

Bilancio di Sostenibilità

GRUPPO MONTEFARMACO

Sommario

Il percorso di Sostenibilità del Gruppo Montefarmaco.....	3
Nota Metodologica.....	5
1.1 Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità.....	5
1.2 L'Analisi di Materialità.....	6
Il Gruppo Montefarmaco.....	14
2.1 Chi siamo.....	14
2.2 Mission, vision e valori.....	17
2.3 Modello di business, prodotti e mercati.....	18
2.4 La relazione con gli stakeholder.....	19
Governance, etica e integrità.....	21
2.5.....	21
2.6 Risultati economici e condivisione del valore.....	25
Qualità e innovazione al servizio delle persone.....	26
3.1 Qualità e sicurezza del prodotto.....	26
3.2 Ricerca e innovazione.....	28
3.3 La gestione della catena di fornitura.....	29
La tutela e il rispetto per l'ambiente.....	32
4.1 Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco-design.....	32
4.2 Consumi energetici.....	33
4.3 Emissioni e altri impatti ambientali.....	35
L'attenzione per le persone.....	38
5.1 Le politiche di gestione delle risorse umane.....	38
5.2 Composizione dell'organico aziendale.....	39
5.3 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità.....	42
5.4 Formazione e sviluppo.....	44
5.5 Sicurezza sul lavoro.....	46
Iniziative di educazione alla salute.....	47
5.6.....	47
5.7 Iniziative in favore della Comunità.....	50
GRI Content Index.....	51
ESRS Content Index.....	56

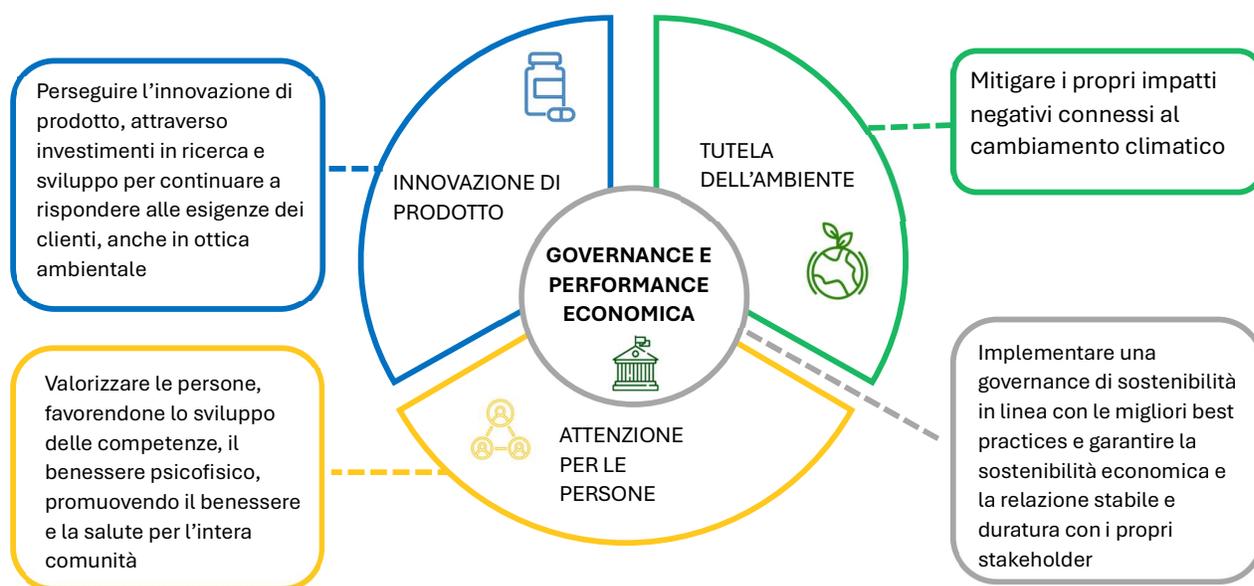
Il percorso di Sostenibilità del Gruppo Montefarmaco

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. Sulla base dei risultati dell’analisi, sono stati individuati tre **ambiti prioritari** per l’impegno aziendale in ambito sostenibilità: innovazione di prodotto, tutela dell’ambiente, attenzione alle persone. A questi si affianca una **leva trasversale**, *Governance e Performance Economica*, che supporta e rafforza l’approccio complessivo. Tali ambiti costituiscono un **quadro di riferimento interno** utile per leggere in chiave ESG le attività esistenti, facilitare una riflessione trasversale sull’identità e i valori aziendali, e orientare gradualmente il consolidamento dell’impegno nel tempo.



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. Nel 2023, con la pubblicazione del secondo bilancio volontario, l'azienda ha ulteriormente consolidato il proprio impegno, sperimentando per la prima volta un'impostazione ispirata ai nuovi standard europei di rendicontazione (ESRS).

Il 2024 rappresenta un'ulteriore evoluzione di questo percorso: il terzo bilancio integra i risultati di una nuova **analisi di doppia materialità**, che ha consentito di identificare in modo più approfondito gli **impatti, i rischi e le opportunità** rilevanti per l'azienda. Montefarmaco conferma così la volontà di rafforzare la rendicontazione come strumento strategico per misurare, monitorare e comunicare in modo trasparente i propri impatti sociali, ambientali ed economici.

Nota Metodologica

1.1 Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 presenta le attività, i progetti e i principali risultati conseguiti durante l'esercizio fiscale 2024 (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.

Redatto su base **volontaria**, il report testimonia l'impegno dell'azienda verso una rendicontazione sempre più **strutturata e trasparente** in ambito ESG.

Attualmente, infatti, **Montefarmaco** non rientra tra i soggetti obbligati alla rendicontazione ai sensi della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**. Tuttavia, in base al quadro normativo vigente, il Gruppo potrebbe essere soggetto all'obbligo di rendicontazione a partire dall'esercizio **2028**, come stabilito dal **Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 ("Regolamento Omnibus")**, che ha posticipato l'entrata in vigore della CSRD per le imprese non quotate di media dimensione.

Va tenuto presente che il contesto normativo europeo è in continua evoluzione: ulteriori modifiche, anche rispetto alle soglie dimensionali, sono oggetto di discussione a livello europeo. Alla data di redazione del presente documento, lo **slittamento al 2028** rappresenta l'unica certezza normativa, mentre il **decreto legislativo italiano** di recepimento della CSRD resta il principale riferimento a livello nazionale.

Per anticipare le richieste della nuova normativa europea sulla rendicontazione di sostenibilità (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive) il **perimetro di rendicontazione include l'intero perimetro consolidato**, che comprende Montefarmaco Holding S.r.l, Montefarmaco OTC S.p.A e la relativa controllata Montefarmaco Shanghai T.Co. Dove possibile, i dati relativi al 2024 sono stati confrontati con quelli del 2023 e 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.

Il processo di redazione è stato curato da gruppo di lavoro interno con il supporto di **ALTIS Advisory Società Benefit, Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore**. I dati sono stati raccolti con il contributo dei responsabili di funzione, tramite specifici tool o sistemi di archiviazione interna. Le informazioni relative alla qualità sono rilevate in conformità al **sistema di gestione certificato ISO 9001**. **Montefarmaco** intende sviluppare, nei prossimi anni, processi più strutturati per la raccolta e l'elaborazione dei dati quantitativi richiesti dalla normativa europea.

Eventuali limitazioni di perimetro, variazioni metodologiche rispetto agli esercizi precedenti o il ricorso a **stime** sono chiaramente indicati nel testo, in corrispondenza del dato interessato.

La presente Relazione sulla sostenibilità non è stata sottoposta ad audit esterno.

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 esgreport@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, il punto di partenza è stata la conduzione di 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.

Una volta analizzato il contesto normativo, geografico ed economico, sono stati identificati i temi ambientali, sociali e di governance più rilevanti. La definizione dei temi materiali è stata supportata dal raccordo tra i precedenti riferimenti (gli Standard GRI) e gli Standard ESRS. È stata elaborata una lista preliminare di impatti, rischi e opportunità (IRO) classificati in base alla loro natura (positivi/negativi, potenziali/effettivi), posizione nella catena del valore e stakeholder coinvolti.

Secondo i principi generali adottati:

- ciascuna variabile è stata valutata su una scala di tre valori, dove 1 rappresenta il valore minimo e 3 il massimo;
- per gli impatti ambientali, l'entità è stata valutata senza considerare le misure di mitigazione esistenti;
- per gli impatti sociali, la valutazione ha tenuto conto delle azioni di gestione adottate, mentre gli impatti sociali negativi sono stati sempre valutati secondo il "worst-case scenario";
- per gli impatti potenziali, la probabilità di accadimento è stata valutata su tre livelli (poco probabile; abbastanza probabile; molto probabile); mentre per gli impatti effettivi (già verificatisi), la probabilità è stata fissata al valore massimo;
- considerata l'importanza attribuita agli impatti sui diritti umani nella metodologia ESRS, per tali impatti la probabilità è stata sempre fissata a 1 (valore massimo), attribuendo maggiore peso all'entità.

Per determinare la materialità e quindi l'obbligo di rendicontazione di un impatto, sono state definite soglie specifiche, adottando una soglia più elevata per gli impatti positivi rispetto a quelli negativi, in un'ottica prudentiale.

Inoltre, Montefarmaco ha valutato la persistenza e l'irreversibilità degli impatti a seconda della loro tipologia:

- per gli impatti positivi, è stata valutata la durata dell'effetto nel tempo (un anno, cinque anni o oltre cinque anni);
- per gli impatti negativi, sono stati considerati sia la persistenza sia il grado di reversibilità, valutando quanto tempo sarebbe necessario per ripristinare le condizioni pre-impatto (entro un anno, entro cinque anni, oppure irreversibilità se l'impatto persiste oltre cinque anni).

