi di sostenibilità più rilevanti (materiali) per l’azienda in termini di significatività degli impatti sugli stakeholder. Da tale analisi ha quindi preso avvio la formalizzazione di un primo piano d’azione volto a integrare gradualmente la sostenibilità nell’organizzazione. Tale piano, infatti, definisce attività e obiettivi qualitativi di miglioramento in riferimento a 3 pilastri strategici, espressione degli ambiti prioritari di intervento per Montefarmaco: Innovazione di prodotto, Tutela dell’ambiente e Attenzione per le persone. È inoltre presente una “leva abilitante” (Governance e Performance Economica), trasversale ai pilastri individuati.



Come primo passo tangibile nel suo percorso strategico di sostenibilità, Montefarmaco ha deciso nel 2022 di pubblicare il suo primo Bilancio di Sostenibilità, consentendo una prima mappatura dei dati quantitativi e qualitativi utili a comprendere più a fondo il livello di integrazione della sostenibilità all'interno delle attività aziendali. Con la pubblicazione del secondo bilancio volontario, Montefarmaco riafferma la concezione strategica di questo documento come strumento prezioso di misurazione e informazione. Esso consente di valutare con precisione e struttura gli impatti sociali, economici e ambientali più significativi, secondo i risultati dell'Analisi di Materialità, e di comunicarli in modo trasparente a tutti gli stakeholder, fornendo un resoconto annuale dei risultati.

## Il contesto

Come evidenziato da Assolombarda<sup>1</sup>, il contesto attuale, caratterizzato dalle transizioni green e digitale, rappresenta il momento giusto per accelerare il cambiamento verso la sostenibilità dell'intero sistema socioeconomico. Questa priorità va sostenuta, poiché le imprese, per differenziarsi e crescere, sono già impegnate a portare avanti questo importante processo trasformativo. Occorrono però politiche industriali coerenti e investimenti coraggiosi, finalizzati a sostenere le aziende nel ripensamento dei propri modelli di business. È fondamentale supportare l'innovazione in azienda, anche incoraggiando lo scambio virtuoso di best practice con il mondo accademico e della ricerca, e rafforzare la formazione delle persone, a garanzia della loro occupabilità e del loro benessere, dentro e fuori dal contesto aziendale. Questo rappresenta una condizione necessaria per assicurare uno sviluppo di lungo termine con impatti positivi anche sulle performance d'impresa. Le piccole e medie imprese, che gradualmente saranno chiamate alla sfida del reporting di sostenibilità dall'Europa, non fanno eccezione. La stima è che si passi, entro il 2026, dalle attuali 11mila imprese a 49mila, di cui circa 5mila in Italia e circa 1.700 nel territorio lombardo. Con la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), l'UE sta costruendo la transizione verso un'economia sempre più sostenibile, attraverso un quadro normativo che mira a rafforzare la responsabilità delle imprese.

---

<sup>1</sup> [Presentato il Bilancio di Sostenibilità 2023: più di 130 progetti a favore della comunità e del territorio — Assolombarda](#)

# 1. Nota Metodologica

## 1.1 Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 presenta le attività, i progetti e i principali risultati conseguiti durante l'esercizio fiscale 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), focalizzandosi sui temi economici, sociali e ambientali identificati come rilevanti per il gruppo Montefarmaco nell'ambito dell'analisi di materialità, descritta nel paragrafo successivo.

Si tratta di un documento di natura volontaria, che anticipa l'obbligo sulla rendicontazione di sostenibilità introdotto dalla Corporate Sustainability Directive (CSRD), che interesserà il Gruppo a partire dall'anno fiscale con decorrenza dal 1° gennaio 2025. Il Gruppo ha deciso di produrre un documento autonomo, separato dalla Relazione sulla gestione, non essendo ancora entrato in vigore l'obbligo di collocazione dell'informativa di sostenibilità all'interno del documento di Bilancio. Tale scelta risponde anche alle finalità di comunicazione del Gruppo nei confronti dei propri portatori di interesse.

Il Bilancio è stato elaborato dal gruppo di lavoro interno con il supporto di ALTIS Advisory Società Benefit, Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. I dati inseriti all'interno del documento sono stati raccolti grazie alla partecipazione dei responsabili di funzione attraverso l'utilizzo di specifici tool, ove presenti, o sistemi di archiviazione interna. Per quanto riguarda le informazioni relative alla qualità, queste sono rilevate in conformità al sistema di gestione certificato ISO 9001.

Il progetto futuro di Montefarmaco sarà quello di introdurre e sviluppare percorsi standardizzati finalizzati alla raccolta ed elaborazione dei dati quantitativi richiesti dalla normativa.

La presente Relazione sulla sostenibilità non è stata sottoposta a audit esterno; l'attività di assurance sarà introdotta entro l'anno di recepimento della Direttiva.

Per anticipare le richieste della nuova normativa europea sulla rendicontazione di sostenibilità (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive) il perimetro di rendicontazione è stato esteso rispetto all'anno precedente, includendo l'intero perimetro consolidato, che comprende Montefarmaco Holding S.r.l, Montefarmaco OTC S.p.A e le relative controllate Jordan Tech SA e Montefarmaco Shanghai T.Co. Dove possibile, i dati relativi al 2023 sono stati confrontati con quelli del 2022 per consentire una valutazione delle performance.

Il Bilancio di sostenibilità è stato predisposto conformemente agli standard di rendicontazione GRI 2021, adottando l'approccio "with reference to". Inoltre, il documento è ispirato agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) elaborati dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) e adottati ufficialmente dalla Commissione Europea come nuovi standard unici per la rendicontazione di sostenibilità delle aziende soggette alla CSRD.

Per quanto attiene gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti non sono stati descritti gli effetti finanziari attuali e previsti (SBM – 3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale 48 b).

Per ulteriori informazioni o chiarimenti sul presente Bilancio, è possibile contattare l'indirizzo [nicola.vitale@montefarmaco.it](mailto:nicola.vitale@montefarmaco.it).

## 1.2 L'Analisi di Materialità

L'analisi di materialità è il processo che consente l'identificazione degli impatti rilevanti nelle tre aree della sostenibilità, economica, sociale e ambientale per Montefarmaco.

Al fine di anticipare le richieste introdotte dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), approvata dal Parlamento Europeo a novembre 2022, l'analisi di materialità di Montefarmaco è stata condotta sulla base del principio di doppia materialità previsto dai nuovi standard di rendicontazione europei. Questo principio combina due approcci:

- La **materialità degli impatti (prospettiva Inside-Out)**, che mira a individuare i temi ESG rappresentativi degli impatti rilevanti, effettivi o potenziali, positivi o negativi generati dal Gruppo sulle persone e sull'ambiente, in linea ai requisiti richiesti anche dai GRI Universal Standard 2021
- La **materialità finanziaria (prospettiva Outside-In)**, che mira a individuare i temi ESG che possono generare impatti significativi sullo sviluppo di business e sulle performance economico-finanziarie del Gruppo, in quanto fonti di rischi o opportunità finanziarie

Per la materialità degli impatti, nel corso del 2022 si è stata condotta un'analisi del contesto in cui opera la società, attraverso un'indagine di benchmark e la revisione di documenti, siti web e Bilanci di sostenibilità pubblicati da competitor e aziende affini appartenenti al settore farmaceutico. Tali attività hanno consentito di identificare un elenco di 15 impatti negativi e 14 impatti positivi, per un totale di 29 impatti.

Ogni singolo impatto è stato valutato dal management, coinvolgendo 14 principali funzioni aziendali, mediante un questionario online in cui esprimere un giudizio di significatività sui parametri indicati dal GRI Standard (portata, ambito, irrimediabilità, probabilità per gli impatti negativi; portata, ambito e probabilità per gli impatti positivi) su una scala da 1 a 4, tenendo in considerazione un orizzonte temporale di breve periodo (1 gennaio – 31 dicembre 2023).

Sulla base delle valutazioni raccolte, è stata stabilita una soglia di materialità, differenziata per impatti positivi e impatti negativi, calcolata come media della significatività. Dopo una discussione e validazione interna dei risultati, nel 2023 è stata identificata una lista di 13 impatti significativi per Montefarmaco secondo la prospettiva Inside-Out.

Ai fini dell'analisi di materialità finanziaria, analogamente a quanto fatto nell'ambito della materialità degli impatti, il primo passo è stato identificare rischi e opportunità rilevanti da un punto di vista finanziario per Montefarmaco, in quanto potenziali fonti di effetti su fatturato, costi e flussi finanziari, influenzando così la capacità dell'azienda di creare valore nel tempo. Gli impatti individuati nella prospettiva Inside-Out sono stati un input fondamentale. Una volta definita una lista di rischi e opportunità, questi sono stati valutati dal Direttore finanziario basandosi sulla combinazione di probabilità di accadimento e magnitudo potenziale degli effetti finanziari correlati, considerando due diversi orizzonti temporali, in particolare il breve periodo (1 gennaio - 31 dicembre 2023) e il medio periodo (5 anni), dando maggiore peso al breve periodo. Anche per la materialità finanziaria è stata definita una soglia di materialità (pari alla media della rilevanza degli impatti), che ha permesso di identificare i rischi e le opportunità più rilevanti per il Gruppo.

Gli impatti sugli stakeholder e gli impatti finanziari emersi come rilevanti dalle analisi condotte, sono stati infine aggregati in 8 temi materiali. Rispetto ai risultati dello scorso bilancio, si è deciso di eliminare il tema "performance economiche" in quanto superato con il concetto di doppia materialità, che include la dimensione finanziaria in maniera trasversale a tutti i temi di sostenibilità.

Di seguito, gli 8 temi ordinati per la rilevanza massima degli impatti su stakeholder e ambiente e finanziari ad essi connessi:

Rilevanza degli impatti sugli stakeholder				Temi materiali	Rilevanza finanziaria			
Molto alta	Alta	Media	Bassa		Bassa	Media	Alta	Molto alta
				Relazioni stabili e durature con i fornitori				
				Uso delle risorse ed economia circolare				
				Mitigazione al cambiamento climatico				
				Qualità, sicurezza e innovazione di prodotto				
				Attrattività e benessere delle persone				
				Sostegno alla comunità locale				
				Educazione alla salute				
				Condotta ed etica di impresa				

Di seguito si propone la tabella riassuntiva delle categorie di impatti, rischi e opportunità risultati rilevanti e i temi ad essi associati. È possibile che un impatto identificato come rilevante sia associato a più temi.

Impatti, rischi e opportunità	Tipologia	Perimetro
<b>Tema materiale: Relazioni stabili e durature con i fornitori</b>		
Creazione di relazioni professionali etiche e durature lungo la filiera	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie e lungo la catena del valore
Impatti economici positivi derivanti dal mantenimento di relazioni durature con i fornitori	Opportunità	Operazioni e monte della catena del valore
Impatti economici connessi alla dipendenza da determinati rapporti di fornitura, connessi al rischio di interruzione o di ritardi nella fornitura	Rischio	Operazioni a monte della catena del valore
<b>Tema materiale: Uso delle risorse ed economia circolare</b>		
Consumo di materie prime	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie e a monte della catena del valore
Iniziative di eco-design per il packaging di prodotto	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie e a monte della catena del valore
Mantenimento delle caratteristiche qualitative del prodotto che ne consentano la durabilità nel tempo	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie e a valle della catena del valore
Impatto economico dell'organizzazione legato all'introduzione di regolamentazione specifica sull'utilizzo della plastica nella produzione e commercializzazione dei prodotti (plastic tax e normativa europea sul packaging)	Rischio	Operazioni proprie e a monte della catena del valore
Opportunità economiche connesse all'offerta di prodotti con un packaging a minor impatto ambientale (es. riduzione dei costi di acquisto e/o ricavi derivanti dalla vendita a consumatori attenti alla sostenibilità)	Opportunità	Operazioni proprie e a valle della catena del valore
<b>Tema materiale: Mitigazione al cambiamento climatico</b>		
Consumi energetici per le attività aziendali	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie
Rilascio di emissioni GHG in atmosfera	Impatto negativo effettivo	Operazioni proprie
Rilascio di emissioni GHG e altri inquinanti derivante dalle attività a monte e valle della catena del valore, in particolare produzione e distribuzione	Impatto negativo effettivo	Operazioni lungo la catena del valore

Rischio legato al grado di dipendenza da combustibile fossile e quindi alla volatilità del prezzo dei prodotti che da esso derivano, impiegati nello svolgimento dell'attività dell'organizzazione	Rischio	Operazioni proprie e a monte della catena del valore
Riduzione dei costi grazie ad un certo livello di autonomia energetica	Opportunità	Operazioni proprie
Incapacità dell'organizzazione di ottenere Fondi Europei o del PNRR per mancato allineamento degli obiettivi aziendali di riduzione delle emissioni o carbon neutrality stabiliti dall'UE	Rischio	Operazioni proprie
Opportunità economiche derivanti dalla capacità dell'organizzazione di ottenere Fondi Europei o del PNRR grazie all'allineamento degli obiettivi aziendali di riduzione delle emissioni o carbon neutrality stabiliti dall'UE	Opportunità	Operazioni proprie
<b>Tema materiale: Qualità, sicurezza e innovazione di prodotto</b>		
Creazione e distribuzione di nuovi prodotti per rispondere alle esigenze dei clienti	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Ricadute negative sulla salute e sicurezza del cliente	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie e a valle della catena del valore
Opportunità economiche connesse all'offerta di prodotti con un packaging a minor impatto ambientale (es. riduzione dei costi di acquisto e/o ricavi derivanti dalla vendita a consumatori attenti alla sostenibilità)	Opportunità	Operazioni proprie e a valle della catena del valore
<b>Tema materiale: Attrattività e benessere delle persone</b>		
Insoddisfazione circa le condizioni di lavoro e conseguente perdita di risorse	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Compromissione della salute e della sicurezza dei lavoratori	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Sviluppo di conoscenze e competenze specifiche	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
Promozione di una piena cultura della salute e sicurezza sul posto di lavoro (impatto positivo)	Impatto positivo potenziale	Operazioni proprie
Rischi di episodi di discriminazione o disparità di trattamento (impatto negativo)	Impatto negativo potenziale	Operazioni proprie
Aumento della capacità dell'organizzazione di attrarre e/o trattenere forza lavoro qualificata garantendo un buon livello di soddisfazione ai propri dipendenti	Opportunità	Operazioni proprie

Impatti economici positivi derivanti da un aumento del livello di aggiornamento delle conoscenze e delle competenze aziendali	Opportunità	Operazioni proprie
Aumento di costi connessi all'incapacità dell'organizzazione di attrarre e/o trattenere forza lavoro qualificata	Rischio	Operazioni proprie
Depauperamento delle conoscenze e competenze aziendali	Rischio	Operazioni proprie
<b>Tema materiale: Sostegno alla comunità locale</b>		
Generazione di ricadute economiche indirette generate da attività di sostegno della comunità (ad esempio attraverso donazioni monetarie e in natura, organizzazione di eventi e sponsorizzazioni, sostegno a cooperative locali) o investimenti infrastrutturali (trasporti, utilities, iniziative e servizi per la comunità)	Impatto positivo effettivo	Operazioni proprie
<b>Tema materiale: Educazione alla salute</b>		
Ricadute positive derivanti da strategie di comunicazione volte all'educazione e sensibilizzazione dei consumatori e dei pazienti in merito alla loro salute e al loro benessere	Impatto positivo potenziale	Operazioni proprie
<b>Tema materiale: Condotta ed etica di impresa</b>		
Impatto economico connesso al rischio che si verifichino episodi di corruzione attiva e passiva, che comportino anche un danno reputazionale (es. sanzioni/multe)	Rischio	Operazioni proprie

## 2. Il Gruppo Montefarmaco

### 2.1 Chi siamo

*Il Gruppo Montefarmaco è dedito alla **formulazione e commercializzazione di integratori alimentari, farmaci da banco, dispositivi medici e cosmetici**. Montefarmaco è un'azienda nata in farmacia, da sempre guidata da farmacisti e orientata alla collaborazione con farmacie e parafarmacie. Nei suoi oltre **75 anni di storia**, le **tre generazioni** della famiglia Colombo che si sono alternate alla guida dell'azienda hanno saputo creare e condurre una delle più rinomate realtà farmaceutiche italiane, all'insegna di innovazione e qualità.*

Tutto iniziò nel 1945 quando, in una Milano ferita dai bombardamenti della Seconda Guerra Mondiale, nel suo piccolo laboratorio galenico il farmacista Giovanni Colombo avviò la produzione dei suoi "farmaci dai monti", una linea di prodotti naturali balsamici a base di essenza di pino pumilio distillata da un amico che viveva sulle Alpi del Trentino. Nasceva così Montefarmaco, e nascevano così anche i prodotti della linea *Pumilene*, il più antico marchio di Montefarmaco, tutt'ora in commercio.

Nel dopoguerra Montefarmaco si affermò dunque come piccola azienda attiva nella produzione di farmaci su prescrizione rimborsati dal Servizio Sanitario Nazionale fino a quando, negli anni Settanta, **l'introduzione dei farmaci da banco** (*over the counter*, OTC) non più rimborsati dal SSN ma gestiti e venduti direttamente dai farmacisti rivoluzionò il settore. Giuseppe Colombo, succeduto al padre Giovanni nella guida di Montefarmaco, intuì allora che il farmacista sarebbe diventato, da mero dispensatore di farmaci per conto del SSN qual era, un consigliere e rivenditore di prodotti per il benessere e la salute delle persone. Montefarmaco cominciò dunque a indirizzare la sua produzione verso farmaci OTC e SOP (senza obbligo di prescrizione), e fu **la prima in Italia a vendere direttamente alle farmacie**, convertendo la sua rete di informatori scientifici in agenti commerciali. Il primo marchio lanciato in quella nuova era fu *Iridina*, linea di colliri per gli occhi, cui seguirono altri marchi come *Normalene* (unico lassativo riconosciuto a livello mondiale dall'Organizzazione Mondiale della Sanità) e *Faringola* (per le piccole infezioni del cavo orale).

Negli anni Ottanta fu la volta di una nuova rivoluzione di settore, con **la comparsa degli integratori alimentari**. Anche allora Montefarmaco dimostrò la sua capacità di innovazione lanciando alcune tra le prime linee di integratori alimentari commercializzati in Italia come *Vitalmix* e *Lactoflorene*.

