

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

# Indice

## Chi siamo

<b>1.1 Il Gruppo PharmaNutra</b>	<b>10</b>
1.1.1 PharmaNutra: la storia	12
1.1.2 I valori del Gruppo PharmaNutra	14
1.1.3 Il mercato di PharmaNutra	15
1.1.4 Il modello di business	18
1.1.5 I prodotti, i marchi e il loro purpose	22
1.1.6 Vision e Mission	26
1.1.7 Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo	28
<b>1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità</b>	<b>30</b>
1.2.1 Panoramica normativa	30
1.2.2 L'analisi di materialità	31
1.2.3 Gli stakeholders	33
1.2.4 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite	35
1.2.5 Lo sviluppo della sostenibilità nel gruppo PharmaNutra	38

## Governance, etica e integrità

<b>2.1 Approccio, strategia</b>	<b>44</b>
2.1.1 La governance	44
2.1.2 I Comitati	46
2.1.3 Politica di remunerazione	52
2.1.4 La struttura organizzativa	54
2.1.5 Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico del Gruppo	56
2.1.6 Anticorruzione	57
2.1.7 Data responsibility e Cyber security	58
<b>2.2 I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni</b>	<b>60</b>

## Persone

<b>3.1 Approccio e politiche</b>	<b>66</b>
<b>3.2 Il personale PharmaNutra</b>	<b>66</b>
3.2.1 La gestione delle persone	66
3.2.2 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità	71
3.2.3 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone	72
3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro	76

## Qualità e sicurezza dei prodotti

<b>4.1 Approccio e politiche</b>	<b>82</b>
4.1.1 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti	82
4.1.2 Innovazione e sviluppo di prodotto	86

## Comunità locali

<b>5.1 Approccio e politiche</b>	<b>92</b>
<b>5.2 Le comunità locali e il territorio</b>	<b>92</b>
5.2.1 Sponsorizzazioni	94
5.2.2 Università e centri di ricerca	96

## Fornitori e rete commerciale

<b>6.1 Approccio e politiche</b>	<b>100</b>
<b>6.2 La catena di fornitura</b>	<b>102</b>
6.2.1 La gestione degli approvvigionamenti e le officine di produzione	102
6.2.2 Gli altri fornitori	103

## Ambiente

<b>7.1 Approccio e politiche</b>	<b>108</b>
<b>7.2. I presidi per la riduzione degli impatti ambientali</b>	<b>108</b>
7.2.1 Energia	108
7.2.2 La gestione dei rifiuti	111

## Nota metodologica

## GRI - Content Index



## Cari Lettori e Lettrici

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

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

Nel corso del 2023, abbiamo realizzato tutti gli obiettivi che ci eravamo proposti, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e responsabile, e contribuendo positivamente alle comunità in cui operiamo. Attraverso iniziative come la donazione di parte del margine realizzato con le vendite per il mercato russo ad associazioni locali che operano a sostegno delle famiglie ucraine, e altre iniziative che sono riportate in questo documento, abbiamo cercato di trasformare i nostri valori in azioni concrete e tangibili.

Il 2023 ha rappresentato una tappa fondamentale nella storia del gruppo PharmaNutra; nel mese di ottobre è stata inaugurata la nuova sede del Gruppo, che è stata pensata e realizzata ponendo in primo piano il benessere dei lavoratori: 10 mila metri quadrati di esterni e verde, zone relax e conviviali, palestra e il ristorante aziendale. Dei 5.300 metri quadrati di superficie totale coperta, 2.200 sono adibiti alla produzione, 1.600 a uffici direzionali e circa 1.500 a servizi complementari.

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

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

Altrettanto importante è il raggiungimento dei 100 milioni di euro di fatturato, tappa che rappresenta un punto di passaggio cruciale verso nuovi e ambiziosi obiettivi futuri.

La nostra strategia prevede anche il coinvolgimento sempre più attivo e responsabile degli attori lungo la catena di fornitura: abbiamo esteso il numero dei fornitori ingaggiati nel processo di valutazione e miglioramento delle loro performance in campo ambientale e sociale; stiamo intraprendendo il processo di ottenimento del rating ESG con l'obiettivo di avere spunti di miglioramento sui cui lavorare in ottica futura.

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

È un percorso impegnativo che affronteremo come sempre con determinazione ed entusiasmo per costruire un futuro in continua evoluzione e crescita sostenibile del Gruppo PharmaNutra proseguendo il processo di creazione di valore che ha caratterizzato la nostra storia.

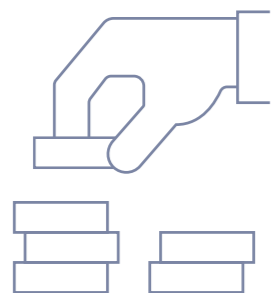
In fede,



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

PHARMANUTRA

Lettera degli azionisti  
agli stakeholder



# +464%

Market Cap\*\*  
(vs. Listing luglio 2017)

# 53,6%\*

Market share SiderAL®  
in Italia (fonte IQVIA)

# +17,6%

CAGR fatturato consolidato  
2017-2023

# 76



Paesi del  
mondo raggiunti

# 44



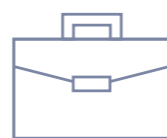
Partner commerciali

# 106



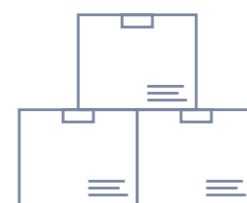
Dipendenti in Italia

# 154



ISC sul territorio nazionale

# 49



Prodotti in portfolio

# 22



Brevetti proprietari

# 49



Marchi depositati

# 21

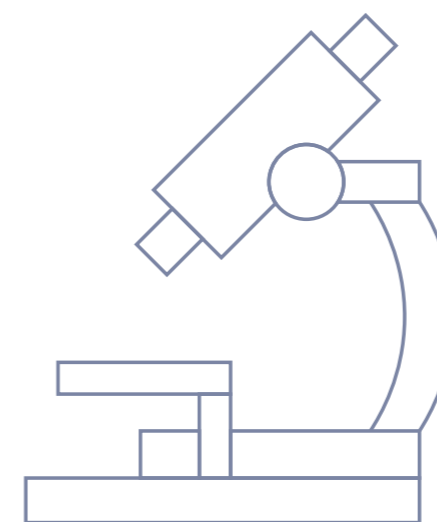


Materie prime  
proprietarie



# oltre 30

Realtà sportive supportate  
attraverso attività di  
sponsorship e medical  
partnership



# 166

Ricerche di base  
e studi clinici  
pubblicati

I numeri di PharmaNutra



## 1.1 Il Gruppo PharmaNutra

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

## 1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità

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

# 01

Chi siamo



## 1.1 Il Gruppo PharmaNutra

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



PharmaNutra, azienda nutraceutica con sede a Pisa, è specializzata nello sviluppo di complementi nutrizionali e dispositivi medici. In particolare, svolge attività di ricerca, progettazione, sviluppo e commercializzazione di prodotti proprietari e innovativi. Tra que-

sti, i più rilevanti sono quelli a base di Ferro Sucrosomiale®, costituiti dai prodotti della linea Sideral®, e i prodotti destinati al ripristino della capacità articolare e di movimento nelle affezioni osteoarticolari, costituiti dalla linea Cetilar®.

Segue rigorosi standard qualitativi mantenendo da sempre alta l'attenzione per le materie prime utilizzate uniche ed esclusive per tutto il territorio nazionale.

Studia e produce formulazioni dall'importante background scientifico.

Dal 2005 sviluppa e commercializza direttamente e autonomamente una linea di prodotti a proprio marchio, gestiti attraverso una struttura d'informatori scientifico commerciali che presentano direttamente i prodotti alla classe medica. PharmaNutra possiede ad oggi il know-how per gestire tutte le fasi dalla progettazione, alla formulazione e registrazione di un nuovo prodotto, al marketing e commercializzazione, fino al training degli informatori.

Il modello commerciale sviluppato è stato segnalato da importanti esperti di marketing per la sanità come esempio di innovazione ed efficienza nell'intero panorama farmaceutico.

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

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

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

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

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

PharmaNutra España è stata costituita nel mese di marzo 2023 con sede a Barcellona. Si occupa della distribuzione sul mercato spagnolo dei prodotti della linea Cetilar® e Cetilar® Nutrition attraverso canali selezionati di vendita on line e con una rete di vendita dedicata.



### 1.1.1 PharmaNutra: la storia



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

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

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

Nel 2010 per rispondere alle sempre crescenti richieste di salute dei più piccoli viene costituita Junia Pharma, società specializzata nello sviluppo e la distribuzione di farmaci,

dispositivi medici, OTC e complementi nutrizionali dedicati all'area pediatrica. Attraverso l'attenzione costante alle esigenze del mondo dell'infanzia e alla qualità e sicurezza dei propri prodotti, Junia Pharma è oggi presente in Italia e in numerosi paesi esteri, ponendosi come punto di riferimento per medici e famiglie.

Nel 2022 PharmaNutra avvia e completa il processo di acquisizione del 100% delle quote di Akern S.r.l. iniziato a partire dal luglio 2022.

Akern S.r.l. nasce nel 1980 con finalità di ricerca, sviluppo e produzione di strumentazioni e software medicali per il monitoraggio della composizione corporea con tecniche di bioimpedenza. La mission dell'azienda è affiancare medici e ricercatori nella sfida contro le malattie cronic-degenerative, garantendo risultati clinicamente rilevanti, in grado di supportare la diagnosi e la scelta terapeutica. Negli anni Akern ha sviluppato tecnologie che hanno portato l'azienda ad essere riconosciuta in Europa come il punto di riferimento per la scienza della composizione corporea.

Nel 2023, sulla base del piano strategico di sviluppo e medio lungo termine definito, sono state costituite la PharmaNutra Usa e la PharmaNutra España per la distribuzione dei prodotti del Gruppo sui rispettivi mercati.

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

Le tecnologie sviluppate hanno trovato applicazione anche sviluppo di una nuova linea di integratori alimentari destinati a coloro che svolgono attività sportiva (Cetilar® Nutrition) che è stata lanciata nel marzo 2023.

Ai fini della rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità, le neo costituite PHN USA e PHN ESP sono state escluse dal perimetro di consolidamento fatta eccezione per il calcolo del Valore economico generato e distribuito.

La ragione dell'esclusione dal perimetro di rendicontazione del presente documento deriva dal fatto che le due società hanno avuto una operatività estremamente limitata nel corso del 2023 e

pertanto, l'incidenza di tali società sul Gruppo e sugli stakeholder identificati, in termini economici, ambientali e sociali, non è materiale. Le due società saranno consolidate a partire dal Bilancio di sostenibilità 2024.

### 1.1.2 I valori del Gruppo PharmaNutra

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

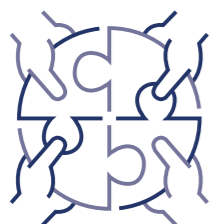
Il Gruppo crede che termini come etica, responsabilità, ricerca, innovazione e rispetto per le persone che accompagnano i nostri passi, abbiano un significato reale, profondo e attuale. Proprio su questi concetti si basa il modo di fare impresa; le solide fondamenta su cui i fondatori hanno costruito,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



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



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



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



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



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



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



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

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

### 1.1.3 Il mercato di PharmaNutra

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

**Linea Business Diretta** : si caratterizza per il presidio diretto nei mercati di riferimento in cui opera il Gruppo e caratterizza sia PharmaNutra sia Junia Pharma.

La logica che governa questo modello è quella di assicurare un completo controllo del territorio attraverso una struttura organizzativa di circa 151 Informatori Scientifico Commerciali (ISC)<sup>1</sup> i quali, svolgendo attività di vendita e di informazione scientifica, assicurano un pieno controllo di tutti gli attori della catena distributiva: medici ospedalieri, medici ambulatoriali, farmacie (anche ospedaliere), trasmettendo affidabilità, valenza scientifica e qualità dei prodotti.

La rete commerciale di PharmaNutra è articolata in due linee distinte: **Primary Care** e **Supportive Care** ognuna con a capo un responsabile che riporta direttamente alla Direzione Commerciale.

<sup>1</sup> - Il dato al 31 dicembre 2023.

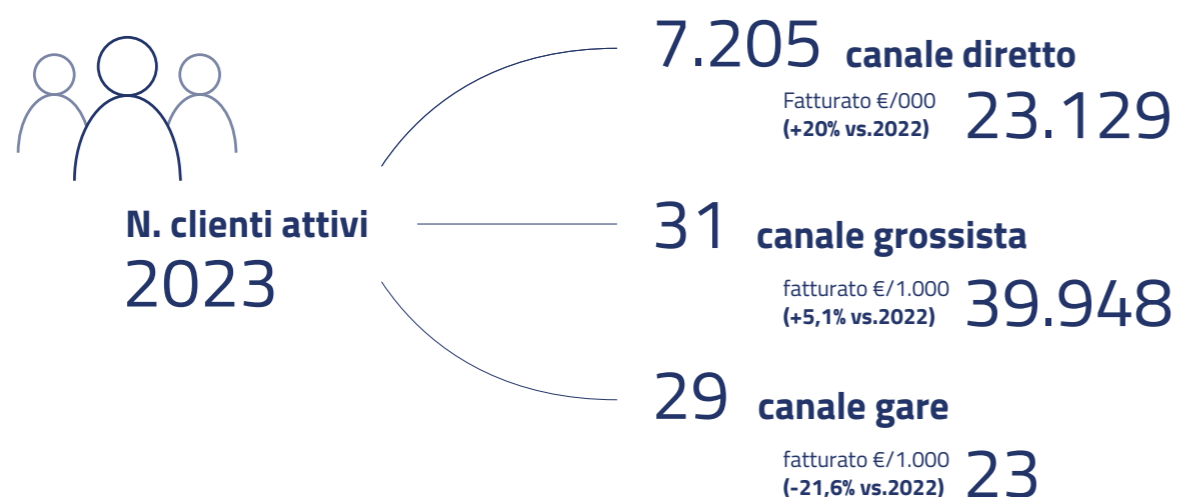


Il principale scopo di questa organizzazione è quello di ottenere una maggiore efficacia dell'attività commerciale degli ISC, attraverso una maggiore focalizzazione sui target medici e nella gestione del portafoglio prodotti.

La **Linea Primary Care** svolge la sua attività prevalentemente sui medici territoriali e nelle farmacie, ed il marchio principale del suo listino prodotti è il Cetilar®, nelle sue varie formulazioni.

La **Linea Supportive Care** svolge la sua attività prevalentemente in ambito ospedaliero ed il principale prodotto del suo portafoglio è il Sideral® Forte.

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



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

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

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

Il Gruppo PharmaNutra è presente dal 2013 nei mercati esteri. Attualmente i prodotti del Gruppo sono presenti in circa **76** paesi al mondo, tra Europa, Asia, Africa e America, attraverso una rete di **44** partner commerciali attentamente selezionati.

	PAESI	PARTNER
<b>Contratti</b>	<b>76</b>	<b>44</b>
Attivi	60	39
In fase di registrazione	16	5
<b>In fase di negoziazione</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

Le vendite effettuate attraverso la rete denominata "Linea Business diretta" rappresentano il 63,4% dei ricavi, mentre il 31,6% circa è garantito dalle vendite effettuate all'estero tramite clienti distributori, di seguito denominata "Linea Business indiretta".

**Linea Business Akern:** il modello di business prevede la vendita di strumentazioni e software per la misurazione della biimpedenza corporea in Italia e sui mercati esteri attraverso agenti (tre agenti al 31/12/2023) distributori e vendite on line. I ricavi di questa linea di business rappresentano il 5,0% dei ricavi totali.

I ricavi delle vendite consolidati nel 2023 sono stati pari a 100,2 milioni di euro registrando una crescita del 21,1% rispetto all'esercizio precedente.

In termini di volumi, le vendite di prodotti finiti al 31 dicembre 2023 raggiungono 13,7 milioni di unità con un incremento del 22,4% circa rispetto agli 11,2 milioni di unità dell'esercizio precedente.

#### RICAVI NETTI PER LINEA DI BUSINESS



#### RICAVI NETTI PER AREA DI BUSINESS



### 1.1.4 Il modello di business

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

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



#### ▪ Ricerca e sviluppo

Il 2023 è stato caratterizzato dalla realizzazione e l'avviamento dei nuovi laboratori presso la nuova sede aziendale. Ad oggi i nuovi locali dedicati alla ricerca ospitano tre laboratori ad altissimo potenziale: tecniche farmaceutiche, biologia cellulare e controllo qualità con tecnologie e macchinari all'avanguardia. Questo, insieme al gruppo di ricercatori e tecnici che lavorano quotidianamente, permetterà di ridurre i tempi della ricerca su nuovi

prodotti, per il miglioramento di quelli attuali, e per studiarne tutte le caratteristiche e le funzionalità. Nel corso dell'anno è proseguito il processo di rafforzamento della struttura attraverso l'inserimento di un nuovo dipendente con la funzione di tecnico di laboratorio e di una nuova figura con la funzione di formulatore per lo sviluppo interno di formulazioni innovative.

L'attività di "ricerca e sviluppo" riferita agli integratori alimentari e ai dispositivi medici può essere strutturata in 5 fasi ben distinte:

1) **Discovery**: il Gruppo PharmaNutra possiede la capacità di creare nuove tecnologie e soluzioni terapeutiche come i Minerali Sucrosomiali® (Ferro, magnesio e altri) e i CFA (acidi grassi cetilati), che costituiscono vere unicità non copiabili in quanto coperte da brevetti internazionali di proprietà.

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

3) **Ricerca di base**: La realizzazione dei nuovi laboratori permette lo svolgimento della parte di ricerca sperimentale nel campo della biologia cellulare che rappresenta uno step fondamentale dell'attività di screening e studio di efficacia di tutti i prototipi formulativi sviluppati che devono essere testati prima di passare all'industrializzazione.

Questi studi consentono (i) la comparazione delle soluzioni del Gruppo con quelle concorrenti, (ii) la valutazione comparativa tra i miglioramenti di formulazione, (iii) la comprensione delle vie metaboliche con cui l'azione nutrizionale/terapeutica si esplica, (iv) l'efficacia preliminare prima della valutazione di prove cliniche sull'uomo.

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

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

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

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

Oggi Akern® è riconosciuta in Europa come azienda di riferimento per la scienza della



composizione corporea ed è una delle aziende più citate dalla letteratura mondiale.

#### ▪ **Approvvigionamento Materie prime**

Le società PharmaNutra e Junia Pharma gestiscono direttamente, tramite la società Alesco, il processo di approvvigionamento delle materie prime da distributori accuratamente selezionati sulla base di elevati standard qualitativi e stringenti requisiti tecnici che garantiscano più elevati livelli qualitativi dei prodotti attraverso analisi quantitative (ricerca di metalli e non metalli), analisi microbiologiche e organolettiche. Akern acquista le proprie materie prime, semilavorati da fornitori altamente qualificati che garantiscono elevati standard qualitativi.

#### ▪ **Produzione**

La produzione dei prodotti integratori e dispositivi medici del Gruppo è interamente realizzata da nove officine farmaceutiche italiane selezionate in seguito ad un approfondito audit da parte del controllo qualità e volto ad assicurare i più alti standard qualitativi verificati tramite controlli analitici periodici (analisi quantitative, microbiologiche e allergeni) che vengono ripetute prima del rilascio del prodotto per la commercializzazione.

La produzione di strumenti medicali della controllata Akern è realizzata da terzisti che effettuano attività di assemblaggio dei componenti per realizzazione di semilavorati, mentre l'assemblaggio finale e il collaudo sono realizzati internamente da personale interno. In seguito all'inaugurazione della nuova sede del Gruppo<sup>2</sup>, avvenuta nel mese di ottobre 2023, la produzione delle materie prime proprietarie sarà progressivamente realizzata nello stabilimento di proprietà garantendo la riduzione dei tempi di produzione e maggiore flessibilità.