Sulla base delle valutazioni degli impatti, sono emersi 21 impatti materiali, di cui 8 positivi e 13 negativi, 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 il Gruppo, 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 basandosi sulla combinazione di probabilità di accadimento e magnitudo potenziale (entità dell'impatto su EBITDA o Cash Flow), considerando due diversi orizzonti temporali, in particolare il breve periodo (1 gennaio - 31 dicembre 2024), il medio periodo (5 anni) e il lungo periodo (oltre 5 anni). Anche per la materialità finanziaria è stata definita una soglia di materialità, che ha permesso di identificare i rischi e le opportunità più rilevanti per il Gruppo.

Dall'analisi sono emersi 5 rischi materiali. Non è stata rilevata, al momento, nessuna opportunità legata ai temi materiali.

Lungo il percorso di doppia materialità, Ciascun IRO è stato collegato a uno specifico sub-topic o sub-sub-topic degli Standard ESRS, evidenziando i principali data point da rendicontare. Montefarmaco ha identificato come materiali i seguenti Standard ESRS:

- **E1 Cambiamento climatico**
- **E5 Uso delle risorse ed economia circolare**
- **S1 Forza Lavoro propria**
- **S4 Consumatori e utilizzatori finali**
- **G1 Condotta aziendale**

Gli **impatti, rischi e opportunità** risultati **materiali** per Montefarmaco sono riportati e descritti nella seguente tabella.

Impatto	Tipologia d'impatto	Posizione nella catena del valore	Orizzonte temporale	Descrizione Impatto
E1 Cambiamenti climatici				
Consumo energia	Negativo Reale Non sui diritti umani	Operazioni proprie	Sempre	Il consumo di energia include l'elettricità e altre fonti energetiche necessarie per mantenere le operazioni aziendali. Nel caso di Montefarmaco, è legato prevalentemente agli uffici e alla logistica interna.
Generazione di emissioni di CO₂ equivalente da attività dirette (Scope 1) e indirette da acquisto di Energia (Scope 2)	Negativo Reale Sui diritti umani	Operazioni proprie	Sempre	Montefarmaco genera emissioni Scope 1 e Scope 2 derivanti dal consumo di gas metano per il riscaldamento e dai veicoli aziendali (Scope 1), oltre che dall'acquisto di energia elettrica (Scope 2).
Generazione di emissioni di CO₂ equivalenti lungo la catena del valore (Scope 3)	Negativo Reale Sui diritti umani	A monte e a valle della catena del valore	Sempre	Le emissioni di Scope 3 di Montefarmaco a monte derivano dalla produzione e dal trasporto di materie prime, dalla fabbricazione e dal trasporto degli imballaggi e dalle attività di produzione dei terzi. A valle, si generano durante la distribuzione dei prodotti finiti verso farmacie e punti vendita, a causa del consumo di carburanti fossili, e dalla gestione dei rifiuti degli imballaggi a fine vita, inclusi smaltimento e riciclo.
E5 Economia circolare				
Consumo di risorse non rinnovabili per prodotti e packaging da parte dei terzi	Negativo Reale Non sui diritti umani	A monte della catena del valore	Sempre	La produzione di farmaci, integratori e dispositivi medici da parte dei terzi comporta l'uso di risorse non rinnovabili o vergini associati a importanti impatti ambientali. Anche il packaging rappresenta una delle principali fonti di impatto ambientale legato alla sottrazione di risorse.

Produzione di rifiuti da parte dei consumatori finali (con particolare riferimento ai rifiuti in plastica provenienti dal packaging)	Negativo Reale Sui diritti umani	A valle della catena del valore	Sempre	La plastica utilizzata nel packaging dei prodotti di Montefarmaco contribuisce alla generazione di rifiuti a valle.
S1 Forza lavoro propria				
Occupazione Sicura e retribuzione adeguata	Positivo Reale Sui diritti umani	Operazioni proprie	Breve e medio periodo	Montefarmaco garantisce un'occupazione stabile e sicura per i propri lavoratori. I dipendenti sono coperti dal CCNL per l'industria chimico-farmaceutica, che assicura retribuzioni adeguate, superiori alla media del settore in specifiche circostanze. Le retribuzioni complessive sono competitive rispetto alla media nazionale e l'azienda adotta politiche attive per valorizzare le risorse umane.
Impatto sul benessere psicofisico dei dipendenti attraverso iniziative di welfare aziendale	Positivo Reale Non sui diritti umani	Operazioni proprie	Breve e medio periodo	Montefarmaco si impegna a promuovere il benessere dei propri dipendenti con diverse iniziative come i servizi di prevenzione sanitaria, la presenza di una palestra aziendale, la flessibilità oraria e le iniziative partecipative tramite la distribuzione di un questionario anonimo per individuare le esigenze dei lavoratori e sviluppare un pacchetto welfare più mirato.
Salute e la sicurezza dei propri lavoratori	Negativo Potenziale Sui diritti umani	Operazioni proprie	Sempre	Montefarmaco, attraverso l'aggiornamento regolare del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), gestisce i rischi per la salute e la sicurezza dei propri lavoratori. I principali rischi sono: <ul style="list-style-type: none"> • Videoterminalisti: esposizione a rischi ergonomici e visivi. • Personale commerciale: rischi connessi alle trasferte, come incidenti stradali o stress.

Sviluppo di conoscenze e competenze dei lavoratori grazie ad attività formative	Positivo Reale Non sui diritti umani	Operazioni proprie	Breve e medio periodo	Montefarmaco promuove la crescita professionale dei dipendenti attraverso piani di formazione.
Episodi di discriminazione basati su genere, età, orientamento sessuale, abilità, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche e credo religiosi sul luogo di lavoro	Negativo Potenziale Sui diritti umani	Operazioni proprie	Sempre	Negli ultimi due anni, non sono state segnalate discriminazioni sul luogo di lavoro. Ciò suggerisce un ambiente lavorativo generalmente inclusivo e rispettoso. Tuttavia, episodi isolati di discriminazione possono verificarsi in qualsiasi contesto organizzativo e, nel worst-case scenario, potrebbero avere gravi ripercussioni personali (disagio psicologico, perdita di fiducia) e professionali (difficoltà di crescita, isolamento).
Divario retributivo di genere	Negativo Reale Sui diritti umani	Operazioni proprie	Breve e medio periodo	Il divario retributivo di genere registrato in Montefarmaco riflette una maggiore concentrazione di uomini in posizioni con responsabilità più elevate, anche all'interno degli stessi livelli contrattuali.
S4 Consumatori e utilizzatori finali				
Benefici sullo stato di salute e benessere dei consumatori generato dall'efficacia terapeutica dei prodotti (farmaci OTC, integratori, dispositivi medici etc.)	Positivo Reale Sui diritti umani	A valle della catena del valore	Breve e medio periodo	I prodotti sviluppati e distribuiti da Montefarmaco, come farmaci OTC (da banco), integratori alimentari e dispositivi medici, sono progettati per contribuire alla salute e al benessere dei consumatori.
Eventi avversi legati all'uso dei prodotti (ad esempio effetti collaterali non previsti, malfunzionamento di dispositivi medici, non conformità dei prodotti).	Negativo Potenziale Sui diritti umani	A valle della catena del valore	Sempre	I prodotti farmaceutici, integratori e dispositivi medici, se non utilizzati correttamente o se soggetti a difetti di produzione o malfunzionamenti, possono causare eventi avversi per i consumatori. Questi eventi possono includere effetti collaterali imprevisti, fallimento terapeutico, o problemi di sicurezza associati ai dispositivi medici.

Benefici derivanti da attività di comunicazione e educazione al benessere	Positivo Reale Non sui diritti umani	A valle della catena del valore	Breve e medio periodo	Montefarmaco si impegna attivamente nel promuovere la salute e il benessere attraverso una serie di iniziative di comunicazione e educazione rivolte sia ai professionisti del settore farmaceutico sia ai consumatori.
G1 Governance				
Impatti dovuti ad attività di corruzione attiva e passiva	Negativo Potenziale Non sui diritti umani	Operazioni proprie e a monte della catena del valore	Sempre	La corruzione attiva e passiva rappresenta un rischio significativo in un settore come quello farmaceutico, in cui le relazioni con enti pubblici, strutture sanitarie e farmacie sono fondamentali per la distribuzione dei prodotti. Episodi di corruzione potrebbero compromettere l'integrità e la reputazione di Montefarmaco, oltre a influire negativamente sugli stakeholder, tra cui pazienti, farmacisti ed enti regolatori.
Promozione di comportamenti etici da parte dei dipendenti e degli stakeholder attraverso lo sviluppo di una cultura d'impresa orientata all'etica, all'integrità e alla trasparenza	Positivo Potenziale Non sui diritti umani	Operazioni proprie e a valle della catena del valore	Breve e medio periodo	La cultura d'impresa di Montefarmaco, basata su valori di qualità e responsabilità, è supportata da strumenti come il Codice Etico e il Modello 231, che guidano comportamenti etici e conformi tra i dipendenti.
Impatto positivo sui fornitori (comprese PMI del territorio) dovuto alla stabilità dei contratti	Positivo Reale Non sui diritti umani	A monte della catena del valore	Breve e medio periodo	La stabilità contrattuale tra un'azienda e i suoi fornitori è fondamentale per garantire una collaborazione efficace e duratura. Contratti stabili offrono ai fornitori, in particolare alle piccole e medie imprese (PMI), una previsione affidabile dei flussi di lavoro e dei ricavi, facilitando la pianificazione delle risorse, l'investimento in innovazione e l'ottimizzazione della capacità produttiva. Montefarmaco ha scelto di collaborare principalmente con fornitori italiani evidenziando un impegno verso relazioni di fornitura stabili e di lungo termine.