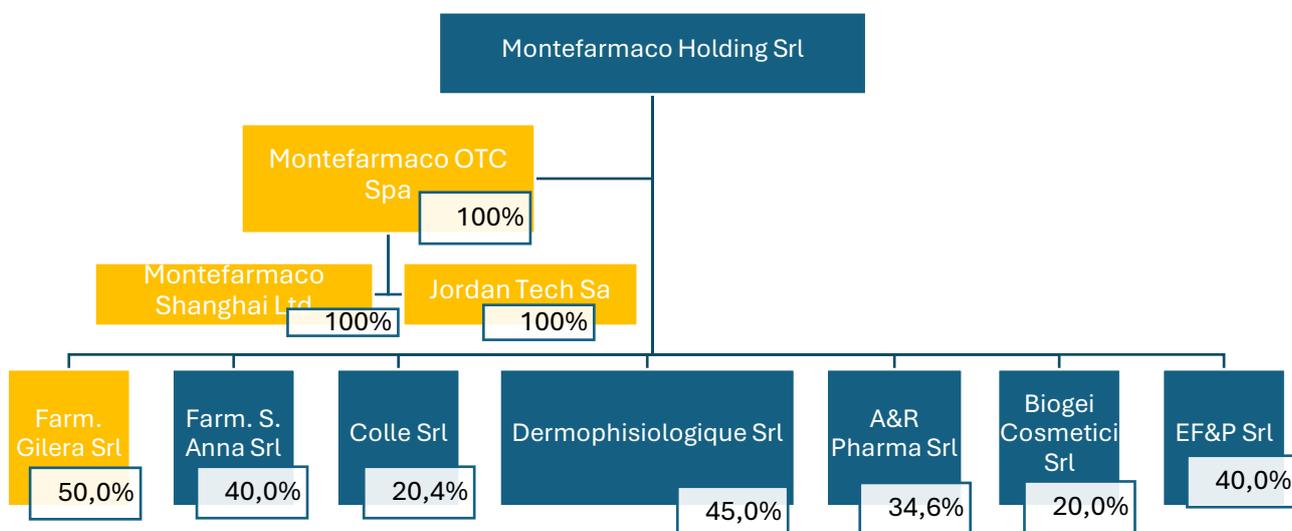
Gli anni seguenti furono un periodo di crescita e riorganizzazione: nel 1998 si decise di **esternalizzare l'attività produttiva e logistica** per poter concentrarsi sulla formulazione e la commercializzazione dei prodotti. Nel 2000 fu **inaugurata la sede di Bollate (MI)**, tutt'ora epicentro dell'attività scientifica e commerciale della società. Nei primi anni Duemila furono lanciati *Briovitase* (integratori salini) e *Orsovit* (multivitaminici per bambini).

Nel 2008, con l'acquisizione di una partecipazione in *Suavinex Italia S.r.l.* (specializzata in prodotti per l'infanzia) la Società cominciò a dar vita a un vero e proprio **Gruppo**. Seguiranno così altre acquisizioni e fusioni. Nel 2013 fu incorporata *Afom Medical S.r.l.* (titolare dei marchi di colliri e gel antidolorifici *Afomill* e *Calmadol*), e nel 2015 *Brux S.r.l.* (titolare del marchio di dispositivi intraorali *Dr. Brux*). Allo stesso anno risale invece l'ingresso in *Biogei Cosmetici S.r.l.* (prodotti cosmetici), e al 2018 in *Dermophysiologique S.r.l. SB* (società benefit specializzata in dermocosmesi). Sempre nel 2018, al fine di riordinare e consolidare la struttura del Gruppo, è nata *Montefarmaco Holding S.r.l.*, holding finanziaria cui è stato conferito l'intero capitale sociale di Montefarmaco OTC e le altre partecipazioni societarie. Tale operazione ha comportato il passaggio di tutta la struttura amministrativo-finanziaria in capo alla holding, per meglio gestire e coordinare il Gruppo. Montefarmaco Holding S.r.l. in virtù di un apposito contratto di servizi, presta a favore di Montefarmaco OTC i servizi relativi all'amministrazione, gestione fiscale, finanziaria e tesoreria, bilancio, buste paghe, gestione degli Agenti, servizio IT, controllo di gestione e coordinamento.

Diventata punto di riferimento nel mercato italiano dei farmaci da banco, negli ultimi anni Montefarmaco ha cominciato a guardare con sempre maggiore interesse oltre i confini nazionali. Gli investimenti in termini di capitale umano e la creazione di un gruppo interno dedicato ai mercati esteri insieme alla costante partecipazione a manifestazioni internazionali sono le recenti attività messe in atto dalla Montefarmaco per la ricerca di nuovi partner commerciali.

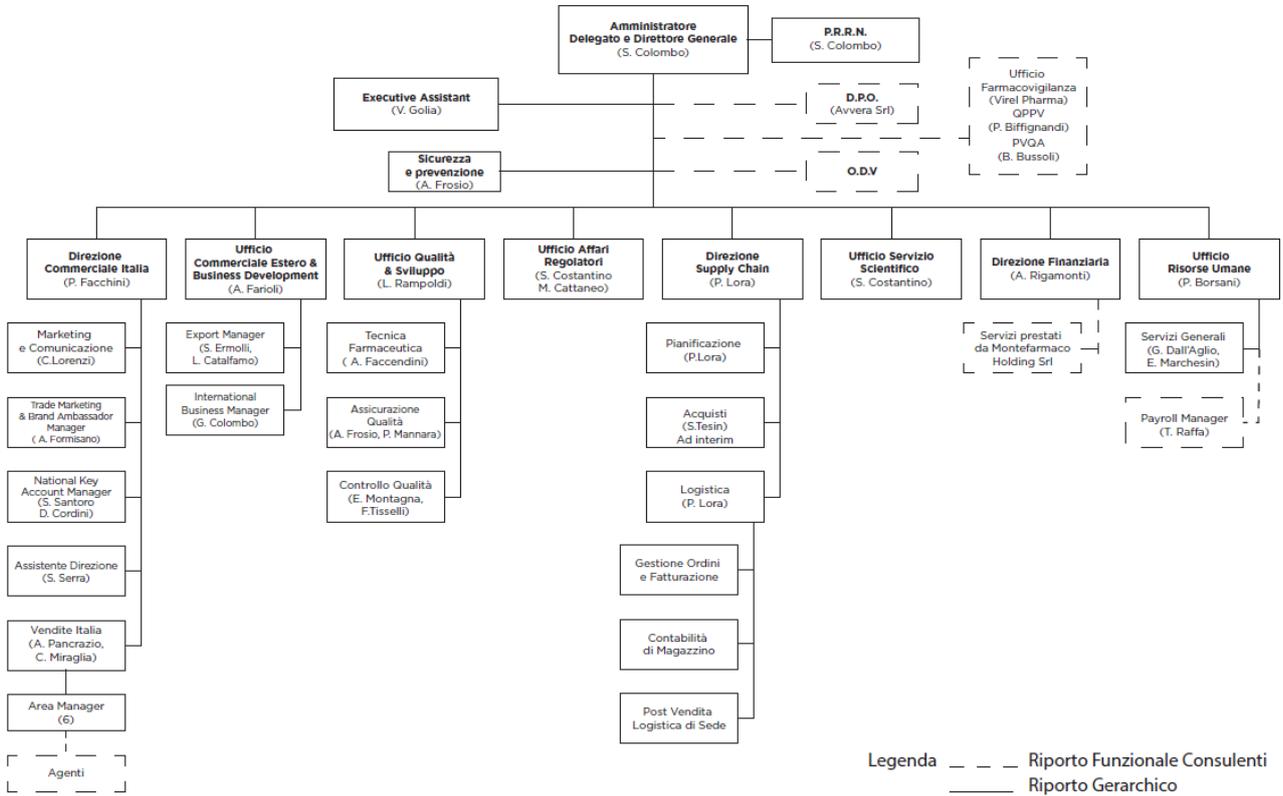
Nel 2023 Montefarmaco ha acquisito parte di EF&P controllante di *Esoform S.r.l.*, società specializzata nella ricerca, produzione, sviluppo e commercializzazione di lenti a contatto e soluzioni oftalmiche.

Gli investimenti societari della Capogruppo si concentrano in acquisizioni societarie strategiche per il core business commerciale di Montefarmaco OTC senza escludere disinvestimenti di partecipazione per realizzi finanziari. Al 31 dicembre 2023, il Gruppo risulta composto dalle seguenti realtà societarie:

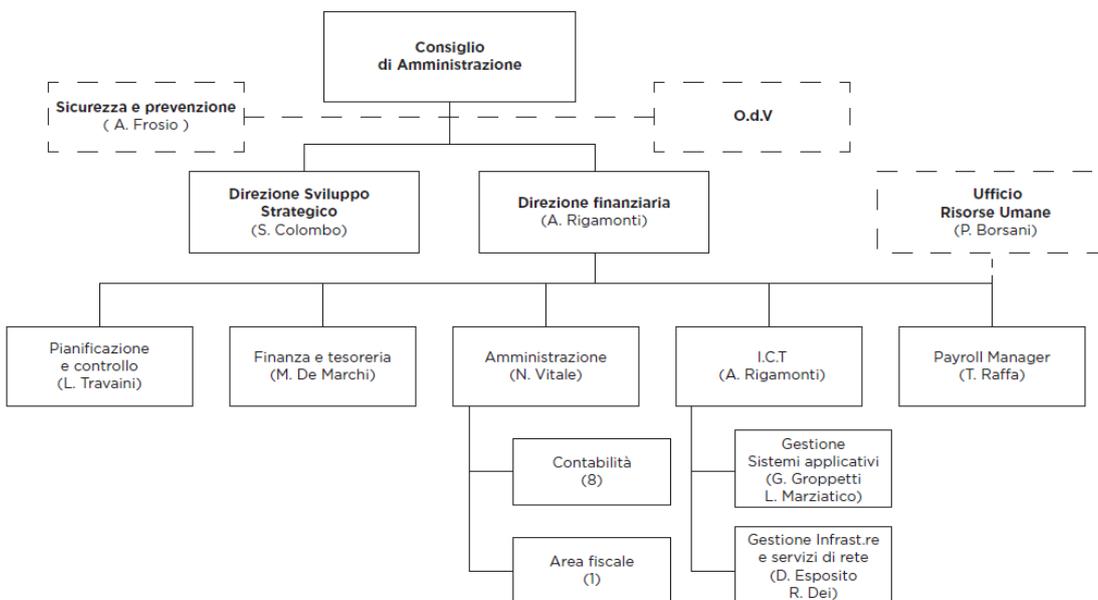


Le strutture organizzative di Montefarmaco Holding e Montefarmaco OTC risultano rispettivamente così composte:

### ORGANIGRAMMA MONTEFARMACO S.P.A.



### ORGANIGRAMMA MONTEFARMACO HOLDING SRL



### [Timeline]

1945 - nel suo piccolo laboratorio galenico di Milano, il dottor Giovanni Colombo avvia la produzione di una linea di prodotti naturali balsamici: nasce Montefarmaco

Anni '70 - in Italia viene liberalizzata la produzione e distribuzione dei farmaci da banco: Montefarmaco fa da apripista, e lancia *Iridina*, *Normalene* e *Faringola*

Anni '80 – compaiono gli integratori alimentari: anche stavolta Montefarmaco fa da apripista, lanciando *Vitalmix* e *Lactoflorene*

1998 – esternalizzazione della produzione e riposizionamento su formulazione e vendita

2000 – viene inaugurata la sede di Bollate

2013 – acquisizione di *Afom Medical S.r.l.*

2015 – acquisizione di *Brux S.r.l.*, ingresso in *Biogei Cosmetici S.r.l.*

2017 – apertura della prima filiale estera in Romania

2018 – nascita di *Montefarmaco Holding S.r.l.*, ingresso in *Dermophysiologique S.r.l. SB*

2019 – nascita di *Montefarmaco Shanghai Trading Co. LTD*

2020 – acquisizione di *Jordan Tech SA*

2023 – acquisizione *Esoform S.r.l.*

### [Approfondimento] Dermophysiologique

Dermophysiologique è un'azienda di estetica professionale, che da oltre 40 anni investe nella ricerca dermocosmetica a servizio della qualità della vita. A testimonianza del proprio impegno etico e ambientale, nel 2015 Dermophysiologique ha ottenuto la **certificazione B Corp**, e nel 2016 ha trasformato il proprio status giuridico in **Società Benefit**.

La Società Benefit è un nuovo tipo di società che integra nel proprio oggetto sociale, oltre agli obiettivi di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, utilizzando la potenza di business per perseguire una o più finalità di beneficio comune e la creazione di valore condiviso. Le B Corp sono aziende che hanno ottenuto la certificazione B Corp a seguito di una valutazione effettuata attraverso un approfondito questionario (il BIA -Business Impact Assessment), garantendo così la capacità di soddisfare elevati standard di performance sociale e ambientale, trasparenza e responsabilità.

Dermophysiologique aderisce inoltre a **B Corp Beauty Coalition**, un network internazionale nato per migliorare le pratiche sociali e ambientali dell'industria della bellezza e sensibilizzare l'opinione pubblica sul collegamento tra bellezza e responsabilità.

In partnership con Montefarmaco, Dermophysiologique persegue l'obiettivo di creare un nuovo mercato estetico professionale nelle farmacie e nelle strutture sanitarie qualificate, operando in sinergia con medici e farmacisti. Questa collaborazione si estrinseca, in particolare, attraverso la distribuzione in esclusiva da parte di Montefarmaco dei prodotti a marchio **ONTHERAPY®**, specificatamente studiati per pazienti sottoposti a terapie farmacologiche e oncologiche.

## 2.2 Mission, vision e valori

**Migliorare la salute e il benessere della persona all'interno della società in cui è inserita:** è questa la vision che anima Montefarmaco fin dai suoi albori nel piccolo laboratorio galenico del Dott. Giovanni Colombo.

La mission che muove le donne e gli uomini di Montefarmaco nel loro lavoro di ogni giorno consiste dunque nella volontà di **essere il marchio italiano salutistico, affidabile e innovativo per i farmacisti, i medici e i consumatori in Italia e all'estero**. Tale impegno è ispirato dai seguenti valori:

- **Cura del benessere** – “Montefarmaco si prende cura del tuo benessere” è il motto che la Società ha scelto per esprimere lo sforzo da sempre profuso nella creazione e distribuzione di prodotti di comprovata efficacia e qualità, nella convinzione che il benessere scaturisca dalla parte più profonda dell'animo e che, se condiviso, possa migliorare la vita di tutti i giorni. Questo vale non solo per i consumatori ma anche per i collaboratori, per i quali si è voluto costruire una sede aziendale che fosse il più possibile luminosa e confortevole.
- **Qualità** - il continuo perseguimento della qualità permea ogni ambito aziendale, dalla ricerca e selezione delle materie prime, al prodotto e al suo confezionamento, fino alla vendita. Montefarmaco ha infatti implementato un sistema di gestione della qualità certificato ISO 9001.
- **Sicurezza ed efficacia** – Per poter garantire la conformità ai più elevati standard di sicurezza Montefarmaco si è dotata di un sistema di gestione della qualità per dispositivi medici certificato ISO 13485, e conduce sui propri prodotti diversi studi di efficacia che prevedono protocolli simili agli studi clinici dei farmaci, anche in mancanza di obbligatorietà di legge, come nel caso degli integratori alimentari.
- **Ricerca e innovazione** – nella sua storia Montefarmaco ha dimostrato e continua a dimostrare una spiccata propensione all'offerta di soluzioni di benessere innovative per il canale farmacia, andando a innovare i processi, i prodotti e gli sviluppi commerciali. La collaborazione della Società con esperti, università e associazioni di settore ha inoltre portato allo sviluppo di cinque brevetti e due position paper.
- **Attenzione ai clienti** – l'attenzione ai farmacisti (clienti diretti della Società) è da sempre insita nel DNA di un'azienda che è nata in farmacia e che tuttora mira alla cooperazione con il canale di distribuzione farmaceutico. A tal fine è nata *Montefarmaco Educational*, il progetto di formazione sulla nutraceutica rivolto ai farmacisti.
- **Etica imprenditoriale** – un'adeguata cultura deontologica è quanto mai necessaria nel campo farmaceutico, perché un comportamento non etico o illecito determinerebbe una grave perdita di reputazione e credibilità presso gli operatori sanitari, le istituzioni e i cittadini. Per questo motivo Montefarmaco si è dotata di un Modello ex d. lgs. 231/01 e di un Codice etico, e i suoi sforzi sono stati riconosciuti attraverso l'ottenimento di un rating di legalità.
- **Made in Italy** – tutto questo si riassume nell'orgoglio di essere una *family company* italiana con alle spalle una filiera fortemente italiana e che ha saputo diventare punto di riferimento nel mercato italiano dell'automedicazione, e che guarda pertanto con fiducia e ottimismo al resto del mondo.

## 2.3 Modello di business, prodotti e mercati

Il successo del modello di business di Montefarmaco deriva dall'aver scelto una strada di **innovazione diffusa**: dal prodotto alla rete commerciale l'intera azienda innova in funzione dei mercati, dei bisogni e delle nuove dinamiche socioculturali per dare sempre la giusta risposta di benessere. In particolare, la Società ha definito il proprio modello di business focalizzandosi sulle **attività di ricerca e sviluppo, comunicazione, marketing e vendita**. Pur avendo esternalizzato la produzione e la logistica, Montefarmaco **presidia e supervisiona l'intera filiera**, applicando i severi controlli di qualità propri del settore.

A livello di distribuzione, Il modello di business di Montefarmaco **privilegia l'interazione diretta con le farmacie** permettendo loro di applicare sconti o servizi aggiuntivi a beneficio dei consumatori. Questo approccio consente di mantenere prezzi competitivi per prodotti di alta qualità. Il gruppo collabora con la distribuzione intermedia per coprire l'intero territorio nazionale, garantendo la disponibilità dei suoi prodotti in ogni farmacia italiana.

Montefarmaco offre **un catalogo di prodotti ampio e diversificato**, che si contraddistingue per la sua organicità e completezza, sempre garantendo massima attenzione alla qualità delle materie prime e delle lavorazioni.

Il catalogo di prodotti distribuiti dalla Società conta dunque circa 900 prodotti, appartenenti a quattro classi regolatorie:

- **Integratori alimentari** - principalmente probiotici, multivitaminici, salini, tonici e prodotti per il controllo dell'ipercolesterolemia
- **Farmaci da banco** – destinati alla cura di patologie minori con un focus sui prodotti oftalmici, intestinali e respiratori
- **Dispositivi medici** – come gocce oculari, occhiali da lettura, prodotti per il bruxismo e amplificatori acustici
- **Cosmetici** - creme e soluzioni per il benessere della pelle

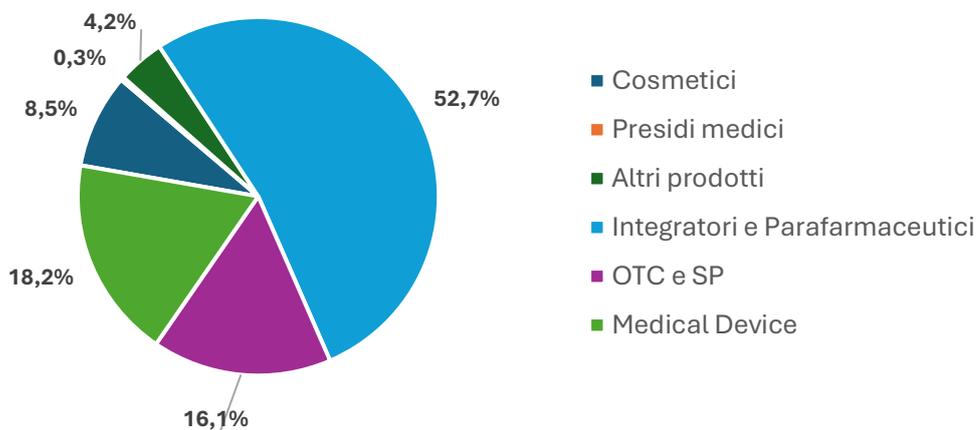
Tutto comincia dall'idea di un nuovo prodotto, una nuova formulazione o un nuovo processo che mette in moto la funzione ricerca e sviluppo; l'idea può provenire dall'interno della funzione stessa, oppure dalla funzione marketing, sempre attenta a monitorare i trend di mercato e a **individuare i fabbisogni dei consumatori**. Una volta sviluppati i prototipi, la produzione viene quindi affidata a **primarie società chimiche e farmaceutiche**. Anche la logistica è affidata a fornitori specializzati, mentre la Società si occupa invece delle vendite, avvalendosi di una capillare rete composta da oltre **78 agenti** monomandatari, riuscendo così a raggiungere e servire direttamente una clientela costituita da circa **11.000 tra farmacie e parafarmacie presenti in tutta Italia** (su un totale di circa 26.000), in aggiunta ai principali distributori all'ingrosso. Negli ultimi anni la Società ha inoltre avviato la penetrazione dei mercati esteri, partendo dalla **Romania** e dalla **Cina**. Parallelamente si svolge un'intensa attività di comunicazione e marketing finalizzata a raggiungere **i farmacisti, i medici e i consumatori finali**, mediante campagne informative e attività promozionali.