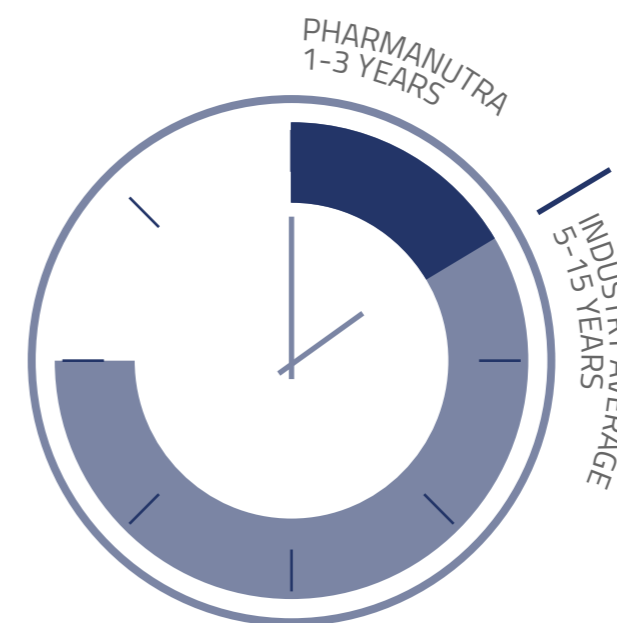
Il nuovo stabilimento è stato progettato per rispondere ai più elevati standard tecnologici, di **funzionalità ed efficienza energetica**, rappresentando un concreto impegno in termini di **sostenibilità** vista anche la collocazione alle porte del parco naturale di San Rossore. Occupa una superficie di 5.200 mq di cui 2.200 mq a destinazione produttiva, 1.600 mq dedicati ad attività direzionali e circa 1.500 mq per servizi complementari, con **oltre 10.000 mq di aree esterne**.

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

#### ▪ **Logistica**

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

### I nostro vantaggio competitivo



**Scoperta** di sostanze

**Sviluppo** della formulazione farmaceutica

**Valutazione** dell'efficacia

**Copertura brevettuale**

**Marketing**

**Comunicazione**

Attività di **detailing medico**

**Distribuzione e vendita**



<sup>2</sup> - Si specifica che la sede operativa della società Akern srl rimane in via Lisbona 32/34 Pontassieve (FI).

### 1.1.5 I prodotti, i marchi e il loro purpose

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

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

#### LINEA SIDERAL®



#### LINEA SIDERAL® INTERNAZIONALE



#### LINEA CETILAR®



#### LINEA CETILAR® NUTRITION



\* FEED  
YOUR  
PERFORMANCE



#### MINERALI SUCROSOMIALI®



#### ALTRI PRODOTTI PROPRIETARI



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

#### LINEA SIDERAL®



#### LINEA SIDERAL® INTERNAZIONALE



#### LINEA LACTOZEPAM®



#### APPORTAL® VITAL



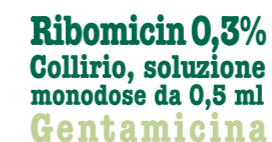
#### LINEA DOLOMIR®



#### ALTRI PRODOTTI PROPRIETARI



#### PRODOTTI CON RICETTA MEDICA





## PRODOTTI IN LICENZA ESCLUSIVA



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

## LE MATERIE PRIME (PRINCIPI ATTIVI) PROPRIETARIE



## ALTRE TECNOLOGIE



## LE MATERIE PRIME IN LICENZA ESCLUSIVA PER L'ITALIA



**Akern** produce e distribuisce strumenti diagnostici non invasivi e software medicali per il monitoraggio della composizione corporea con tecniche di bioimpedenza.

## STRUMENTI DIAGNOSTICI



## SOFTWARE MEDICALI



Nella tabella successiva si riportano i ricavi per linea prodotto dell'esercizio 2023.

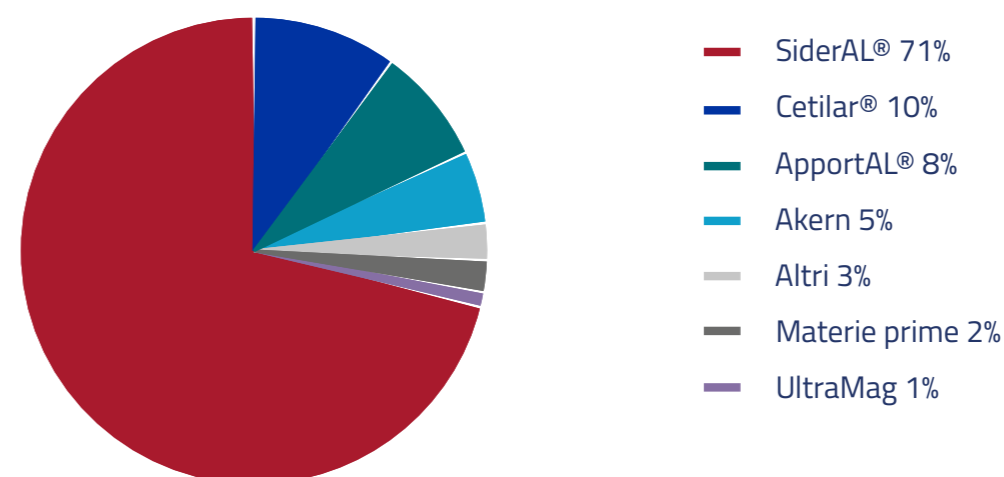
RICAVI P.F. PER LINEA PRODOTTO € / 1.000	2023	2022	Δ%	INCIDENZA	
				2023	2022
SiderAL®	71.272	58.790	11,80%	71,13%	71,07%
Cetilar®	10.034	8.144	24,22%	10,01%	9,84%
ApportAL®	8.074	8.238	112,05%	8,06%	9,96%
UltraMag®	1022	874	1,27%	1,02%	1,06%
Altri	9.802	6.679	246,42%	9,78%	8,07%
<b>Totale</b>	<b>100.202</b>	<b>82.724</b>	<b>25,69%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

La linea Sideral®, con un incremento dei ricavi che al 31 dicembre 2023 raggiungono euro 71,3 milioni (+21,2 rispetto al 2022) e una incidenza sul totale fatturato prodotti finiti del 71%, stabile rispetto al 2022, si conferma la linea principale del portafoglio prodotti del Gruppo con notevoli margini di crescita.

La linea Cetilar® torna a crescere ai livelli pre Covid evidenziando un incremento del 23% rispetto all'esercizio precedente. L'incidenza sui ricavi complessivi si mantiene in linea con l'esercizio precedente. Apportal® evidenzia un rallentamento rispetto all'anno precedente, in linea con l'andamento generale del mercato dei tonici, in seguito alla progressiva attenuazione degli effetti del Covid 19.

La voce Altri include i ricavi di Akern, le vendite di materie prime di Alesco e i ricavi relativi agli altri prodotti del Gruppo.

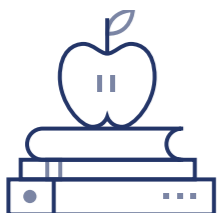
## RICAVI P.F. PER LINEA PRODOTTO



### 1.1.6 Vision e Mission

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

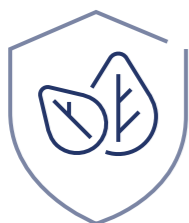
I nostri obiettivi:



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



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



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

Come realizzarli?



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



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



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



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



### 1.1.7 Un business che crea valore: gli impatti del Gruppo

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

Con un CAGR del 17,6% circa negli ultimi 7 anni il Gruppo PharmaNutra si presenta come realtà in crescita e fortemente orientata al futuro.

Nelle tabelle successive si riportano i principali dati economici e patrimoniali per gli esercizi 2023, 2022 e 2021<sup>3</sup>.

DATI ECONOMICI €/milioni	2023	%	2022	%	2021	%
Ricavi	102,0	100%	83,4	100%	68,8	100%
Ricavi delle vendite	100,2	98%	82,7	99%	68,1	99%
Margine operativo lordo	26,5	26%	24,4	29%	20,1	29%
Risultato netto	12,8	13%	15,0	18%	13,8	20%
Risultato netto (escl. Comp. non ric.) *	15,5	15%	15,0	18%	13,3	19%
EPS - Utile netto per azione (Euro)	1,60	-	1,56	-	1,42	-

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

DATI PATRIMONIALI €/milioni	2023	2022	2021
Capitale investito netto	57,0	40,3	17
PFN	(2,62)	10,6	28,1
Patrimonio netto	(54,4)	(51,0)	(45,1)

VALORE ECONOMICO GENERATO €/1.000	2023	2022	2021
Valore della produzione	101.963	83.394	68.836
Proventi da partecipazioni	-	-	29
Altri proventi finanziari	905	528	130
Proventi straordinari	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>102.868</b>	<b>83.922</b>	<b>68.995</b>

Nel 2023 il Gruppo ha ottenuto crediti di imposta e agevolazioni fiscali per gli importi riportati nella tabella seguente:

€/1.000	2023	2022	2021
Agevolazione fiscali e crediti d'imposta	340	282	760

I crediti di imposta 2021 si riferiscono per € 258 mila al credito di imposta sulle attività di ricerca e sviluppo, per € 457 mila al credito di imposta ottenuto ai sensi dell'art.1 L. 27/12/2017 n. 205 sui costi sostenuti per il passaggio al mercato Euronext STAR Milan e per € 45 mila al credito di imposta sulle sponsorizzazioni.

<sup>3</sup> - Il Risultato Netto e l'Utile Netto per azione escluse le componenti non ricorrenti al 31.12.23 sono al lordo dell'importo di Euro 2,6 milioni relativo all'onere sostenuto per la definizione dei periodi di imposta compresi tra il 2017 ed il 2021, con l'obiettivo di aderire all'istituto dell'adempimento collaborativo previsto dal D.Lgs. n. 128 del 5 agosto 2015.

Il Risultato Netto e l'Utile Netto per azione escluse le componenti non ricorrenti al 31.12.21 sono al netto del credito d'imposta ottenuto a fronte dei costi sostenuti per il transiting al mercato MTA avvenuta nel 2020

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

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO €/1.000	2023	2022	2021
Valore distribuito ai fornitori di merci e servizi	(57.473)	(43.834)	(35.484)
Valore distribuito ai dipendenti	(6.807)	(5.102)	(4.288)
Valore distribuito alla rete commerciale	(9.979)	(8.836)	(7.922)
Valore distribuito ai fornitori di capitale*	(8.719)	(7.002)	(6.527)
Valore distribuito alle P.A.	(10.505)	(8.423)	(5.084)
Valore distribuito alla comunità	(1.142)	(1.208)	(1.016)
<b>TOTALE</b>	<b>(94.625)</b>	<b>(74.405)</b>	<b>(60.321)</b>

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

L'incremento del Valore distribuito alla P.A. rispetto all'esercizio precedente si riferisce all'onere connesso alla definizione dei periodi di imposta 2017-2021. Come già riportato nel Bilancio di Sostenibilità del 2022, la Capogruppo, dopo aver definito il periodo di imposta 2016 mediante atto formalizzato nel mese di marzo, ha instaurato interlocuzioni con la Direzione Provinciale dell'Agenzia delle Entrate di Pisa per la definizione anche dei periodi di imposta dal 2017 al 2021 compresi. Tale definizione ha riguardato la stessa tipologia di rilievi già considerati per il periodo d'imposta 2016 e, pur facendo seguito a un controllo di carattere generale svolto dall'Amministrazione finanziaria, non ha evidenziato ulteriori tipologie di rilievi fiscali a carico della Società. In tal modo risulta possibile perseguire poi l'obiettivo, già anticipato informalmente agli organi di controllo tributari, di aderire all'istituto dell'adempimento collaborativo previsto dal D.Lgs. n. 128 del 5 agosto 2015. A tal fine nel bilancio al 31 dicembre 2022 era stato accantonato al Fondo imposte l'importo di € 1,4 milioni; le verifiche svolte nell'ambito del processo di interlocuzione con l'Agenzia delle Entrate hanno comportato un onere aggiuntivo pari a circa Euro 2,6 milioni.

VALORE ECONOMICO TRATTENUTO €/1.000	2023	2022*	2021*
Ricchezza trattenuta dal Gruppo (Valore economico generato-valore economico distribuito)	8.243	9.516	8.674

\*La ricchezza trattenuta dal Gruppo è stata rideterminata per gli anni 2022 e 2021 come differenza tra Valore economico generato e Valore economico distribuito.

## 1.2 Il nostro approccio alla sostenibilità

### 1.2.1 Panoramica normativa

Il 21 aprile 2021, la Commissione europea (CE) ha pubblicato la proposta di Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), con l'obiettivo di migliorare il reporting di sostenibilità per sfruttare al meglio il potenziale del Mercato Unico europeo e contribuire alla transizione verso un sistema economico e finanziario pienamente sostenibile e inclusivo, in linea con il Green Deal europeo e gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. Il testo finale della direttiva, frutto dell'accordo tra Parlamento, Consiglio e Commissione UE, è stato approvato il 10 novembre 2022; la nuova Direttiva UE 2022/2464, è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale UE il 16 dicembre 2022.

A marzo 2024 è stato pubblicato lo schema di decreto di recepimento della Direttiva (UE) 2022/2464.

Di seguito alcune delle principali novità previste dalla nuova Direttiva:

- aumento delle imprese soggette a disclosure: l'ampliamento del perimetro di applicazione degli obblighi di rendicontazione. La nuova Direttiva riguarda infatti tutte le imprese, quotate e non quotate, che superano almeno due dei seguenti tre limiti: un numero di dipendenti superiore a 250, uno stato patrimoniale superiore a 25 milioni di euro all'anno e ricavi netti superiori a 50 milioni di euro. Sono escluse le microimprese, mentre rientrano nell'obbligo tutte le PMI quotate sui mercati europei;
- maggiori obblighi di disclosure: l'obiettivo della CSRD è garantire la disclosure di informazioni sui rischi, le opportunità, le politiche, gli impatti, i target e le performance di sostenibilità, incentivando la correlazione tra informazioni finanziarie e con quelle di sostenibilità;
- compliance a Standard e Regolamenti: le informazioni rendicontate dovranno essere coerenti con i Regolamenti e gli Standard dell'UE. La CSRD modifica i requisiti delle Direttive in materia di Accounting, Transparency e Audit. Inoltre, il reporting ESG dovrà soddisfare gli Standard di rendicontazione della CE.

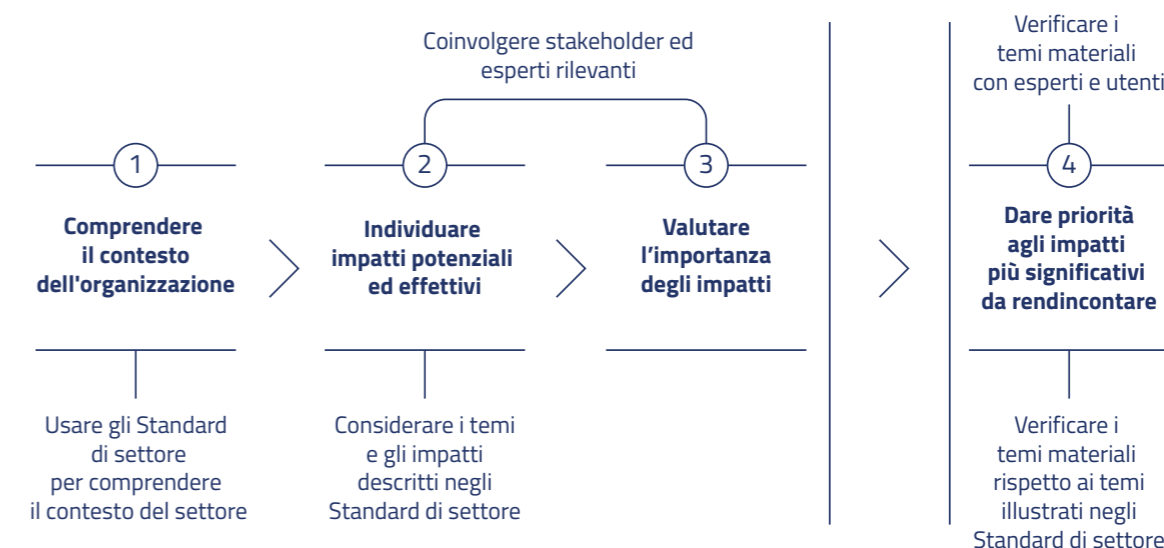
Il 31 luglio 2023 la Commissione Europea ha pubblicato la "Delegated Act" che introduce i primi dodici standard europei di informativa sulla sostenibilità (gli European Sustainability Standard ("ESRS")). I dodici ESRS pubblicati forniscono indicazioni sector agnostic o "intersectoriali", in materia di questioni ambientali, sociali e di governance.

L'adozione di tali standard costituisce un set completo di regole per la rendicontazione degli impatti generati dalle aziende sulle persone e sull'ambiente, nonché dei rischi finanziari e delle opportunità per le aziende legati alla sostenibilità.

Il Gruppo PHN avrà l'obbligo di rendicontare secondo i nuovi ESRS a partire dall'anno 2025 ( Reporting 2026); a partire dalla seconda metà dell'anno 2024 ha previsto di iniziare un percorso progettuale per adeguarsi ai nuovi principi previsti dalla Direttiva CSRD.

### 1.2.2 L'analisi di materialità

In linea con il 2022, l'analisi di materialità 2023 è stata condotta in conformità al processo di "impact materiality" definito dal GRI 3: Material Topic 2021, in ottemperanza ai requisiti dettati dai GRI Universal Standards 2021.



Attraverso questo approccio, considerando il contesto in cui opera, effettuando una valutazione delle informazioni in proprio possesso su economia ambiente e persone, tenendo conto delle esigenze dei propri stakeholders interni ed esterni, e dopo confronto con il top management ed i principali referenti aziendali dei temi materiali, si è provveduto ad individuare una lista di 21 impatti<sup>4</sup>, più significativi, positivi e negativi, effettivi e potenziali, dell'organizzazione su aspetti quali: economia, ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani (cosiddetta **impact materiality**).

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

Il questionario ha dato la possibilità agli stakeholder il Gruppo PharmaNutra di esprimere il proprio giudizio in termini di **gravità/rilevanza** (per i soli impatti attuali) e **probabilità di accadimento** (per gli impatti potenziali)<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> -Nell'anno 2022 il numero degli impatti era pari a 22; con la conclusione dei lavori relativi alla costruzione della nuova sede, si è ritenuto opportuno accorpate l'impatto "incremento nella produzione di rifiuti legati alla realizzazione della nuova sede" nel "produzione di rifiuti legati alla realizzazione della nuova sede e nello svolgimento di attività di laboratorio e analisi prototipi".

<sup>5</sup> - All'interno del questionario, gli Stakeholders sono stati chiamati a valutare gli impatti in termini di gravità e probabilità in scala da 1 a 7.

La gravità di un impatto negativo effettivo o potenziale dipende dalle seguenti caratteristiche:

- Scala: quanto grave è l'impatto;

- Ambito: quanto diffuso è l'impatto, per esempio, il numero di persone interessate o la portata di un danno ambientale.

- Caratteristiche di irrimediabilità: quanto è difficile mitigare o risarcire il danno risultante.

La probabilità di un potenziale impatto negativo si riferisce alla possibilità che l'impatto accada e può essere misurata o determinata qualitativamente o quantitativamente.



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

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

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

Attraverso l'analisi delle risposte ricevute nei questionari, è stata redatta una classificazione dei temi materiali secondo il criterio della rilevanza.

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

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

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

### 1.2.3 Gli stakeholders

Il Gruppo PharmaNutra mantiene un dialogo interattivo e continuo con i principali stakeholders interni ed esterni, ascoltandoli e comprendendo le loro aspettative, per contribuire attivamente agli obiettivi aziendali di sviluppo sostenibile e al fine di una creazione di valore di lungo periodo.