Impatto finanziario	Tipologia: rischio / opportunità	Orizzonte temporale	Descrizione del rischio / opportunità
E1 Cambiamenti climatici			
Aumento dei costi energetici (elettricità e gas metano)	Rischio	Breve periodo	<p>La maggior parte del fabbisogno energetico di Montefarmaco è legato a forniture tradizionali, esponendosi alle dinamiche del mercato energetico.</p> <p>Le principali cause di rischio includono volatilità del mercato energetico legata a crisi geopolitiche e scarsità di risorse e pressioni normative derivanti dalla transizione energetica, che potrebbero tradursi in tasse sul consumo di combustibili fossili o ulteriori costi per incentivi alla decarbonizzazione.</p> <p>L'impatto potrebbe riflettersi in un aumento dei costi operativi, incidendo sulle marginalità aziendali.</p>
E5 Economia circolare			
Aumento dei prezzi dei prodotti e delle materie prime utilizzate anche connessi a nuovi regolamenti di sostenibilità (es. carbon tax) o a causa della loro scarsità	Rischio	Breve periodo	<p>Montefarmaco si affida a fornitori e terzisti principalmente italiani ed europei per la produzione di integratori, farmaci da banco e cosmetici. Tuttavia, l'aumento globale della domanda di materie prime, unito a regolamenti climatici come la carbon tax e alla scarsità di alcune risorse, genera una pressione economica lungo tutta la catena del valore.</p> <p>Questi fattori potrebbero influenzare i costi operativi di Montefarmaco, specialmente se i rincari vengono trasferiti da fornitori e terzisti. Sebbene la diversificazione della filiera limiti i rischi di interruzione, la dipendenza da materie prime specifiche e da processi esterni amplifica l'esposizione ai rincari.</p>
Mancato allineamento a nuovi requisiti normativi legati al packaging (nuovo regolamento europeo sul packaging PPWR)	Rischio	Medio / lungo periodo	<p>Montefarmaco utilizza imballaggi in plastica per molti dei suoi prodotti, tra cui integratori, cosmetici e dispositivi medici. Oltre al Regolamento Europeo sugli Imballaggi e Rifiuti di Imballaggio (PPWR), l'azienda deve considerare la plastic tax italiana, che, se attuata, imporrebbe un costo di 0,45 €/kg sulla plastica non riciclata utilizzata per gli imballaggi (costo sui produttori).</p>

G1 Governance			
Impatti economici connessi alla dipendenza da determinati rapporti di fornitura (Es. interruzione o di ritardi nella fornitura)	Rischio	Breve periodo	Montefarmaco si affida prevalentemente a terzisti italiani ed europei per la produzione di farmaci, integratori e cosmetici, ricorrendo a fornitori esterni per categorie specifiche come i dispositivi medici. Questo modello comporta alcuni rischi economici, legati alla dipendenza da fornitori critici, a possibili vulnerabilità geopolitiche e logistiche, e a una limitata leva negoziale. Tuttavia, la forte presenza di partner europei contribuisce a ridurre l'esposizione complessiva a rischi significativi.
Danni finanziari legati ad episodi di corruzione e pratiche non etiche	Rischio	Sempre	Montefarmaco opera in un settore regolamentato, in cui la conformità a normative etiche e legali è fondamentale per garantire la continuità operativa e la reputazione aziendale. Episodi di corruzione o pratiche non etiche, come il mancato rispetto delle normative anti-corruzione o comportamenti inappropriati nei rapporti con stakeholder, potrebbero comportare: sanzioni legali e amministrative, danni reputazionali, la perdita di contratti o rapporti strategici e costi legati alle indagini e al ripristino della conformità.

In quanto **azienda commerciale e non produttiva**, Montefarmaco è consapevole che alcuni impatti ambientali e sociali possono generarsi anche al di fuori delle attività direttamente controllate, in particolare **nelle fasi a monte della catena del valore**, presso terzisti e fornitori.

L'**analisi di doppia materialità** ha tenuto conto anche di questi aspetti, ma i temi emersi come prioritari riguardano principalmente **gli impatti diretti** dell'organizzazione. Alcune dimensioni indirette – come le **emissioni di Scope 3** e il **consumo di risorse da parte dei partner produttivi** – sono state comunque considerate, in quanto ritenute rilevanti nel contesto specifico.

Per questa edizione Montefarmaco ha scelto di focalizzarsi **sugli impatti diretti**. La decisione è stata presa prendendo in considerazione il **carattere volontario del report**, la **disponibilità limitata di informazioni lungo la supply chain**, le **disposizioni transitorie previste dagli ESRS** e il **quadro normativo in fase di definizione (Pacchetto Omnibus)**.

Il Gruppo continuerà a rafforzare il proprio approccio alla sostenibilità, monitorando l'evoluzione dei requisiti informativi e regolatori, con l'obiettivo di ampliare progressivamente il perimetro della rendicontazione.

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 **80 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*.

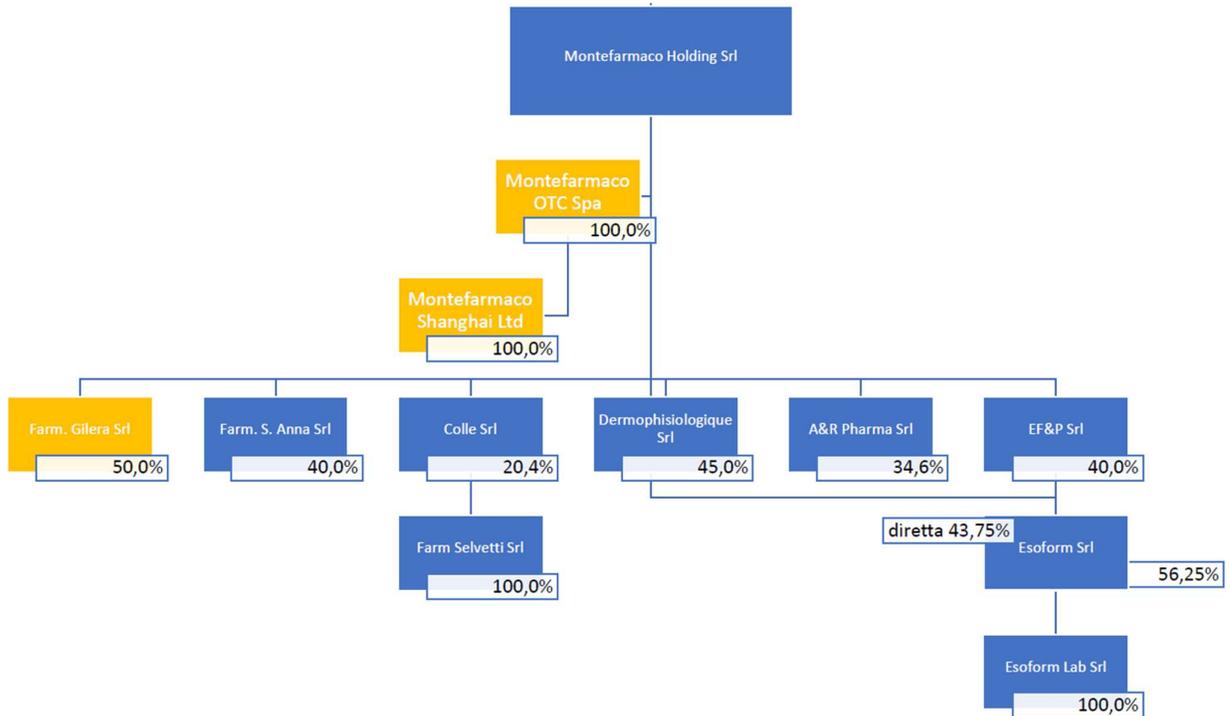
Gli anni seguenti furono un periodo di crescita e riorganizzazione: nel 1998 si decise di **esternalizzare l'attività produttiva e logistica** per poter concentrarsi sulla formulazione e la commercializzazione dei prodotti. Nel 2000 fu **inaugurata la sede di Bollate (MI)**, tutt'ora epicentro dell'attività 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 rete 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.

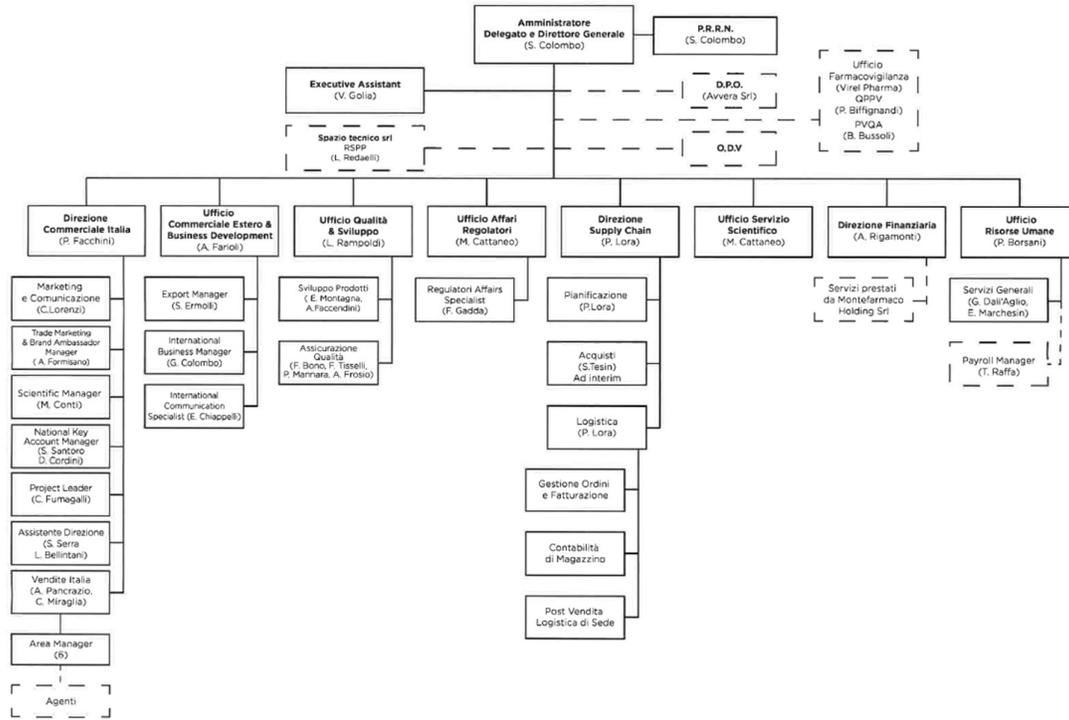
Nel 2023 Montefarmaco ha acquisito parte di EF&P controllante di *Esoform S.r.l.*, società specializzata nella ricerca, produzione, sviluppo e commercializzazione di lenti a contatto e soluzioni oftalmiche.