Montefarmaco si impegna a **promuovere il benessere delle persone** attraverso tutti i suoi prodotti. In particolare, alcuni di essi sono progettati per favorire **l'inclusione sociale**. Questi includono dispositivi che migliorano l'autonomia personale, come gli apparecchi acustici, e prodotti dedicati a specifici gruppi di consumatori, come le persone in terapia farmacologica e oncologica (linea Ontherapy).

## Principali marchi di Montefarmaco



### Composizione ricavi anno 2023 per Categoria



## 2.4 La relazione con gli stakeholder

Le relazioni con gli stakeholder principali sono fondamentali per il successo di Montefarmaco. L'azienda si impegna in un dialogo continuo con clienti, fornitori e partner commerciali per identificare soluzioni innovative e pratiche manageriali che promuovano la qualità, il successo e la sostenibilità lungo tutta la filiera. Inoltre, coinvolge attivamente i propri dipendenti e collaboratori per canalizzare il potenziale innovativo del capitale umano, sociale e intellettuale verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Stakeholder	Scopo del coinvolgimento	Modalità di dialogo e coinvolgimento
Azionisti	Andamento del Gruppo; Condivisione della gestione strategica	Assemblee
Fornitori	Qualifica dei fornitori secondo parametri economici e di qualità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionari di qualifica</li> <li>• Visite e audit presso le aziende produttrici per la verifica dei sistemi di qualità</li> <li>• Canale di whistleblowing e OdV</li> </ul>

Concessionari e partner commerciali	Sviluppo portafoglio prodotti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partecipazione a fiere ed eventi di settore, convention</li> </ul>
Farmacie, medici, intermediari	<p>Sviluppo prodotti</p> <p>Diffusione dei prodotti</p> <p>Supporto tecnico e promozionale</p> <p>Comprensione della percezione dei clienti rispetto alla qualità del servizio e dei prodotti</p> <p>Avvio azioni di miglioramento per risolvere eventuali preoccupazioni inerenti alla qualità del prodotto e del servizio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniziative di formazione e informazione scientifica</li> <li>• Raccolta di feedback in particolare attraverso le figure dei brand ed area manager e gli agenti commerciali</li> <li>• Partecipazione a fiere ed eventi di settore</li> <li>• Studi clinici</li> <li>• Position paper</li> </ul>
Consumatori	<p>Informazione e sensibilizzazione in ambito salute e benessere</p> <p>Comprensione della percezione rispetto alla qualità dei prodotti</p> <p>Avvio azioni di miglioramento per risolvere eventuali preoccupazioni inerenti alla qualità del prodotto</p> <p>Sviluppo prodotti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Social Media</li> <li>• Sito web</li> <li>• Blog Mbenessere</li> <li>• Servizio di Customer Care e gestione dei reclami</li> <li>• Focus Group</li> </ul>
Dipendenti e collaboratori	<p>Cogliere spunti di miglioramento da parte delle persone</p> <p>Garantire l'applicazione e il rispetto delle regole definite dal Codice Etico e dal Modello 231</p> <p>Diffusione e potenziamento di una cultura aziendale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di materialità</li> <li>• Piattaforma Intranet "HOME"</li> <li>• Eventi dedicati</li> <li>• Mappatura delle competenze</li> <li>• Analisi dei bisogni in ambito welfare</li> <li>• Colloqui personali con responsabile risorse umane</li> <li>• Canale di whistleblowing e OdV</li> </ul>

	Sviluppo di corsi di formazione e sviluppo	
Organismi di diritto pubblico, autorità e associazioni di settore	Garanzia di conformità, aggiornamento normativo,  Autorizzazione e licenze  Sviluppo prodotti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partecipazione a tavoli di lavoro</li> <li>• Canale di whistleblowing</li> <li>• Partecipazione ai programmi di farmacovigilanza</li> </ul>

Montefarmaco aderisce alle seguenti associazioni: AIFA, Confindustria, Assolombarda, Federchimica Assosalute, Cosmetica Italia, Unione Italiana Food.

## 2.5 Governance, etica e integrità

Un'adeguata struttura di governance è fondamentale per una società operante nel settore farmaceutico cui sono richieste particolari doti di **integrità, professionalità e affidabilità**.

Al 31 dicembre 2023, Montefarmaco Holding Srl adotta un sistema di governance di tipo tradizionale, caratterizzato dalla presenza di un organo amministrativo, rappresentato dal Consiglio di Amministrazione (costituito da 3 membri, di cui uno non esecutivo e indipendente) e un organo di controllo monocratico (Sindaco Unico), nominati dall'assemblea dei soci. Alla società di revisione esterna EY S.p.A. è affidata la gestione dei conti (organo di controllo contabile). Il Consiglio di Amministrazione (come pure di tutte le altre cariche esecutive) ha un mandato di tre anni. I rinnovi e le nuove nomine avvengono in occasione delle assemblee degli azionisti di approvazione del bilancio.

Montefarmaco OTC adotta un sistema di governance di tipo tradizionale. Il suo attuale CdA, insediato il 3 luglio 2023, è composto da Stefano Colombo (presidente) e Patrizia Facchini (consigliere) entrambi membri anche del CdA della Holding.

Tra le principali responsabilità del Consiglio di Amministrazione (CdA) rientrano la definizione delle linee strategiche e degli obiettivi della società, comprese le politiche di sostenibilità. Il CdA, supportato dai Responsabili delle varie funzioni, è incaricato di definire e gestire gli impatti su società e ambiente e finanziari connessi a temi di sostenibilità rilevanti per Montefarmaco. Inoltre, il CdA partecipa alla revisione delle informazioni presenti nel bilancio di sostenibilità. Nei prossimi anni si intende strutturare meglio questo coinvolgimento, istituendo procedure formali e momenti dedicati al confronto e all'approvazione.

Allo stato attuale non è previsto un meccanismo di incentivazione dei membri del CdA e del management connesso al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità.

### CdA Montefarmaco Holding Srl

CARICA	NOME	Esecutivo / non esecutivo
PRESIDENTE	Stefano Colombo	Esecutivo
CONSIGLIERE	Patrizia Facchini	Esecutivo

CONSIGLIERE	Filippo Tonolo	Non esecutivo
-------------	----------------	---------------

#### Sindaco unico

CARICA/RUOLO	NOMINATIVO
SINDACO EFFETTIVO	Giorgio Marco Iacobone

#### Assemblea dei soci

CARICA	NOMINATIVO
PRESIDENTE	COLOMBO STEFANO
SOCIO	STEEL SRL
SOCIO	GLASCOL SRL
SOCIO	FACCHINI PATRIZIA
SOCIO	BUZZI GIUSEPPINA
SOCIO	RIVA MARCO
SOCIO	RIVA MARIA PAOLA
SOCIO	VICTORIA HD SRL
SOCIO	COLOMBO ANNA MARIA
SOCIO	COLOMBO GIUSEPPE

Nel 2017 Montefarmaco OTC ha deciso di dotarsi di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del **Decreto Legislativo 231/2001** sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo procedure e protocolli atti ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, delle attività aziendali e del lavoro dei dipendenti, al fine di prevenire la commissione di reati che possano illecitamente avvantaggiare la Società. Tra le fattispecie considerate dal D.Lgs. 231/2001, rientra anche quella della corruzione, in quanto reato contro la Pubblica Amministrazione.

Nel corso del 2023, Montefarmaco OTC e Holding hanno aggiornato il proprio Modello 231 e la procedura di whistleblowing per conformarsi alle nuove disposizioni di legge (D.lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva 2019/1937), completando l'adeguamento nel 2024.

L'implementazione del MOGC ha comportato anzitutto la **mappatura delle aree aziendali a rischio** per l'identificazione di quelle attività nel cui ambito possano essere commessi tali reati, individuando le attività potenzialmente esposte alla commissione di reati societari e contro la Pubblica Amministrazione. In particolare, tra le attività mappate come "a rischio" di quest'ultima categoria di reati, rientrano la gestione dei rapporti diretti ed indiretti con soggetti pubblici per **l'ottenimento di autorizzazioni e licenze**, la gestione dei **rapporti con organismi di vigilanza** relativi allo svolgimento di attività regolate dalla legge e gli altri adempimenti presso soggetti pubblici, quali comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche (es. gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti / ispezioni, predisposizione di dichiarazioni dei redditi o dei sostituti di imposta o di altre dichiarazioni funzionali alla liquidazione di tributi in genere).

Si è quindi proceduto all'**introduzione di specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire. Rientrano fra questi un sistema organizzativo che definisca chiaramente la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività, un sistema di controllo di gestione, un sistema di comunicazione e formazione del personale, e il Codice Etico.

Il **Codice Etico**, il cui ultimo aggiornamento risale al luglio 2022, racchiude i principi cui è ispirata l'etica imprenditoriale di Montefarmaco ed enuncia i diritti, i doveri e le responsabilità della Società nei confronti dei portatori d'interesse (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, soci, ecc.) formulando norme mediante le quali determinati comportamenti vengono incoraggiati, imposti o vietati. Destinatari del Codice Etico sono tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e le controparti contrattuali la cui convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Società non può in alcun caso giustificare una condotta contrastante con le prescrizioni del Codice stesso. Montefarmaco richiede a tutti i dipendenti, collaboratori ed alle relative controparti contrattuali il rispetto dei comportamenti, principi e valori espressi dal Codice.

Il Modello 231 e il Codice Etico sono disponibili online, sul sito internet aziendale. Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico e sensibilizzare il personale sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e dei protocolli previsti, sono state previste specifiche attività formative, articolate in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano. Per quanto riguarda i fornitori e i Distributori esteri, con decorrenza 2024, è prevista la presa visione e l'accettazione del Codice Etico aziendale attraverso clausola specifica inserita nei contratti di Distribuzione e Fornitura.

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza delle norme e dei presidi organizzativi previsti dal Modello, è stato infine istituito un apposito **Organismo di Vigilanza** composto da un membro interno e da due membri esterni (di cui uno con funzione di Presidente) scelti per professionalità e onorabilità, cui sono stati conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo. All'Organismo di Vigilanza spetta altresì il compito di proporre aggiornamenti del Modello qualora se ne riscontri l'esigenza in seguito al mutamento delle condizioni aziendali e/o normative.

Montefarmaco richiede al proprio personale e agli stakeholder esterni, quali clienti, agenti e partner commerciali, di collaborare con l'Organismo di Vigilanza responsabile dell'attuazione e del controllo, segnalando eventuali violazioni tramite i canali riservati (posta raccomandata e contatti telefonici riferibili ai componenti del comitato Gestore, oltre al canale di segnalazione esterno attivato presso ANAC). Nel trattare le segnalazioni, l'OdV garantisce protezione ai segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Montefarmaco o delle persone erroneamente e/o maliziosamente accusate.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'efficacia e osservanza del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- con cadenza annuale, una relazione informativa, relativa all'attività svolta da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale della Società;
- immediatamente, al verificarsi di violazioni accertate del Modello, con presunta commissione di reati, una comunicazione da presentare al Consiglio di Amministrazione, informandone anche il Collegio Sindacale della Società.

Nel 2023, così come negli anni precedenti, non sono stati registrati episodi di corruzione, né sono stati segnalati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti, né sanzioni monetarie significative pagate da parte della Società.

Nel novembre 2021 Montefarmaco ha ottenuto il **Rating di Legalità** da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, con il punteggio di due stelle e due più. Il Rating di Legalità è uno strumento istituito per promuovere la diffusione di principi etici nell'ambito delle attività imprenditoriali e prevenire comportamenti aziendali illeciti. Rappresenta, quindi, una sorta di "bollino di qualità", garanzia di legalità e trasparenza.

#### **[Approfondimento] Il Rating di Legalità**

Il *Rating di Legalità* è una forma di valutazione introdotta nel 2012 al fine di promuovere la diffusione di comportamenti etici nelle aziende italiane, mediante un riconoscimento conferito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM).

Possono richiedere l'attribuzione del Rating tutte le aziende operanti in Italia iscritte da almeno due anni al registro delle imprese e che abbiano fatturato almeno due milioni di euro nell'esercizio precedente la richiesta.

Il Rating viene misurato in ★ "stelle", da un minimo di una a un massimo di tre. Il punteggio base di una stella indica il rispetto dei requisiti minimi di legalità enunciati dall'articolo 2 del Regolamento attuativo come ad esempio l'assenza di misure di prevenzione o cautelari, personali e/o patrimoniali nei confronti di amministratori o soci, e il non essere destinatari di provvedimenti di condanna per pratiche commerciali scorrette o per il mancato pagamento di imposte e tasse o ancora per il mancato rispetto delle previsioni di legge in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il Rating di base può essere ulteriormente incrementato di un + "più" sulla base del rispetto di ciascuno dei requisiti elencati dall'articolo 3 del Regolamento attuativo, tra cui l'adesione a protocolli finalizzati a prevenire e contrastare infiltrazioni mafiose, l'utilizzo di sistemi di tracciabilità dei pagamenti anche per importi inferiori al minimo legale, l'adozione di un modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/01, l'adesione a codici etici di autoregolamentazione adottati dalle associazioni di categoria, o ancora l'adozione di processi organizzativi volti a garantire forme di *Corporate Social Responsibility*.

Il conseguimento di tre segni + comporta l'attribuzione di una ★ aggiuntiva, fino ad un massimo di tre ★.

Una volta conseguito, il Rating ha durata di due anni durante i quali l'Azienda è iscritta nell'elenco liberamente consultabile sul sito dell'AGCM, ed è rinnovabile su richiesta.

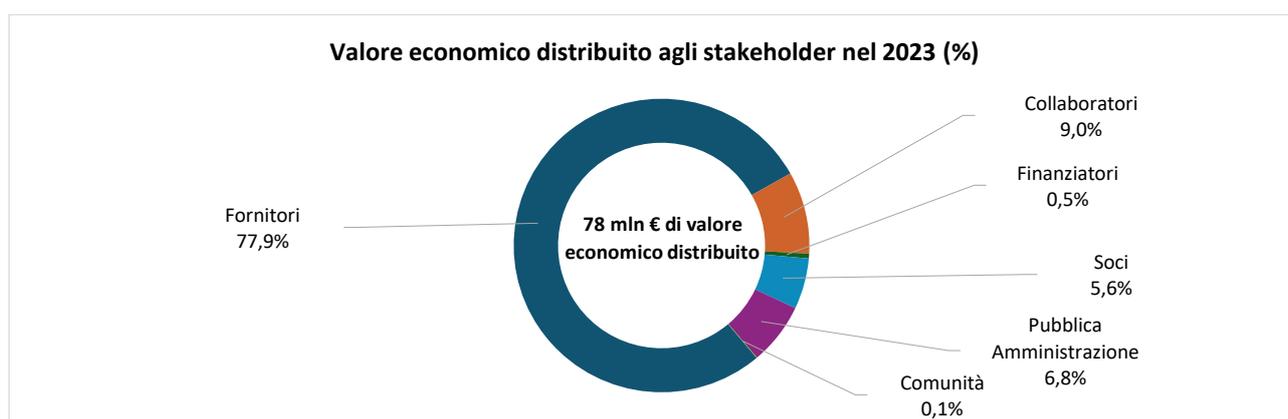
Il Rating è dunque un pubblico riconoscimento dell'impegno di un'impresa nel perseguimento di una condotta aziendale etica e trasparente, che le consente anche di ottenere importanti benefici sia in termini economico-finanziari, sia in termini di miglioramento del posizionamento competitivo.

## 2.6 Risultati economici e condivisione del valore

La sostenibilità di un'azienda è anzitutto economica: una società finanziariamente sana è infatti in grado di generare e distribuire valore economico, soddisfacendo le aspettative e i bisogni dei suoi stakeholder.

Nel 2023 il Gruppo Montefarmaco ha generato un valore economico pari a **83 milioni di euro**, un risultato positivo in **crescita del 18,9%** rispetto all'anno precedente.

Al netto di ammortamenti e accantonamenti trattenuti in azienda, sono stati distribuiti agli stakeholder **78 milioni di euro**. Di questi, il **77,9%** è stato distribuito ai **fornitori** per l'acquisto di beni e servizi, il **9%** ai **dipendenti** per la loro retribuzione, il **6,8%** alla **Pubblica Amministrazione** per il versamento delle imposte, il **5,6%** ai soci sotto forma di dividendi, lo **0,5%** ai finanziatori per il pagamento di interessi, e infine lo **0,1%** alla **Comunità** attraverso erogazioni liberali e sponsorizzazioni (per approfondimenti su questo ultimo punto, si rimanda al paragrafo 4.6 "Iniziative in favore della Comunità").



### GRI 201-1: Valore economico diretto generato e distribuito

Valore economico generato e distribuito, in migliaia di €	2023	2022	var %
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>83.146</b>	<b>69.933</b>	<b>18,9%</b>
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	76.699	67.638	13,4%
Variazioni delle rimanenze e dei lavori in corso su ordinazione	4.782	259	1.743,7%
Altri ricavi e proventi netti	935	748	25,0%
Proventi finanziari	133	1.644	-91,9%
Rettifiche di valore delle attività finanziaria	597	-356	-267,8%
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>78.002</b>	<b>62.877</b>	<b>24,1%</b>
Costi operativi (per acquisto materie prime, sussidiarie, di consumo, merci, per servizi e godimento bene di terzi)	60.802	48.398	25,6%
Stipendi corrisposti a personale dipendente, comprensivi di oneri sociali, TFR e altri costi	7.059	6.800	3,8%
Interessi passivi su prestiti e altre forme di debito	409	372	9,7%
Dividendi distribuiti	4.375	2.406	81,8%
Imposte e oneri tributari	5.310	4.850	9,5%
Liberalità e donazioni	47	50	-5,7%
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>5.144</b>	<b>7.056</b>	<b>-27,1%</b>

## 3. Qualità e innovazione al servizio delle persone

### 3.1 Qualità e sicurezza del prodotto

I prodotti commercializzati da Montefarmaco, ovvero integratori alimentari, farmaci da banco, dispositivi medici e cosmetici hanno l'obiettivo di apportare comprovati benefici clinici al consumatore finale, che si sostanziano in un miglioramento della qualità della vita, sollievo dai sintomi o dal dolore e altro. Tuttavia, se non prodotti, conservati, distribuiti e/o utilizzati nella maniera corretta possono essere potenzialmente dannosi alla salute dei consumatori finali. Le stringenti procedure e controlli di qualità aziendali in linea con le normative vigenti e standard internazionali di qualità, rendono questa probabilità remota.