Partendo dalla consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie attività, il Gruppo ha identificato gli stakeholders di riferimento, al fine di individuare le loro aspettative e definire azioni in risposta agli interessi espressi, puntando a soddisfare le richieste del mercato e consumatori.

PharmaNutra coinvolge costantemente i propri stakeholders principalmente attraverso l'attività dei propri informatori scientifici, con la condivisione di brochure e prospetti informativi. Altro ruolo fondamentale è svolto da fiere e congressi a cui il Gruppo partecipa e che gli permette di diffondere i propri valori e di venire direttamente a contatto con i vari stakeholders.

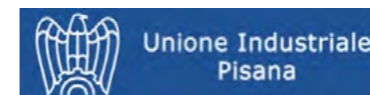
Nel corso dell'anno 2023, sono stati predisposti dei questionari al fine di coinvolgere i dipendenti e i principali fornitori (informatori scientifico commerciali, officine di produzioni, università) nel mondo Sostenibilità del Gruppo.

In base alle risposte ricevute attraverso quest'attività, è stato possibile ottenere spunti e feedback di rilievo e di cercare di cogliere, anche se indirettamente, la percezione che i soggetti coinvolti hanno del Gruppo in termini di sostenibilità.

Nei capitoli dedicati al personale ed ai fornitori verranno approfonditi i risultati ottenuti dai questionari.

STAKEHOLDERS	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
 FORNITORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incontri periodici di avanzamento e allineamento tra fornitori e unità operative aziendali</li> <li>Codice etico</li> <li>Fiere e congressi</li> <li>Formazione a Informatori Scientifici Commerciali</li> <li>Piattaforma ordini</li> <li>Questionario su tematiche ESG</li> </ul>
 CLIENTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canali internet (sito web, linkedin)</li> <li>Social Media</li> <li>Fiere e congressi</li> <li>Formazione scientifica per distributori esteri</li> </ul>
 DIPENDENTI E COLLABORATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodici staff meeting interni alle singole funzioni</li> <li>Valutazione annuale delle performance</li> <li>Formazione continua</li> <li>Eventi aziendali</li> <li>Questionario su tematiche ESG</li> </ul>
 AZIONISTI E COMUNITÀ FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riunioni del Consiglio di Amministrazione</li> <li>Rapporti di gestione periodici (trimestrali) e annuali</li> <li>Comunicati stampa</li> <li>Sito internet</li> <li>Incontri periodici</li> </ul>
 COMUNITÀ LOCALI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogo continuo delle partnership con realtà della società civile e con Enti a scopo benefico per quanto riguarda le iniziative culturali e sportive</li> <li>Iniziative a favore del territorio e della comunità</li> </ul>
 COMUNITÀ SCIENTIFICA E UNIVERSITÀ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fiere e congressi</li> <li>Progetti universitari attraverso master sponsorizzati</li> </ul>
 STRUTTURE E OPERATORI SANITARI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogo con gli operatori sanitari, la comunità scientifica e universitaria</li> <li>Comunicati stampa</li> <li>Sito internet</li> <li>Fiere e congressi</li> <li>Utilizzo delle medical partnership</li> </ul>

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



## 1.2.4 Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite

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

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

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

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

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



## 1.2.5 Lo sviluppo della sostenibilità nel gruppo PharmaNutra

Nel corso del 2023 il Gruppo ha implementato le azioni che erano state pianificate nel piano di sostenibilità definito l'anno precedente.

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

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



### GOVERNANCE

Orientata al successo sostenibile



### PERSONE

Coinvolgimento, consapevolezza e appartenenza al progetto ESG



### AMBIENTE

Garantire gestione efficiente dei consumi e riduzione degli impatti ambientali



### COMUNITÀ

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



### CATENA DEL VALORE

Rafforzamento in chiave ESG della catena di fornitura



### INNOVAZIONE

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

Di seguito si riporta la tabella con l'elenco degli obiettivi individuati nell'ambito della strategia 2022-2025 e lo stato del loro raggiungimento nel 2023.

AREA DI IMPEGNO	PROGETTI	TEMPISTICA	STATUS	NOTE
Governance orientata al successo sostenibile	Conferimento deleghe ESG a Amm.re esecutivo	2023	✓	Nominato in sede CDA luglio 2023
	Ampliamento funzioni Comitato rischi con aspetti ESG	2023	✓	Nominato in sede CDA luglio 2023
	Nomina Responsabile ESG	2023	✓	Nominato in sede CDA luglio 2023
	Creazione Team operativo ESG	2023	✓	Nominato in sede CDA luglio 2023
	Implementazione software per raccolta, elaborazione dati, redazione Bilancio ESG	2023	✓	Conclusa nei primi mesi del 2024
	Implementazione software per tassonomia Bilancio ESG	2023	✗	Posticipato 2025
	Integrazione codice etico con tematiche ESG	2024	✗	In fase di implementazione
	Diffusione conoscenza codice etico	2024	✗	In fase di implementazione
	Ottenimento certificazione e rating ESG	2024/2025	✗	In fase di implementazione
	Implementazione software per taggatura Bilancio ESG	2025	✗	
Persone: coinvolgimento, consapevolezza e appartenenza al progetto ESG	Implementazione sistemi di incentivi per management basati anche su obiettivi ESG	2026	✗	
	Organizzare incontro annuale con dipendenti per condivisione strategie e andamenti del Gruppo	2023	✓	In occasione del trasferimento nella nuova sede, il Board ha avuto il piacere di incontrare tutti i dipendenti
	Introduzione di mensa aziendale e area benessere nella nuova sede	2023	✓	Entrati in funzione da ottobre 2023
	Implementazione accordi di smart working	2023	✓	Accordi stipulati in febbraio 2023
	Introduzione sistema incentivi personale in base a elementi quali/quantitativi	2024	✗	In fase di implementazione
	Formalizzazione piano formazione personale	2024	✗	In fase di implementazione
	Organizzazione di eventi per team building	2024	✗	In fase di implementazione
	Organizzare corso formazione su Project Management	2024	✗	In fase di implementazione
	Induction al Consiglio di Amministrazione su tematiche ESG	2023	✓	A fine 2023, in occasione del CDA per l'approvazione della novestrade, è stata erogata una breve formazione in ambito ESG a tutti i membri del CDA
	Formazione su tematiche ESG a tutto il personale/responsabili di funzione (responsabili facenti parte del team ESG)	2024	!	A partire dal mese di dicembre 2023 sono iniziate delle sessioni formative in tema ESG ai principali referenti aziendali dei temi materiali. Gli incontri si sono conclusi nella metà del 2024
Comunicazione formalizzata del percorso di carriera e degli obiettivi personali da conseguire nell'anno	2025	✗		
Ottenimento certificazione 45001 (Occupational Health and Safety Assessment Specification)	2025	✗		
Sistema MBO su criteri ESG al team ESG	2026	✗		

AREA DI IMPEGNO	PROGETTI	TEMPISTICA	STATUS	NOTE
Ambiente: garantire gestione efficiente dei consumi e riduzione degli impatti ambientali	Impegno ad acquistare energia verde certificata	2023/2024	✗	In fase di implementazione
	Valutare adozione policy per ambiente e formazione	2024	✗	In fase di implementazione
	Implementazione di un sistema di monitoraggio dei consumi idrici ed energetici	2024	✗	In fase di implementazione
	Valutare possibilità di utilizzare packaging bio-degradabili	2025	✗	
	Valutare adozione sistema di gestione ambientale conforme a standard ISO 14001	2025	✗	
	Progetti per riduzione consumi idrici e quota rifiuti destinati a smaltimento	2026	✗	
Comunità: contribuire al benessere e al miglioramento della qualità di vita della collettività locale	Sviluppo di iniziative finalizzate allo sviluppo e al benessere della collettività locale	2023/2024	✓	Ugni anno il Gruppo realizza e partecipa ad iniziative finalizzate allo sviluppo e benessere della collettività
	Definizione accordi con istituti scolastici per effettuazione di stage, alternanza scuola/lavoro	2023	✓	Sono stati realizzati 1 progetto di alternanza scuola/lavoro e un breve stage
	Valutare possibilità di utilizzare il cibo non consumato dalla mensa aziendale per destinarlo a mense/centri di accoglienza	2025	✗	Dalle verifiche preliminari svolte, sono emersi adempimenti amministrativi che potrebbero impedire la realizzazione del progetto
Catena del valore: rafforzamento in chiave ESG della Catena di Fornitura	Inserire nei processi di selezione dei fornitori soddisfazione criteri ESG che saranno definiti	2024	✗	In fase di implementazione
	Prevedere clausole contrattuali con le quali si richiede ai fornitori più significativi di fornire KPI che saranno definiti (implementazione di un sistema di monitoraggio dei consumi energetici e consumi idrici a monte della catena del valore)	2024	✗	In fase di implementazione
	Valutare l'implementare di sistema di incentivazione dei fornitori strategici basati su criteri ESG (garantire ordinativi annuali, intervento su condizioni di pagamento etc..)	2025	✗	
Innovazione: garantire la protezione della proprietà intellettuale, dei brevetti e delle materie prime	Valutare ottenimento certificazione ISO 27001- Sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni	2025	✗	

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

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

AREA DI IMPEGNO	KPI CUSTOM	TARGET 2023	CONSUNTIVI 2023	Δ%	TARGET 2024
Persone	% Addetti assunti a tempo indeterminato	>90%	88%	▼ -2%	>90%
	Tasso di turnover	<14%	12,3%	▲ 1,7%	<14%
	Questionario di clima aziendale all'anno	1	1	▬ 0%	1
R&D	Personale dedicato a progetti R&d per ore annue	>9.500	9.747	▲ 3%	>9.500
	Investimenti in ricerca e sviluppo	>500.000	521.000	▲ 4%	>500.000
Catena del valore	% fornitori con codice condotta sottoscritto	>95%	*	n.a	>95%
	Audit su almeno 50% dei fornitori critici	>=50%	60%	▲ 10%	>=50%
Comunità	Importo erogato alla comunità sottoforma di liberalità	200.000	195.000	▼ -3%	200.000
	Importo erogati alle società sportive sottoforma di sponsorizzazioni	100.000	212.717	▲ 113%	100.000
	Ammontare investito in progetti di collaborazione con le Università intraprese nel corso dell'anno	50.000	34.000	▼ -32%	50.000
	Valore generato in k€(ricavi)> 10% rispetto all'esercizio precedente	90.996	100.202	▲ 10,12%	+10%
Etica e governance	Formazione al 80% del personale su codice etico e policy anticorruzione	n.a	n.a	n.a	80%

\* La rendicontazione di questo KPI è posticipata al 2024



# 02

## 2.1 Approccio, strategia

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

## 2.2 I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni



## 2.1 Approccio, strategia

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

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

### 2.1.1 La governance



PharmaNutra detiene il 100% delle società riportate nel sociogramma riportato al paragrafo 1.1.

Nel mese di febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione della Controllante ha approvato il Progetto di fusione per incorporazione (la "Fusione") delle controllate Junia Pharma e Alesco in PharmaNutra.

L'operazione si pone nell'ambito di un più ampio progetto di riassetto organizzativo del gruppo cui fa capo PharmaNutra e risponde all'esigenza di perseguire una maggiore efficienza gestionale del gruppo, consentendo di sviluppare significative sinergie informatiche, logistiche, commerciali, societarie e amministrative, anche al fine di ottimizzare i processi aziendali nonché di consentire il contenimento dei costi complessivi della struttura aziendale. Il riassetto organizzativo permetterà di unificare e integrare i processi operativi e di ottenere maggiore flessibilità ed efficienza nell'utilizzo delle risorse.

Il Gruppo ha rafforzato negli anni la propria struttura di governance, segno di affidabilità e trasparenza verso i propri stakeholder dotandosi dei seguenti elementi organizzativi:

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

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

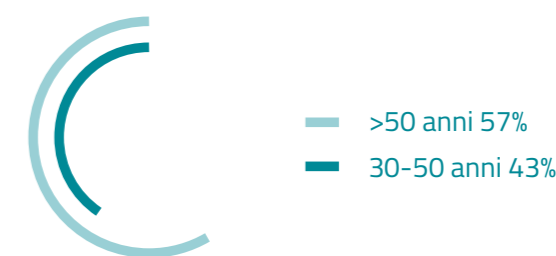
La governance del Gruppo è affidata al Consiglio di Amministrazione, composto da sette membri di cui quattro amministratori esecutivi e tre amministratori indipendenti, nominati nel 2023 con incarico fino all'approvazione del bilancio 2025, e il cui Presidente non è dipendente o dirigente del Gruppo.

Il suo funzionamento è disciplinato dall'apposito "Regolamento del Consiglio di Amministrazione" pubblicato sul sito internet della Capogruppo ([www.pharmanutra.it](http://www.pharmanutra.it)).

#### COMPOSIZIONE CDA



#### FASCIA D'ETÀ



Il Consiglio di Amministrazione, con età media tendenzialmente >50%, è composto per il 71% da uomini, mentre il restante 29% da donne, con un'età media dei consiglieri che si distribuisce quasi equamente tra le fasce 30-50 e >50.

I membri del Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2023 si caratterizzano per un mix di competenze professionali e personali che spaziano da materie scientifiche a materie economiche, giuridiche e gestionali, con esperienze a livello internazionale nei settori di business in cui opera il Gruppo PharmaNutra.

Un estratto dei Curricula di tutti i membri del CdA è consultabile nella sezione "Governance" del sito [www.pharmanutra.it](http://www.pharmanutra.it).

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

Hanno diritto di presentare le liste il Consiglio di Amministrazione in carica e gli azionisti che, da soli o insieme ad altri, al momento della presentazione della lista siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno la quota minima del capitale sociale con diritto di voto nell'Assemblea ordinaria stabilita dalla Consob, che verrà comunque indicata nell'avviso di convocazione.

Consob ha determinato nel 2,5% del capitale sociale la quota di partecipazione richiesta per la presentazione delle liste per l'elezione dell'Organo Amministrativo della Società.

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

Il Consiglio di Amministrazione della PharmaNutra si è riunito 11 volte nel corso del 2023 (9 nel 2022), affrontando principalmente temi riguardanti: (i) l'implementazione delle strategie di crescita future, come l'integrazione di Akern (acquisita nel 2022), lo start up delle controllate estere costituite nel corso del 2023, (ii) l'approvazione delle chiusure contabili (trimestrali, semestrale e annuale), (iii) approvazione del budget, (iv) approvazione del piano e del bilancio di sostenibilità (v) approvazione di regolamenti degli organi endoconsiliari, adozione di nuove procedure (Procedura gestione segnalazioni del Gruppo) e integrazioni a procedure già in essere e al modello 231.

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

Le strategie sono definite dal CDA il quale nell'ambito del processo valutativo tiene conto degli impatti sulla sostenibilità.

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

1. Ampliamento delle funzioni del Comitato per il Controllo e i Rischi in ottica di sostenibilità che è diventato il Comitato per il Controllo, i Rischi e la Sostenibilità.

Detto Comitato, oltre a supportare le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione in merito al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità quali:

- esaminare e valutare le questioni di sostenibilità connesse all’esercizio dell’attività di impresa ed alle dinamiche di interazione con gli stakeholders;
  - esaminare e valutare il sistema di raccolta e consolidamento dei dati per la redazione dei bilanci di sostenibilità e dei documenti che saranno richiesti in futuro in seguito all’entrata in vigore delle normative emanate dall’Unione Europea in tema di sostenibilità;
  - esaminare preventivamente il Bilancio di Sostenibilità formulando un parere per l’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
  - monitorare il posizionamento della Gruppo sui temi di sostenibilità, con particolare riferimento alla collocazione del Gruppo negli indici etici di sostenibilità;
  - esprimere, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, pareri su eventuali ulteriori temi in materia di sostenibilità.
2. Attribuzione ad un Amministratore Esecutivo di deleghe specifiche sulla gestione degli impatti dell’organizzazione sull’economia, l’ambiente e le persone e in particolare:
- proporre, coordinare e avviare i progetti e le iniziative in ambito di responsabilità sociale;
  - monitorare i piani di azione per l’implementazione del piano di sostenibilità, anche alla luce delle best practice esterne;
  - esaminare le informative e le richieste degli stakeholder sui temi di sostenibilità e coordinare le attività di redazione del Bilancio di Sostenibilità annuale.
3. Nomina del responsabile Responsabile ESG del Gruppo con il compito di implementare il software per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, monitorare i KPI definiti nel Piano di Sostenibilità e coordinare il team operativo per l’implementazione delle azioni operative previste nel piano e la rendicontazione dei risultati, contribuendo alla diffusione della cultura della sostenibilità.

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

### 2.1.2 I Comitati

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

### Comitato Remunerazioni e Nomine

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

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

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

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

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

### Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 3 febbraio 2023 ha approvato il regolamento del Comitato Controllo e Rischi per definire le regole di funzionamento dello stesso. Ai sensi del predetto regolamento, il Comitato Controllo e Rischi ha il compito di coadiuvare, con un’adeguata attività istruttoria, di natura propositiva e consultiva, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, in modo tale che i principali rischi afferenti alla Società e le sue controllate siano correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati. Più in particolare, al Comitato Controllo e Rischi sono rimessi i compiti in materia di controllo e rischi di cui alle Raccomandazioni 33 e 35 del Codice di Corporate Governance, così come precisato anche nel regolamento del Comitato stesso pubblicato nella sezione Governance del sito internet della PharmaNutra.

In data 26 aprile 2023, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha nominato quali membri del Comitato Controllo e Rischi gli Amministratori Indipendenti Marida Zaffaroni (in qualità di presidente), Alessandro Calzolari e Giovanna Zanotti. In sede di nomina, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che i membri del Comitato Controllo e Rischi abbiano nel loro complesso un’adeguata competenza nel settore di attività in cui opera il Gruppo funzionale a valutare i relativi rischi. Inoltre, i Consiglieri Alessandro Calzolari e Giovanna Zanotti hanno un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di gestione dei rischi.

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

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

### Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

Il Comitato Parti Correlate è costituito da 3 amministratori indipendenti e, segnatamente, Alessandro Calzolari (in qualità di Presidente), Marida Zaffaroni e Giovanna Zanotti nominati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo il 26 aprile 2023.

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

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

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

Per maggiori informazioni in merito alla Procedura OPC si rinvia alla procedura disponibile sul sito internet [www.pharmanutra.it](http://www.pharmanutra.it), Sezione Governance.

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

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

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

Nel corso dell'esercizio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad effettuare la valutazione annuale sulla base di un apposito questionario suddiviso in diversi ambiti di indagine (i.e. composizione, struttura, dimensione e funzionamento del Consiglio, interazione con il management, governance del rischio, composizione e struttura dei comitati, etc.) e con possibilità di esprimere commenti e proposte; tale questionario è stato trasmesso e compilato da tutti gli Amministratori, nonché esaminato dal Consiglio nella

seduta del 15 marzo 2024. Il Comitato Remunerazioni e Nomine ha assistito il Consiglio e il Presidente dell'organo amministrativo nella cura dell'adeguatezza e della trasparenza del processo di autovalutazione e, più in generale, coadiuvato il Consiglio nelle attività di autovalutazione, esaminando, in particolare, gli esiti della procedura autovalutativa.

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

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

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

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

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

Al 31 dicembre 2023 il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci, 2 uomini e 1 donna i tutti ricompresi nella fascia di età superiore a 50 anni.

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

Alla data del 31 dicembre 2023 l'OdV è composto da tre membri:

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

Nel corso del 2023, l'Organismo di Vigilanza del Gruppo PharmaNutra si è riunito in 7 occasioni (10 nel 2022).



## L'architettura del Sistema di Controllo Interno

Il Gruppo PharmaNutra considera di fondamentale importanza per lo sviluppo e la gestione della propria attività, il mantenimento di un efficace Sistema di Controllo Interno che, senza costituire inutili appesantimenti burocratici, sia utile a tutto il Gruppo nel raggiungere i propri obiettivi.