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 2024, il Gruppo risulta composto dalle seguenti realtà societarie:

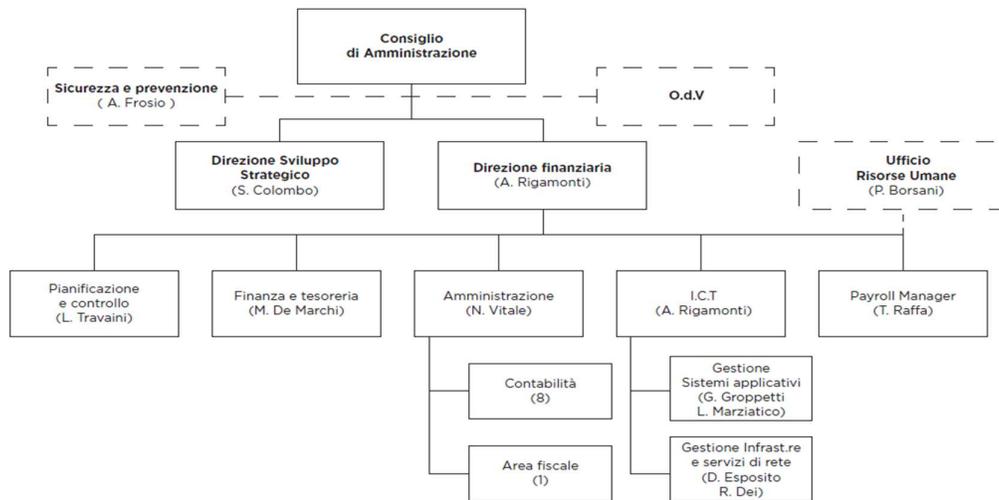


Le strutture organizzative di Montefarmaco Holding e Montefarmaco OTC risultano rispettivamente così composte:

ORGANIGRAMMA MONTEFARMACO S.P.A.



ORGANIGRAMMA MONTEFARMACO HOLDING SRL



Legenda - - - Riporto Funzionale Consulenti
 _____ Riporto Gerarchico

[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 scontistiche 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.

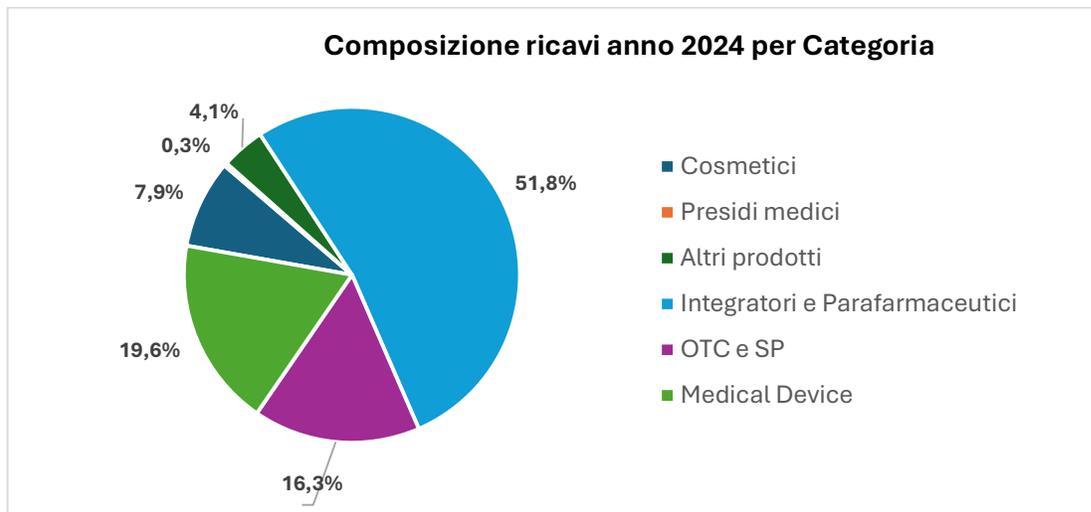
Il catalogo di prodotti distribuiti dalla Società conta dunque circa 900 prodotti, appartenenti a quattro classi regolatorie:

- **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 **81 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).



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"> • Questionari di qualifica • Visite e audit presso le aziende produttrici per la verifica dei sistemi di qualità • Canale di whistleblowing e OdV
Concessionari e partner commerciali	Sviluppo portafoglio prodotti	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a fiere ed eventi di settore, convention
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"> • Iniziative di formazione e informazione scientifica • Raccolta di feedback in particolare attraverso le figure dei brand ed area manager e gli agenti commerciali • Partecipazione a fiere ed eventi di settore • Studi clinici • Position paper
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"> • Social Media • Sito web • Blog Mbenessere • Servizio di Customer Care e gestione dei reclami • Focus Group

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> <p>Sviluppo di corsi di formazione e sviluppo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di materialità • Piattaforma Intranet "HOME" • Eventi dedicati • Mappatura delle competenze • Analisi dei bisogni in ambito welfare • Colloqui personali con responsabile risorse umane • Canale di whistleblowing e OdV
Organismi di diritto pubblico, autorità e associazioni di settore	<p>Garanzia di conformità, aggiornamento normativo, Autorizzazione e licenze</p> <p>Sviluppo prodotti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione a tavoli di lavoro • Canale di whistleblowing • Partecipazione ai programmi di farmacovigilanza

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 2024, 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. L'attuale CdA, insediatosi 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 Paolo
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 2024, Montefarmaco OTC e Holding hanno completato l'aggiornamento del Modello 231 e della procedura di whistleblowing, già avviato nel 2023, per recepire le novità introdotte dal D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

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 maggio 2025, 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. Inoltre, dal 2024, per tutti i fornitori e per i distributori esterni, 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 2024, 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.

Nel gennaio 2024, l’attribuzione del Rating di Legalità è stata confermata: l’Autorità ha infatti deliberato il rinnovo del riconoscimento, a conferma dell’impegno continuativo dell’azienda nel mantenere elevati standard di integrità e correttezza.

[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.

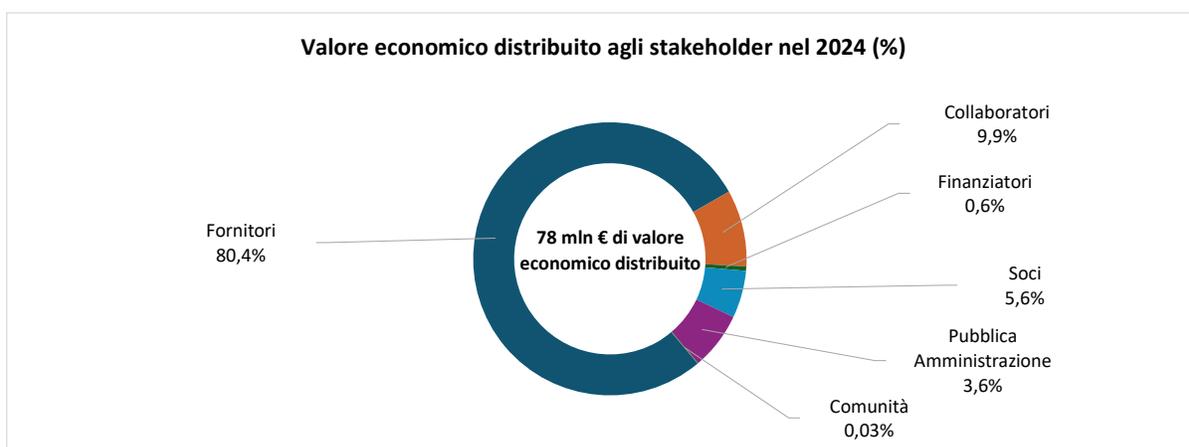
Il Rating è dunque un pubblico riconoscimento dell’impegno di un’impresa nel perseguimento di una condotta aziendale etica e trasparente, che le consente anche di ottenere importanti benefici sia in termini economico-finanziari, sia in termini di miglioramento del posizionamento competitivo.

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 2024 il Gruppo Montefarmaco ha generato un valore economico pari a **85 milioni di euro**, un risultato positivo **in crescita del 2,9%** rispetto all'anno precedente.

Al netto di ammortamenti e accantonamenti trattenuti in azienda, sono stati distribuiti agli stakeholder **78 milioni di euro**. Di questi, **l'80,4%** è stato distribuito ai **fornitori** per l'acquisto di beni e servizi, il **9,9%** ai **collaboratori** per la loro retribuzione, il **3,6%** alla **Pubblica Amministrazione** per il versamento delle imposte, il **5,6%** ai soci sotto forma di dividendi, lo **0,6%** ai finanziatori per il pagamento di interessi, e infine lo **0,03%** alla **Comunità** attraverso erogazioni liberali e sponsorizzazioni (per approfondimenti su questo ultimo punto, si rimanda al paragrafo 4.6 "Iniziativa in favore della Comunità").



Valore economico diretto generato e distribuito

Valore economico generato e distribuito, in migliaia di €	2024	2023	2022	var %
Valore economico direttamente generato	85.769	83.146	69.933	2,9%
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	79.130	76.699	67.638	3,2%
Variazioni delle rimanenze e dei lavori in corso su ordinazione	2.277	4.782	259	-52,4%
Altri ricavi e proventi netti	904	935	748	-3,3%
Proventi finanziari	4.083	133	1.644	2961,9%
Rettifiche di valore delle attività finanziaria	-625	597	-356	-178,5%
Valore economico distribuito	78.649	78.002	62.877	0,8%
Costi operativi (per acquisto materie prime, sussidiarie, di consumo, merci, per servizi e godimento bene di terzi)	63.215	60.802	48.398	4,0%
Stipendi corrisposti a personale dipendente, comprensivi di oneri sociali, TFR e altri costi	7.748	7.059	6.800	9,8%
Interessi passivi su prestiti e altre forme di debito	457	409	372	12,1%
Dividendi distribuiti	4.375	4.375	2.406	0%
Imposte e oneri tributari	2.830	5.310	4.850	-46,7%
Liberalità e donazioni	21	47	50	-55,1%
Valore economico trattenuto	7.120	5.144	7.056	33,2%

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 prodotti, conservati, distribuiti e/o utilizzati nella maniera non 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 2024, in particolare, sono stati condotti 2 audit su 82 fornitori.