Nel rispetto della sua vision Montefarmaco è infatti costantemente impegnata nel perseguimento della qualità e sicurezza dei propri prodotti. La continua ricerca della qualità caratterizza infatti ogni fase della catena del valore: dalla selezione delle materie prime alla gestione della catena di fornitura, sino alla distribuzione del prodotto finale.

Per tale motivo sin dal 2016 la Società è dotata di una politica per la qualità, parte integrante del proprio sistema di gestione della qualità certificato secondo le norme **ISO 9001**, rafforzato da un sistema di protocolli interni e di controlli qualitativi dei prodotti tipico di un'azienda farmaceutica e certificato secondo le norme **ISO 13485** per i dispositivi medici. Montefarmaco ha conseguito anche quest'ultima certificazione nel 2016, prima ancora, cioè, che il Regolamento UE 2017/745 sui dispositivi medici imponesse l'obbligo per le società del settore di dotarsi di sistemi di gestione certificati secondo ISO 13485 o equivalenti a partire dal 2021. Per quanto riguarda alimenti e integratori alimentari, il gruppo possiede un manuale HACCP, come previsto dalla normativa vigente.

La supervisione sulla corretta applicazione dei suddetti sistemi di gestione è affidata alla **Quality Unit**, al cui interno operano gli addetti all'assicurazione qualità e allo sviluppo farmaceutico. La loro supervisione travalica il perimetro aziendale per abbracciare **l'intera catena del valore**, dalla selezione dei fornitori e l'approvvigionamento delle materie prime, attraverso tutte le fasi produttive, sino alla vigilanza dei prodotti sul mercato e alla gestione dei reclami. Le norme ISO 13485, del resto, prevedono espressamente che, qualora un'azienda decida di esternalizzare qualsiasi processo che influenzi la conformità del prodotto ai requisiti, essa sia comunque tenuta a monitorare ed assicurare il controllo su tali processi, a partire dalla definizione in forma scritta di **quality agreement** tra l'azienda stessa e i fornitori. Inoltre, in qualità di fabbricante (ossia di colui che immette un prodotto sul mercato dell'Unione Europea a prescindere dall'esserne o meno il produttore), Montefarmaco si assume sempre la responsabilità nei confronti di clienti e consumatori dei prodotti distribuiti sotto il suo nome.

La selezione dei fornitori (cfr. paragrafo successivo) avviene dunque sulla base di **elevati standard qualitativi** sia in termini di prodotto che di servizio, necessari per la commercializzazione di prodotti certificati e di alta qualità. In aggiunta alla qualifica iniziale, i fornitori sono soggetti a monitoraggi continui per valutarne la qualità delle modalità produttive tramite audit, i quali vengono condotti con una frequenza di circa 2-3 anni. Nel 2023, in particolare, sono stati condotti 18 audit su 82 fornitori qualificati sulla base del loro sistema di qualità.

Successivamente, durante le fasi di realizzazione del prodotto, viene sistematicamente monitorata la documentazione di produzione e controllo trasmessa dal fornitore, vagliando in particolare i **batch records**, ossia l'insieme dei documenti rilasciati dall'officina al fine di attestare la conformità del processo produttivo relativamente a un lotto di produzione. La Società monitora questi dati anche per

finalità statistiche interne, per la predisposizione e il riesame dei documenti. Tale attività è inoltre indirizzata all'autovalutazione della Società stessa in termini di livello qualitativo dei prodotti commercializzati.

Per le analisi dei campioni, Montefarmaco si avvale della collaborazione di laboratori e società esterne. Tuttavia, recentemente sono stati effettuati importanti investimenti per incrementare le dotazioni umane e strumentali. A partire da gennaio 2023, la società si è dotata di un laboratorio interno concepito come un'area per prove tecniche, in grado di sviluppare su piccola scala formulazioni liquide e semisolide, permettendo così l'internalizzazione dello sviluppo formulativo dei prodotti cosmetici. Accanto alle attrezzature impiegate per lo sviluppo formulativo, il laboratorio è anche dotato di alcune apparecchiature per la caratterizzazione chimico-fisica dei formulati. Restano esternalizzate le analisi chimiche e microbiologiche per le quali sono necessarie specifiche certificazioni.

Il **monitoraggio della qualità** viene dunque effettuato sia in maniera diretta, mediante la suddetta analisi dei risultati emersi dagli audit, dai test di laboratorio e dai documenti di lavorazione, sia in maniera indiretta, per mezzo dei reclami provenienti dai clienti e dai consumatori finali. Montefarmaco, infatti, mette a disposizione dei propri consumatori appositi canali e un servizio di Customer Care che consentono di segnalare reclami e/o eventuali problematiche. Gli agenti della rete commerciale sono inoltre appositamente addestrati sulla corretta gestione di reclami e lamentele da parte di farmacisti e medici

Come richiesto da normativa, il Gruppo dispone di un sistema strutturato di gestione dei reclami che permette di risalire in ogni momento alle cause di non conformità e porvi rimedio. Tutti i reclami devono essere gestiti e chiusi. Nel dettaglio, i reclami identificati come critici devono essere chiusi entro 3 giorni lavorativi, i reclami maggiori entro 10 giorni lavorativi, i minori entro 30 e quelli di servizio entro 20 giorni lavorativi.

Se il reclamo è giustificato vengono fornite le ragioni delle deviazioni e se del caso avviate le relative azioni correttive e preventive. Nel 2023 sono stati ricevuti 90 reclami relativi a tutte le categorie merceologiche trattate (15 per i cosmetici, 31 per i dispositivi medici, 38 per gli integratori, 4 per i medicinali e 2 per gli altri prodotti). Di questi, i reclami identificati come maggiori e critici giustificati sono stati 14, tra cui si segnalano: l'assenza di contagocce e la perdita di prodotto nella categoria dei medicinali; per i dispositivi medici, l'assenza di dati variabili sull'etichetta, un episodio di frammischiamento, tre casi di collazione anomala, l'assenza di dati variabili sul confezionamento secondario e la funzionalità inadeguata di due amplificatori acustici; inoltre, un caso di sigillo non conforme, un episodio di frammischiamento e l'assenza del numero di lotto su un prodotto nella categoria degli integratori.

Il numero e la natura dei reclami ricevuti è riportato ogni anno nel riesame della direzione. Gli eventi avversi potenzialmente collegati ai prodotti a marchio Montefarmaco devono essere inoltrati ai responsabili di Farmacovigilanza del territorio o sul sito dell'AIFA.

La Quality Unit coordina anche le **funzioni marketing e affari regolatori** per tutto quanto concerne l'**etichettatura** e i **materiali informativi**, affinché la comunicazione dei prodotti Montefarmaco sia effettivamente fondata sulla loro sicurezza, qualità ed efficacia, in linea con le specifiche normative vigenti e con il proprio Codice Etico.

Sempre in materia di comunicazione, coerentemente ai principi presenti nel Codice Etico, il Gruppo ha adottato una [Social Media Policy](#) per regolare l'utilizzo dei canali Facebook, LinkedIn, Instagram e Youtube ufficiali.

### **[BOX] La certificazione ISO 13485 sui dispositivi medici**

Le norme **ISO 13485** definiscono i requisiti per l'implementazione di un sistema di gestione della qualità per i dispositivi medici. Con "dispositivo medico" si intende qualsiasi strumento, sostanza o altro prodotto destinato ad essere impiegato nell'uomo a scopo di diagnosi, prevenzione, controllo, terapia o attenuazione di una malattia esercitando la propria azione attraverso modalità che non siano farmacologiche, metaboliche o immunologiche (queste ultime sono modalità d'azione tipiche dei farmaci). Sono esempi di dispositivi medici gli occhiali da vista, le gocce oculari, gli apparecchi acustici, i bite antibruxismo, eccetera.

Seppur basata sulla ISO 9001, la ISO 13485 è una certificazione a sé stante, avendo aggiunto alcuni requisiti specifici per i dispositivi medici. La versione attualmente in uso risale al 2016 e ha posto una maggiore enfasi sulla gestione del rischio, intensificando in particolare i controlli sui fornitori da parte di quelle organizzazioni che hanno esternalizzato i processi. Il campo di applicazione si estende dunque a quanti siano a vario titolo coinvolti nella produzione di dispositivi medici, dalla progettazione e sviluppo alla fornitura di materie prime e componenti fino alla logistica e distribuzione.

La certificazione ISO 13485 permette alle aziende di soddisfare buona parte degli obblighi legali posti dal Regolamento UE 2017/745 sui dispositivi medici, entrato in vigore il 26 maggio 2021.

## **3.2 Ricerca e innovazione**

Da sempre Montefarmaco si contraddistingue per la spiccata propensione a offrire al canale farmacia soluzioni di benessere innovative, frutto di elevati standard qualitativi e di una forte etica imprenditoriale. Questo concetto cresce nel tempo insieme all'azienda e caratterizza tutte le aree del Gruppo, in particolare la Quality Unit cui è affidato il compito di coordinare e promuovere le attività di ricerca e sviluppo, grazie al suo personale dotato di elevate conoscenze tecnico-scientifiche in campo biologico e farmaceutico e di una consolidata esperienza professionale.

Le idee per il lancio di nuovi prodotti nascono spesso dalla stretta collaborazione tra la Quality Unit e la funzione marketing, i cui membri sono in grado di anticipare e captare i trend di mercato attraverso la loro lunga conoscenza ed esperienza del settore.

Lo sviluppo di nuove formulazioni si basa sui risultati sia di ricerche interne che di ricerche farmaceutiche internazionali. Montefarmaco svolge infatti una costante **attività di ricerca** anche grazie a svariati rapporti di collaborazione con università, laboratori e associazioni di settore. L'attività di ricerca e sviluppo è inoltre stimolata dai pareri di medici, farmacisti ed esperti nonché dai risultati derivanti dal confronto scientifico nelle convention di settore.

La collaborazione con poli universitari e centri di ricerca è cruciale anche al fine di validare gli **studi di efficacia** sia sui prodotti di nuova formulazione che su quelli già commercializzati. Gli studi di efficacia sono test di efficacia del prodotto che prevedono protocolli simili agli studi clinici sui farmaci. A differenza di quanto accade per i farmaci, tuttavia, la normativa sugli integratori alimentari non prevede studi di efficacia obbligatori per immettere o mantenere i prodotti in commercio.

Grazie all'attività di ricerca e sviluppo condotta finora, Montefarmaco ha sviluppato internamente la maggior parte degli integratori alimentari e dei cosmetici da essa distribuiti, producendo in media circa **4 nuove referenze all'anno**, e può oggi contare su **8 brevetti, 2 position paper e 11 studi di efficacia**.

La procedura di lancio di un nuovo prodotto è stata articolata da Montefarmaco nelle seguenti fasi:

1 – **Proposta progetto:** il proponente (un addetto alla Quality Unit, al marketing, o potenzialmente a qualsiasi altra funzione aziendale) propone e attiva un progetto tramite la compilazione e l'invio alla Quality Unit della documentazione a supporto.

2– **Approvazione progetto:** la proposta viene valutata dal Gruppo di valutazione progetti, costituito dallo stesso proponente, dai responsabili di funzione, marketing, regolatorio, e acquisti, dalla direzione commerciale e dalla direzione generale. Al termine della valutazione la decisione finale spetta alla Direzione generale di comune accordo con la Direzione commerciale.

3 – **Gruppo di Lavoro:** una volta approvato, il responsabile della Quality Unit nomina un capo progetto all'interno della propria funzione che chiede a sua volta ai responsabili di funzione di nominare un membro della propria area di competenza. Le diverse persone nominate costituiscono il Gruppo di Lavoro, che definisce le attività da intraprendere e i tempi di realizzazione delle stesse, sulla base della tipologia di prodotto e secondo le normative previste, sempre sotto la supervisione della Quality Unit.

4- **Riesame del progetto e lancio del prodotto:** una volta ultimate, le attività vengono controllate da parte del capo progetto. Al termine del riesame, la Direzione Generale e la Direzione Commerciale autorizzano il lancio del prodotto.

La Quality Unit sovrintende il processo di prototipizzazione dei nuovi prodotti in stretta collaborazione con i fornitori terzi cui verrà poi affidata la produzione, verificando il rispetto delle normative ed elaborando le documentazioni tecniche.

Gli sforzi profusi in ottica innovativa non riguardano soltanto i prodotti, ma **anche i processi e le strategie commerciali:** dall'impiego di una nuova tecnica al raggiungimento di un nuovo target di consumatori, dalla produzione alla distribuzione, insomma, l'intera Società percorre una strada di innovazione diffusa, per essere sempre in grado di offrire la giusta risposta di benessere in funzione dei bisogni, dei mercati e delle dinamiche socioculturali.

Un aspetto cruciale in questo senso è il lavoro sul **consolidamento delle relazioni con le farmacie**, che si concretizza attraverso incontri e analisi condotte in particolare dai brand manager e dagli area manager del Gruppo. Nel corso del 2024, si avvieranno anche le attività per il progetto "Brand Ambassador", nuove figure incaricate di assistere le farmacie nella vendita dei prodotti e raccogliere feedback da parte degli utilizzatori.

### 3.3 La gestione della catena di fornitura

Nata come officina produttrice di farmaci, da ormai oltre 20 anni Montefarmaco ha esternalizzato le attività di produzione e logistica per poter focalizzarsi sullo sviluppo di un vasto e completo catalogo di prodotti che risaltino per qualità e innovazione.

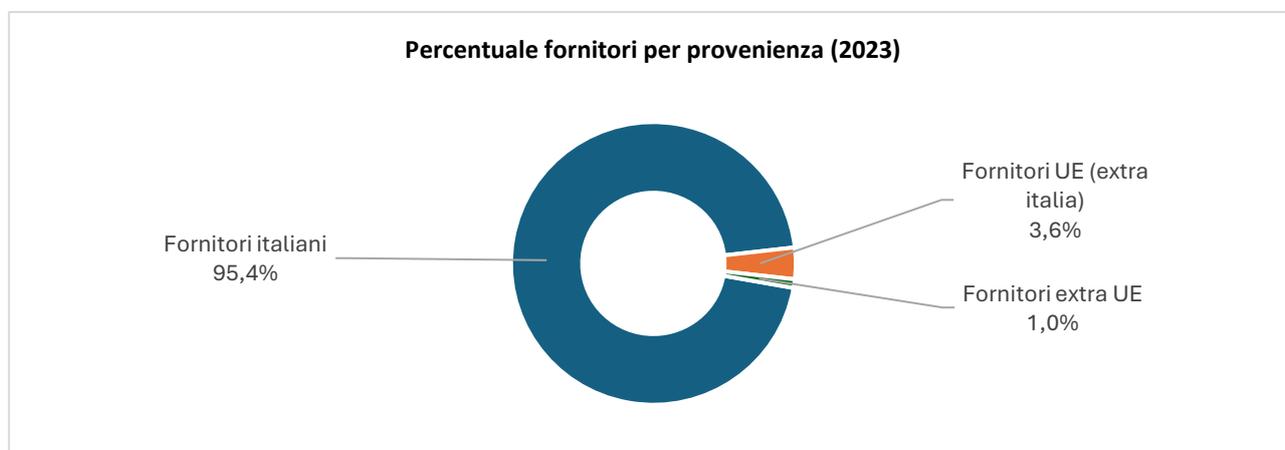
I fornitori, e in particolare i *contract manufacturer* terzi cui è affidata la fabbricazione e l'assemblaggio dei prodotti finiti, rappresentano dunque una categoria di stakeholder particolarmente importante con i quali Montefarmaco coltiva **relazioni stabili e durature**, improntate a reciproca lealtà e trasparenza. Una stretta collaborazione è d'altronde richiesta anche dalle stesse norme ISO 13485, che impongono alle aziende che hanno esternalizzato la produzione di monitorare sistematicamente la qualità dei processi presso i fornitori di dispositivi medici (vedi paragrafo precedente).

Ciò comporta, ad esempio, che Montefarmaco intervenga direttamente nelle scelte di acquisto dei suoi fornitori per quelle **materie prime** (tipicamente ingredienti e packaging) che sono cruciali al fine di

garantire gli elevati livelli qualitativi attesi del prodotto finito, soprattutto in quei casi in cui si osserva una sostanziale variabilità della qualità di una stessa materia prima in base al metodo di estrazione o di conservazione, al grado di purezza, alla provenienza, eccetera. La Quality Unit di Montefarmaco provvede quindi periodicamente ad analizzare campioni di materie prime che saranno poi impiegate dai terzisti.

Essendo dunque parte integrante del proprio processo produttivo, Montefarmaco applica una **selezione e controllo** particolarmente stringenti dei terzisti e dei fornitori di materie prime, valutati non solo in base al rapporto qualità-prezzo ma anche all'adozione di sistemi di gestione della qualità certificati e alla forte specializzazione in termini di tipologia di prodotto, al fine di poter soddisfare al meglio gli elevati standard qualitativi perseguiti. Analisi dei campioni e dei documenti e visite periodiche agli impianti scandiscono pertanto le relazioni con i fornitori.

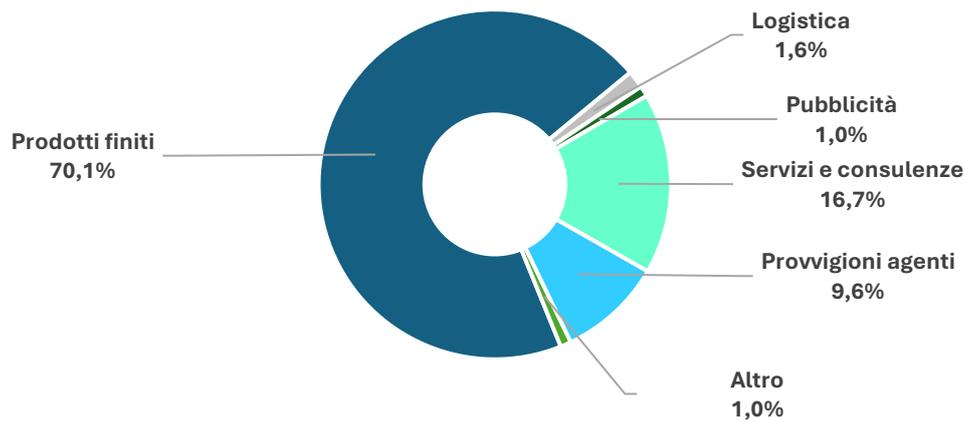
Tutto questo si traduce in una catena di fornitura che è **fortemente italiana**: nel 2023 infatti, su **915 fornitori** totali dai quali si sono effettuati acquisti, ben il **95,4%** erano **italiani**, il 3,6% erano localizzati in altri stati dell'Unione Europea, e solo l'1% in Stati extracomunitari, tra cui San Marino, Svizzera, Regno Unito e Cina. Dalla Cina, in particolare, provengono dispositivi medici come occhiali e apparecchi acustici nonché diffusori di essenze, mentre per quanto riguarda i farmaci da banco, gli integratori alimentari e i cosmetici la filiera è interamente italiana ed europea.