Un valido Sistema di Controllo Interno, in linea con le best practice nazionali e internazionali, deve essere finalizzato a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione e gestione dei rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

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

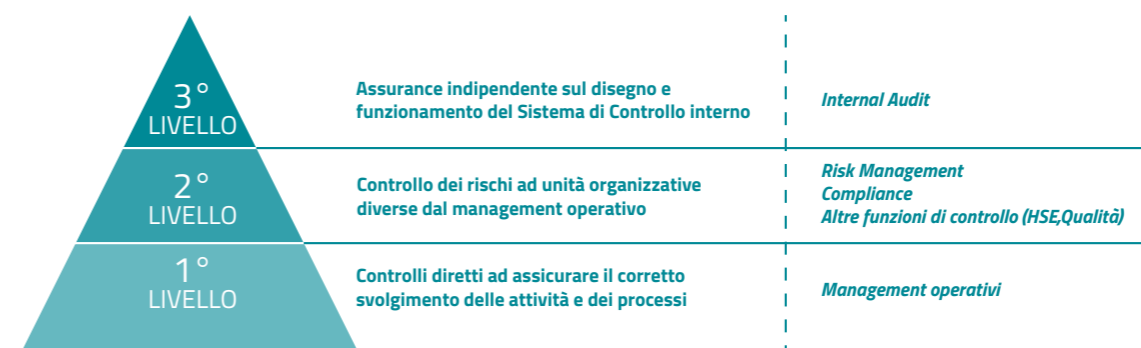
Il Sistema di Controllo Interno è l'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi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

Un efficace Sistema di Controllo Interno contribuisce a garantire:

- la salvaguardia del patrimonio sociale;
- l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali;
- l'affidabilità dell'informativa finanziaria;
- il rispetto di leggi e regolamenti.

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

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



## Ruoli e responsabilità nel Sistema di Controllo Interno

Il **Consiglio di Amministrazione** definisce le linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno in modo che i principali rischi risultino correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** sovrintende alle funzioni aziendali di controllo interno, a quelle volte ad assicurare la soddisfazione dell'interesse pubblico nella erogazione del servizio ed il rispetto dei diritti degli utenti.

L'**Amministratore Delegato** è responsabile della gestione aziendale, cura che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, esamina i piani strategici, industriali e finanziari della società, valuta e riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione e sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Società. Assicura quindi le risorse necessarie alla gestione del sistema di controllo interno.

Il **Responsabile della funzione Internal Audit** è incaricato di verificare, sulla base degli standard internazionali, che il Sistema di Controllo Interno sia sempre adeguato, pienamente operativo e funzionante attraverso un piano di audit basato su un processo di analisi e prioritizzazione dei principali rischi. Il Responsabile della funzione Internal Audit non è responsabile di alcuna area operativa, riporta gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione tramite il Presidente.

La funzione agisce sulla base del Mandato dell'Internal Audit, il documento formale che definisce le finalità, i poteri e le responsabilità dell'attività di Internal Audit, definite dal Consiglio di Amministrazione di PharmaNutra S.p.A.

Il **Collegio Sindacale** ha per legge il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società (per gli aspetti di competenza), del Sistema di Controllo Interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione. Anche al fine di facilitare l'adempimento dei suddetti compiti, il Collegio Sindacale:

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

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

- la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;

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

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

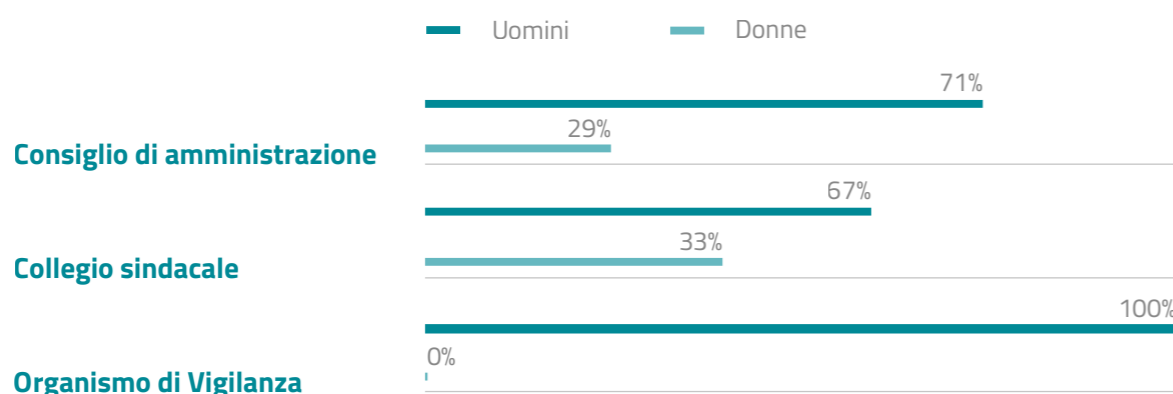
I **Responsabili di Funzione** hanno la responsabilità di favorire e monitorare l'efficacia del Sistema di Controllo Interno.

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

Il controllo contabile è demandato alla società di revisione BDO iscritta nell'albo speciale tenuto dalla Consob.

Nella tabella che segue è riportata per il 2023, la ripartizione per genere delle persone appartenenti agli organi societari precedentemente descritti.

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



In particolare, al 31 dicembre 2023 il 77% dei membri dei principali organi di governo del Gruppo PharmaNutra è composto da uomini, mentre il restante 23% da donne

### 2.1.3 Politica di remunerazione

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

La Politica di Remunerazione è stata redatta alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance, tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi qualifica STAR, ed è

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

La Politica di Remunerazione della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi non solo di breve, ma anche di medio-lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

La Politica è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, di trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società. Nell'ottica di tale finalità, la Politica è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni.

La Politica di Remunerazione ha durata biennale ed in particolare con riferimento agli esercizi 2024 e 2025.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa del supporto di esperti indipendenti.

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, l'Assemblea dei soci ed il Collegio Sindacale.

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

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

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

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

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

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

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

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

La componente variabile di medio-lungo periodo degli Amministratori esecutivi è costi-

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

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione alla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti<sup>6</sup>.

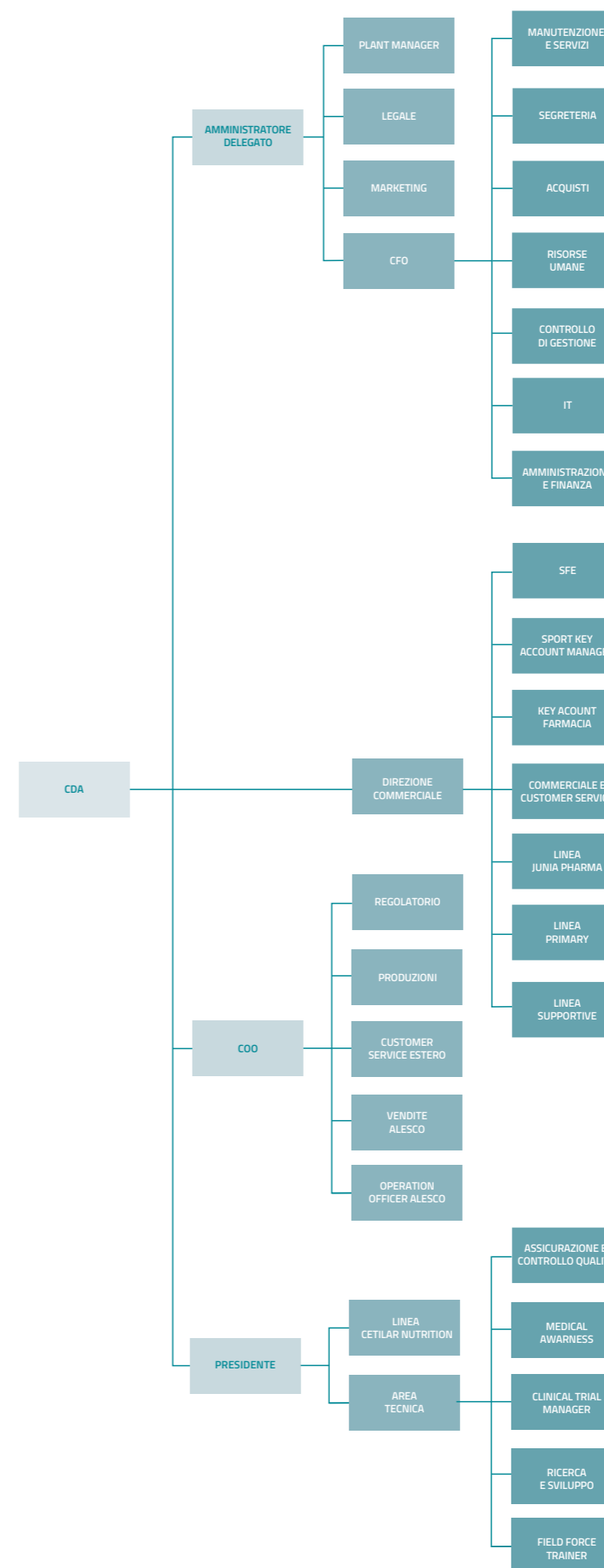
## 2.1.4 La struttura organizzativa

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

**Ricerca e sviluppo** supervisionata dal Presidente e coordinata dal Direttore Scientifico Commerciale, produzione e logistica supervisionata dal COO e coordinata, per il mercato italiano dal Direttore Commerciale

**Amministrazione, Finanza e controllo** supervisionata dal Vicepresidente e coordinata dal Direttore Amministrazione, finanza e controllo (CFO)

**Marketing e comunicazione**, supervisionata dal Vicepresidente e coordinata dal Responsabile Marketing



<sup>6</sup> - La Relazione sulla Politica di Remunerazione è disponibile al seguente link: <https://www.pharmanutra.it/wp-content/uploads/2024/03/Relazione-sulla-politica-in-materia-di-remunerazione-e-sui-compensi-corrisposti.pdf>



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

### 2.1.5 Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ed il Codice Etico del Gruppo

Nel 2019 PharmaNutra si è dotata del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/01), approvato dal Consiglio di Amministrazione, e aggiornato periodicamente (ultimo aggiornamento novembre 2023).

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

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

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

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

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

I documenti che costituiscono il Modello 231 sono:

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

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

mento.

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

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

### 2.1.6 Anticorruzione

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

Il Gruppo PharmaNutra gestisce il tema anti-corruption attraverso il Modello di organizzazione, gestione e controllo, che include il Codice etico adottato dalla società nel 2019 e come da ultimo aggiornato in data 6 novembre 2023.

Nel rispetto del Codice etico, il Modello fornisce regole specifiche per la prevenzione di casi di corruzione e per la gestione dei rischi che possono manifestarsi nello svolgimento delle attività aziendali.

Per assicurare il rispetto dei principi contenuti all'interno del Codice Etico, la società provvede alla sua diffusione capillare verso i dipendenti ma anche i fornitori, distributori ed ogni altro soggetto ritenuto opportuno.

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

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

### 2.1.7 Data responsibility e Cyber security

Il Gruppo PharmaNutra ha l'obiettivo di migliorare continuamente la propria governance della privacy con linee guida per il business sull'applicazione dei requisiti sulla privacy di specifiche attività, in particolare nel trattamento dei dati sanitari, e tiene in considerazione i rischi associati al trattamento e all'integrità dei dati personali di tutti i propri stakeholders; per questo motivo ha adottato una Privacy Policy ai sensi degli artt. 13 del Regolamento UE 2016/679 e della normativa nazionale vigente in materia di protezione dei dati personali.

La gestione dei dati da parte del Gruppo segue specifici standard di responsabilità e riservatezza, avvalendosi di un'infrastruttura informatica di protezione volta a garantire l'integrità dei dati durante tutto il loro ciclo di vita, per prevenirne la modifica accidentale o intenzionale, la falsificazione o addirittura la cancellazione.

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

Nel corso del 2023, come per gli esercizi precedenti, non si sono verificati incidenti di sicurezza/data breach, tali da comportare un rischio per i diritti e le libertà dei soggetti interessati coinvolti, non sono state effettuate ispezioni o controlli da parte del Garante Privacy e/o delle altre autorità competenti in materia di privacy e non sono stati proposti reclami al Garante Privacy avverso il Gruppo PharmaNutra ai sensi dell'art. 77 del GDPR.

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

A tal fine nel 2022 è stata effettuata una attività di Cyber Maturity Assessment in collaborazione con i consulenti del Gruppo al fine di valutare l'attuale livello di maturità riguardo ad aspetti di Cyber Security al fine di prevenire e identificare i gap relativi a diversi contesti dell'organizzazione e individuare eventuali azioni di rimedio da intraprendere.

Le aree oggetto di verifica sono state:

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

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

- **Business Impact Analysis (BIA)** : sono stati identificati, quantificati e qualificati gli impatti aziendali per la perdita/interruzione delle attività relative ai processi in scope al fine di fornire i dati per determinare le strategie di continuità appropriate. Di seguito i principali elementi di valutazione caratterizzanti la BIA:
- Impatti: vengono valutati sulle varie fasi del processo tramite scala a tre livelli (Basso/Medio/Altro) e riferiti a specifiche caratterizzazioni, ovvero come impatti di tipo: Economico, Normativo, Reputazionale

- **Tempistiche:** per il processo oggetto di analisi sono indicati gli asset IT essenziali per il corretto svolgimento dello stesso, specificando i valori di: RTO (Recovery Time Objective), RPO (Recovery Point Objective).
- **Interdipendenze:** per ciascuna fase del processo vengono definite eventuali interdipendenze (es. sequenzialità) e ne vengono valutati gli impatti in caso di prolungata interruzione del servizio.
- **Risorse:** all'interno della scheda BIA vengono censite le varie risorse associate al processo, quali: risorse umane, Asset IT, terze parti coinvolte
- **Piano di continuità operativa:** a conclusione delle attività di analisi BIA sono state formalizzate le risultanze in un apposito documento, definito «Business Continuity Plan», finalizzato a illustrare le soluzioni, le risorse e le attività messe in atto per garantire la continuità operativa dei processi aziendali in scope. Tale piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della controllante in data 26 aprile 2023.
- **Risk assessment su attività esternalizzate a terze parti in ambito IT:** sono stati analizzati i contratti dei quattro fornitori strategici in ambito IT ed effettuata una valutazione del rischio potenziale della fornitura, e delle contromisure applicate, definendo le attività di rimedio che devono essere garantite dal fornitore.

E' stata infine formalizzata la **procedura per la gestione degli incidenti** e la **procedura per la gestione degli accessi logici** al sistema informativo del Gruppo.

L'attività di miglioramento in tema di cyber security sta proseguendo anche nel 2024 con la definizione di un piano di Security Testing con l'obiettivo di condurre periodicamente scansioni sull'infrastruttura (interna ed esterna) e l'esecuzione di un'attività di Cyber Security Testing dall'interno della rete aziendale utilizzando una piattaforma automatizzata che permette di emulare in modo gestito e sicuro test di attacco informatico al fine di fornire un overview complessiva del grado di sicurezza dei sistemi analizzati. E' stato eseguito un Vulnerability Assessment Test, un Advanced Penetration Test ed un Ransomware test.

E' stata pianificata inoltre l'erogazione a tutti i dipendenti del Gruppo, la formazione in materia di cyber security, con l'obiettivo di creare consapevolezza.

## 2.2 I nostri sistemi di gestione e le nostre certificazioni

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

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

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

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

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

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

PharmaNutra ha ottenuto per la prima volta la **certificazione ISO 9001** per il sistema di gestione della qualità nel 2007, Junia Pharma nel 2012, Akern nel 2017 e Alesco si è certificata nel 2018. Nel 2018, tutte le aziende italiane del Gruppo si sono certificate 9001:2015, mantenendo gli standard ISO per lo sviluppo e la produzione di integratori e dispositivi medici nel rispetto dei requisiti di un sistema di gestione.

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

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

- assicurare le disponibilità delle risorse necessarie al sistema di gestione per la qualità anche tramite una continua crescita professionale del personale per garantire competenza, consapevolezza e la conoscenza necessaria per il funzionamento dei processi;
- assicurare ai clienti la continuità della fornitura dei prodotti e che siano rispettati i requisiti concordati di qualità e di legge applicabili;
- selezionare fornitori di servizi qualificati per il mantenimento di alti standard qualitativi;
- monitorare gli aspetti economici/finanziari e commerciali interni, anche in relazione al contesto economico nazionale e mondiale;
- definire gli indicatori della qualità in base ai quali valutare le prestazioni dei processi aziendali e realizzare piani di intervento, che vengono periodicamente verificati e ridefiniti.

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

L'adozione dei principi contenuti nella norma SA8000:

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

Gli elementi distintivi della certificazione SA 8000 sono:

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

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

### Certificazione FARMINDUSTRIA



Il Gruppo PharmaNutra è in possesso della Certificazione Farmindustria assicurando così il rispetto delle modalità delle specifiche attività di informazione scientifica delle aziende farmaceutiche. Questa certificazione è integrata con i Sistemi di Gestione per la Qualità quali ISO 9001:2015 o SA8000 (Social Accountability – Responsabilità Sociale),

Il possesso di questa certificazione rappresenta per PharmaNutra e le aziende del Gruppo un motivo di differenziazione nell'industria nutraceutica, migliora la credibilità degli impegni assunti, grazie ai controlli effettuati dall'Organismo indipendente di parte terza ed è uno strumento di comunicazione e trasparenza della qualità del servizio verso tutti gli stakeholders.



## Certificazione PLAY SURE DOPING FREE



Allo scopo di evitare di assumere integratori dopanti e qualsivoglia altra tipologia di prodotti dopanti nasce la certificazione doping free, un primo concreto tentativo di assicurare una precisa formulazione di alimenti e prodotti nutrizionali in genere, in modo da offrire una corretta informazione non solo agli sportivi, ma a tutti i consumatori in generale che vogliono evitare di assumere sostanze proibite. La certificazione nasce con il duplice scopo di valorizzare le imprese che si impegnano a promuovere un'azione contro le sostanze dopanti nel rispetto dei propri consumatori, e allo stesso tempo dare un impulso per attività che consentano il controllo dei processi produttivi in chiave etica.

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

La disciplina del doping è regolata a livello internazionale dall'agenzia WADA (World Anti Doping Agency), la quale emette ogni anno specifici elenchi di sostanze che non devono essere assunte dagli sportivi per la regolarità delle gare internazionali. A fronte di tale lista, i produttori farmaceutici sono obbligati a riportare sulla confezione un avvertimento laddove sia presente una sostanza "proibita" tra gli elementi costituenti il farmaco (rappresentato graficamente da un cerchietto rosso barrato con la scritta Doping in nero).