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 2024 sono stati ricevuti 112 reclami relativi a tutte le categorie merceologiche trattate (18 per i cosmetici, 37 per i dispositivi medici, 45 per gli integratori, 9 per i medicinali e 3 per gli altri prodotti). Di questi, i reclami identificati come maggiori giustificati sono stati 8, tra cui si segnalano: confezioni sporche ed appiccicose, difetti di sigillatura nella categoria dei medicinali; per i dispositivi medici, l'assenza di dati variabili sul confezionamento secondario, flaconi privi di erogatore; numero di lotto e codice non corretti 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 oggi in distribuzione. Il patrimonio di innovazione del Gruppo comprende attualmente **7 brevetti, 5 studi clinici già pubblicati e 4 studi clinici in corso di svolgimento**.

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, sono state avviate 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 (vedi paragrafo 5.6 Iniziative di educazione alla salute).

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).

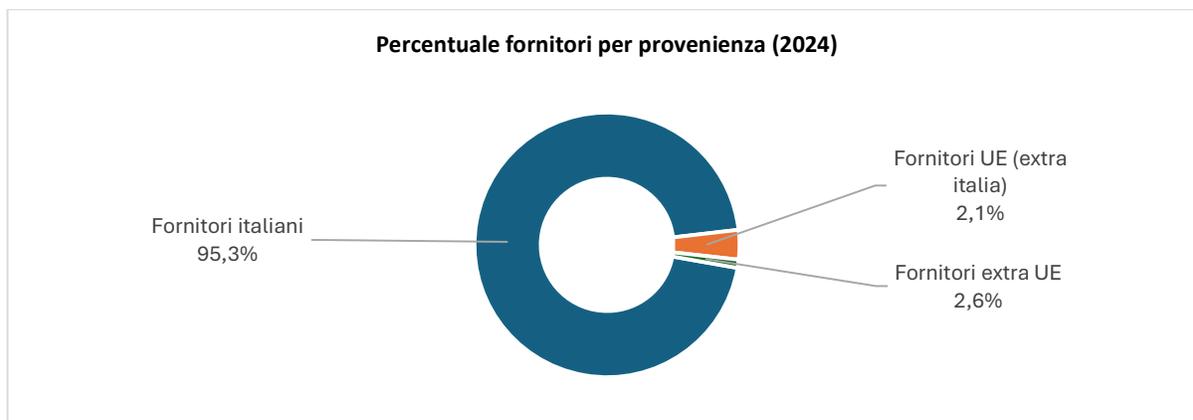
Ciò comporta, ad esempio, che Montefarmaco intervenga direttamente nelle scelte di acquisto dei suoi fornitori per quelle **materie prime** (tipicamente ingredienti e packaging) che sono cruciali al fine di garantire

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.

La struttura della catena di fornitura di Montefarmaco riflette un forte radicamento nel territorio italiano. Nel 2024, su un totale di 847 fornitori attivi, il 95,28% ha sede in Italia, il 2,13% in altri Paesi dell'Unione Europea e solo il 2,60% al di fuori dell'UE.

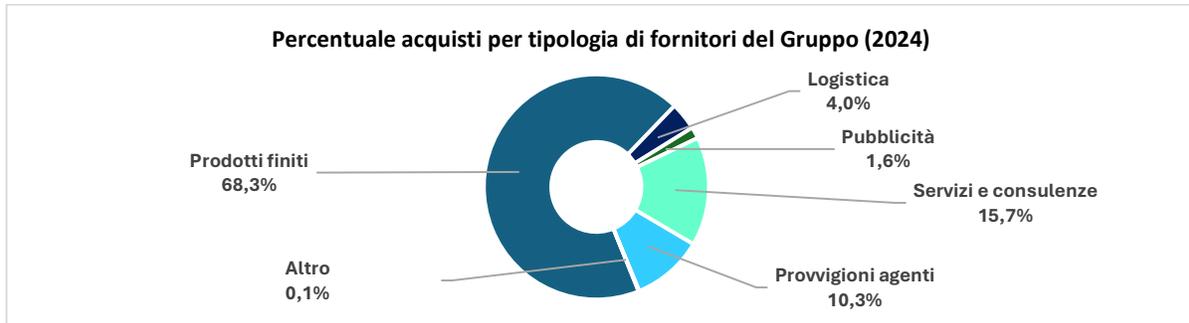
Dalla Cina, in particolare, provengono dispositivi medici come occhiali e apparecchi acustici nonché diffusori di essenze, mentre per quanto riguarda i farmaci da banco, gli integratori alimentari e i cosmetici la filiera è interamente italiana ed europea.



Analoghe percentuali si riscontrano anche in termini di spesa: nel 2024, il 95% degli acquisti è stato effettuato presso fornitori italiani, l'1,46% presso fornitori con sede operativa nell'Unione Europea e il 3,26% presso fornitori con sede operativa extra UE, evidenziando una netta preferenza per partner localizzati sul territorio nazionale.

All'interno della quota extra-UE, la spesa si concentra principalmente su fornitori localizzati in **San Marino** (1,39%), **Svizzera** (1,28%), **Cina** (0,40%) e, in misura minore (0,19%) altri Paesi, tra cui il Regno Unito .

Per quanto riguarda la distribuzione della spesa per tipologia di fornitori, nel 2024 prevalgono nettamente i **fornitori di prodotti finiti**, che rappresentano il **68,3% della spesa totale per acquisti**. I soli prodotti finiti acquistati in Italia incidono per il **63,4%** sul totale, a conferma della forte centralità della filiera nazionale. 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. Il restante 31,7% della spesa si distribuisce su una **platea ampia e diversificata** di fornitori. In particolare: il 15,7% è destinato a diverse tipologie di servizi e consulenze (servizi estero, servizi Italia e servizi amministrativi), il 10,3% alle provvigioni degli agenti, il 4% alla logistica e l'1,6% alla pubblicità.



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: 80 giorni per i fornitori di merci, 60 giorni per i fornitori di servizi e 30 giorni per gli agenti.

Alla luce della crescente attenzione verso i temi ESG, Montefarmaco è consapevole che la sostenibilità non può esaurirsi nei confini dell'organizzazione, ma debba necessariamente estendersi all'intera filiera. Il comportamento dei fornitori, infatti, contribuisce in modo sostanziale agli impatti ambientali, sociali e di governance complessivi dell'azienda, rendendo imprescindibile un approccio sistemico alla gestione responsabile della supply chain.

In tale prospettiva, Montefarmaco è orientato verso l'avviamento di attività di engagement nei confronti dei fornitori della propria filiera con l'obiettivo di promuovere una maggiore condivisione degli impegni in ambito ESG.

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.

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**[®], 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 2024 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® 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®** 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 2024, il **tasso complessivo di riciclabilità** degli imballaggi utilizzati da Montefarmaco è stato pari al **99,4%**. Il dato è stato calcolato considerando il **peso dei materiali di confezionamento riciclabili** (plastica, carta, alluminio) rispetto al **peso totale degli imballaggi** in uscita, comprendendo sia il packaging primario sia quello secondario.

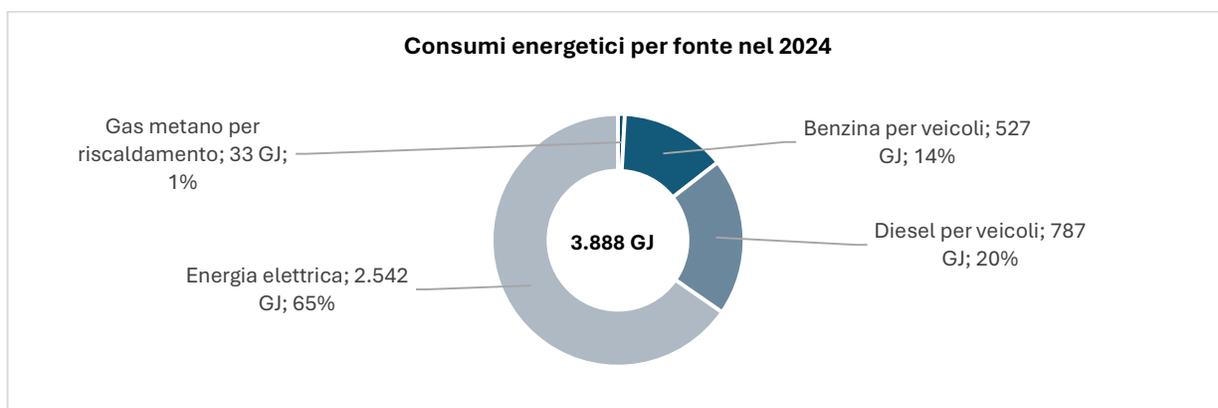
L'analisi riflette la **composizione attuale degli imballaggi** impiegati nella produzione di **integratori e dispositivi medici** e si basa su un campione rappresentativo pari a circa il **70% del fatturato 2024**. I dati di peso sono stati stimati a partire dai volumi di vendita relativi a tale perimetro.

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 2024 si riconduce all'energia elettrica: dei **1.080,3 MWh complessivamente consumati** durante l'anno, ben il **65,5%** deriva dal fabbisogno di energia elettrica, il **33,8%** dal consumo di **carburanti** per l'utilizzo della flotta aziendale (20,2% diesel e 13,6% benzina), lo **0,8%** 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 13,2 MWh per milione di euro.