Analoghe percentuali si osservano in termini di spesa: nel 2023 sono stati effettuati acquisti per l'**86,5%** del totale **da fornitori italiani**. Le ripercussioni sulla logistica della crisi pandemica hanno infatti ulteriormente rafforzato la già forte preferenza per fornitori localizzati sul territorio nazionale.

Per quanto riguarda invece le percentuali di acquisti per tipologia di fornitori, dominano naturalmente i fornitori di **prodotti finiti** che nel 2023 hanno rappresentato il **70,1%** della spesa totale. In particolare, rientrano fra questi i principali fornitori che rappresentano da soli quasi la metà degli acquisti totali, tutti localizzati nell'Italia del nord e con consolidate relazioni ormai decennali. In generale, Montefarmaco tende infatti a stabilire rapporti di fornitura a lungo termine con i propri terzisti. Per il resto, la platea dei fornitori è assai numerosa e variegata, con percentuali di spesa che vedono il 16,7% dedicato a diverse tipologie di servizi e consulenze, l'1,6% destinato alla logistica, l'1,7% alla pubblicità.

### Percentuale acquisti per tipologia di fornitori del Gruppo (2023)



Su tutti i fornitori ritenuti strategici la Direzione Supply Chain, in collaborazione con la Quality Unit, redige un **report** sulla performance aggiornato con cadenza annuale, per poter gestire al meglio la catena di fornitura anche in chiave prospettica.

Per quanto riguarda i pagamenti ai fornitori, soprattutto alle Piccole e Medie Imprese (Pmi), l'azienda attualmente non ha una politica specifica per prevenire ritardi. Tuttavia, nel suo Codice Etico, sottolinea che i contratti con i fornitori devono essere sempre caratterizzati da estrema chiarezza per evitare ogni possibile forma di abuso. Le modalità di pagamento sono stabilite dall'amministrazione e l'ufficio acquisti è dotato di un sistema per monitorare i tempi di pagamento.

Per quanto riguarda i tempi medi di pagamento, questi sono i seguenti: 70 giorni per i fornitori di merci, 60 giorni per i fornitori di servizi e 30 giorni per gli agenti.

## 4. La tutela e il rispetto per l'ambiente

### 4.1 Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco-design

Montefarmaco segue il processo di **acquisto delle materie prime** da parte dei suoi fornitori, al fine di assicurare il raggiungimento degli elevati standard qualitativi attesi. In alcuni casi, acquista direttamente le materie prime che verranno poi consegnate ai terzisti per la lavorazione. La scelta è sempre il risultato di un processo di valutazione sia delle materie prime di cui vengono analizzati i campioni, che delle stesse aziende produttrici che possono essere oggetto di visite e audit.

Per quanto riguarda gli **ingredienti di origine naturale**, Montefarmaco verifica anzitutto che provengano da **piante non iscritte nelle liste delle specie a rischio** di estinzione CITES (*Convention on International Trade of Endangered Species*). Sempre al fine di poter garantire la qualità del prodotto finale, si prediligono **fornitori italiani** che coltivano e lavorano piante in Italia, ricorrendo il meno possibile a fornitori esteri, in ogni caso certificati. Nel corso del 2023, la Società ha direttamente acquistato circa 12 tonnellate di ingredienti di origine naturale, tra aromi e principi attivi.

Per quanto riguarda gli imballaggi e in particolare il **packaging primario**, tranne in casi rari quali il progetto MCap System, sono i produttori (fornitori di Montefarmaco) che ne scelgono le caratteristiche. In settore come quello farmaceutico e dei dispositivi medici, caratterizzato da norme stringenti sulla qualità, l'obiettivo principale delle realtà operanti è garantire la qualità e la sicurezza del prodotto che viene a diretto contatto con essi. Nel perseguire questo obiettivo, Montefarmaco si impegna allo stesso tempo a scegliere e/o indirizzare i produttori nella scelta, ove possibile, di imballaggi che riducano il loro impatto ambientale. Questo si traduce in uno sforzo volto, in primo luogo, a **massimizzare la riciclabilità**.

Per **MCap System**<sup>®</sup>, l'innovativo tappo brevettato da Montefarmaco che nel 2020 ha vinto il premio *Best Packaging Design*, tale sforzo si è concretizzato nella scelta di tappi in polipropilene 100% riciclabile e nella sostituzione delle serigrafie con etichette anch'esse in PP, smaltibili insieme ai flaconi. Montefarmaco ha inoltre **ridotto le grammature** per diminuire il consumo di materie prime: un'analisi interna certificata da un laboratorio esterno ha rilevato che un flaconcino MCap System Montefarmaco pesa meno di 7 grammi, rispetto ai circa 10 grammi dei sistemi concorrenti, che rappresentano circa l'80% del mercato dei flaconi venduti nel 2023 in Italia.

Se confrontato con il sistema utilizzato precedentemente, l'uso di MCap sui prodotti *Lactoflorene Plus* ha permesso a Montefarmaco di risparmiare 87.935 kg di plastica. A partire dal 2025, prevediamo di estendere l'utilizzo di MCap System anche ad altri prodotti a Listino, inclusa la linea *Vitalmix*.

Tutte le etichette dei prodotti Montefarmaco sono prodotte con un adesivo definito "wash off", ovvero che permette la separazione pulita dell'etichetta in PP dal flacone in PET, tramite dei processi standardizzati.

#### [Approfondimento] MCap System<sup>®</sup> vince il Best Packaging Design 2020

Negli anni '90 Montefarmaco è stata tra le prime aziende a ideare prodotti liofilizzati in flaconcini con tappo separatore. Da allora la ricerca di innovazione e miglioramento continui non si sono mai fermati, e così nel 2019 Montefarmaco ha lanciato, all'interno della linea *Lactoflorene Plus*, il progetto tecnologico brevettato **MCap System**<sup>®</sup> che consente di conservare, tenendole separate, la parte in polvere e la parte liquida del prodotto all'interno della medesima confezione primaria. La capsula in alluminio ripara e preserva la polvere dall'umidità, mantenendone inalterate le proprietà e la salubrità e prolungandone la **shelf-life**, mentre il liquido è conservato nel flacone realizzato in plastica **riciclabile al 100%**. Il sistema

consente la miscelazione dei componenti in **pochi e semplici gesti**, grazie ad un tappo dal design brevettato estremamente facile da schiacciare, rendendo agevole e immediata l'assunzione del prodotto al consumatore finale.

Montefarmaco ha coordinato il progetto che ha visto il coinvolgimento di ben 13 aziende che hanno collaborato allo studio e alla realizzazione degli stampi e delle macchine necessari. Il valore del progetto è stato riconosciuto dall'ottenimento del **Best Packaging Design 2020** promosso dall'Istituto Italiano Imballaggio, grazie alla sua "efficace semplificazione d'uso che impatta positivamente sull'esperienza di consumo: la possibilità di miscelare liquidi e polveri utilizzando una sola mano, con una forza richiesta inferiore del 50% rispetto a quanto finora utilizzato, è espressione di un modello sensibile al *design for all*".

Anche sul **packaging secondario**, tipicamente costituito da carta e cartoni, Montefarmaco promuove una riduzione delle grammature, e ha ormai eliminato le vernici non naturali.

Nel corso 2023 una raccolta più puntuale dei dati ha permesso un di raccogliere i dati su altre tipologie di materiali di imballaggi acquistati (Vetro e Alluminio).

INGREDIENTI ACQUISTATI	u.m.	2022	2023	Δ%
Aromi	t	7	8,2	17%
Principi Attivi	t	3	3,8	28%
<b>TOTALE INGREDIENTI ACQUISTATI</b>	<b>t</b>	<b>10</b>	<b>12,1</b>	<b>21%</b>

MATERIALI DA IMBALLAGGIO ACQUISTATI	u.m.	2022	2023	Δ%
<b>Plastica (contenitori, flaconi, chiusure, film)</b>	<b>t</b>	<b>227</b>	<b>288,4</b>	<b>27%</b>
generico	t	227	288,4	27%
da riciclo	t	0	0	-
<b>Carta e cartone</b>	<b>t</b>	<b>336</b>	<b>220</b>	<b>-35%</b>
generica	t	336	220	-35%
da riciclo	t	0 <sup>2</sup>	0	-
<b>Vetro</b>	<b>t</b>	<b>n.d.</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
generico	t	-	1	-
da riciclo	t	-	0	-
<b>Alluminio</b>	<b>t</b>	<b>n.d.</b>	<b>4,8</b>	<b>-</b>
generico	t	-	4,8	-
da riciclo	t	-	0	-
<b>TOTALE MATERIALI DA IMBALLAGGIO</b>	<b>t</b>	<b>563</b>	<b>514,2</b>	<b>-9%</b>
<b>Totale da fonti rinnovabili</b>	<b>t</b>	<b>336</b>	<b>220</b>	<b>-35%</b>
% da rinnovabili sul totale	%	59,7%	42,8%	<b>-16,9 pp</b>
<b>Totale da riciclo</b>	<b>t</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-100%</b>
% da riciclo sul totale	%	0,0%	0,0%	<b>-100%</b>

<sup>2</sup> Nel bilancio di sostenibilità 2022 era stato riportato un valore relativo alla presenza di un quantitativo di cartone proveniente da riciclo. Tuttavia, a seguito di un'accurata verifica dei dati, è emerso che il cartone non era effettivamente riciclato. Pertanto, il valore originariamente riportato è stato corretto e riesposto a zero.

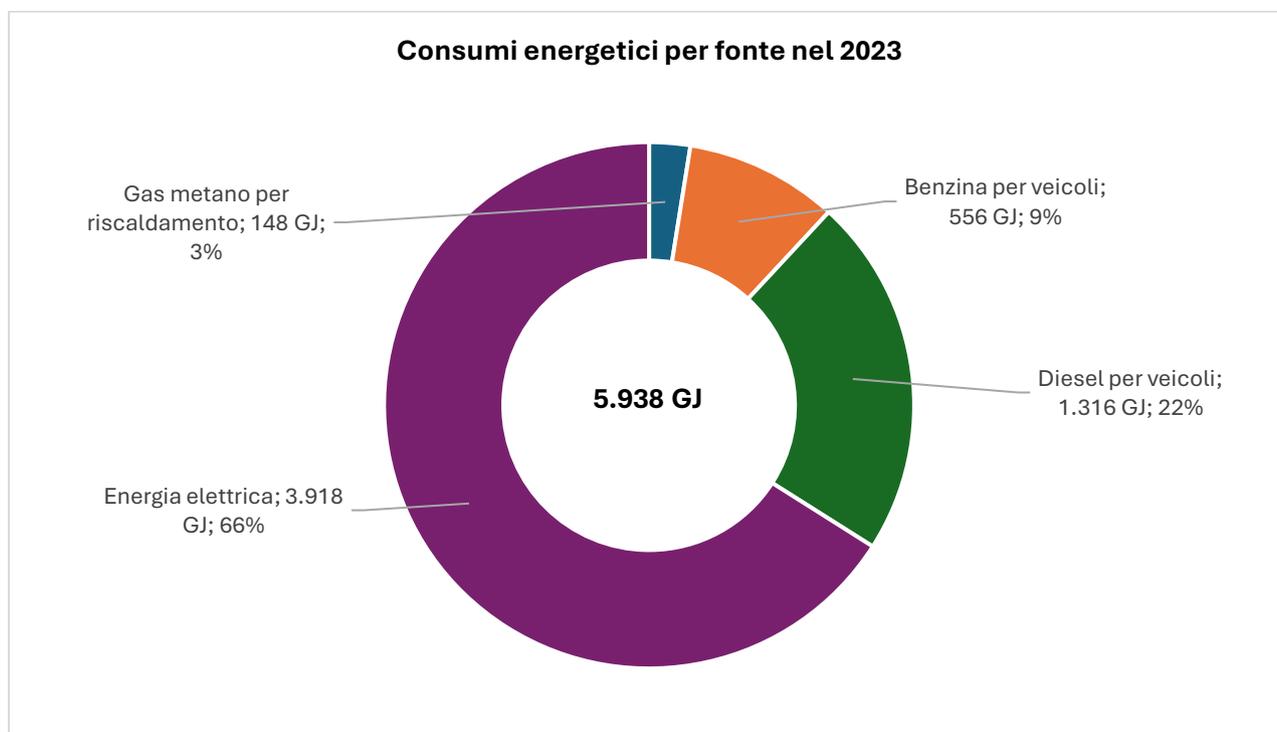
## 4.2 Consumi energetici

Per la natura essenzialmente di ricerca e sviluppo, nonché commerciale della sua attività, il Gruppo Montefarmaco non necessita dei notevoli quantitativi di energia tipici delle realtà manifatturiere. I consumi energetici derivano infatti dalle sole esigenze di illuminazione, climatizzazione e alimentazione degli **uffici** e dei **laboratori**, nonché di movimento della **flotta aziendale**. A tal fine si impiegano:

- **energia elettrica** - in parte proveniente dall'impianto fotovoltaico - per il funzionamento di uffici e laboratori nonché per l'alimentazione delle colonnine di ricarica dei veicoli elettrici (*cf. paragrafo successivo "Le emissioni e altri impatti ambientali"*);
- **diesel e benzina** per la circolazione delle auto aziendali;
- **gas metano** per la caldaia dell'impianto di riscaldamento.

La maggior parte dell'energia utilizzata dal Gruppo nel 2023 si riconduce all'energia elettrica: dei **5.938 giga joule complessivamente consumati** durante l'anno, ben il **66%** deriva dal fabbisogno di energia elettrica, il **31,5%** dal consumo di **carburanti** per l'utilizzo della flotta aziendale (22,2% diesel e 9,4% benzina), il **2,5%** dal **metano** utilizzato per il riscaldamento.

Rapportando i consumi energetici al fatturato annuale e calcolando quindi l'intensità energetica, si può constatare come nell'ultimo anno siano stati consumati 77,4 giga Joule per milione di euro



Durante il biennio 2021-2022, sono stati completati importanti lavori di ristrutturazione presso la sede, mirati all'efficientamento energetico e al miglioramento della qualità dell'ambiente lavorativo. In particolare, sono stati coibentati i solai e rinnovati gli impianti di climatizzazione. Gli impianti di illuminazione sono stati aggiornati con lampadine LED a basso consumo e dotati di temporizzatori. Inoltre, è stata sostituita la caldaia alimentata a metano con un modello più efficiente.

Queste iniziative hanno comportato la chiusura temporanea degli uffici di Montefarmaco in alcuni periodi tra il 2021 e il 2022, rendendo non confrontabili i consumi energetici del 2023 con quelli dei due anni precedenti.

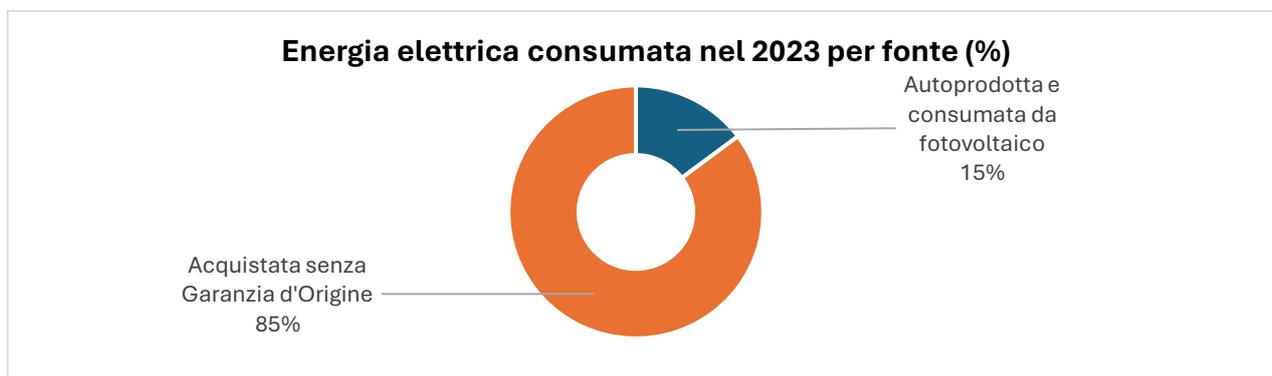
<b>CONSUMI ENERGETICI</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>
<b>Gas metano per riscaldamento</b>	<b>GJ</b>	<b>148,5</b>
	<b>MWh</b>	<b>41,2</b>
<b>Benzina per veicoli</b>	<b>GJ</b>	<b>555,7</b>
	<b>MWh</b>	<b>154,4</b>
<b>Diesel per veicoli</b>	<b>GJ</b>	<b>1.315,6</b>
	<b>MWh</b>	<b>365,4</b>
<b>Elettricità consumata in totale</b>	<b>GJ</b>	<b>3.918,2</b>
	<b>MWh</b>	<b>1.088,4</b>
Elettricità acquistata e consumata senza Garanza d'Origine	<b>GJ</b>	<b>3.338,6</b>
	<b>MWh</b>	<b>927,4</b>
Elettricità autoprodotta da impianto fotovoltaico in totale	<b>GJ</b>	<b>699,0</b>
	<b>MWh</b>	<b>194,2</b>
<i>di cui venduta</i>	<i>GJ</i>	<i>119,4</i>
	<i>MWh</i>	<i>33,2</i>
<i>di cui consumata</i>	<i>GJ</i>	<i>579,6</i>
	<i>MWh</i>	<i>161,0</i>
<b>TOTALE CONSUMI ENERGETICI</b>	<b>GJ</b>	<b>5.938,0</b>
	<b>MWh</b>	<b>1.649,4</b>
<b>di cui da fonti rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>579,6</b>
	<b>MWh</b>	<b>161,0</b>
<b>di cui da fonti non rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>5.358,4</b>
	<b>MWh</b>	<b>1.488,4</b>
<b>Intensità energetica</b>	<b>GJ / M€</b>	<b>77,4</b>
	<b>MWh / M€</b>	<b>21,5</b>

<b>Fattori di conversione</b>	<b>u.m.</b>	<b>2023</b>	<b>Fonte</b>
<b>Gas naturale</b>	GJ/m <sup>3</sup>	0,03595	DEFRA, Conversion Factors 2023, "Fuel properties"
	MWh/m <sup>3</sup>	0,01005	
<b>Diesel</b>	GJ/l	0,03593	
	MWh/l	0,00988	
<b>Benzina</b>	GJ/l	0,03248	
	MWh/l	0,00896	
<b>Energia elettrica</b>	GJ/kWh	0,0036	DEFRA, Conversion Factors 2023, "Conversions"

### 4.3 Emissioni e altri impatti ambientali

Al fine di ridurre gli impatti ambientali derivanti dalle proprie emissioni, nel 2021 Montefarmaco ha installato sul tetto della sede un **impianto fotovoltaico di oltre 600 metri quadri, con una potenza nominale di circa 130 kW**. L'impianto è entrato in funzione nel 2022 e nel 2023 ha generato **194,2 MWh di elettricità** durante il corso dell'anno, di cui si è direttamente consumato l'83%, **evitando** l'immissione in atmosfera di **61**

**tonnellate di CO<sub>2</sub><sup>3</sup>**. Il rimanente è stato ceduto in rete. L'autoproduzione da fotovoltaico ha dunque permesso di coprire il **15% del fabbisogno di energia elettrica** del Gruppo Montefarmaco del 2022.