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

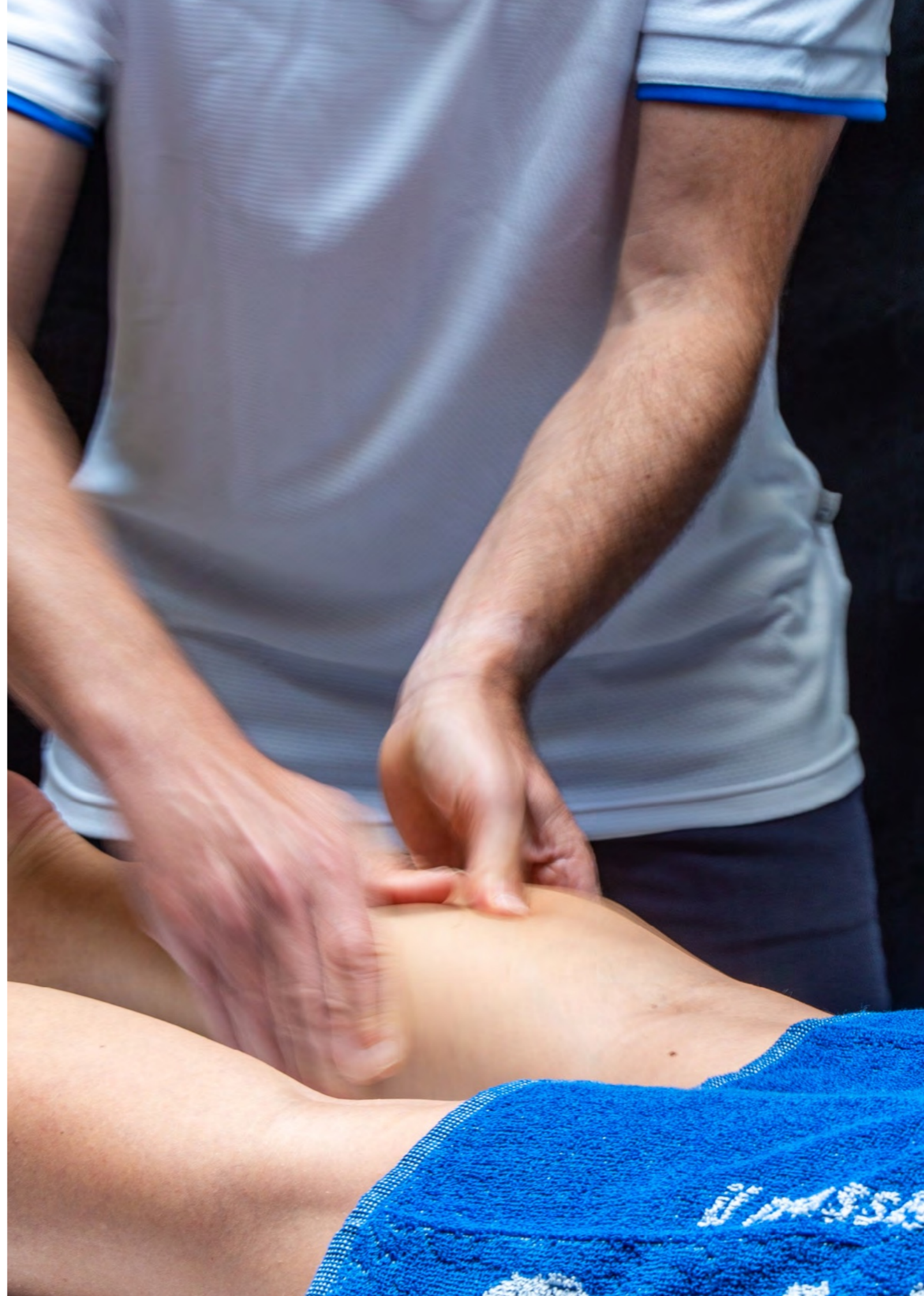
## Certificazione BIOAGRICERT



Nell'agosto 2022 la controllata Alesco S.r.l. ha ottenuto la certificazione ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2018/848 relativo alla produzione biologica e all'etichettatura dei prodotti biologici.

Attraverso l'ottenimento della certificazione, la società Alesco è abilitata a svolgere attività di importazione nell'Unione Europea di prodotti biologici da paesi terzi. I prodotti oggetto della certificazione sono Acquamin® e concentrati proteici vegetali.

Nel corso del 2024 il Gruppo PharmaNutra punta ad ottenere ulteriori certificazioni di prodotto, tra cui "NSF Certified For Sport", per la certificazione di prodotti doping free disponibili sul mercato USA, e certificazione vegetariana e vegana per quei prodotti privi di ingredienti di origine animale.





### 3.1 Approccio e politiche

### 3.2 Il personale PharmaNutra

- 3.2.1 La gestione delle persone
- 3.2.2 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità
- 3.2.3 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone
- 3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro

# 03

# Persone

## 3.1 Approccio e politiche

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

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

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

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

## 3.2 Il personale PharmaNutra

### 3.2.1 La gestione delle persone

Con il trasferimento nella nuova sede a fine 2023, si è concretizzata l'idea che le persone sono il cuore pulsante del Gruppo: la nuova sede è incentrata sul benessere del dipendente, creando un ambiente accogliente inclusivo che faccia sentire tutti parte di una grande famiglia.

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

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

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

Al fine di valutare le competenze dei candidati durante il processo di selezione sono svolti diversi colloqui motivazionali, conoscitivi e tecnici in ragione della posizione da ricoprire.

Vi è sempre l'interesse e il piacere da parte degli amministratori esecutivi di incontrare personalmente tutti i candidati per trasmettere loro la passione e l'orgoglio di far parte della realtà PharmaNutra.

Ai fini della comparazione tra i KPI di riferimento per il 2023 rispetto ai KPI degli anni 2022 e 2021, si ricorda che nell'anno 2022 la controllata Akern srl era stata esclusa dal perimetro di consolidamento per il bilancio di Sostenibilità fatta eccezione per i dati di tipo economico.

Al 31 dicembre 2023 il numero totale dei dipendenti del Gruppo era pari a 106, (+49% rispetto al 2022, +18% escluso Akern), di cui il 58% costituito da donne e il restante 42% da uomini, con un'età media di 41 anni.

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

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

**88%**   
Dipendenti a contratto  
a tempo indeterminato

**41** anni  
età media

**30** assunti  
nel corso del 2023

**12,3%**  
tasso di turnover

**58%**   
donne

**42%**   
uomini

### Forza lavoro per qualifica suddivisi per fasce d'età

	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
Dirigenti	0	2	1	3	0	1	1	2	0	1	1	2
Quadri	0	20	6	26	0	18	3	21	0	20	3	23
Impiegati	13	38	14	65	11	28	6	45	7	28	4	39
Operai	1	9	2	12	0	3	0	3	0	2	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>69</b>	<b>23</b>	<b>106</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>71</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>8</b>	<b>66</b>

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

	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
Dirigenti	0%	67%	33%	100%	0%	50%	50%	100%	0%	50%	50%	100%
Quadri	0%	77%	23%	100%	0%	86%	14%	100%	0%	87%	13%	100%
Impiegati	20%	58%	22%	100%	24%	62%	13%	100%	18%	72%	10%	100%
Operai	8%	75%	17%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%
<b>TOTALE</b>	<b>13%</b>	<b>65%</b>	<b>22%</b>	<b>100%</b>	<b>15%</b>	<b>70%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>	<b>11%</b>	<b>77%</b>	<b>12%</b>	<b>100%</b>



### Forza lavoro per qualifica suddivisi per genere

	2023				2022				2021			
	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE
Dirigenti	2	1	0	3	1	1	0	2	1	1	0	2
Quadri	16	10	0	26	14	7	0	21	16	8	0	24
Impiegati	16	49	0	65	11	34	0	45	4	34	0	38
Operai	11	1	0	12	2	1	0	3	1	1	0	2
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>71</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>66</b>

### % Inc.Forza lavoro per qualifica suddivisi per genere

	2023				2022				2021			
	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE
Dirigenti	67%	33%	0%	100%	50%	50%	0%	100%	50%	50%	0%	100%
Quadri	62%	38%	0%	100%	67%	33%	0%	100%	67%	33%	0%	100%
Impiegati	25%	75%	0%	100%	24%	76%	0%	100%	11%	89%	0%	100%
Operai	92%	8%	0%	100%	67%	33%	0%	100%	50%	50%	0%	100%
<b>TOTALE</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

### Dipendenti suddivisi per contratto

	2023				2022				2021			
	UOMO	DONNA	ALTRO	TOTALE	UOMO	DONNA	ALTRO	TOTALE	UOMO	DONNA	ALTRO	TOTALE
Contratto a tempo indeterminato	40	53	0	93	24	41	0	65	22	37	0	59
Contratto a tempo determinato	5	8	0	13	4	2	0	6	0	7	0	7
Ore non garantite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>106</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>71</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>66</b>
Contratti passati da tempo determinato a indeterminato	2	1	0	3	0	5	0	5	1	3	0	4

Il Gruppo PharmaNutra si impegna a garantire la continuità dell'occupazione all'interno della propria azienda. Al 31 dicembre 2023 l'88% dei contratti è a tempo indeterminato e di questi il 89% è a tempo pieno.

I contratti a tempo determinato sono utilizzati come strumento di conoscenza reciproca propedeutici all'instaurarsi di contratti a tempo indeterminato.

Il 50% dei 6 contratti a tempo determinato presenti nel 2022 sono stati trasformati in tempo indeterminato nel 2023.

Come la tabella affianco evidenzia, i contratti part-time riguardano principalmente il genere femminile.

L'incremento del numero dei dipendenti part-time è effetto della variazione dell'area di consolidamento avvenuto nell'anno oggetto di rendicontazione (cinque dipendenti di Akern).

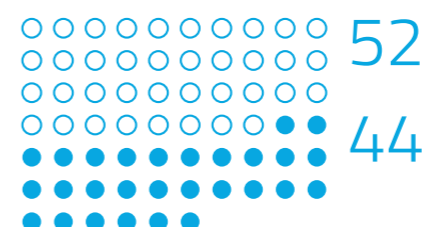
### Dipendenti suddivisi per tipologia

	2023			2022			2021		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Full-time	44	52	96	28	38	66	22	40	62
Part-time	1	9	10	0	5	5	0	4	4
<b>TOTALE</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>106</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>71</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>66</b>

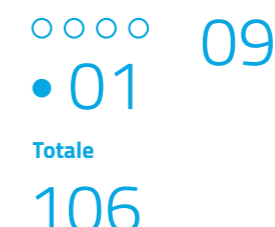
#### TIPOLOGIA CONTRATTUALE PER L'ANNO 2023

○ Donna ● Uomo

##### Full-time



##### Part-time



Totale

106

Il tasso di turnover per l'anno 2023 è sostanzialmente in linea con quello dell'anno precedente (12,3% nel 2023, 12,7% nel 2022); il Gruppo ha provveduto all'inserimento di un numero di dipendenti sostanzialmente superiore rispetto all'anno 2022 per effetto della creazione di nuovi posti di lavoro derivanti dal trasferimento nella nuova sede ed al previsto inizio delle attività produttive.

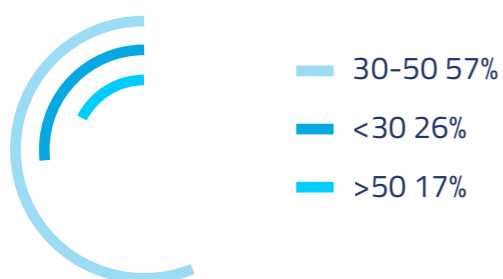
### Tasso turnover per genere

	U.M.	2023			2022			2021			
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	NA	TOTALE
Turnover per genere	%	20,0%	6,6%	12,3%	2,8%	21,4%	12,7%	0,0%	11,3%	0,0%	15,2%

### Tasso turnover per età

	U.M.	2023				2022				2021			
		< 30	30 - 50	> 50	TOTALE	< 30	30 - 50	> 50	TOTALE	< 30	30 - 50	> 50	TOTALE
Turnover per fascia d'età	%	28,6%	11,6%	4,3%	12,3%	0,0%	14,0%	20,0%	12,7%	14,3%	17,6%	0,0%	15,2%

### Dipendenti assunti per fasce d'età



### Dipendenti per titolo di studio



### Dipendenti assunti per fasce d'età

	2023				2022				2021			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
Dipendenti assunti	8	17	5	30	6	8	0	14	4	13	1	18

### Dipendenti cessati per fasce di età

	2023				2022				2021			
	< 30	30 - 50	> 50	TOTALE	< 30	30 - 50	> 50	TOTALE	< 30	30 - 50	> 50	TOTALE
Dipendenti cessati	4	8	1	13	0	7	2	9	1	9	0	10

Nell'anno oggetto di rendicontazione, il totale del numero degli assunti è raddoppiato rispetto all'anno precedente; i motivi di tale incremento sono riconducibili al consolidamento di Akern (+6) e al trasferimento nella nuova sede con particolare riferimento alla produzione.

La ricerca di profili ad alta specializzazione ed esperienza ha evidenziato un maggior incremento di organico nella fascia di età compresa tra i 30-50.

### Dipendenti assunti per genere

	2023			2022			2021		
	UOMO	DONNA	TOT.	UOMO	DONNA	TOT.	UOMO	DONNA	TOT.
Dipendenti assunti	17	13	30	9	5	14	1	17	18

### Dipendenti cessati per genere

	2023			2022			2021		
	UOMO	DONNA	TOT.	UOMO	DONNA	TOT.	UOMO	DONNA	TOT.
Dipendenti cessati	9	4	13	3	6	9	2	8	10

Nel corso del 2023 il numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale<sup>7</sup> è pari 5% dei dipendenti di tutto il Gruppo; la totalità dei dipendenti che hanno usufruito del congedo sono tornati al lavoro una volta concluso il periodo.

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

Di seguito la tabella riepilogativa:

### Forza lavoro (dipendenti e collaboratori)

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

Nel corso del 2023 è stato realizzato un progetto di alternanza scuola-lavoro con un istituto superiore del territorio pisano ed attivato uno stage della durata di circa un mese. L'obiettivo del tirocinio è quello di far conoscere il mondo del lavoro ai ragazzi coinvolgendoli in piccoli progetti aziendali attinenti al loro percorso di studio.

### 3.2.2 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità

Il Gruppo PharmaNutra offre pari opportunità alle persone nell'ambito del rapporto di lavoro, evitando forme di discriminazione dovute alla differenza di genere, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose.

Il Gruppo considera l'inclusione un valore e promuove la diversità come opportunità per migliorare il clima di lavoro e permettere a ogni talento di esprimersi.

L'azienda si impegna a tutelare la pluralità di genere, origine ed età, sviluppando azioni e strategie di inclusione e di tutela della diversità con l'obiettivo di garantire ai dipendenti l'uguaglianza sul luogo di lavoro e pari opportunità di crescita professionale.

Il Gruppo esplicita i propri valori nei confronti dei lavoratori attraverso una serie di politiche e documenti formali, ma anche attraverso un costante dialogo con gli stakeholders. In particolare, esplicita i principi etici e di comportamento relativi alle tematiche considerate prioritarie attraverso il Codice Etico.

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

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

<sup>7</sup> - Per congedo parentale s'intende un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita (Fonte sito Inps).

<sup>8</sup> - Nel calcolo del Total Compensation Ratio sono stati considerati tutti gli elementi variabili e i rimborsi per determinare la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione esclusi i dividendi (in quanto la persona più pagata è anche socio del Gruppo) e la liquidazione del trattamento di fine mandato.

Al denominatore è stata utilizzata la mediana delle retribuzioni totali annuali di tutti i dipendenti dell'organizzazione esclusa la persona più pagata.

**Stipendio medio di uomini e donne**

	2023	2022	2021
Dirigenti	120%	79%	82%
Quadri	88%	103%	82%
Impiegati	79%	83%	80%
Operai	85%	88%	51%

**Remunerazione media di uomini e donne**

	2023	2022	2021
Dirigenti	130%	69%	86%
Quadri	89%	103%	82%
Impiegati	74%	81%	73%
Operai	84%	48%	39%

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

Il Total Compensation Ratio<sup>8</sup> del Gruppo PharmaNutra per l'anno oggetto di rendicontazione è pari a 62.

Di seguito si riporta un confronto del kpi in questione tra 2023 e 2022 e il rapporto fra la crescita percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona):

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

\*per l'anno 2022 è stata effettuato un ricalcolo del KPI prendendo in considerazione la retribuzione totale annuale mediana dei dipendenti (anziché la RAL).

L'incremento è giustificato dal fatto che nel corso del 2023 sono stati erogati i compensi variabili di medio lungo termine maturati per effetto della scadenza del mandato del Consiglio Amministrazione.

**3.2.3 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone**

Uno degli obiettivi primari del Gruppo, quale fattore determinante per l'efficiente e duraturo sviluppo delle proprie attività, rimane la crescita, in termini di formazione e arricchimento professionale delle proprie risorse umane. Il livello delle competenze e delle conoscenze acquisite, la ricerca quotidiana dell'eccellenza nel proprio lavoro sono un patrimonio che intendiamo preservare e incrementare.

Le attività di formazione e istruzione sono pianificate, programmate e realizzate dal Gruppo.

Sin dai primi giorni in azienda, al neoassunto viene attivato un processo definito di "on-boarding": in cui il reparto risorse umane procede ad una spiegazione di carattere generale delle dinamiche aziendali, comunica la cultura aziendale, chiarisce in linea generale il ruolo che andrà a ricoprire, gli obiettivi e le responsabilità.

Al neoassunto viene assegnato un "tutor" aziendale che definisce e supervisiona il programma di formazione della nuova risorsa.

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

Di seguito si riportano le ore di formazione erogate negli anni 2021-2023:

**Ore di formazione per aree formative**

	2023	2022	2021
Commerciale		407	
Marketing	72		
Amministrativa	107	34	
Informatica/Tecnologia	493	448	481
Manageriale		74	41
Qualità/Prodotto	542	46	95
Sicurezza/Tecnica	302	32	148
<b>Totale</b>	<b>1.516</b>	<b>1.040</b>	<b>765</b>

Per l'anno 2023 si è provveduto a calcolare le ore di formazione pro-capite per genere e qualifica:

**Ore di formazione pro-capite per genere**

	UOMO	DONNA	TOTALE
Amministrativa	0,93	1,06	1,00
Informatica/Tecnologia	2,20	6,46	4,65
Qualità/Prodotto	6,22	4,30	5,11
Sicurezza/tecnica	4,40	1,70	2,85
Marketing	1,07	0,39	0,68
<b>Totale complessivo</b>	<b>14,82</b>	<b>13,91</b>	<b>14,30</b>

**Ore di formazione pro-capite per qualifica**

	QUADRI	IMPIEGATO	OPERAIO	TOTALE
Amministrativa	0,77	1,21	0,67	1,00
Informatica/Tecnologia	5,11	5,54		4,65
Qualità/Prodotto	0,92	7,97		5,11
Sicurezza/tecnica	1,54	2,49	8,33	2,85
Marketing	1,54	0,49		0,68
<b>Totale complessivo</b>	<b>9,88</b>	<b>17,70</b>	<b>9,00</b>	<b>14,30</b>



Si evidenzia per l'anno oggetto di rendicontazione, un sostanziale incremento nelle ore di formazione relative alle aree formative "qualità/prodotto" e "sicurezza/tecnica". È stato finanziato un master specifico nell'ambito qualità prodotto e incrementata la formazione obbligatoria per la sicurezza in vista dell'ingresso nella nuova sede e la prevista partenza delle attività legate alla produzione.

Da evidenziare lo svolgimento di un corso di public speaking di primo livello, per i dipendenti dell'azienda controllata Akern srl.

Una parte dei corsi interni viene effettuata da consulenti esterni specializzati, e riguardano corsi di aggiornamento su software che il personale utilizza costantemente nello svolgimento delle proprie attività (si vedano le ore riferite all'Informatica/Tecnologica).

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

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

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

Come anticipato nel paragrafo riguardante il coinvolgimento degli stakeholders, anche nel corso dell'anno 2023 al personale dipendente del Gruppo PharmaNutra è stato sottoposto un questionario, redatto in forma anonima, attraverso il quale è stato richiesto di esprimere un giudizio con un punteggio da 1 (completamente in disaccordo) a 5 (completamente d'accordo) sull'impegno del Gruppo PharmaNutra in tema sostenibilità; sono state inoltre rivolte domande aperte attraverso le quali il team ESG ha potuto raccogliere spunti di riflessione per strutturare il futuro piano strategico di sostenibilità.

Di seguito si riportano i principali risultati del questionario.

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

### Classifica dei risultati questionari personale

1. Innovazione tecnologica
2. Coinvolgimento e riconoscenza verso il lavoro svolto
3. Retribuzione e sviluppo carriera
4. Integrità e pari opportunità e rispetto dei diritti
5. Comunicazione orizzontale e verticale
6. Flessibilità e work-life balance
7. Formazione

Come si può osservare dalla media dei punteggi ottenuti, nel complesso il personale ha espresso un giudizio positivo su tutte le tematiche prese in analisi nel questionario<sup>9</sup>.