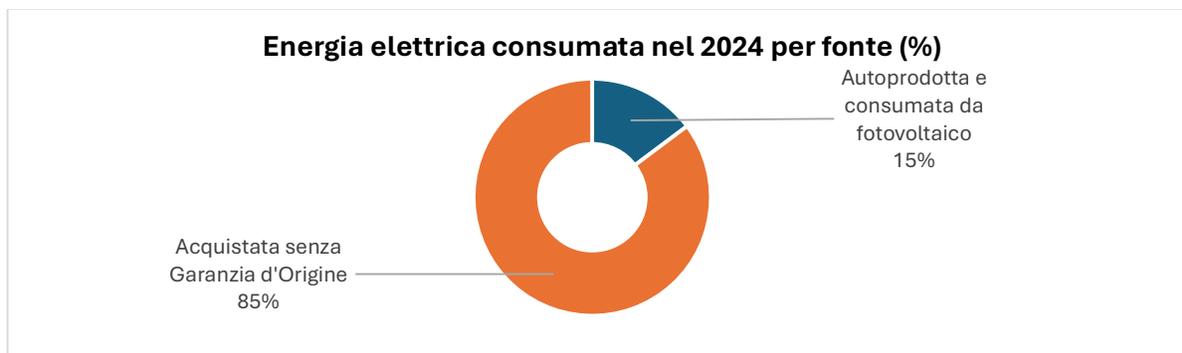
Durante il biennio 2021-2022, sono stati completati importanti lavori di ristrutturazione presso la sede, mirati all'efficientamento energetico e al miglioramento della qualità dell'ambiente lavorativo. In particolare, sono stati coibentati i solai e rinnovati gli impianti di climatizzazione. Gli impianti 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.

CONSUMI ENERGETICI	u.m.	2024
Gas metano per riscaldamento	GJ	33,12
	MWh	9,2
Benzina per veicoli	GJ	527,4
	MWh	146,5
Diesel per veicoli	GJ	786,96
	MWh	218,6
Elettricità consumata in totale	GJ	2541,6
	MWh	706
Elettricità acquistata e consumata senza Garanza d'Origine	GJ	2.037,6
	MWh	566
Elettricità autoprodotta da impianto fotovoltaico in totale	GJ	586,8
	MWh	163
<i>di cui venduta</i>	GJ	82,8
	MWh	23
<i>di cui consumata</i>	GJ	504
	MWh	140
TOTALE CONSUMI ENERGETICI	GJ	3.888
	MWh	1.080
di cui da fonti rinnovabili	GJ	504
	MWh	140
di cui da fonti non rinnovabili	GJ	3384
	MWh	940
Intensità energetica	GJ / M€	47,5
	MWh / M€	13,2

Fattori di conversione	u.m.	2024	Fonte
Gas naturale	GJ/m ³	0,03595	DEFRA, Conversion Factors 2024, "Fuel properties"
	MWh/m ³	0,01000	
Diesel	GJ/l	0,0356076	
	MWh/l	0,009891	
Benzina	GJ/l	0,032288	
	MWh/l	0,008969	
Energia elettrica	GJ/kWh	0,0036	DEFRA, Conversion Factors 2024, "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 2024 ha generato **163,0 MWh di elettricità** durante il corso dell'anno, di cui si è direttamente consumato l'86%, **evitando** l'immissione in atmosfera di **60,4 tonnellate di CO₂¹**. 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 2024, mantenendo il trend del 2023.



Anche la **flotta aziendale** rientra tra le iniziative di decarbonizzazione. In parallelo all'installazione dell'impianto fotovoltaico, presso la sede sono state attivate **7 colonnine di ricarica** per veicoli elettrici, a supporto del graduale rinnovamento del parco auto.

L'obiettivo per i prossimi anni è quello di **convertire progressivamente la flotta** verso mezzi a **basse o nulle emissioni**, privilegiando veicoli **ibridi ed elettrici**. Al 31 dicembre 2024, il parco auto conta 50 veicoli, di cui uno **100% elettrico**, **5 ibridi plug-in**, **3 ibridi** e i restanti alimentati a diesel o benzina.

¹ 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

Nel 2024 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 94,8 tCO₂.

Nel complesso, la **somma delle emissioni Scope 1 e Scope 2 Market Based emesse nel 2024 è pari a 378,1 tonnellate di CO₂ equivalente**; mettendole in rapporto al fatturato annuale si registra un'intensità emissiva pari a 4,62-tonnellate di CO₂ per milione di euro.

EMISSIONI	u.m.	2024
SCOPE 1	tCO₂e	94,8
da gas metano per riscaldamento	tCO ₂ e	1,9
da benzina per veicoli	tCO ₂ e	34,1
da diesel per veicoli	tCO ₂ e	58,8
SCOPE 2 LB	tCO₂e	244,0
da elettricità acquistata e consumata senza Garanzia d'Origine	tCO ₂ e	244,0
SCOPE 2 MB	tCO₂e	283,3
da elettricità acquistata e consumata senza Garanzia d'Origine	tCO ₂ e	283,3
TOTALE SCOPE 1 + SCOPE 2 LB	tCO₂e	338,8
TOTALE SCOPE 1 + SCOPE 2 MB	tCO₂e	378,1
Intensità delle emissioni (MB)	tCO₂e / M€	4,62

Fattori di emissione combustibili ed energia elettrica	u.m.	2024	Fonte
Metano	tCO ₂ /m ³	0,002045	DEFRA, Conversion factors 2024, “Fuels”
Diesel per autotrazione	tCO ₂ /l	0,002662	DEFRA, Conversion factors 2024, “Fuels”
Benzina	tCO ₂ /l	0,002084	DEFRA, Conversion factors 2024, “Fuels”
Energia Elettrica LB	tCO ₂ /MWh	0,431136	AIB SUPPLIER MIX 2023
Energia Elettrica MB	tCO ₂ /MWh	0,500566	AIB RESIDUAL MIX 2023

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.

[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 CO₂ 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 CO₂ ottenendo così le tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e). 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.

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 2024 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

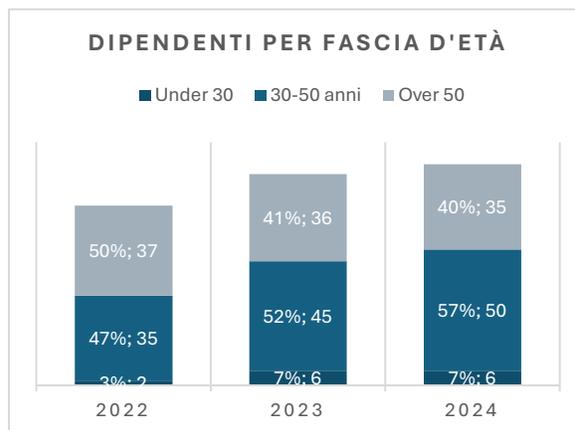
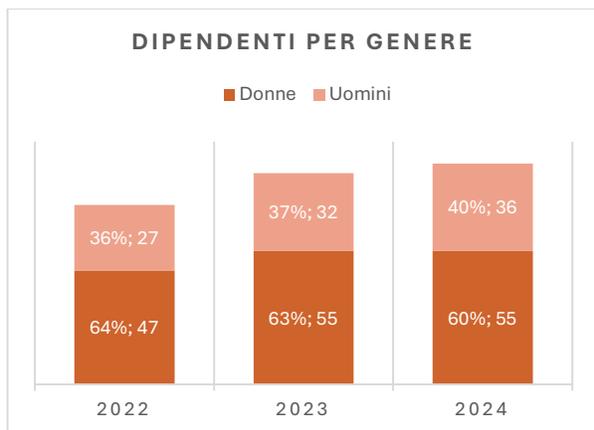
Nel corso del 2024, la Società ha assunto 21 nuovi dipendenti, di cui il 62% donne. Nello stesso periodo, 15 collaboratori hanno lasciato l'azienda, inclusi tre neoassunti, con un tasso di turnover in uscita pari al 17%. Considerando le entrate e le uscite nel corso dell'anno, al 31 dicembre 2024 risultano 18 nuovi ingressi netti a rafforzare l'organico aziendale.

Nuovo personale assunto tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere al 31 dicembre	2022	2023	2024
Sotto i 30 anni	1	4	2
Donne	1	2	1
Uomini	0	2	1
Tra i 30 e i 50 anni	11	18	12
Donne	7	13	6
Uomini	4	5	6
Oltre i 50 anni	4	2	4
Donne	2	2	3
Uomini	2	0	1
Totale assunzioni	16	24	18
Totale donne	10	17	11
Totale uomini	6	7	8

Personale che ha cessato il rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere	2022	2023	2024
Sotto i 30 anni	4	0	1
Donne	4	0	1
Uomini	0	0	0
Tra i 30 e i 50 anni	8	5	8
Donne	6	4	6
Uomini	2	1	8
Oltre i 50 anni	5	6	6
Donne	4	5	5
Uomini	1	1	1
Totale dipendenti	17	11	15
Totale donne	14	9	12
Totale uomini	3	2	3

Tassi di turnover (espresso in %) per genere e fascia d'età	2022	2023	2024
Tasso turnover complessivo	44,59	40,23	36,3
Tasso di turnover in entrata	21,62	27,59	19,78
Donne	21,28	30,91	18,18
Uomini	22,22	21,88	22,22
Sotto i 30 anni	50,00	66,67	33,33
Donne	100,00	66,67	25,0
Uomini	0,00	66,67	50,0
Tra i 30 e i 50 anni	31,43	40,00	26,67
Donne	28,00	41,94	22,2
Uomini	40,00	35,71	22,3
Oltre i 50 anni	10,81	5,56	11,11
Donne	9,52	9,52	12,5%
Uomini	12,50	0,00	8,3%
Tasso di turnover in uscita	22,97	12,64	16,5
Donne	29,79	16,36	21,82
Uomini	11,11	6,25	8,33
Sotto i 30 anni	200,00	0,00	16,67
Donne	400,00	0,00	25
Uomini	0,00	0,00	0,00
Tra i 30 e i 50 anni	22,86	11,11	17,78
Donne	24,00	12,90	22,2
Uomini	20,00	7,14	11,1
Oltre i 50 anni	13,51	16,67	16,67
Donne	19,05	23,81	20,8
Uomini	6,25	6,67	8,3

Come effetto di tali flussi, al 31 dicembre 2024, Montefarmaco può contare su **91 dipendenti** (in crescita del 4,6 % rispetto all'anno precedente), in prevalenza **donne** (il **60,4%**). Il **55%** ha un'età compresa **tra i 30 e i 50 anni**, mentre gli over 50 rappresentano il 38% 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 1 uomo.