Gli sforzi di decarbonizzazione riguardano anche la flotta aziendale: parallelamente all'impianto fotovoltaico sono state installate **7 colonnine di ricarica** per veicoli elettrici, mentre nel 2022 si sono introdotte le prime **4 auto ibride** plug-in nel parco auto. L'obiettivo dei prossimi anni è infatti di convertire gran parte della flotta aziendale all'ibrido e all'elettrico. Il parco auto, per un totale di 41 mezzi a fine 2023, è composto da un autoveicolo **100% elettrico**, da **4 auto ibride** plug-in, 12 diesel e 24 benzina.

Nel 2023 le **emissioni dirette Scope 1** (cfr. il box di approfondimento "Cosa sono le emissioni Scope 1, 2 e 3?"), derivanti per l'appunto principalmente dall'utilizzo dei carburanti per il funzionamento delle auto aziendali e in parte residuale dal gas metano per il riscaldamento, sono state pari a 137 tCO<sub>2</sub>.

Nel complesso, la **somma delle emissioni Scope 1 e Scope 2 Market Based emesse nel 2023 è pari a 601 tonnellate di CO<sub>2</sub>** equivalente; mettendole in rapporto al fatturato annuale si registra un'intensità emissiva pari a 7,8 tonnellate di CO<sub>2</sub> per milione di euro.

EMISSIONI	u.m.	2023
<b>SCOPE 1</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>137,3</b>
da gas metano per riscaldamento	tCO <sub>2</sub> e	8,4
da benzina per veicoli	tCO <sub>2</sub> e	36,1
da diesel per veicoli	tCO <sub>2</sub> e	92,9
<b>SCOPE 2 LB</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>399,8</b>
da elettricità acquistata e consumata senza Garanzia d'Origine	tCO <sub>2</sub> e	399,8
<b>SCOPE 2 MB</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>464,2</b>
da elettricità acquistata e consumata senza Garanzia d'Origine	tCO <sub>2</sub> e	464,2
<b>TOTALE SCOPE 1 + SCOPE 2 LB</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>537,2</b>
<b>TOTALE SCOPE 1 + SCOPE 2 MB</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>601,6</b>
<b>Intensità delle emissioni (MB)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e / M€</b>	<b>7,8</b>

Fattori di emissione combustibili ed energia elettrica	u.m.	2023	Fonte

<sup>3</sup> Emissioni calcolate secondo la metodologia "Location Based" impiegando il fattore di emissione *Production mix 2023* dell'Italia pubblicato dall'AIB (*Association of Issuing Bodies*) sui MWh complessivamente prodotti dall'impianto durante l'anno

Metano	tCO <sub>2</sub> /m <sup>3</sup>	0,002038	DEFRA, Conversion factors 2023, "Fuels"
Diesel per autotrazione	tCO <sub>2</sub> /l	0,002512	DEFRA, Conversion factors 2023, "Fuels"
Benzina	tCO <sub>2</sub> /l	0,002097	DEFRA, Conversion factors 2023, "Fuels"
Energia Elettrica LB	tCO <sub>2</sub> /MWh	0,431136	AIB SUPPLIER MIX 2023
Energia Elettrica MB	tCO <sub>2</sub> /MWh	0,500566	AIB RESIDUAL MIX 2023

### [Approfondimento] Cosa sono le emissioni *Scope 1, 2 e 3*?

Per calcolare le emissioni di gas a effetto serra si utilizzano come unità di misura le tonnellate di anidride carbonica, essendo la CO<sub>2</sub> il più diffuso gas climalterante. Quando anche gli altri gas serra (come ad esempio il metano) vengono inclusi nel calcolo, il loro peso viene convertito in tonnellate di CO<sub>2</sub> ottenendo così le tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e). A seconda della loro origine, le emissioni vengono poi classificate in *Scope 1, 2 e 3*.

Per emissioni **Scope 1** si intendono le emissioni generate direttamente dall'azienda stessa a partire dai propri impianti di produzione e/o di riscaldamento e dai veicoli della flotta aziendale alimentati con combustibili fossili (come benzina o diesel).

La categoria **Scope 2** rappresenta, invece, le emissioni indirette derivanti dai consumi di energia elettrica acquistata dall'esterno. Queste possono essere calcolate secondo il criterio **Location Based** oppure **Market Based**: nel primo caso le emissioni vengono calcolate utilizzando un fattore di emissione medio relativo al mix energetico del Paese in cui è localizzata l'organizzazione, mentre nel secondo caso si utilizzano invece fattori che valorizzano la possibilità dell'azienda di compiere una scelta consapevole sul mercato energetico. Nel caso in cui un'organizzazione decida, ad esempio, di approvvigionarsi di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili e tracciate con Garanzia d'Origine, il criterio Market Based si rivela premiante: il fattore di conversione è infatti per definizione pari a zero e abbatte così le emissioni risultanti. Altrimenti, per le emissioni dell'energia elettrica proveniente da fonti non rinnovabili si utilizza invece un fattore cosiddetto *residual mix*, ossia relativo al mix residuale rispetto a tutta l'energia rinnovabile già reclamata e assegnata tramite Garanzia d'Origine, e quindi dipendente dalle sole fonti fossili. Essendo più impattante, si tratterà di un fattore più elevato.

Lo **Scope 3** comprende, infine, tutte le altre emissioni indirette derivanti dalle attività a monte e a valle dell'organizzazione. Vi rientrano quelle associate alla logistica in entrata e uscita, e in generale alle attività di fornitori e clienti. Esulando dal diretto controllo dell'azienda, queste ultime costituiscono la tipologia di emissioni di più difficile quantificazione e gestione.

Infine, per ridurre gli impatti ambientali derivanti dai consumi di carta, Montefarmaco ha ormai da tempo completato il processo di **dematerializzazione della documentazione**, ricorrendo alla fatturazione elettronica e alla firma elettronica dei contratti, e dotandosi di un sistema di archiviazione digitale. Per ridurre invece gli impatti legati alla plastica, sono stati installati depuratori d'acqua all'interno degli uffici, incoraggiando così i dipendenti all'uso di **borracce** in alternativa alle bottiglie usa e getta.

## 5. L'attenzione per le persone

### 5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane

Montefarmaco si impegna a incarnare la sua missione di diffondere il benessere anche attraverso la gestione del personale, ponendo un'enfasi significativa su iniziative e azioni volte a promuovere la salute presso i lavoratori. Nel corso del tempo, Montefarmaco ha scelto di gestire le sue risorse umane basandosi su relazioni di fiducia e orientate al lungo termine, preferendo contratti diretti con l'azienda per favorire un maggiore coinvolgimento e motivazione dei dipendenti. La gestione delle persone in azienda è improntata sui concetti di equità e trasparenza, ed è attenta a evitare qualsiasi forma di discriminazione, con l'obiettivo di creare un clima lavorativo favorevole al benessere delle persone affinché possano esprimere al meglio ogni giorno il proprio potenziale nelle attività aziendali.

All'interno del **Codice Etico** sono esplicitati i seguenti principi:

- **La tutela dell'integrità della persona:** Montefarmaco attribuisce grande importanza all'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, a condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ad ambienti di lavoro sicuri e salubri; in particolare non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge, il codice etico, le convinzioni o le preferenze morali e personali individuali
- **La valorizzazione delle risorse umane:** la gestione di tutti i collaboratori di Montefarmaco è sempre ispirata ai principi di equità e trasparenza evitando qualsiasi forma di discriminazione nei loro confronti. Montefarmaco salvaguarda il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale. Montefarmaco valorizza il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

In sede di selezione, la valutazione è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste in sede di colloquio sono quelle strettamente necessarie alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Montefarmaco, infatti, non effettua alcuna indagine sulle idee, sulle preferenze, sui gusti personali e, in generale, sulla vita privata dei suoi collaboratori. In un'ottica di crescita costante, Montefarmaco è alla continua ricerca di profili da inserire in organico ed è dunque sempre lieta di accogliere candidature spontanee attraverso l'apposita sezione *Lavora con noi* del sito internet aziendale. A ciò si aggiungono i canali attivi presso società di ricerca e selezione del personale, tipicamente impiegati nel caso di ricerche di profili dotati di particolare esperienza. Montefarmaco è sempre aperta nei confronti di scuole e istituti d'istruzione, anche ai fini di orientamento formativo e professionale.

Come illustrato nel capitolo 1, il gruppo è dotato di un canale di whistleblowing attraverso il quale i dipendenti possono segnalare qualsiasi tipo di violazione del Modello 231 e del codice etico. Nel 2023 non è pervenuta alcuna denuncia e non è stato individuato alcun caso di incidente grave in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro.

## 5.2 Composizione dell'organico aziendale

Nel corso del 2023, la Società ha assunto **24 nuovi dipendenti**, di cui il 71% donne, per un tasso di turnover in entrata pari al 27,6%. Nello stesso periodo hanno tuttavia lasciato l'azienda 11 dipendenti, per un tasso di turnover in uscita del 12,6%.

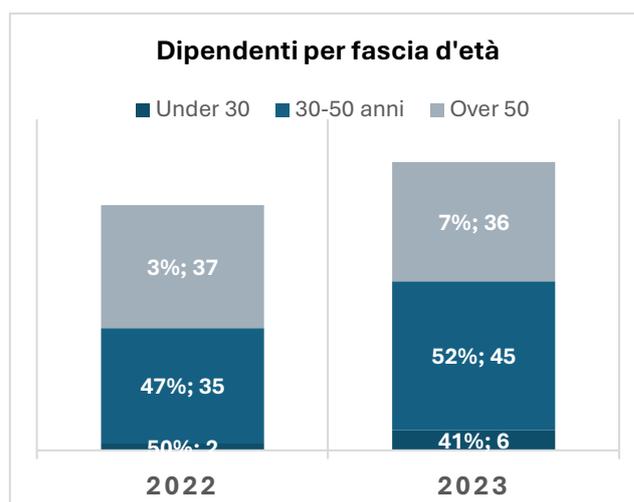
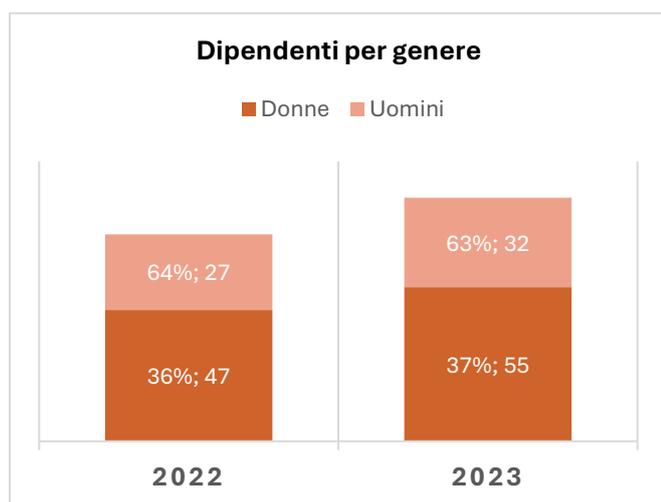
<b>Nuovo personale assunto tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere al 31 dicembre</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Donne	1	2
Uomini	0	2
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
Donne	7	13
Uomini	4	5
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Donne	2	2
Uomini	2	0
<b>Totale assunzioni</b>	<b>16</b>	<b>24</b>
Totale donne	10	17
Totale uomini	6	7

<b>Personale che ha cessato il rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
Donne	4	0
Uomini	0	0
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
Donne	6	4
Uomini	2	1
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Donne	4	5
Uomini	1	1
<b>Totale dipendenti</b>	<b>17</b>	<b>11</b>
Totale donne	14	9
Totale uomini	3	2

<b>Tassi di turnover (espresso in %) per genere e fascia d'età</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Tasso turnover complessivo</b>	<b>44,59</b>	<b>40,23</b>
<b>Tasso di turnover in entrata</b>	<b>21,62</b>	<b>27,59</b>
Donne	21,28	30,91
Uomini	22,22	21,88
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>50,00</b>	<b>66,67</b>
Donne	100,00	66,67
Uomini	0,00	66,67
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>31,43</b>	<b>40,00</b>
Donne	28,00	41,94
Uomini	40,00	35,71
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>10,81</b>	<b>5,56</b>
Donne	9,52	9,52

Uomini	12,50	0,00
<b>Tasso di turnover in uscita</b>	<b>22,97</b>	<b>12,64</b>
Donne	29,79	16,36
Uomini	11,11	6,25
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>200,00</b>	<b>0,00</b>
Donne	400,00	0,00
Uomini	0,00	0,00
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>22,86</b>	<b>11,11</b>
Donne	24,00	12,90
Uomini	20,00	7,14
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>13,51</b>	<b>16,67</b>
Donne	19,05	23,81
Uomini	6,25	6,67

Come effetto di tali flussi, al 31 dicembre 2023, Montefarmaco può contare su **87 dipendenti** (in crescita dell'11% rispetto all'anno precedente), in prevalenza **donne** (il **63%**). Il **52%** ha un'età compresa **tra i 30 e i 50 anni**, mentre gli over 50 rappresentano il 41% e i giovani under 30 costituiscono il 7%. La totalità dei dipendenti risiede in Italia e lavora presso la sede di Bollate. Sono presenti 4 lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui 3 donne e un uomo.

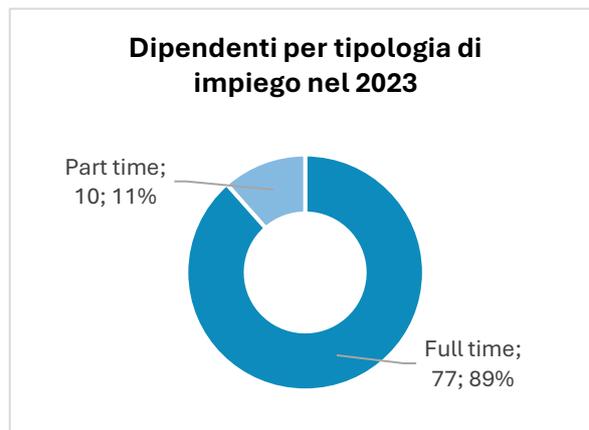
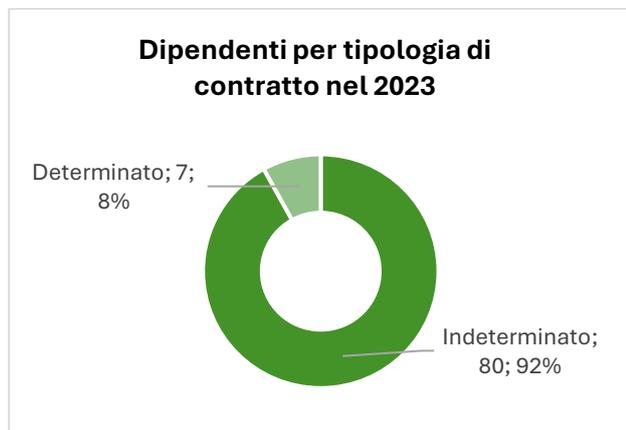


La Società predilige rapporti lavorativi stabili, con il 91% dei dipendenti assunti **a tempo indeterminato**. La stragrande maggioranza dei dipendenti (l'**89%**) è inoltre **impiegata a tempo pieno**, e tutti sono coperti da accordi di **contrattazione collettiva**.

La società offre comunque opportunità di stage, mirando a garantire un valore formativo autentico, che negli ultimi anni si è concretizzato soprattutto attraverso progetti di tesi per gli studenti dell'Università di Urbino "Carlo Bo" che si sono laureati in Chimica e Tecnologie Farmaceutiche. Nel 2023 i tirocinanti sono stati 11.

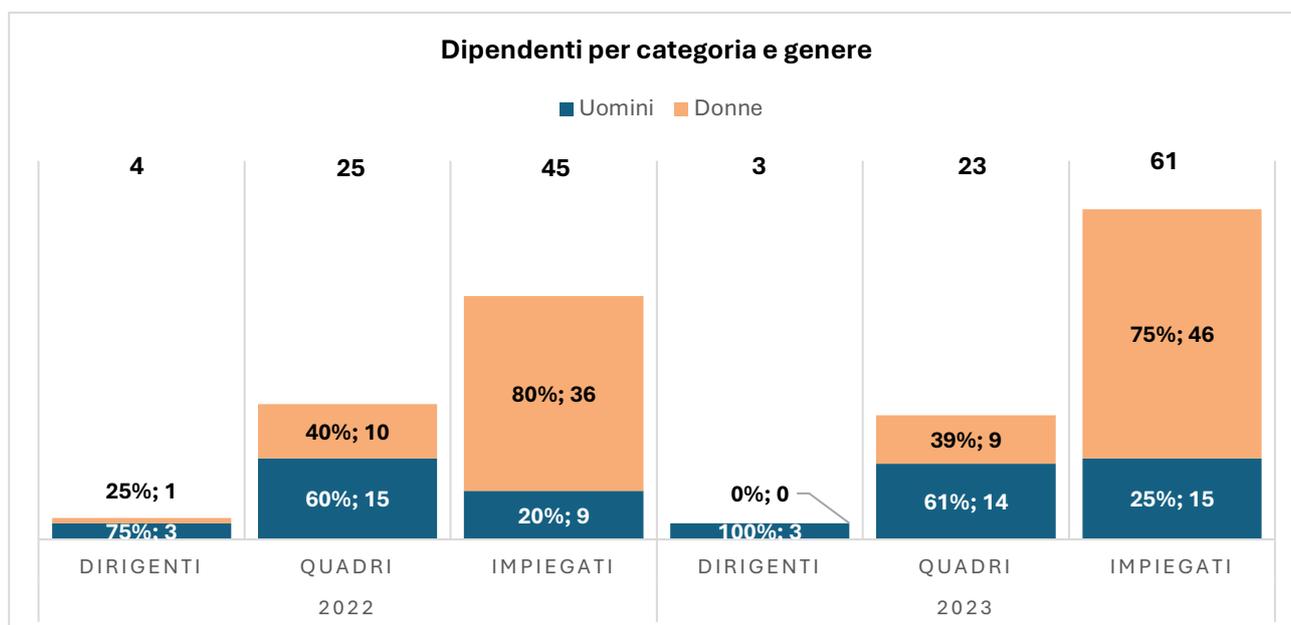
In quanto ruoli nuovi all'interno dell'azienda, i *Brand Ambassador*, nuova figura nell'organico della società, hanno contratti a tempo determinato in modo da gestirne con gradualità l'integrazione.