Non si sono verificate variazioni significative rispetto a quanto emerso dal questionario

relativo all'anno 2022.

Per quanto riguarda le attività relative alla formazione, il Gruppo grazie alla disponibilità della nuova sede, si è dotato di ampi spazi per ospitare formazioni strutturate.

Il Gruppo si è impegnato nell'implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, di natura non strettamente monetaria, volti all'incremento del benessere personale e, ove consentito dalla normativa, familiare ed al miglioramento del c.d. work-life balance in armonia con l'obiettivo di sviluppo sostenibile numero 3 delle Nazioni Unite (salute e benessere).

A tal fine ai dipendenti del Gruppo sono riconosciuti i seguenti benefit quali:

- Part-time per una percentuale di personale
- Flessibilità di orario per tutto il personale
- Ristorante aziendale
- Aree relax-benessere
- Smart working

Sempre in ottica del miglioramento del work-life balance, nel corso del 2023 è stato confermato un piano di welfare aziendale con lo scopo di assicurare al personale dipendente la possibilità di fruire di una serie di servizi finalizzati al supporto della vita personale e familiare.

Il piano ha validità fino al 31/3/2024 e ciascun lavoratore può aderirvi scegliendo i benefit maggiormente rispondenti alle proprie esigenze personali e familiari. Il dipendente destinatario del piano può formulare le sue scelte ed allocare il suo budget tramite un portale web dedicato il cui accesso è personale e riservato.

Il Gruppo PharmaNutra ha assegnato un budget di spesa alle varie categorie di lavoratori destinatari del piano la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di alcuni obiettivi di natura economica.

Il paniere dei benefit previsti nel piano welfare:

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

<sup>9</sup> - In generale le domande vertevano su tematiche riguardanti in generale la Leadership del Gruppo, l'innovazione, l'impegno del Gruppo verso la collettività, e temi specifici del personale.

### Politiche di wellbeing

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

### 3.2.4 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro

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

Per garantire un miglioramento continuo del sistema di gestione aziendale e garantire il diffondersi dell'importanza dei fondamenti della norma SA8000, il Gruppo ha costituito un gruppo di lavoro denominato SPT (Social Performance Team) costituito da rappresentanti dei lavoratori, da un membro della Direzione e dal responsabile sistema di gestione. L'SPT ha il compito di svolgere attività di valutazione dei rischi, individuare punti di miglioramento riportando tutte le azioni che il Gruppo vuole intraprendere alla Direzione. L'adozione dei principi della SA8000 favorisce la presa di responsabilità nei confronti dei diversi interlocutori, sia interni che esterni, in un'ottica di trasparenza relativamente a temi quali le condizioni di lavoro, la sicurezza e la remunerazione del personale.

Il Gruppo per evitare e mitigare gli impatti negativi significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente connessi alle sue attività operative, prodotti e servizi, adotta tutte le misure previste dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro per le sedi presso cui il lavoratore presta la sua attività e quelle eventualmente suggerite in sede di riunione periodica.

Al momento dell'assunzione il lavoratore viene sottoposto a visita di idoneità alla mansione dal medico competente aziendale che stabilirà la frequenza delle visite successive. Contestualmente è prevista la frequenza di un corso di formazione generale e specifica la cui durata è in funzione del rischio connesso alla mansione.

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

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

Per le società che all'interno del Gruppo superano i 15 dipendenti viene effettuata una riunione periodica annuale ai sensi dell'Art. 35 del DLgs 81/08 e S.M.I. con partecipazione del Delegato del Datore di Lavoro, medico competente, Rspp e RLS.

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

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

- Rischi per la sicurezza, dovuti a strutture, macchine, impianti, sostanze e preparati pericolosi, incendi ed esplosioni;
- Rischi per la salute, dovuti ad agenti chimici, fisici e biologici;
- Rischi trasversali, dovuti a organizzazione del lavoro, fattori ergonomici, fattori psicologici e condizioni di lavoro difficili.
- Rischi legati al personale videoterminista, legati alla postura e all'affaticamento visivo.

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

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

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

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

Nel 2023 l'attività lavorativa dei dipendenti del Gruppo PharmaNutra si è svolta in maniera preponderante presso le vecchie sedi.

Dal mese di ottobre 2023 il Gruppo PharmaNutra ha trasferito la sede di PharmaNutra, Alesco e Junia Pharma s.r.l. nella nuova sede.

Con la costruzione della nuova sede il Gruppo PharmaNutra ha recepito tutti i più elevati e più elevati standard di settore ed utilizzato le più nuove tecnologie per rendere ancora più efficaci/automatizzati i presidi di emergenza. Particolare attenzione è stata riservata ai locali adibiti a laboratori e alle aree di produzione in cui statisticamente si possono registrare maggiori rischi infortunistici. Proprio in queste aree dove possono innescarsi potenziali rischi di infortuni (locali dove possono essere rilasciate sostanze tossiche) sono stati predisposti sistemi di arieggiamento (cappe di aspirazione) che garantiscono aria pulita e salutare nell'ambiente.

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

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

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

È stato definito un piano di miglioramento e mantenimento, con i relativi tempi di at-



tuazione, per assicurare il costante rispetto della normativa vigente e garantire per tutti i lavoratori le migliori condizioni operative in termini di salute, sicurezza e benessere lavorativo.

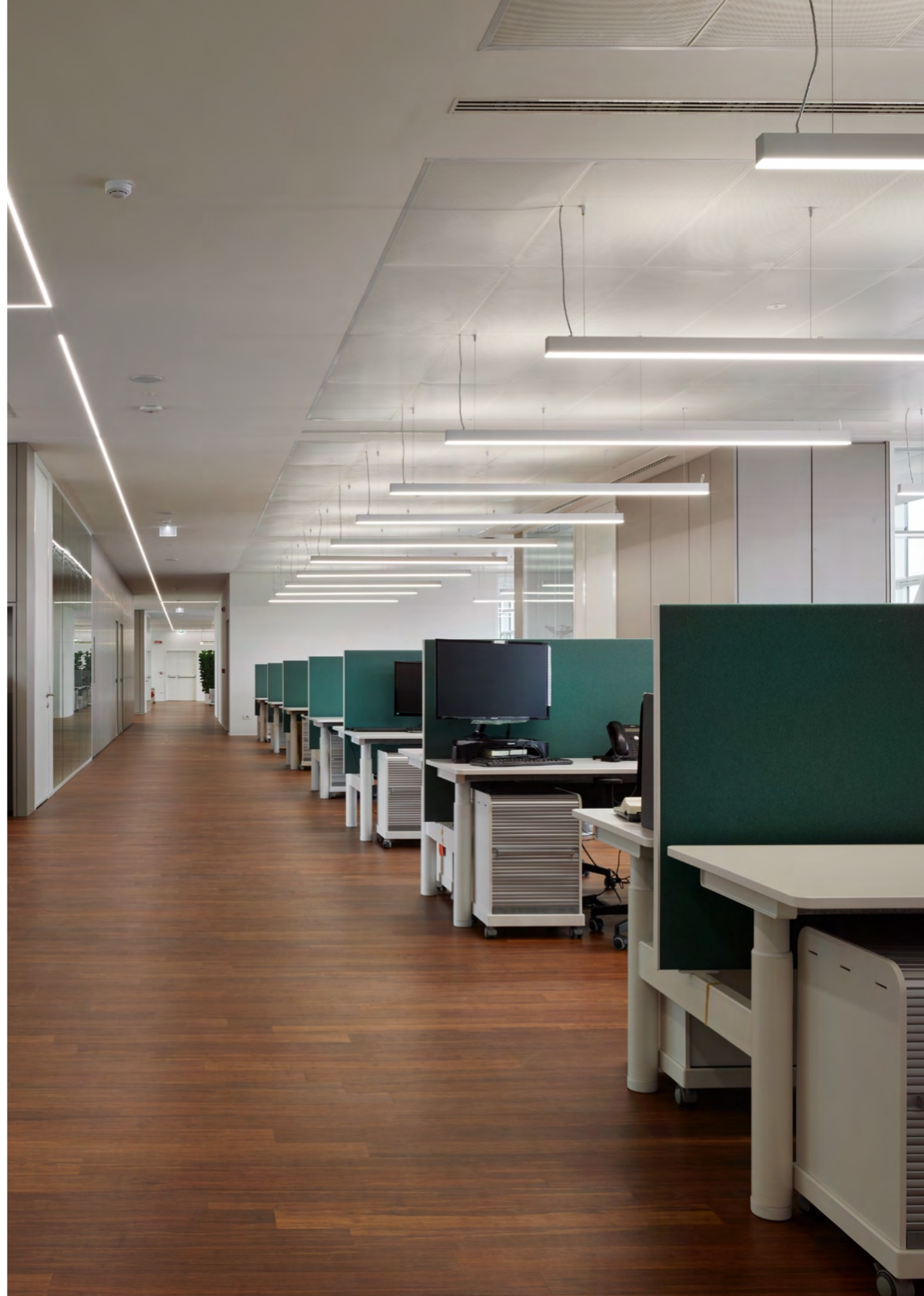
L'attività della Akern, di carattere prettamente commerciale, comporta per i lavoratori l'esposizione a rischi di ridotta entità, che sono descritti e valutati nel DVR. In particolare, è soggetto a rischi legati alla postura e all'affaticamento visivo del personale videoterminale (area amministrazione, commerciale, personale tecnico), mentre per il personale addetto al magazzino è monitorata l'esposizione al rischio polveri e al sovraccarico biomeccanico, per l'attività di movimentazione manuale dei carichi. In coerenza con i rischi individuati è stata attuata la specifica sorveglianza sanitaria. A scopo cautelativo, in considerazione dello sporadico utilizzo di sostanze chimiche, il protocollo sanitario prevede anche un monitoraggio dei parametri significativi per il rischio chimico, al fine di poter osservare nel tempo eventuali scostamenti anomali.

Nel periodo di rendicontazione si è verificato soltanto un incidente in itinere non grave di un dipendente.

In ottica di tutela della salute dei propri dipendenti, i collaboratori delle aziende Pharma-Nutra, Junia pharma e Alesco hanno la possibilità di aderire al fondo di assistenza sanitaria Faschim estendibile anche ai familiari. Il dipendente ha inoltre la possibilità di aderire al fondo pensionistico complementare Fonchim.

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

Il dipendente ha inoltre la possibilità di aderire al fondo pensionistico complementare Fondo Cometa.





# 04

## 4.1 Approccio e politiche

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

Qualità e sicurezza dei prodotti

## 4.1 Approccio e politiche

Il nostro obiettivo è quello di realizzare e mettere a disposizione dei consumatori prodotti sicuri, efficaci e di elevata qualità. Proprio grazie alle caratteristiche dei nostri prodotti siamo leader nel mercato italiano degli integratori alimentari a base di ferro con una quota di mercato a valore del 53,6%.

### 4.1.1 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti

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

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

Possiede procedure che definiscono le attività necessarie al monitoraggio dei processi, alla gestione di eventuali reclami pervenuti e le azioni preventive e correttive adottate.

Il Gruppo adotta una politica per la qualità, emanata dalla direzione e nota a tutti i dipendenti, disponibile ai consumatori attraverso il sito aziendale, con la quale si definisce l'impegno generale dell'organizzazione relativamente agli aspetti di qualità e sicurezza dei prodotti.

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

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

Il Gruppo è focalizzato sulla conformità dei processi e prodotti, ciò comporta una gestione accurata e minuziosa dei vari processi volta a limitare al massimo problematiche che possono insorgere.

Al fine di tutelare i propri clienti consumatori e di garantire il mantenimento di certi standard di qualità sono state stilate le seguenti procedure a cui il Gruppo deve attenersi per prevenire PharmaNutra e le sue controllate da possibili minacce qualitative che possono insorgere sui prodotti.

PROCEDURA N.	REVISIONE	TITOLO	ANNO DI APPROVAZIONE	SCOPO DELLA PROCEDURA
PR-13	2	Produzione in outsourcing integratori alimentari, farmaco e cosmetico	2023	Lo scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità operative seguite da PharmaNutra S.p.A. e Junia Pharma S.r.l. per la pianificazione e la gestione delle produzioni, per il rilascio finale dei lotti ed il controllo dei campioni fino alla consegna al cliente.
PR-19	2	Gestione dei Rischi Dispositivi Medici	2022	Lo scopo della presente procedura è quella di definire le modalità attraverso le quali il Fabbriante sviluppa, implementa e mantiene un processo di gestione del rischio che consenta di stabilire i criteri di accettabilità dei rischi, identificare le situazioni di pericolo, valutare, stimare e monitorare i rischi associati all'utilizzo di un dispositivo medico durante il suo intero ciclo di vita. Le attività di gestione dei rischi (sia in termini di adeguatezza del Piano che di revisione della analisi e valutazione dei rischi) sono annualmente rivalutate in sede di Riesame della Direzione.
PR-20	2	Ritiro e richiamo prodotti non conformi	2023	Lo scopo della presente procedura è quello di definire le modalità di attivazione e di gestione dei processi di ritiro e richiamo dei prodotti, garantendone la rapida rintracciabilità e identificando le varie responsabilità per le figure aziendali coinvolte. Al fine di gestire le azioni di ritiro e richiamo, la procedura istituisce il "Team Decisionale" al cui interno vi sono tutte le figure cardine delle aziende, avente l'impegno di cooperare e coordinare le azioni con tutte le parti coinvolte con la massima rapidità ed in grado di attivare tutte le procedure necessarie ad effettuare un ritiro/richiamo di un prodotto non conforme. Inoltre, la procedura definisce chiaramente i flussi di informazione da tenere con gli organismi di controllo ufficiali, i media, i fornitori ed i clienti nel caso si dovessero attuare procedure di ritiro e richiamo del prodotto (Reg. 178/2002).
PR-21	2	Post Market Surveillance e PMF	2022	Lo scopo di questa procedura è regolare il sistema di sorveglianza post-commercializzazione, in maniera proporzionata alla classe di rischio e alla tipologia dei dispositivi prodotti, definendo tutte le attività svolte, anche in collaborazione con gli operatori economici coinvolti nella catena di commercializzazione, per raccogliere e analizzare in modo proattivo l'esperienza acquisita sui dispositivi immessi sul mercato, al fine di: <ul style="list-style-type: none"> <li>aggiornare la relativa documentazione tecnica</li> <li>identificare eventuali necessità di procedere immediatamente a eventuali azioni correttive o preventive</li> <li>cooperare con le Autorità Nazionali competenti incaricate delle attività di vigilanza e sorveglianza del mercato.</li> </ul>
PR-22	2	Gestione delle NC e Reclami	2023	Lo scopo di questa procedura è quello di stabilire le modalità operative di registrazione, indagine ed archiviazione delle Non Conformità e le attività effettuate per la loro prevenzione e correzione. Inoltre, si definiscono gli step che devono essere osservati per una corretta gestione delle Non Conformità, in modo da valutare l'impatto sulla qualità del prodotto e del sistema, individuare le cause ed implementare le opportune azioni correttive e preventive al fine di evitare il ripetersi degli stessi e/ridurne l'insorgenza.
PR-25	2	Produzione in outsourcing Dispositivi Medici	2022	Lo scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità seguite da PharmaNutra nella gestione della produzione dei dispositivi medici.



Con l'entrata in funzione dello stabilimento di produzione all'inizio del 2024 sono state stilate ed approvate le seguenti procedure:

PROCEDURA N.	REVISIONE	TITOLO	ANNO DI APPROVAZIONE	SCOPO DELLA PROCEDURA
PR-16	3	Audit Interni	2024	Lo scopo di tale procedura è definire le modalità di pianificazione e svolgimento degli audit interni del gruppo PharmaNutra, assistendo alla continua applicazione e miglioramento del Sistema di Gestione Qualità in vigore.
PR-30	0	Ricevimento, accettazione, spedizione e stoccaggio materie prime, prodotti finiti e materiali di confezionamento.	2024	Lo scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità di gestione del magazzino seguite dal Gruppo PharmaNutra. In particolare la gestione riguarda: <ul style="list-style-type: none"> <li>la ricezione e lo stoccaggio delle materie prime e dei materiali di confezionamento</li> <li>lo stoccaggio e la spedizione dei prodotti finiti</li> </ul>
PR-34	0	Formazione/Addestramento del personale di produzione	2024	Scopo della presente procedura è definire, implementare e mantenere un programma di addestramento del personale di stabilimento, per garantire che il personale assunto sia in grado di svolgere le mansioni a cui è preposto in accordo alle <ul style="list-style-type: none"> <li>Norme di Buona Fabbricazione</li> <li>Norme ISO secondo cui l'azienda è certificata</li> <li>Norme di comportamento e di igiene personale, e nel rispetto delle norme vigenti in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro.</li> </ul> In particolare, la procedura definisce le modalità di programmazione degli interventi di formazione/addestramento, identifica le tipologie di training e le modalità di registrazione e archiviazione del documento.
PR-36	0	Campionamento Materie Prime	2024	Lo scopo di tale procedura è di definire le attività di campionamento delle MP (materie prime) che hanno luogo in fase di accettazione.
PR-38	0	Campionamento Prodotto Finito	2024	Il campionamento costituisce la prima fase di ogni processo analitico che porterà a risultati la cui qualità è strettamente correlata a quella del campione prelevato. Per tale motivo, il campionamento è una fase estremamente complessa e delicata che condiziona i risultati di tutte le operazioni successive e che di conseguenza incide in misura non trascurabile sulla incertezza totale dei risultati analitici.
PR-41	0	Modalità operative per l'accesso ai reparti di produzione e laboratori di ricerca	2024	Lo scopo della presente procedura è di definire le regole di vestizione e i flussi di persone e materiali all'interno dei reparti produttivi e delle aree ausiliarie (spogliatoi, officina meccanica, magazzini) per escludere o minimizzare il rischio di trasmettere all'interno dei reparti contaminazioni fisiche, chimiche o microbiologiche dall'esterno.
PR-42	0	Sanitizzazione e igiene di stabilimento	2024	Lo scopo di questa procedura è stabilire le procedure di pulizia e sanificazione di macchine, impianti e ambienti: la presente procedura descrive le modalità di attuazione delle attività di pulizia e sanificazione al fine di garantire il corretto svolgimento delle stesse. La procedura si rivolge a tutti gli operatori coinvolti nelle diverse attività descritte, compresi gli operatori delle ditte esterne che svolgono attività di pulizia e sanificazione all'interno dello stabilimento.
PR-47	0	Gestione dei Master Batch Record	2024	Lo scopo di tale procedura è di definire come viene elaborato il rendiconto di produzione, da quanti documenti è composto, come e da chi viene archiviato. Definire con che modalità deve essere gestita la documentazione relativa ai controlli del prodotto, in tutte le fasi della lavorazione.
PR-49	0	Processo di produzione interna	2024	Lo scopo di questa procedura è quello di descrivere le modalità operative seguite da Alesco per la gestione delle produzioni interne.

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

I controlli di qualità coprono tutti gli aspetti, dal regolatorio al funzionale e sono parte di

un sistema integrato creato con l'obiettivo di azzerare i rischi legati all'utilizzo, in modo da aumentare sempre l'affidabilità dei dispositivi dedicati all'analisi della body composition.