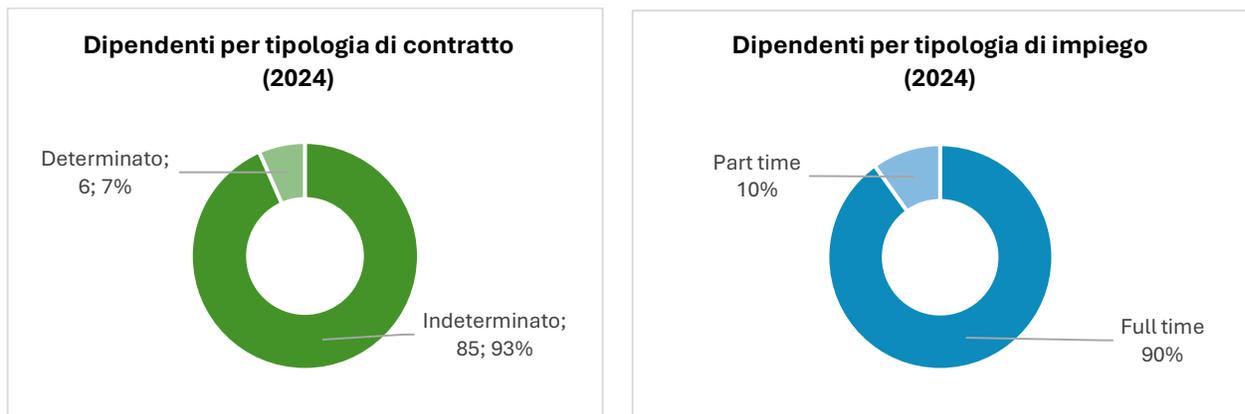


La Società predilige rapporti lavorativi stabili, con il 93% dei dipendenti assunti **a tempo indeterminato**. La stragrande maggioranza dei dipendenti (**90 %**) è inoltre **impiegata a tempo pieno**, e tutti sono coperti da accordi di **contrattazione collettiva**.

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 2024 i tirocinanti sono stati 10.

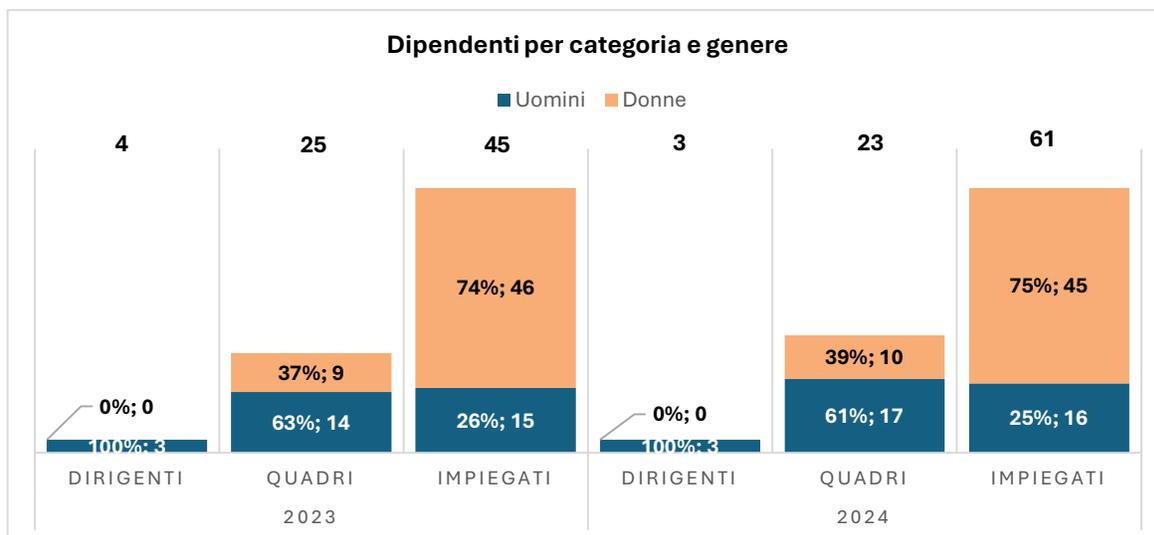
Nel 2024 l'azienda ha avviato la stabilizzazione dei contratti dei Brand Ambassador, figura introdotta nel 2023 con contratti a tempo determinato per una gestione graduale dell'integrazione.

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 2024 la rete conta **81 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 al 31 dicembre	2022	2023	2024	VAR %
Totale lavoratori	151	183	197	7,7%
Totale altri collaboratori	77	96	91	-5,20%
<i>di cui somministrati</i>	1	1	0	-100%
<i>di cui agenti</i>	76	84	81	-3,57%
<i>di cui stage</i>	0	11	10	-9%

A livello di inquadramento, la maggioranza del personale è costituita dagli **impiegati** (il **67%**), cui si aggiungono i **quadri** (30%) e i **dirigenti** (il 3%).



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.

Nel 2023 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**, calcolato sulla totalità della popolazione aziendale come la differenza tra la retribuzione oraria lorda media percepita dalle lavoratrici e quella percepita dai lavoratori, espressa in percentuale rispetto alla retribuzione media dei lavoratori di sesso maschile, dimostrano una

situazione di disequilibrio in favore degli uomini². Questa disparità è dovuta principalmente alla maggiore presenza di uomini in posizioni di vertice, inquadrati 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 6% in favore degli uomini. Tra gli impiegati il divario retributivo è più marcato, con un 17% a favore degli uomini. Non è riportato il gap tra i dirigenti, in quanto al 31/12/2024 non è presente alcuna dirigente donna.

Livello di inquadramento	Divario retributivo di genere per livello di inquadramento – Anno 2024 <i>(espresso in percentuale secondo la formula: (retribuzione oraria lorda media uomini – retribuzione oraria lorda media donne) / retribuzione oraria lorda media uomini × 100)</i>
Quadri	6%
Impiegati	17%
Totale popolazione	33%

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 **5,32** nel corso dell’anno.

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, l’azienda promuove un appuntamento annuale dedicato alla prevenzione senologica, offrendo alle dipendenti la possibilità di effettuare gratuitamente una visita direttamente in sede nel periodo autunnale. Nel 2024, hanno aderito all’iniziativa 42 donne, di cui 3 stagiste.

A partire dal 2023, è stata introdotta anche un’opportunità rivolta ai dipendenti uomini, che possono sottoporsi ad analisi del sangue comprensive del controllo dell’insulino-resistenza. In caso di esiti anomali, è prevista la possibilità di accedere a una visita urologica di approfondimento. Nel 2024, hanno aderito all’iniziativa 3 dipendenti.

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.

Tutti i dipendenti hanno diritto a congedi per motivi familiari, in virtù della normativa vigente. In particolare, nel 2024 hanno usufruito del congedo di maternità (obbligatoria e facoltativa) 12 dipendenti, di cui 8 donne e 4 uomini.

² Il calcolo del divario retributivo di genere è stato aggiornato rispetto all’anno precedente, adottando come base la retribuzione oraria lorda anziché quella annua, al fine di garantire un maggiore allineamento alle indicazioni contenute negli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Per questo motivo, i dati riferiti al 2023 non sono stati riportati, in quanto non comparabili con quelli del 2024, essendo stati elaborati con una metodologia differente.

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 all'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. 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.

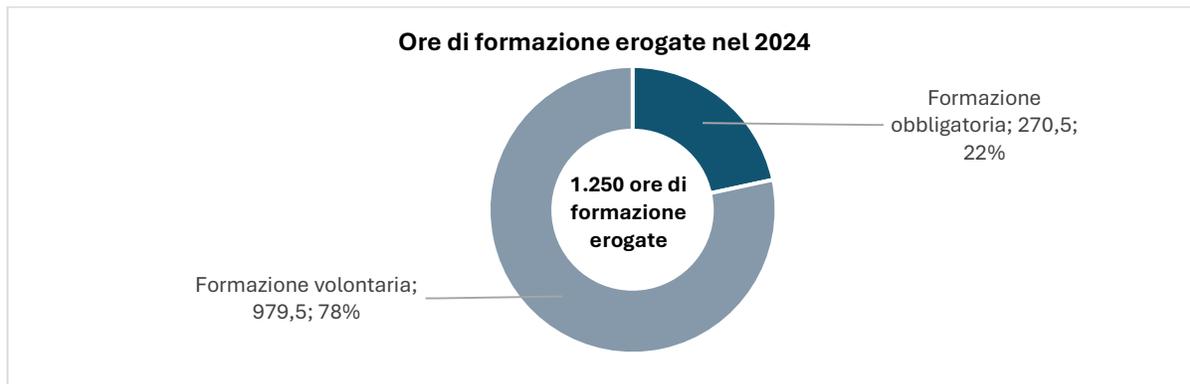
Tra il 2022 e il 2023 Montefarmaco ha portato avanti un'analisi dedicata alla mappatura dei valori fondanti e le competenze fondamentali dell'azienda, che devono essere sempre presenti all'interno dell'organizzazione, anche per veicolare all'esterno un'immagine di azienda solida, di servizio e di qualità 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 2024 sono state erogate complessivamente **1.250 ore di formazione ai dipendenti**, con una media di **11,79 ore di formazione per dipendente**.