Alla squadra di dipendenti attivi presso la sede di Bollate si affianca la **rete di agenti e informatori monomandatari** distribuiti in tutta Italia e che collaborano con Montefarmaco nella promozione dei suoi prodotti presso farmacisti, medici e consumatori sull'intero territorio nazionale. Nel 2023 la rete conta **84 agenti**, di cui almeno uno presente in ciascuna regione, permettendo così alla Società di coltivare una capillare presenza commerciale da Nord a Sud.



Collaboratori complessivi per contratto di lavoro e per genere al 31 dicembre	2022	2023	VAR %
<b>Totale</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>21%</b>
Totale donne	62	85	37%
Totale uomini	89	98	10%
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>72</b>	<b>80</b>	<b>11%</b>
Donne	45	48	7%
Uomini	27	32	19%
<b>Tempo determinato</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>250%</b>
Donne	2	7	250%
Uomini	0	0	-
<b>Totale altri collaboratori</b>	<b>77</b>	<b>96</b>	<b>25%</b>
Donne	15	30	100%
Uomini	62	66	6%
<b>di cui somministrati</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Donne	1	1	0%
Uomini	0	0	-
<b>di cui agenti</b>	<b>76</b>	<b>84</b>	<b>11%</b>
Donne	14	18	29%
Uomini	62	66	6%
<b>di cui stage</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>-</b>
Donne	0	11	-
Uomini	0	0	-

A livello di inquadramento, la maggioranza del personale è costituita dagli **impiegati** (il **70,2%**), cui si aggiungono i **quadri** (26,4%) e i **dirigenti** (il 3,4%).



### 5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità

Per quanto riguarda il trattamento economico legato all'attività lavorativa, Montefarmaco **fa riferimento al vigente CCNL per gli addetti all'industria chimico-farmaceutica**. In particolari situazioni, l'azienda prevede un trattamento economico migliore rispetto alla retribuzione ordinaria, formalizzato all'interno della **procedura di amministrazione del personale**; tra queste, si segnalano la maggiorazione del 30% su tutte le ore di straordinario, una maggiorazione del 30% per le ore lavorate di sabato, 3 giorni di permesso all'anno per lutto di un coniuge o un parente entro il 2° grado o convivente, 4 ore di permesso per visita medica cumulabili senza limite, previa richiesta con documentazione di supporto.

Le politiche retributive di ciascun dipendente (miglioramenti, aumenti, passaggi di categoria) devono essere direttamente autorizzate per iscritto dall'Amministratore Delegato nel rispetto di un piano annuale fissato per ciascuna Direzione ed autorizzato nel corso della formulazione del budget annuale. La richiesta di modifica della retribuzione o altre forme di incentivo, vengono in una prima fase discusse tra il Responsabile di funzione e l'HR Manager ed in seguito quest'ultimo sottopone per iscritto le richieste alla Direzione Generale per l'approvazione finale.

Il sistema premiante aziendale prevede l'erogazione di un bonus annuale, per le assunzioni dal livello B1 alla qualifica di Dirigente, variabile di anno in anno in funzione degli obiettivi aziendali prefissati entro i primi due mesi dell'anno precedente. Per il resto dei dipendenti è previsto un premio di risultato legato a performance aziendali e premi una tantum. L'azienda riconosce ad ogni dipendente un buono pasto del valore di 8,00 euro per ogni giornata lavorativa

L'azienda ha commissionato uno studio esterno ed indipendente per verificare il proprio posizionamento rispetto alla media dei salari nazionale, per alcune mansioni e inquadramenti del management, ottenendo dei buoni risultati e posizionandosi in fascia al di sopra della media.

I dati relativi al **divario retributivo di genere**, definito come la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti alle lavoratrici e ai lavoratori espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile, dimostrano una situazione di disequilibrio in favore degli uomini. Questa disparità è dovuta principalmente alla maggiore presenza di uomini in posizioni di vertice, inquadrate

come dirigenti e quadri. Analizzando i dati per i vari livelli di inquadramento, la situazione risulta più equilibrata. Tra i quadri, il divario è limitato, con un 7% in favore degli uomini. Tra gli impiegati il divario retributivo è più marcato, con un 15% a favore degli uomini. Non è riportato il gap tra i dirigenti, in quanto al 31/12/2023 non è presente alcuna dirigente donna.

<b>Livello di inquadramento</b>	<b>Gender Pay Gap (differenza retribuzione totale media tra generi in percentuale alla retribuzione media totale percepita dai lavoratori di genere maschile)</b>
Quadri	-7%
Impiegati	-15%
Totale popolazione	-34%

Il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato) è pari a **5,5**.

Coerentemente con la sua vision, costante è l'impegno profuso da Montefarmaco nello sviluppo di un ambiente di lavoro che sia per i collaboratori non solo sicuro ma anche salubre, attraverso svariate forme di promozione della salute e della conciliazione vita-lavoro.

La sede di Bollate è infatti dotata di una **palestra aziendale** con un personal trainer sempre a disposizione di tutti i dipendenti. Nel corso del 2022 la sede ha visto importanti lavori di ristrutturazione finalizzati al miglioramento della qualità e **vivibilità degli ambienti**, mediante un'attenta scelta dei materiali impiegati e un totale rinnovamento degli arredi (illuminazione soffusa, sedie ergonomiche, postazioni di ultima generazione).

Dal 2018 è diventata una consuetudine per le dipendenti donne l'appuntamento autunnale per la **visita gratuita in azienda di prevenzione senologica**. Nel 2023 hanno aderito a tale iniziativa 37 donne. Dal 2023, è stata inoltre introdotta la possibilità per tutti i dipendenti di sesso maschile di effettuare analisi del sangue comprensivi di controllo dell'insulino-resistenza: in caso di valori anomali, i dipendenti uomini possono beneficiare di una visita urologica di approfondimento.

Sempre nell'ambito della salute e del benessere al di là del contesto lavorativo, tutti i dipendenti possono inoltre usufruire di trattamenti estetici con uno sconto del 50%, grazie alla presenza di specialisti direttamente presso la sede aziendale. Per il 2024 si prevede di organizzare dei momenti di formazione volti alla promozione di una sana alimentazione.

Per quanto riguarda invece la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, è formalizzata la **flessibilità oraria** in ingresso, pausa pranzo e uscita (senza, dunque, necessità di richiesta), e la Società è sempre aperta a valutare il passaggio temporaneo a contratti part-time per le neomamme e per altri particolari casi di esigenze familiari. In materia di smart working, passata la fase emergenziale indotta dalla pandemia è attualmente in corso di valutazione la definizione dell'accordo.

Tutti i dipendenti hanno diritto a congedi per motivi familiari, in virtù della normativa vigente. In particolare, nel 2023 hanno usufruito del congedo di maternità (obbligatoria e facoltativa) 4 donne, tutte tornate al lavoro dopo averne usufruito e ancora dipendenti dell'azienda.

Nel 2023, Montefarmaco ha distribuito un questionario a tutti i dipendenti per capire meglio le loro esigenze in ambito welfare. Le risposte, raccolte anonimamente, serviranno a definire nuovi servizi da

inserire nel pacchetto Welfare pilota che l'azienda sta sviluppando. La partecipazione dei dipendenti è fondamentale per indirizzare correttamente gli sforzi aziendali.

## 5.4 Formazione e sviluppo

Montefarmaco ha formalizzato una procedura dedicata alla formazione dei propri dipendenti in cui sono sottolineando l'importanza di questo tema e delineando le linee guida per l'attuazione. Il responsabile delle Risorse Umane collabora con i responsabili di funzione per selezionare e proporre corsi specialistici, seminari, convegni utili al l'aggiornamento e alla crescita delle competenze del personale.

Dopo aver raccolto le informazioni necessarie, il responsabile delle Risorse Umane procede all'analisi di tutte le esigenze di formazione emerse e, tenendo conto della loro priorità e dei costi relative, redige il piano annuale di addestramento e formazione che riassume tutti gli interventi formativi e le tempistiche previste per ciascuna attività. Questo piano viene approvato durante il processo di riesame della direzione.

Una volta effettuato l'addestramento è necessario valutarne l'efficacia, un compito che spetta al personale che ha partecipato alla formazione o a un responsabile dell'area di appartenenza. Per migliorare e formalizzare ulteriormente questa fase, a partire dal 2024, si cercherà di introdurre, ove possibile, questionari per tutti i partecipanti alla formazione. L'obiettivo è valutare il gradimento e l'efficacia degli interventi formativi, ma anche, laddove applicabile, utilizzare i feedback per definire obiettivi e action plan, con un monitoraggio continuo dei risultati.

Tra il 2022 e il 2023 Montefarmaco ha portato avanti un'analisi dedicata alla mappatura dei valori fondanti e le competenze fondamentali dell'azienda, che devono essere sempre presenti all'interno dell'organizzazione, anche per veicolare all'esterno un'immagine di azienda solida, di servizio e di qualità e fungere da catalizzatore per attrarre, sviluppare e trattenere persone allineate alla visione e missione aziendale. Tale mappatura è alla base del processo di valutazione e sviluppo delle persone di Montefarmaco. Al termine di un processo valutativo impostato su Valori, Competenze e Indicatori Comportamentali ciascun collaboratore può acquisire elementi utili a costruire, insieme al proprio Responsabile e a HR, un piano di sviluppo. Il processo consente, inoltre, di evidenziare le possibili opportunità di crescita professionale verticale (avanzamenti di carriera) o orizzontale (mobilità interna, polivalenza).

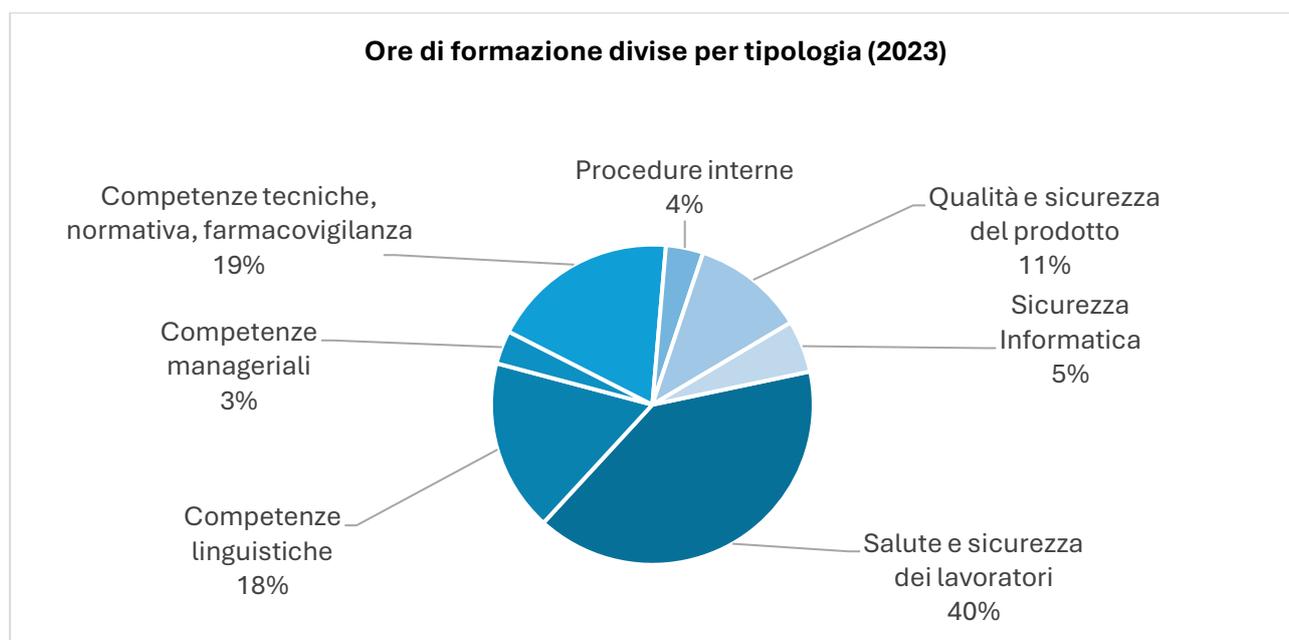
La costruzione progressiva di una matrice di adeguatezza al ruolo agevola, infine, la Direzione HR e i Responsabili di funzione nel monitoraggio costante delle informazioni salienti necessarie a: implementare un'offerta formativa globale e rilevare bisogni specifici di sviluppo di competenze chiave; prevedere le esigenze di copertura di ruoli e promuovere possibili sviluppi di carriera; identificare le persone meritevoli di riconoscimenti e quelle non meritevoli, etc.

Nel corso del 2023 sono state erogate complessivamente **800 ore di formazione ai dipendenti**, con una media di **9,1 ore di formazione per dipendente**.

Ore di formazione medie per categoria di dipendente e per genere	2023
Totale dirigenti	21,6

Donne	29,0 <sup>4</sup>
Uomini	19,2
<b>Totale Quadri</b>	<b>9,0</b>
Donne	13,8
Uomini	5,9
<b>Totale impiegati</b>	<b>8,3</b>
Donne	7,1
Uomini	12,1
<b>Totale</b>	<b>9,1</b>
<b>Totale donne</b>	<b>8,6</b>
<b>Totale uomini</b>	<b>10,0</b>

La maggior parte delle ore di formazione (40%) è stata dedicata alla formazione obbligatoria in ambito salute e sicurezza. A seguire, il 19% delle ore è stato impiegato per l'aggiornamento delle competenze tecniche, la normativa vigente e la farmacovigilanza. I corsi di lingua hanno rappresentato il 18%, mentre il 11% è stato destinato a corsi relativi alla qualità e sicurezza del prodotto. La sicurezza informatica ha occupato il 5% delle ore, le formazioni su alcune procedure interne il 6,3%, e infine, il 3% delle ore è stato dedicato a iniziative di formazione per lo sviluppo di competenze manageriali. Tra queste ultime, è incluso un **programma dedicato ai giovani talenti di Montefarmaco**, lanciato nel 2023, che si focalizza sulla loro formazione e sullo sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di supportarli nel loro percorso di crescita interna. Il programma ha coinvolto 12 dipendenti definiti attraverso criteri di performance, titoli di studio e anzianità aziendale. Il percorso si è concretizzato attraverso un'attività di group coaching, con l'obiettivo di costruire un team partendo dal valore delle persone, esplorando e comprendendo le dinamiche che solitamente si generano all'interno di gruppi di lavoro. Ogni partecipante ha preso così consapevolezza del valore e delle abilità che porta come individuo all'interno del gruppo, consolidando i rapporti e creando sinergia.



Montefarmaco cura anche la formazione dei suoi agenti e informatori scientifici: nel 2023 sono state erogate **31 ore di corsi** di aggiornamento annuale sulla Farmacovigilanza, con lezioni svolte a distanza

<sup>4</sup> Nel calcolo è stata inclusa una dirigente il cui contratto è terminato nel corso dell'anno

al fine di agevolare la partecipazione degli agenti residenti nelle regioni più lontane dalla sede aziendale.

Montefarmaco ha già da tempo implementato un **sistema di valutazione MBO** – *Management by Objectives* – che attualmente vede il coinvolgimento delle figure chiave e apicali. Nel 2023 ha così ricevuto una valutazione periodica delle performance individuali circa il **40% dei dipendenti** del Gruppo (il 100% dei dirigenti, l'87% dei quadri e il 20% degli impiegati).

Dipendenti per inquadramento e genere	2022
<b>Dirigenti</b>	<b>100%</b>
Donne	-
Uomini	100%
<b>Quadri</b>	<b>87%</b>
Donne	89%
Uomini	86%
<b>Impiegati</b>	<b>20%</b>
Donne	13%
Uomini	40%
<b>TOTALE</b>	<b>40%</b>
Donne	<b>25%</b>
Uomini	<b>66%</b>

## 5.5 Sicurezza sul lavoro

Montefarmaco osserva le leggi vigenti in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri. In ottemperanza, dunque, al Testo unico per la sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08) è stato redatto il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, che è oggetto di revisione e aggiornamento con cadenza almeno annuale, e comunque ogni qualvolta intervengano cambiamenti significativi ai fini della salute e sicurezza nel processo produttivo oppure a seguito di infortuni e incidenti.

Nel caso di Montefarmaco, l'identificazione e la valutazione dei rischi attualmente riguardano soprattutto l'uso di video terminali e le trasferte aziendali; nel 2023 è stata creata, aggiunta ed analizzata all'interno del DVR aziendale la nuova mansione dell'addetto ufficio tecnico. La mansione prevede l'utilizzo di strumentazioni di laboratorio, la movimentazione, lo smistamento e la miscelazione di materie prime. Tali sostanze hanno un profilo di sicurezza tossicologica ed ambientali conosciute, la miscelazione non sviluppa prodotti di reazioni esplosive e/o altamente infiammabili e non prevede reazioni di sintesi di nuove sostanze. La segnalazione dei rischi avviene tramite comunicazione diretta al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o al Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza. Gli organigrammi relativi alla sicurezza sono d'altronde esposti in bacheca, così come sono affisse nei locali di lavoro le norme di comportamento in caso di emergenza, e sono presenti apposite procedure di sicurezza in caso di lavoro in smart working o in trasferta.

Montefarmaco si è dotata di un **sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro** che, pur non essendo certificato, copre l'interno personale dipendente e vede negli ultimi anni l'implementazione di procedure via via più strutturate, come l'organizzazione di un'accresciuta squadra di emergenza, suddivisa in antincendio e primo soccorso.

In materia di servizi di medicina del lavoro, è presente un **medico aziendale** che periodicamente visita i dipendenti sulla base di scadenze monitorate dall'RSPP.

Al fine di agevolare la partecipazione dei lavoratori e la loro consultazione su tutto quanto riguardi il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, è presente un Rappresentante dei Lavoratori alla

Sicurezza, raggiungibile da ciascun dipendente per qualsiasi comunicazione o richiesta di informazioni. Gli organigrammi relativi alla sicurezza sono d'altronde esposti nella bacheca, così come sono affisse nei locali di lavoro le norme di comportamento in caso di emergenza, e sono presenti apposite procedure di sicurezza in caso di lavoro in smart working o in trasferta. In caso di preoccupazioni da parte dei dipendenti sulla sicurezza dei luoghi e degli strumenti di lavoro, gli stessi possono provvedere a inoltrare delle segnalazioni tramite comunicazione diretta al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o al Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza.

La **formazione** dei lavoratori in materia di salute e sicurezza verte soprattutto sul primo soccorso e le norme antincendio, oltre a prevedere aggiornamenti per i dirigenti e l'RLS.

A dimostrazione dell'attenzione posta dalla società nei confronti di questo tema, nel corso degli ultimi due anni non si è verificato nessun infortunio, né presso il personale dipendente, né presso quello esterno.