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

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

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

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



0 Casi di non conformità prodotto

0 Casi di lotti difettosi ritirati dal mercato

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

Per le specialità medicinali di cui Junia Pharma S.r.l. è titolare AIC si applica una gestione dei processi di farmacovigilanza ottemperante a quanto previsto da normative europee e italiane mandatorie. La gestione dei processi di farmacovigilanza è mirata innanzitutto a tutelare la salute pubblica. Le attività di farmacovigilanza sono finalizzate all'identificazione, valutazione, comprensione e prevenzione degli effetti avversi o di qualsiasi altro problema correlato all'uso dei medicinali, per assicurare un rapporto beneficio/rischio favorevole per la popolazione. Il Gruppo PharmaNutra anche per i dispositivi medici commercializzati applica un sistema di vigilanza e post market surveillance volto a regolare il sistema di post-vendita, in collaborazione con gli operatori economici coinvolti nella catena di commercializzazione, per raccogliere e analizzare in modo proattivo l'esperienza acquisita sui dispositivi medici immessi sul mercato, al fine di identificare eventuali necessità di procedere immediatamente a eventuali azioni correttive o preventive e cooperare con le autorità nazionali competenti incaricate delle attività di vigilanza e sorveglianza del mercato.



#### 4.1.2 Innovazione e sviluppo di prodotto

Il Gruppo PharmaNutra ha da sempre basato la sua attività tecnico-scientifica e la sua strategia di business considerando come pilastro fondamentale per la crescita la Ricerca e Sviluppo (R&S).

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

Il lavoro dell'R&S parte inevitabilmente da uno studio continuativo e una conoscenza dettagliata, sia degli aspetti di biologia, fisiologia umana e biochimica della nutrizione che di quelli di medicina e farmacologia. Tutto è guidato dall'obiettivo di soddisfare le necessità del mercato e i bisogni dei consumatori e degli operatori principali del settore sanitario, per poter fornire loro nuovi prodotti con cui affrontare le problematiche non risolte.

Il Gruppo si pone come obiettivi della sua attività di R&S di trovare nuove formulazioni, implementare o scoprire nuove applicazioni per i prodotti esistenti, generare nuove evidenze scientifiche, al fine di garantire costantemente l'efficacia e l'innovazione dei propri prodotti.

La ricerca di base, attraverso sperimentazioni pre-cliniche (in-vitro, ex-vivo e in-vivo) ha dato i suoi frutti con pubblicazioni internazionali di rilievo che costituiscono importanti strumenti a disposizione dell'attività commerciale e rappresentano dei pilastri solidi, garantendo un notevole vantaggio competitivo. La realizzazione dei nuovi laboratori permette lo svolgimento della parte di ricerca sperimentale nel campo della biologia cellulare che rappresenta uno step fondamentale dell'attività di screening e studio di efficacia di tutti i prototipi formulativi sviluppati che devono essere testati prima di passare all'industrializzazione.

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

La ricerca viene svolta principalmente sui prodotti di punta del gruppo, Sideral®, Cetilar® e sulle materie prime proprietarie di Alesco (Ultramins®). Anche su altri prodotti sono in corso studi (clinici e pre-clinici), condotti in Italia o all'estero, oltre ad altri studi clinici seguiti dai partner esteri sui prodotti in distribuzione, alcuni dei quali molto innovativi, che si prevede consentiranno l'apertura di nuovi mercati, contribuiranno a rafforzare le attuali evidenze e posizionamento di mercato.

Il 2023 ha visto la pubblicazione su riviste internazionali indicizzate di 8 studi sui prodotti del Gruppo. Fra questi, di particolare rilievo è la pubblicazione di uno studio sulla prima vitamina sucrosomiale (vitamina D3, UltraD3®) che ha confermato come la tecnologia messa a punto da PharmaNutra e dimostratasi efficace nella supplementazione di mi-

nerali (come ferro, magnesio ecc.), sia in grado di dare un valore aggiunto anche nella integrazione di vitamine. Oltre alla vitamina D3 infatti, l'R&S ha sviluppato un'altra vitamina sucrosomiale, vit. B12 (UltraB12), che nei primi modelli sperimentali studiati ha dato risultati molto promettenti e la cui ricerca è attualmente in corso. Inoltre dal punto di vista della ricerca clinica, l'R&S del Gruppo nel 2023 ha portato a termine due studi sulla versione orale del Cetilar® (Cetilar® ORO), in particolare sul beneficio nella riduzione del dolore in soggetti con mal di schiena, dando quindi degli strumenti molto solidi e importanti per lo sviluppo commerciale del prodotto. Ad oggi il Gruppo PharmaNutra vanta complessivamente su tutti i propri prodotti un totale di 166 fra pubblicazioni integrali e dati preliminari o poster a congressi e conferenze scientifiche accreditate. Al contempo continuano ad essere pubblicati numerosi lavori in cui il Ferro Sucrosomiale® viene citato e individuato come uno fra i più innovativi prodotti a base di ferro per via orale.

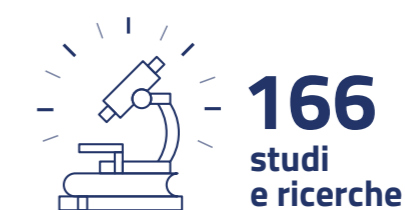
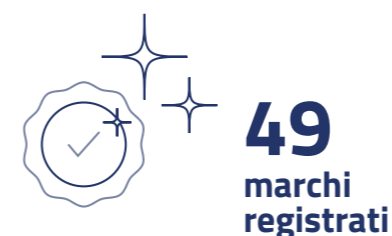
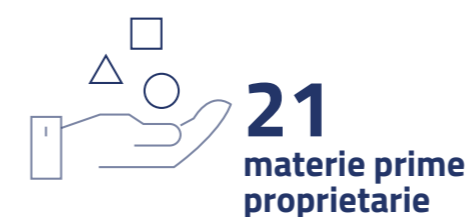
E' costante l'attività di divulgazione dei risultati che il Gruppo ritiene sia utile pubblicare e mettere a disposizione della comunità scientifica. Pertanto il personale della R&S del Gruppo partecipa a congressi nazionali e internazionali in qualità di relatore, oppure a eventi di hospital meeting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

Il totale dei costi sostenuti per lo svolgimento di attività di ricerca e sviluppo dell'esercizio ammontano a euro 1.715 mila, di cui 1.195 mila euro imputati al conto economico, ai quali vanno aggiunti i costi del personale per le attività svolte per ricerca e sviluppo. I costi sostenuti si riferiscono a studi clinici, ricerca di base, spese di formulazione prototipi e materiali di laboratorio. Le collaborazioni più rilevanti sono con università (Pisa, Padova, Scuola Superiore Sant'Anna), centri di ricerca (New York Blood Center e CNR) e varie Contract Research Organizations.

Le ragioni che sottostanno alla capitalizzazione dei costi di sviluppo nel 2023, pari a 521 mila, si basano sull'utilità futura che si ritiene di poter godere dalle attività di sviluppo.

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

Al 31.12.2023 il Gruppo ha la titolarità di 22 brevetti, 49 marchi, dispone di 21 materie prime proprietarie e di 166 pubblicazioni scientifiche.





Risulta pienamente fruibile il beneficio rappresentato dall'apposito credito di imposta di cui all'art.3 del D.l. n.145/2013, nei termini e con le modalità di cui al D.M. 27/05/2015 e successive modificazioni, a fronte delle attività di ricerca e sviluppo condotte da PharmaNutra, Alesco e Akern, che si qualificano come ammissibili ai fini del computo dell'agevolazione in parola. Il credito di imposta relativo alle attività di ricerca e sviluppo per l'esercizio 2023 ammonta a Euro 243 mila.

Ad ulteriore conferma dei risultati ottenuti dal Gruppo con le proprie attività di ricerca, nel corso dell'esercizio, è stato formalizzato l'accordo per accedere al regime di tassazione agevolata previsto dal "vecchio" Patent Box per il quinquennio 2019-2023 con riferimento allo sfruttamento diretto degli IPRs tecnici, know how e brevetti che non erano stati inclusi nel precedente accordo.

#### PROGETTI R&D IN CORSO

	2023	2022	2021
<b>ALESCO</b>			
Studi preclinici	36	20	8
<b>PHARMANUTRA</b>			
Studi clinici	20	15	7
Nuovi prodotti	21	21	16
<b>JUNIAPHARMA</b>			
Studi clinici	0	0	0
Nuovi prodotti	3	2	1

Il Gruppo investe costantemente in nuovi progetti di R&D per ottenere un know-how tecnico-scientifico sempre maggiore.

Un valore unico ed un asset strategico imprescindibile, ma anche le fondamenta sulle quali continuare ad impegnarsi per costruire un futuro in cui il progresso scientifico è al servizio del benessere collettivo, inteso come prevenzione e attenzione alla salute.





5.1 Approccio e politiche

5.2 Le comunità locali e il territorio

5.2.1 Sponsorizzazioni

5.2.2 Università e centri di ricerca

# 05





## 5.1 Approccio e politiche

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

Anche nel corso del 2023 Il Gruppo PharmaNutra ha continuato ad investire nel territorio garantendo lo sviluppo delle comunità locali, supportando attività sociali umanitarie.

VALORE DISTRIBUITO ALLA COMUNITÀ (€/1.000)	2023	2022	2021
Liberalità	195	126	12
Università e centri di ricerca	34	44	136
Sponsorizzazioni	857	987	831
Contributi associativi	56	51	37

## 5.2 Le comunità' locali e il territorio

Il Gruppo PharmaNutra a sostegno di iniziative a carattere sociale ed inclusione:  
**Progetto "I Bambini delle fate"**



Dal 2005 PharmaNutra è al fianco dell'associazione I Bambini delle Fate (<https://ibambinidellefate.it>), una impresa sociale sostenuta da più di 2.400 aziende italiane, che assicura supporto economico a progetti e percorsi di inclusione sociale gestiti da partner locali, a beneficio di famiglie con autismo e altre disabilità. Una realtà che opera in primissima linea, con i fatti, per

raccontare "con viso sorridente" il potenziale di bambini e ragazzi affetti da autismo e la grande forza delle loro famiglie. Un'attività che non poteva non trovare pieno sostegno dal Gruppo PharmaNutra che da sempre segue con attenzione attività dal forte valore etico che operano in contesti difficili.

### Fondazione Alice Benvenuti ETS



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

Il gruppo PharmaNutra sostiene la Fondazione Alice

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

### Il Gruppo PharmaNutra a supporto del popolo ucraino



A partire dal 2022, in seguito all'inizio del conflitto tra Russia e Ucraina, il Gruppo PharmaNutra ha deciso di destinare parte del margine realizzato attraverso le vendite al distributore russo, ad iniziative a sostegno della popolazione ucraina con donazioni effettuate al Comitato Provinciale della Croce di Pisa, impegnato a prendersi cura delle famiglie ucraine accolte nel territorio cittadino e limitrofo. Tale impegno è stato man-

tenuto anche nel 2023 con donazioni alla fondazione Rosa Pristina e alla stessa Croce Rossa per un importo complessivo di euro 150.000.

La Fondazione Rosa Pristina è un ente filantropico con sede a Pisa che persegue finalità sociali, umanitarie e di ricerca, operando nei settori dell'assistenza, della sanità e della educazione in varie parti del mondo, tra le quali l'Ucraina. I fondi raccolti hanno già contribuito all'acquisto e spedizione di 30 Ambulanze usate, revisionate e riequipaggiate, 2 apparecchiature diagnostiche per sala operatoria, 4 generatori elettrici, oltre a farmaci, dispositivi salvavita e materiali di medicazione. Rosa Pristina ha inoltre contribuito al trasporto in Ucraina di centinaia di apparecchiature sanitarie donate da Autorità Italiane e alla costruzione, nella regione di Lviv, di 30 piccoli appartamenti per ospitare famiglie rifugiate dal Donbass.

### Fondazione il Talento dell'opera Onlus



Nel corso del 2023 PharmaNutra ha aderito in qualità di sostenitore alla Fondazione Il talento dell'opera impegnandosi ad erogare per un triennio l'importo annuo di euro 12.000 per finanziare un borsa di studio per un allievo o una allieva del corso ordinario di primo livello della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

### 15.1 RUN



Attraverso la 15.1 Run, PharmaNutra sostiene l'associazione Per Donare la Vita ONLUS, da sempre impegnata a promuovere la cultura della donazione di organi e tessuti e a sostenere le famiglie dei pazienti sottoposti a trapianti. Una realtà che opera sul territorio con passione ed entusiasmo, in contesti a dir poco difficili, a cui ogni anno PharmaNutra devolve l'intero ricavato delle iscrizioni, un piccolo gesto per supporta-

re chi ogni giorno dedica il proprio tempo libero e le proprie risorse agli altri.

Sono ormai cinque anni che PharmaNutra, insieme alla ASD Leaning Tower Runners, organizza la 15.1 Run, corsa podistica ludico motoria che si svolge a Pisa nell'ambito degli eventi che precedono la regata velica 151 Miglia-Trofeo Cetilar®, per portare per le strade di Pisa il messaggio di solidarietà e altruismo connaturato con la donazione di organi e tessuti per trapianto terapeutico.

Giugno Pisano

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

### Il Gruppo PharmaNutra a sostegno di iniziative a carattere culturale:

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

#### Campionati giornalismo La Nazione - CRONISTI IN CLASSE



Per il terzo anno consecutivo si conferma la collaborazione tra PharmaNutra e La Nazione per l'iniziativa "Cronisti in classe – Campionato di Giornalismo 2023". Il progetto vede coinvolti gli studenti delle scuole secondarie di primo grado e delle scuole primarie (classi 3° - 4° - 5°) in un percorso formativo, con l'obiettivo di avvicinare le nuove generazioni alla lettura del quotidiano, stimolare l'interesse dei ragazzi sui temi di attualità e far sperimentare agli studenti le diverse fasi della realizzazione di un articolo.

#### Scrittori in borgo



Anche nel 2023 il Gruppo PharmaNutra ha supportato l'iniziativa di una libreria pisana con la rassegna letteraria 2023 di "Scrittori in Borgo". Protagonisti di questa iniziativa molti autori e autrici nazionali, ma anche locali, che sono aperti al loro pubblico con presentazioni e dialoghi.

## 5.2.1 Sponsorizzazioni

### PharmaNutra a sostegno dello sport

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

#### Supporto Obiettivo3



Il Gruppo PharmaNutra è al fianco del progetto Obiettivo3 (<http://www.obiettivo3.com>) nato dalla volontà del campione Alex Zanardi per reclutare, avviare e sostenere concretamente ed economicamente persone disabili che desiderano intraprendere un'attività sportiva.

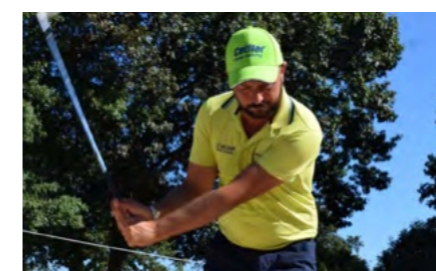
Dal 2019 PharmaNutra, attraverso Cetilar®, uno dei suoi prodotti di punta, supporta gli atleti di Obiet-

tivo3 tramite l'acquisto di nuove handbike e il finanziamento per la partecipazione alle manifestazioni sportive.

Dopo l'esordio nel 2019, nel quale si è raccontato approfonditamente il progetto, nel 2020 Cetilar® ha seguito in particolar modo il percorso del ciclista Enrico Fabianelli.

Per la stagione 2021 il sostegno di PharmaNutra si è concretizzato in un nuovo progetto: un ciclo di webinar, aperto a tutti e gratuito; **Sport e Performance** è il titolo di questi quattro appuntamenti che, mensilmente, hanno affrontato tematiche legate al benessere dello sportivo, grazie alla conduzione di Francesco Chiappero, preparatore atletico di Obiettivo3 e fondatore di ReAction, insieme a numerosi ospiti professionisti del settore. Nel 2022 e 2023 PharmaNutra insieme alla società Dallara hanno collaborato per fornire a Tiziano Monti la migliore handbike possibile. Il trentaquattrenne paraciclista di Tarquinia, che sta incrementando sempre di più le proprie prestazioni nella categoria H5, ha a disposizione una handbike performante, frutto del pensiero e della esperienza infinita di Alex Zanardi che gli ha fruttato la convocazione in nazionale per la Coppa del Mondo di handbike che si è tenuta a Ostenda nel maggio 2023.

#### Supporto al golfista paralimpico Tommaso Perrino



È proseguita anche nel 2023 la partnership tra il golfista livornese Tommaso Perrino e il marchio Cetilar®, iniziata nel 2019, che vede l'atleta impegnato nel circuito internazionale EDGA (European Disabled Golf Association) associazione che si occupa di promuovere il golf tra le persone con disabilità, e in altri eventi in programma sul territorio italiano.

#### Parma Lands



Nel 2023 è proseguito il progetto Parma Lands sviluppato tra PharmaNutra e Parma Calcio con esclusiva finalità benefica.

In occasione di tutte le gare casalinghe della stagione 2023/2024, la Prima Squadra Maschile è scesa in campo, durante il riscaldamento, con una speciale linea pre-match. Sulle maglie e felpe indossate dai calciatori è stata apposta oltre al logo Cetilar®, una bandiera con il nome di un Comune del territorio parmense, uno diverso per ogni gara.

Le maglie della linea pre-match indossate dai calciatori sono acquistabili presso lo store del Tardini, con la possibilità di personalizzarle con la bandierina del proprio Comune.

Quanto raccolto dall'iniziativa nella scorsa stagione ha contribuito a supportare un progetto di avviamento all'attività sportiva di bambini e ragazzi autistici dei Comuni di Calestano, Fornovo di Taro, Medesano, Varano de' Melegari con sede di pratica e allenamento a Collecchio.

#### Progetto Cetilar Academy



Cetilar Academy è un progetto grazie al quale PharmaNutra supporta la crescita atletica, professionale e umana di futuri talenti dello sport impegnati in società dilettantistiche di eccellenza, tra cui le promesse del motorsport della scuderia Kart Republic, i giovani calciatori della società parmense U.S. Arsenal e i giovani giocatori di football americano dei Panthers.



## 5.2.2 Università e centri di ricerca

Il Gruppo PharmaNutra è partner del Master in Marketing Management dell'Università di Pisa.

La partnership col Master Marketing Management dell'Università di Pisa ha confermato il solido legame tra il Gruppo PharmaNutra e l'Ateneo pisano e ha accolto gli studenti nel nostro contesto dando un'opportunità importante agli allievi di lavorare in chiave di ricerca e più in generale, la partnership tra il Master e il Gruppo costituisce l'occasione per valorizzare competenze e abilità da ambo le parti, Università e realtà imprenditoriali del territorio.

Nel corso dell'anno 2023 come per i due anni precedenti, il Gruppo ha partecipato, con altre aziende di settori differenti, ad un PROJECT WORK nell'ambito del corso di Marketing e Tecnologie web del Dipartimento di Ingegneria Gestionale dell'Università di Pisa. Il progetto consisteva nello sviluppare un elaborato di marketing dedicato al lancio di un nuovo prodotto a marchio PharmaNutra.

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

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

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

Nel corso del 2023 il gruppo ha sostenuto progetti di ricerca con l'Università La Sapienza di Roma, l'Università degli studi di Brescia, la Fondazione Andrologica pediatrica e dell'adolescenza e l'Università di Pisa.

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



**NewYork** Blood Center





# PHARMANUTRA

## 6.1 Approccio e politiche

## 6.2 La catena di fornitura

6.2.1 La gestione degli approvvigionamenti e le officine di produzione

6.2.2 Gli altri fornitori

# 06

Fornitori e rete commerciale



## 6.1 Approccio e politiche

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

Il Gruppo PharmaNutra si impegna costantemente a garantire che i fornitori e i partner aderiscano a standard di condotta coerenti con quelli del Gruppo. Tra questi vi rientrano il rispetto di leggi, regolamenti, accordi internazionali sui diritti umani e condizioni di lavoro dignitose secondo le norme internazionali standard di lavoro accettati.