Ore di formazione medie per categoria di dipendente e per genere	2023	2024
Totale dirigenti	21,6	17,50
Donne	29,03	-
Uomini	19,2	17,50
Totale Quadri	9,0	13,09
Donne	13,8	17,30
Uomini	5,9	9,50
Totale impiegati	8,3	13,84
Donne	7,1	9,63
Uomini	12,1	17,35
Totale	9,1	11,79
Totale donne	8,6	10,78
Totale uomini	10,0	13,54

Il 78% delle ore ha riguardato attività di formazione volontaria, a conferma dell'impegno dell'azienda nel promuovere una cultura della crescita continua, oltre i requisiti obbligatori.



La formazione volontaria ha coperto una varietà di ambiti rilevanti per lo sviluppo professionale e personale delle persone, tra cui lo sviluppo delle soft skills, la qualità, il primo soccorso, le competenze linguistiche, la logistica, l'informatica e la gestione delle segnalazioni.

La formazione obbligatoria, pari al 22% del totale, si è concentrata principalmente su salute e sicurezza e farmacovigilanza, a tutela del benessere delle persone e della conformità ai requisiti normativi di settore.

Ambito di formazione	Tipologia di formazione	Ore formazione totali	Percentuale sul totale
Sviluppo delle soft skills	Volontaria	396	31,7%
Salute e sicurezza	Obbligatoria	232	18,6%
Qualità	Volontaria	220,5	17,6%
Primo soccorso	Volontaria	216	17,3%
Lingua inglese	Volontaria	69	5,5%
Logistica	Volontaria	48	3,8%
Farmacovigilanza	Obbligatoria	38,5	3,1%
Excel	Volontaria	15	1,2%
Regulatory Affairs	Volontaria	11	0,9%
Whistleblowing	Volontaria	4	0,3%
Totale	Volontaria	979,5	78,4%
Totale	Obbligatoria	270,5	21,6%
Totale	Volontaria + Obbligatoria	1250	100%

Montefarmaco riserva particolare attenzione anche alla formazione continua dei propri agenti e informatori scientifici, riconoscendone il ruolo strategico nella promozione di un'informazione corretta e responsabile. Nel 2024 infatti sono stati erogati **173 corsi formativi** di aggiornamento sulla **Farmacovigilanza**, della durata di circa un'ora ciascuno, di cui **81 rivolti specificatamente agli agenti**, e i restanti ai dipendenti. I corsi si sono svolti in modalità a distanza, al fine di agevolare la partecipazione degli agenti residenti nelle regioni più lontane dalla sede aziendale. Il dato evidenzia un significativo incremento rispetto al 2023, quando erano state complessivamente 31 ore di formazione agli agenti su questo tema.

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 2024 ha così ricevuto una valutazione periodica delle performance individuali circa il **38% dei dipendenti** del Gruppo (il 100% dei dirigenti, il 79% dei quadri e il 18% degli impiegati).

Dipendenti per inquadramento e genere	2023	2024
Dirigenti	100%	100%
Donne	-	-
Uomini	100%	100%
Quadri	87%	79%
Donne	89%	90%
Uomini	86%	74%
Impiegati	20%	18%
Donne	13%	12%
Uomini	40%	35%
TOTALE	40%	38%
Donne	25%	24%
Uomini	66%	59%

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.

Nel 2024 si sono verificati due infortuni tra il personale dipendente, entrambi di lieve entità, che hanno comportato complessivamente 25 giornate di assenza, includendo anche giorni non lavorativi come i festivi. L'evento ha interrotto il trend positivo registrato nei due anni precedenti, durante i quali non si erano verificati infortuni né tra i dipendenti né tra il personale 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.

Nel corso del 2024 sono proseguite con successo le attività di formazione scientifica rivolte al mondo della farmacia e i farmacisti, con l'obiettivo di diffondere conoscenze utili per il benessere della persona e rafforzare il ruolo consulenziale del farmacista. Particolare attenzione è stata dedicata al tema della salute intestinale attraverso il format "GASTRO", che ha coinvolto 845 partecipanti in 9 diverse città italiane (tra cui Torino, Roma, Firenze, Bari, Latina e Genova).

MONTEFARMACO

LA SALUTE DELL'INTESTINO
il Ruolo e il Consiglio del Farmacista

MARCO CONTI
Responsabile Scientifico Montefarmaco

MARTEDÌ 7 MAGGIO
ore 20.00

Il Fogliano Hotel
Piazzale G. Loffredo, 04100 Capo Portiere (LT)
SEGUIRÀ CENA A BUFFET

Lactoflorene & normalene

A fine serata ai signori Farmacisti verrà consegnata una FAD con crediti ECM.
Confermare la propria presenza via email a meducational@lactoflorene.it indicando nome del farmacista e della farmacia.

Il format prevedeva incontri serali composti da una sessione formativa sul tema della salute dell'intestino, con l'aggiunta di una formazione a distanza (FAD) che ha consentito ai partecipanti di ottenere 6 crediti ECM. Tra gli argomenti trattati: la fisiopatologia dell'evacuazione, un focus approfondito sulla Sindrome dell'Intestino Irritabile (IBS), e la proposta di protocolli di consiglio utili per la pratica quotidiana. Le patologie correlate discusse comprendevano anche dispepsia funzionale, reflusso gastroesofageo, celiachia, cefalee, insonnia, fibromialgia, dolori cronici e altri disturbi diffusi.



A complemento della formazione scientifica, si è rafforzata l'attività sul territorio attraverso le **reti di Brand Ambassador**, con l'obiettivo di offrire consulenza qualificata sia al farmacista sia al consumatore finale sui prodotti di linea di Montefarmaco. Ciascuna rete si è focalizzata su specifiche linee di prodotto, mantenendo l'obiettivo comune di fornire supporto informativo e consulenziale al personale di farmacia.



Nel complesso, le reti hanno realizzato:

- 166 eventi formativi
- 250 giornate dedicate all'udito
- 450 sessioni di training in farmacia
- 760 giornate di attività sul campo

Le attività hanno incluso sia momenti di formazione per il personale di farmacia (farmacisti, collaboratori, addetti dermocosmesi), sia attività di consulenza personalizzata rivolta ai consumatori, rafforzando la centralità della farmacia come presidio di salute e benessere. Queste iniziative hanno contribuito a promuovere il cross selling dei prodotti e a migliorare l'esperienza di acquisto del cliente finale.

UN ANNO VICINO A CLIENTI E CONSUMATORI

Eventi e campagne di comunicazione per rafforzare il rapporto di **FIDUCIA!**



I CONGRESSI

Per arrivare sempre di più e meglio ai consumatori

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 2024 sono stati così erogati circa 21.000 su 10 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 e garantisce sostegno all'accesso all'istruzione a bambini in difficoltà. Montefarmaco ha poi contribuito alla formazione scolastica e a 3 trofei di golf a bambini in difficoltà, con le associazioni **Vere Victus** e **Bambini di Malika**.

Ha inoltre donato occhiali da vista al **Centro Italiano Lions** e prodotti di vario genere alla **Fondazione Exodus Onlus**, a sostegno delle attività di distribuzione gratuita di beni essenziali.

Nel 2024, Montefarmaco ha scelto di supportare due nuove iniziative: la festa dei giovani farmacisti promossa da **AGIFAR** e il progetto di **Gomitolo Rosa**, che attraverso attività manuali rilassanti come il lavoro a maglia offre un sollievo concreto a pazienti oncologici. Queste azioni testimoniano la volontà dell'azienda di contribuire concretamente al benessere collettivo, promuovendo iniziative di valore sociale e rafforzando il proprio legame con il territorio.

Questa sezione presenta l'indice dei contenuti GRI e quello degli ESRS.

Il riferimento agli **ESRS** è volontario: il bilancio si ispira a tali standard, come indicato nel paragrafo "Perimetro, scopo e contenuti del Bilancio di Sostenibilità".

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Il Gruppo Montefarmaco ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard Global Reporting Initiative per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Non presenti al momento dell'approvazione del presente Bilancio

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE – 2021	L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione	
	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>
	Attività e lavoratori	
	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>
	Governance	
	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>
Strategia, politiche e prassi		
	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 <i>La relazione con gli stakeholder</i>
Coinvolgimento degli stakeholder		
	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>
	2-30 Contratti collettivi	Cap. 5 par. 5.6 <i>Iniziative in favore della Comunità</i>
		Cap. 5 par. 5.1 <i>Le politiche di Politiche di gestione delle risorse umane</i>
GRI 3: TEMI MATERIALI - 2021	Informative sui temi materiali	
	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>
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA - 2016	Performance economica e rapporto con i fornitori	
	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>
GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI - 2016	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>
GRI 204: PRASSI DI APPROVVIGIONAMENTO - 2016	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>
GRI 302: ENERGIA - 2016	Energia e cambiamenti climatici	
	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>
GRI 305: EMISSIONI - 2016	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>
GRI 401: OCCUPAZIONE - 2016	Condizioni di lavoro	
	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>

GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - 2018	Salute e sicurezza dei lavoratori	
	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 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità 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>
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE - 2016	Formazione e sviluppo delle competenze	
	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 <i>Formazione e sviluppo</i>
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ - 2016	Parità di trattamento e opportunità per tutti	
	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 Condizioni di lavoro, benessere del personale e pari opportunità

GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI – 2016	Tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali	
	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.

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI	UBICAZIONE	Note
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 lorde 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.

ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	UBICAZIONE	Note
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		L'informativa non è riportata in quanto Montefarmaco, in qualità di società commerciale e non produttiva, non impiega direttamente risorse materiali nei processi di produzione. La metrica non è pertanto considerata rilevante nel contesto operativo dell'azienda.
E5-5 — Flussi di risorse in uscita	Par. 4.1 Utilizzo efficiente delle risorse e soluzioni di eco design	
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.

ESRS S1- FORZA LAVORO PROPRIA	UBICAZIONE	Note
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	

ESRS S4 – CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI	UBICAZIONE	Note
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.

G1- CONDOTTA DELLE IMPRESE	UBICAZIONE	Note
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