Nei questionari di qualifica dei fornitori sono incluse alcune domande relative alle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

## 5.6 Iniziative di educazione alla salute

Per Montefarmaco, prendersi cura del benessere significa sì lavorare per offrire una vasta scelta di prodotti farmaceutici e nutraceutici di altissima qualità, ma anche per sviluppare iniziative e progetti di educazione alla salute nei confronti dei consumatori, dei clienti, e dei collaboratori.

Al fine, dunque, di divulgare una cultura del benessere supportata da evidenze scientifiche, nel 2017 è nato **MBenessere**, un portale digitale rivolto a tutti coloro che sono curiosi di ampliare le proprie conoscenze sulla salute, con consigli utili su un corretto stile di vita, suggerimenti per il benessere di tutta la famiglia, e rimedi per la bellezza e la cura del corpo. Il portale pubblica articoli, video e podcast i cui contenuti scientifici sono attentamente curati da medici, farmacisti e biologi in collaborazione con giornalisti e divulgatori. Si possono così consultare non solo articoli su svariati temi attinenti al benessere e alla salute - bambini e infanzia, colesterolo, intestino, occhi, solo per citarne alcuni - ma anche ricette di cucina e guide all'esercizio fisico. La divulgazione avviene attraverso un sito internet e molteplici canali social che vedono la partecipazione di un pubblico arrivato ormai a circa 25mila utenti attivi.

Per poter invece condividere internamente notizie e informazioni sulla salute e il benessere, è attiva dal 2020 **HOME**, la piattaforma intranet cui hanno accesso tutti i dipendenti e gli agenti. La piattaforma mira, in ultima istanza, a proporre all'intera squadra di Montefarmaco un'identità coesa e forte, facendo formazione e team building e contribuendo così alla costruzione della cultura aziendale.

## 5.7 Iniziative in favore della Comunità

Porre al centro la salute, la prevenzione e, in generale, il benessere dei cittadini è ciò che motiva Montefarmaco non solo nel suo core business ma anche nel supporto a iniziative benefiche in favore della Comunità, che sia locale o in paesi in via di sviluppo. La Società promuove dunque rapporti di collaborazione con associazioni ed enti del Terzo Settore supportandone i progetti mediante

sponsorizzazioni e donazioni monetarie e in natura: nel 2023 sono stati così erogati circa 30.000€ su 9 iniziative volte, con diverse modalità, a tale scopo. I dipendenti vengono periodicamente informati e resi partecipi di queste iniziative nel corso delle riunioni plenarie. Al momento Montefarmaco non ha ritenuto necessario formalizzare una politica specifica che regola le iniziative in favore della comunità; ha tuttavia inserito una voce di spesa dedicata nel budget della Direzione Generale.

Nella convinzione che lo sport sia cruciale nella promozione di benessere e inclusione, Montefarmaco ha sponsorizzato l'associazione **SSD Volare**, che organizza periodicamente tornei di tennis in carrozzina e ha inoltre supportato con una donazione l'associazione calcistica dilettantistica ASD US Laglio.

In favore della comunità locale, la Società ha supportato **Alatha Onlus**, una cooperativa sociale milanese che offre un servizio di trasporto inclusivo ad anziani e disabili. Inoltre, ha fornito assistenza legale e amministrativa all'associazione **Noce Bianco** per la realizzazione di un'unità abitativa per disabili localizzata nel comune di Locate di Triulzi (MI), e sono stati donati farmaci a un importante ente di riferimento per il Terzo Settore in Lombardia quale **Exodus**, fondazione che svolge attività di prevenzione, assistenza, cura, formazione professionale e di reinserimento socio-lavorativo dedicate ai giovani tossicodipendenti o affetti da altre forme di disagio.

Nel 2023 ha supportato due nuove iniziative: attraverso l'associazione SVS Donna aiuta Donna Onlus, Montefarmaco ha partecipato attivamente al progetto #iocisto a sostegno delle donne che hanno subito violenza per garantire un luogo sicuro sia a loro e ai loro figli; il **progetto Craf Lab**, ovvero un percorso di artigianato educativo dove è centrale sia l'apprendimento di tecniche specifiche, sia un percorso di crescita dell'autostima nei ragazzi partecipanti.

Guardando oltre i confini nazionali, Montefarmaco ha contribuito alle attività di sostegno agli orfani del Kenya da parte dell'**Amani Foundation** supportando la casa-famiglia e la scuola locale per 300 bambini, accompagnandoli nel proprio percorso scolastico. Inoltre, attraverso l'associazione Bambini di Malika, l'azienda ha realizzato una scuola e un centro Polisportivo in Senegal.

Nella presente sezione si riportano l'indice dei contenuti GRI e l'indice dei contenuti ESRS. L'indice dei contenuti ESRS è stato riportato in quanto, benché il Bilancio di sostenibilità sia "ispirato" alle richieste dei nuovi Standard ESRS, il Gruppo Montefarmaco ha deciso di effettuare un primo esercizio di rendicontazione secondo i nuovi Standard Europei; tale decisione è di natura volontaria, come specificato nel paragrafo "Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità".

## GRI Content Index

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Il Gruppo Montefarmaco ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard Global Reporting Initiative per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2023
<b>GRI 1 utilizzato</b>	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
<b>Standard di settore GRI pertinenti</b>	Non presenti al momento dell'approvazione del presente Bilancio

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE
<b>GRI 2: INFORMATIVA GENERALE – 2021</b>	<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>	
	2-1 Dettagli organizzativi	Cap. 2 <i>Il Gruppo Montefarmaco</i>
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Cap. 1 <i>Nota metodologica</i>
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Cap. 1 <i>Nota metodologica</i>
	2-4 Revisione delle informazioni	Cap. 1 <i>Nota metodologica</i>
	2-5 Assurance esterna	Cap. 1 <i>Nota metodologica</i>
	<b>Attività e lavoratori</b>	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap. 2 par. 2.3 <i>Modello di business, prodotti e mercati</i>
	2-7 Dipendenti	Cap. 5 par. 5.2 <i>Composizione dell'organico aziendale</i>
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Cap. 5 par. 5.2 <i>Composizione dell'organico aziendale</i>
	<b>Governance</b>	
	2-9 Struttura e composizione della governance	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>

2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-15 Conflitti d'interesse	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-16 Comunicazione delle criticità	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
<b>Strategia, politiche e prassi</b>	
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	<i>Il percorso di Sostenibilità del Gruppo Montefarmaco</i>
2-23 Impegno in termini di policy	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Cap. 2 par. 2.5 <i>Governance, etica e integrità</i>
2-28 Appartenenza ad associazioni	Cap. 2 par. 2.4 La relazione con gli stakeholder
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>	
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap. 2, par. 2.4 <i>La relazione con gli stakeholder</i>
	Cap. 3, par.3.2 <i>Ricerca e innovazione</i> ; par. 3.3 <i>La gestione della catena di fornitura</i>
	Cap. 5 par. 5.1 <i>Le politiche di Politiche di gestione delle risorse umane</i>
	Cap. 5 par. 5.6 <i>Iniziative in favore della Comunità</i>
2-30 Contratti collettivi	Cap. 5 par. 5.1 <i>Le politiche di Politiche di</i>

		<i>gestione delle risorse umane</i>
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI - 2021</b>	<b>Informative sui temi materiali</b>	
	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap. 1 <i>Nota metodologica</i>
	3-2 Elenco di temi materiali	Cap. 1 <i>Nota metodologica</i>
<b>GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA - 2016</b>	<b>Performance economica e rapporto con i fornitori</b>	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. 2.6 <i>Risultati economici e condivisione del valore</i>
	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Cap. 2 par. 2.6 <i>Risultati economici e condivisione del valore</i>
<b>GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI - 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 2 par. 2.6 <i>Risultati economici e condivisione del valore</i> Cap. 5 par. 5.6 <i>Iniziative in favore della Comunità</i>
	204-1 Impatti economici indiretti significativi	Cap. 2 par. 2.6 <i>Risultati economici e condivisione del valore</i> Cap. 5 par. 5.6 <i>Iniziative in favore della Comunità</i>
<b>GRI 204: PRASSI DI APPROVVIGIONAMENTO - 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 3, par. 3.3 <i>La gestione della catena di fornitura</i>
	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Cap. 3, par. 3.3 <i>La gestione della catena di fornitura</i>
<b>GRI 301: MATERIALI - 2016</b>	<b>Materiali</b>	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 4, par. 4.1 <i>Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco-design</i>
	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Cap. 4, par. 4.1 <i>Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco-design</i>
	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Cap. 4, par. 4.1 <i>Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco-design</i>
<b>GRI 302: ENERGIA - 2016</b>	<b>Energia e cambiamenti climatici</b>	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 4, par. 4.2 <i>Consumi energetici</i>
	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Cap. 4, par. 4.2 <i>Consumi energetici</i>

	302-3 Intensità energetica	Cap. 4, par. 4.2 <i>Consumi energetici</i>
<b>GRI 305: EMISSIONI - 2016</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 4, par. 4.3 <i>Emissioni e altri impatti ambientali</i>
	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Cap. 4, par. 4.3 <i>Emissioni e altri impatti ambientali</i>
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Cap. 4, par. 4.3 <i>Emissioni e altri impatti ambientali</i>
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Cap. 4, par. 4.3 <i>Emissioni e altri impatti ambientali</i>
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE - 2016</b>	<b>Condizioni di lavoro</b>	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 par. 5.1 <i>Politiche di gestione delle risorse umane</i>
	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Cap. 5 par. 5.1 <i>Politiche di gestione delle risorse umane</i>
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - 2018</b>	<b>Salute e sicurezza dei lavoratori</b>	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 par. 5.5 <i>Sicurezza sul lavoro</i>
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 5 par. 5.5 <i>Sicurezza sul lavoro</i>
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Cap. 5 par. 5.5 <i>Sicurezza sul lavoro</i>
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Cap. 5 par. 5.5 <i>Sicurezza sul lavoro</i>
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 5 par. 5.5 <i>Sicurezza sul lavoro</i>
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 5 par. 5.5 <i>Sicurezza sul lavoro</i>
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Cap. 5 par. 5.3 <i>Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità</i> Cap. 5 par. 5.6 <i>Iniziative di educazione alla salute</i>
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Cap. 5 par. 5.5 <i>Sicurezza sul lavoro</i>
403-9 Infortuni sul lavoro	Cap. 5 par. 5.5 <i>Sicurezza sul lavoro</i>	
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE - 2016</b>	<b>Formazione e sviluppo delle competenze</b>	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 par. 5.4 <i>Formazione e sviluppo</i>
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Cap. 5 par. 5.4 <i>Formazione e sviluppo</i>
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza nella transizione	Cap. 5 par. 5.4 <i>Formazione e sviluppo</i>

		Non sono tuttavia attualmente previsti programmi di outplacement
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Cap. 5 par. 5.4 Formazione e sviluppo
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ - 2016</b>	<b>Parità di trattamento e opportunità per tutti</b>	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 par. 5.1 <i>Le politiche di Politiche di gestione delle risorse umane</i>
	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Cap. 2 Governance, etiche ed integrità Cap. 5 par. 5.2 <i>Composizione dell'organico</i>
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Cap. 5 par. 5.3 <i>Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità</i>
<b>GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI - 2016</b>	<b>Tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali</b>	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 3 par. 3.1 <i>Qualità e sicurezza del prodotto</i>
	416-1 Valutazione gli impatti dei prodotti sulla salute e sicurezza dei clienti	Cap. 3 par. 3.1 <i>Qualità e sicurezza del prodotto</i>
	416-2 Incidenti in merito a casi di non conformità relativi all'impatto dei prodotti sulla salute e sicurezza dei clienti	Cap. 3 par. 3.1 <i>Qualità e sicurezza del prodotto</i>

## ESRS Content Index

ESRS 2 - INFORMAZIONI GENERALI	UBICAZIONE	Note
BP- 1 Criteri generali per la redazione della dichiarazione della sostenibilità	Par. 1.1 Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità	
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	Par. 1.1 Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità Par. 1.2 L'analisi di materialità	
GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Par. 2.5 Governance, etica e integrità	
GOV-2 Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	Par. 2.5 Governance, etica e integrità	
GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Par. 2.5 Governance, etica e integrità	
GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza		Questa informazione non è al momento presente nel Report. Dal momento in cui sarà vigente l'obbligo introdotto dalla CSRD, l'azienda renderà questa richiesta degli Standard.
GOV-5 - Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Par. 1.1 Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità	
SBM-1 Strategia, modello aziendale e catena del valore	Par. 2.2 Mission, vision e valori Par. 2.3 Modello di business, prodotti e mercati Par. 5.2 Composizione dell'organico aziendale	
SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Par. 2.5 La relazione con gli stakeholder	
SBM-3 -Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Par. 1.2 L'analisi di materialità	Gli effetti finanziari attuali e previsti sono stati considerati nell'analisi di materialità, ma non sono stati quantificati.
IRO-1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Par. 1.2 L'analisi di materialità	
IRO-2 Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	Par. 1.2 L'analisi di materialità ESRS Content Index	Nel presente documento non è stata pubblicata la tabella altri elementi di informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE elencati nell'appendice B. Tale contenuto sarà inserito a partire dall'anno oggetto di obbligo di trasparenza di sostenibilità (fiscal year 2025)

<b>ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI</b>	<b>UBICAZIONE</b>	<b>Note</b>
E1-1 Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici		Il Gruppo al momento non si è dotato di un Piano di transizione
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Par. 4.3 Emissioni ed altri impatti ambientali	
ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	Par. 1.2 L'analisi di materialità	
E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi		Il Gruppo non si è dotato al momento di politiche specifiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Par. 4.3 Emissioni ed altri impatti ambientali	
E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Par. 4.3 Emissioni ed altri impatti ambientali	Il Gruppo non ha definito KPI e target quantitativi specifici nell'ambito della sua strategia di sostenibilità. Sono tuttavia presenti obiettivi qualitativi.
E1-5 – Consumo di energia e mix energetico	Par. 4.3 Emissioni ed altri impatti ambientali	
E1-6 – Emissioni torde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Par. 4.3 Emissioni ed altri impatti ambientali	Non sono state calcolate le emissioni SCOPE 3
E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima		Gli effetti finanziari derivanti dai rischi fisici e di transizione sono stati considerati nell'ambito dell'analisi di doppia materialità. Tuttavia, in conformità con l'Appendice C dell'ESRS 1, questa dichiarazione omette le informazioni richieste dall'ESRS E1-9.

<b>ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE</b>	<b>UBICAZIONE</b>	<b>Note</b>
ESRS 2 IRO-1 — Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Par. 1.2 L'analisi di materialità	
E5-1 — Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare		Il Gruppo non si è dotato al momento di politiche specifiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

E5-2 — Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Par. 4.1 Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco design	
E5-3 – Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Par. 4.1 Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco design	Il Gruppo non ha definito KPI e target quantitativi specifici nell'ambito della sua strategia di sostenibilità. Sono tuttavia presenti obiettivi qualitativi.
E5-4 — Flussi di risorse in entrata	Par. 4.1 Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco design	
E5-5 — Flussi di risorse in uscita		Tali informazioni non sono state pubblicate nel presente documento, tuttavia la metodologia di calcolo è in fase di determinazione con l'obiettivo di rendicontarle a partire dall'obbligo introdotto dalla CSRD (fiscal year 2025)
E5-6 – Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare		Gli effetti finanziari derivanti da impatti, rischi e opportunità legati all'uso delle risorse e all'economia circolare sono stati considerati nell'ambito dell'analisi di doppia materialità. Tuttavia, in conformità con l'Appendice C dell'ESRS 1, questa dichiarazione omette le informazioni richieste dall'ESRS E5-6.

<b>ESRS S1- FORZA LAVORO PROPRIA</b>	<b>UBICAZIONE</b>	<b>Note</b>
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Par. 5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane	
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Par. 1.2 L'analisi di materialità Par. 5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane	
S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria	Par. 5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane	
S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	Par. 5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane	
S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Par. 5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane	
S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	Par. 5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità Par. 5.4 Formazione e sviluppo Par. 5.5 Sicurezza sul lavoro	

S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Par. 5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità Par. 5.4 Formazione e sviluppo Par. 5.5 Sicurezza sul lavoro	Il Gruppo non ha definito KPI e target quantitativi specifici nell'ambito della sua strategia di sostenibilità. Sono tuttavia presenti obiettivi qualitativi.
S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Par. 5.2 La composizione dell'organico aziendale	
S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Par. 5.2 La composizione dell'organico aziendale	
S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Par. 5.2 La composizione dell'organico aziendale	
S1-9 – Metriche della diversità	Par. 5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità	
S1-10 – Salari adeguati	Par. 5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità	
S1-11 Protezione sociale	Par. 5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane Par. 5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità	
S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Par. 5.4 Formazione e sviluppo	
S1-14 – Metriche di salute e sicurezza	Par. 5.5 Sicurezza sul lavoro	
S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Par. 5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità	
S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Par. 5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane	

<b>ESRS S3 – COMUNITÀ</b>	<b>UBICAZIONE</b>	<b>Note</b>
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Par. 5.7 Iniziative in favore della comunità	
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Par. 5.7 Iniziative in favore della comunità	
S3-1 – Politiche connesse alle comunità interessate	Par. 5.7 Iniziative in favore della comunità	
S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti		Il Gruppo non ha sviluppato processi di coinvolgimento delle comunità interessate
S3-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni		Il Gruppo non ha sviluppato processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni

S3-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione alle comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	Par. 5.7 Iniziative in favore della comunità	
S3-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		Il Gruppo non ha definito KPI e target specifici relativi alle comunità interessate nell’ambito della sua strategia di sostenibilità.

<b>ESRS S4 – CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI</b>	<b>UBICAZIONE</b>	<b>Note</b>
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d’interessi	Par. 3.1 Qualità e sicurezza del prodotto	
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Par. 3.1 Qualità e sicurezza del prodotto Par. 3.2 Ricerca e innovazione	
S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Par. 3.1 Qualità e sicurezza del prodotto	
S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Par. 3.1 Qualità e sicurezza del prodotto	
S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Par. 3.1 Qualità e sicurezza del prodotto	
S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	Par. 3.1 Qualità e sicurezza del prodotto	
S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Par. 3.1 Qualità e sicurezza del prodotto	Il Gruppo non ha definito KPI e target quantitativi specifici nell’ambito della sua strategia di sostenibilità. Sono tuttavia presenti obiettivi qualitativi.

<b>G1- CONDOTTA DELLE IMPRESE</b>	<b>UBICAZIONE</b>	<b>Note</b>
ESRS 2 GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Par. 2.5 Governance, etica e integrità	

ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Par. 1.2 L’analisi di materialità	
G1-1 – Politiche in materia di cultura d’impresa e condotta delle imprese	Par. 2.5 Governance, etica e integrità	
G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori	Par. 3.3 La gestione della catena di fornitura	
G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Par. 2.5 Governance, etica e integrità	
G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Par. 2.5 Governance, etica e integrità	
G1-6 – Prassi di pagamento	Par. 3.3 La gestione della catena di fornitura	

Con il supporto di