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

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

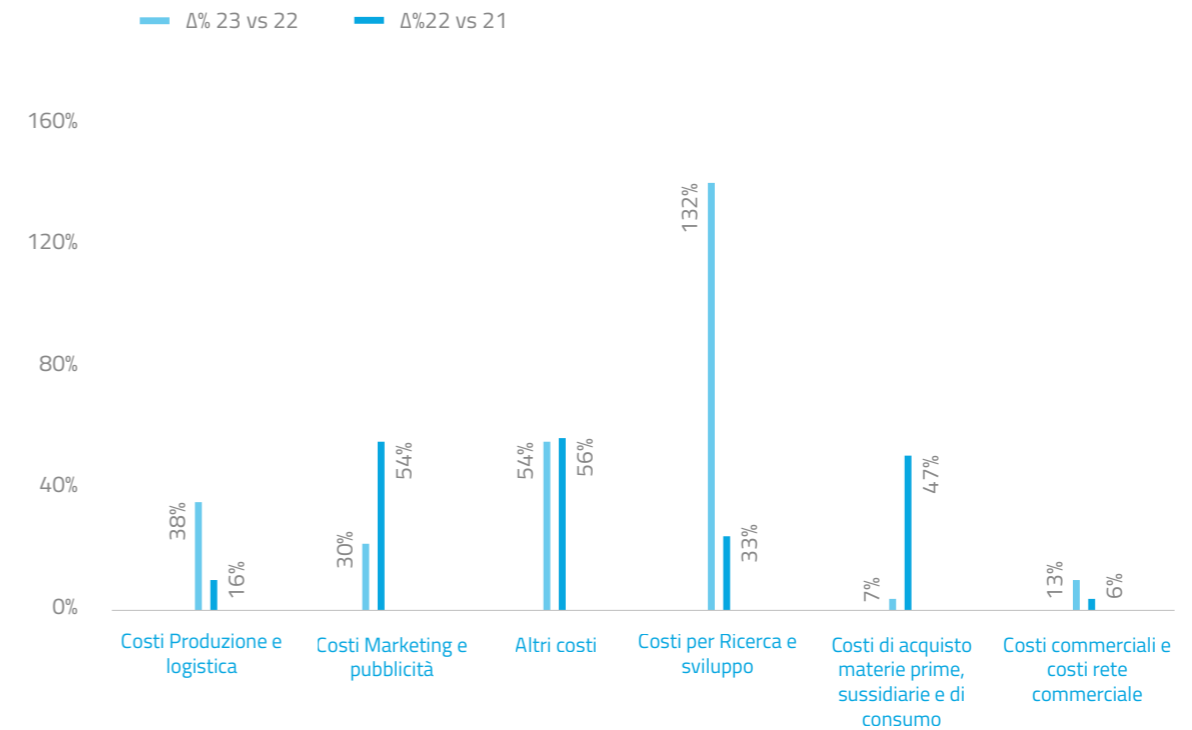
COSTI* €/1.000	2023	2022	2021	2020
Costi Produzione e logistica	20.081	14.507	12.513	8.823
Costi commerciali e costi rete commerciale	11.359	10.089	9.557	8.335
Costi Marketing e costi di pubblicità	15.670	12.051	7.819	6.226
Altri costi	7.995	5.684	3.705	5.031
Costi di acquisto materie prime, sussidiarie e di consumo	5.148	4.793	3.264	2.477
Costi per Ricerca e sviluppo *	1.171	505	379	637
<b>TOTALE</b>	<b>61.424</b>	<b>47.629</b>	<b>37.237</b>	<b>31.529</b>

Nota: dati espressi in migliaia di euro

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

L'incremento delle vendite dell'esercizio 2023 rispetto all'anno precedente è accompagnato da un fisiologico aumento dei costi operativi per effetto dei maggiori volumi di ricavi realizzati per quanto riguarda i costi di acquisto delle materie prime, di produzione e logistica, i costi della rete di vendita e i costi per viaggi. Il 2023 è stato caratterizzato anche dal processo di start up delle controllate PharmaNutra España, PharmaNutra USA e della nuova linea Cetilar® Nutrition che ha determinato, come previsto, un incremento dei Costi marketing e pubblicità e degli Altri costi in particolare per quanto riguarda costi di recruiting, consulenze amministrative e commerciali.

L'incremento dei Costi di Ricerca e Sviluppo deriva dal maggior numero di progetti realizzati nel corso dell'esercizio.



Di seguito si riporta la suddivisione dei costi di produzione del Gruppo per area geografica precisando che per la ripartizione per area geografica dei fornitori di materie prime, essendo gli stessi principalmente distributori, si applica il criterio dell'origine del prodotto acquistato e non quello della localizzazione del fornitore.

PAESI €/1.000	2023	2022	2021
Italia	19.770	13.739	12.466
Europa (esclusa Italia)	1.377	1.426	970
America	279	271	0
Asia	4	5	3
Altri*	50	99	97
<b>TOTALE</b>	<b>21.480</b>	<b>15.540</b>	<b>13.536</b>

L'aumento dei costi di produzione deriva dal progressivo aumento dei volumi di vendita sul mercato nazionale e sui mercati esteri, e dal maggior numero di prodotti in portafoglio, che determinano un aumento dei volumi di produzione.



- Italia 92%
- Europa (esclusa Italia) 6%
- Altro 2%



Come anticipato nel paragrafo degli stakeholders, nel corso del 2023 è stato inviato ai principali fornitori strategici del Gruppo un questionario per misurare il grado di soddisfazione su temi quali propensione all'innovazione, eticità, flessibilità ed efficacia nella gestione dei rapporti commerciali con gli stessi. I risultati ottenuti sono da ritenere complessivamente soddisfacenti e non sono emerse aree di criticità particolari.

## 6.2 La catena di fornitura

### 6.2.1 La gestione degli approvvigionamenti e le officine di produzione

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

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



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

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

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

I fornitori oggetto di Audit vengono valutati ogni anno per assicurare il mantenimento dei requisiti qualitativi previsti dal Gruppo, permettendo allo stesso di monitorare lo standard qualitativo elevato e richiesto. Le osservazioni eventuali, spunti di miglioramento e non conformità vengono monitorati nel tempo e ridiscussi nell'audit programmato successivamente.

Nel corso del 2023 sono stati svolti 5 Audit presso le officine ed hanno avuto tutti esito positivo.



# 100%

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

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

In seguito alla realizzazione della nuova sede, terminata a fine 2023, a partire dal 2024 sarà possibile procedere alla graduale internalizzazione delle produzioni delle materie prime proprietarie.

Il ciclo di produzione dei prodotti del Gruppo PharmaNutra prevede diversi controlli di processo lungo le linee di produzione volti a prevenire eventuali difetti e deviazioni potenzialmente nocivi per la salute del consumatore. Inoltre, per ogni prodotto le officine producono un certificato d'analisi che conferma la salubrità del prodotto e il rispetto della conformità di produzione. In fase di produzione, prima delle fasi di stampa delle componenti di confezionamento, viene effettuato un check per verificare che le indicazioni e informazioni presenti siano conformi a quanto previsto dalle normative mandatorie volte a prevenire qualsivoglia uso non conforme da parte del consumatore finale. Il Gruppo PharmaNutra ha adottato volontariamente, a seguito di allerte alimentari derivanti da contaminazioni da ossido di etilene, il monitoraggio sulle materie prime utilizzate nei propri prodotti con analisi mirate e il monitoraggio in toto sui prodotti finiti con analisi sistematiche e continuative. Infine, il Gruppo PharmaNutra, in ottemperanza a quanto stabilito dal Regolamento (UE) 2022/63, ha eliminato per tutti i suoi prodotti l'ingrediente biossido di titanio per il quale, in via preventiva, è stato vietato l'uso negli integratori alimentari.

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

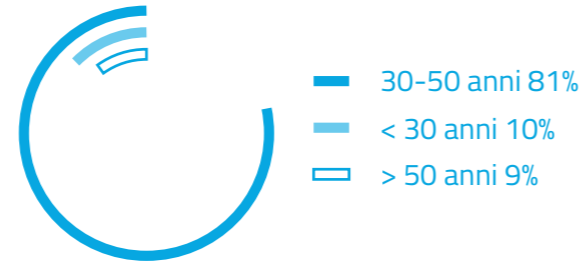
### 6.2.2 Gli altri fornitori

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

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

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

Al 31 dicembre 2023 sono presenti 154 ISC monomandatari, che costituiscono la vera forza motrice dell'azienda.

**RIPARTIZIONE ISC PER GENERE****RIPARTIZIONE ISC PER ETÀ**

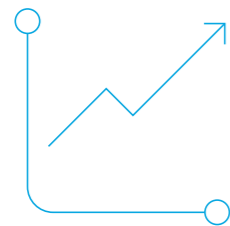
La ripartizione degli ISC per genere risulta paritaria, mentre l'età degli informatori scientifici risulta per il 81% compresa tra i 30 e 50 anni; il motivo è attribuibile alla tipologia di lavoro, che comporta continui spostamenti tra strutture ospedaliere e farmacie. Inoltre, in considerazione delle peculiarità dei prodotti commercializzati, il Gruppo ricerca persone che siano preferibilmente laureate e con qualche anno di esperienza.

**Flessibilità e reattività**

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

**Formazione continua**

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

**Time to market competitivo**

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

Il processo di selezione degli informatori prevede un coinvolgimento della Direzione Commerciale per la definizione della job description e della zona che l'informatore andrà a ricoprire.

I canali di reclutamento sono i medesimi che si utilizzano per la ricerca del personale (LinkedIn, siti per la ricerca del personale).

La formazione dei nuovi ISC si articola in varie fasi partendo dall'invio del materiale scientifico e commerciale oggetto della formazione e si sviluppa con sessioni periodiche in presenza e/o in remoto con test di valutazione finale.

Mediamente ogni nuovo informatore riceve circa 100 ore di formazione prima di iniziare a lavorare sul campo.

Nel 2023 sono state erogate circa 14.504 ore di formazione rispetto alle circa 14.592 ore del 2022.



**7.1 Approccio e politiche**

**7.2. I presidi per la riduzione degli impatti ambientali**

7.2.1 Energia

7.2.2 La gestione dei rifiuti

# 07

## 7.1 Approccio e politiche

La lotta al cambiamento climatico rappresenta una delle principali sfide globali degli ultimi anni. Ogni azienda, grande o piccola che sia, può impegnarsi e contribuire come può in questa sfida mondiale.

L'impegno sui temi della responsabilità sociale e del territorio è da tempo parte integrante dei principi e della condotta delle società del Gruppo orientati al mantenimento di elevati livelli di sicurezza, di tutela ambientale ed efficienza energetica, nonché alla formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi di responsabilità sociale. Si dà atto che nel presente esercizio, come del resto in passato, non si sono verificati danni causati all'ambiente per cui alcuna delle società del Gruppo sia stata dichiarata responsabile in via definitiva.

Pur non avendo ancora implementato una specifica politica ambientale, il Gruppo si impegna a ridurre l'impatto derivante dalle sue attività, delineando un approccio di gestione che tenga conto degli aspetti rilevanti dal punto di vista ambientale.

Questo approccio è stato utilizzato nella progettazione e nella costruzione della nuova sede; il Gruppo ha previsto una struttura che rispettasse l'ambiente: i materiali utilizzati e gli impianti rispecchiamo gli standard più elevati in tema di sostenibilità.

Il Gruppo inoltre a partire dal mese di aprile 2024 può disporre di energia elettrica generata dal sistema fotovoltaico installato che produrrà fino ad un massimo di 80 kwh di energia.

## 7.2. I presidi per la riduzione degli impatti ambientali

### 7.2.1 Energia

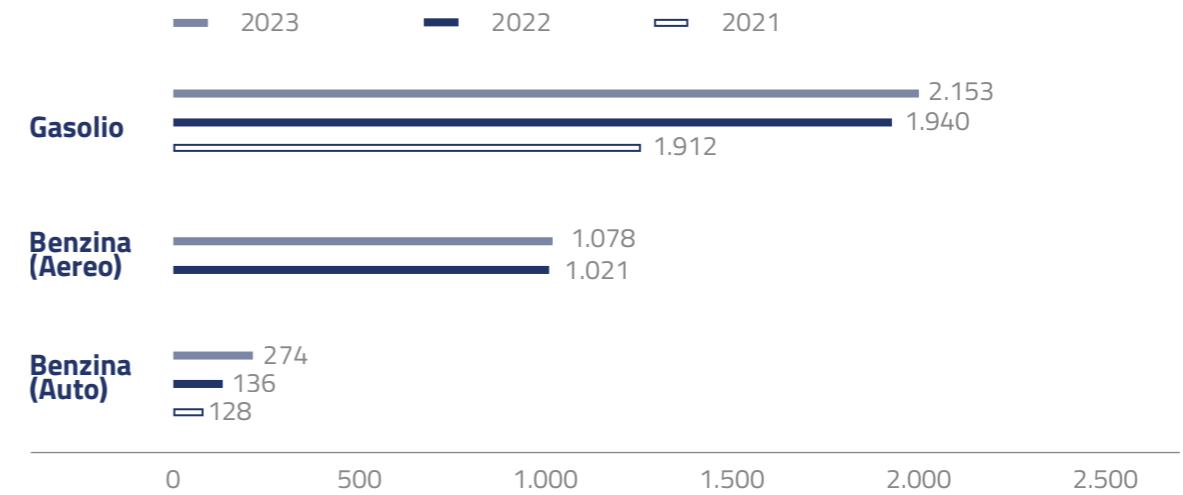
Per il Gruppo PharmaNutra, non disponendo al momento di stabilimenti produttivi e magazzini di logistica, lo sfruttamento dell'energia deriva esclusivamente dagli uffici della sede e dalle emissioni del parco automezzi.

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

CONSUMI (DI ENERGIA) INTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE	U.M.	2023	2022	2021
Metano (riscaldamento ambienti)	GJ	58	60	200
Benzina (Auto)		274	136	128
Benzina (Aereo)		1.078	1.021	-
Gasolio		2.153	1.940	1.912
Energia elettrica		2.243	455	338
<b>TOTALE consumi diretti di energia</b>		<b>5.806</b>	<b>3.612</b>	<b>2.578</b>

Nota: Fattori di conversione DEFRA

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



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

L'aumento dei consumi di energia elettrica è imputabile ai lavori di costruzione della nuova sede che hanno caratterizzato gran parte del 2023.

Nel 2023 il Gruppo non ha potuto usufruire di fonti rinnovabili da cui trarre energia dato che il trasferimento nella nuova sede è avvenuto solamente nel mese di ottobre; a partire dal secondo trimestre 2024, con l'ottenimento delle necessarie autorizzazioni, sarà possibile iniziare ad utilizzare l'impianto fotovoltaico installato.

Con l'entrata in funzione della nuova sede, inoltre, risulta possibile utilizzare i seguenti sistemi che permettono di ridurre le emissioni:



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

- Sistemi di efficientamento energetico come impianti di climatizzazione ad alta efficienza e a recupero di calore
- Sistema di rinnovo aria con recupero di calore
- Sistema free-cooling
- Sistema di recupero acque meteoriche delle coperture per utilizzo irriguo

Nel 2024 si prevede la stipula di nuovi contratti di fornitura con utilizzo di energia da fonti rinnovabili con l'inclusione di certificati verdi.

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



EMISSIONI DIRETTE DI CO2 (SCOPE 1)	U.M.	2023	2022	2021
Metano (riscaldamento ambienti)	kg CO2e	2.954	3.065	10.177
Benzina (Auto)		16.889	8.541	8.158
Benzina (Aereo)		66.377	64.363	-
Gasolio		142.970	123.180	119.630
<b>TOTALE</b>		<b>229.189</b>	<b>199.150</b>	<b>137.965</b>

Nota: fattori di conversione DEFRA

EMISSIONI INDIRETTE DI CO2 (SCOPE 2)	U.M.	2023	2022	2021
Energia elettrica Market based	kg CO2e	270.515	57.666	42.922
Energia elettrica Location based		186.460	31.033	23.098

Nota: fattori di conversione Terna e AIB

A partire dal 2022, nell'ottica di miglioramento del processo di rendicontazione ESG della catena del valore e per una migliore mitigazione dell'impatto, il Gruppo ha iniziato ad interfacciarsi con una delle principali officine di produzione.

Le informazioni fornite si riferiscono ai consumi relativi alla produzione realizzata per conto di PharmaNutra sulla base dell'incidenza delle quantità prodotte sul totale produzione linea integratori, in considerazione del fatto che le fasi di produzione sono comuni a tutti i prodotti realizzati dall'officina.

Le informazioni sono state ribaltate su tutta la produzione dei prodotti del Gruppo (sono esclusi i prodotti di Akern) per ottenere una stima del totale delle emissioni. La tabella seguente riporta le emissioni attribuibili al totale delle produzioni del Gruppo (rispettivamente circa 575.026 kg per il 2023 e 442.008 kg per il 2022).

EMISSIONI INDIRETTE A MONTE DELLA CATENA DEL VALORE - PRODUZIONE (VALORE UNITARIO)	U.M.	2023	2022
Idrici	mc	1.192,1	868,1
Energetici	Gj	233,0	133,6
Gas		4.792,0	2.094,4

EMISSIONI INDIRETTE A MONTE DELLA CATENA DEL VALORE - PRODUZIONE (VALORE STIMATO TOTALE)	U.M.	2023	2022
<b>Consumi generati da officina di produzione:</b>			
Energetici_Market Based (A)	kg CO2e	28.072,55	16.096,29
Energetici_Locations Based (B)		19.368,01	8.662,11
Gas (C)		243.622,86	105.430,66
<b>TOTALE - MARKET BASED (A+C)</b>		<b>271.695,42</b>	<b>121.526,95</b>
<b>TOTALE - LOCATION BASED (B+C)</b>		<b>262.990,87</b>	<b>114.092,77</b>

Nel 2023 il Gruppo in ottica di arricchire la rendicontazione relativa all'ambiente, ha provveduto a stimare una delle 15 categorie di Scope 3: il pendolarismo del personale dipen-

dente, ovvero le emissioni derivanti dagli spostamenti del personale dalle abitazioni al luogo di lavoro.

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

I dipendenti che hanno fornito risposte al questionario rappresentano il 71% del totale dei dipendenti (ad esclusione dei dipendenti con auto aziendale); il dato della Stima emissione totale è stato ottenuto moltiplicando le emissioni procapite per un dipendente al totale dei dipendenti del Gruppo.

SCOPE 3: PENDOLARISMO DIPENDENTI	KGCO2
Stima emissione totale	<b>86.782</b>

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

Stesso criterio è stato applicato per la stima delle emissioni derivanti dagli spostamenti per viaggi di lavoro svolti dalla rete commerciale (in questo caso il numero delle risposte rappresenta il 55% del totale complessivo).

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

SCOPE 3: VIAGGI DI LAVORO ISC	KGCO2
Stima emissione totale	<b>684.328</b>

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

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

## 7.2.2 La gestione dei rifiuti

Il Gruppo, non avendo sito produttivo e utilizzando terzisti per la produzione, nel 2023 e negli anni precedenti non ha generato rifiuti derivanti direttamente dalla produzione.

I rifiuti derivanti dalle officine di produzione, a cui il Gruppo PharmaNutra affida la produzione dei propri prodotti, seguono specifiche procedure certificate e standardizzate, che includono l'identificazione di modalità, tempistiche e responsabilità nella gestione dei rifiuti.

Ogni officina segue modalità prescritte da SOP interne di "Qualificazione dei fornitori" per la scelta degli smaltitori e trasportatori. Le ditte incaricate del trasporto, smaltimento e recupero del rifiuto, sono munite delle autorizzazioni di legge senza le quali non riceverebbero l'incarico, essendogli negato l'accesso ai siti produttivi.

Le officine di produzione classificano quindi i rifiuti in rifiuti urbani e speciali, codificati in base al vigente Elenco Europeo dei Rifiuti (CER). L'attribuzione del codice è presupposto e condizione per la classificazione in pericolosi e non pericolosi.

All'interno dell'azienda (officina), nei reparti di produzione, laboratorio CQ, uffici, ecc. vengono posti diversi tipi di contenitori, identificati con appositi cartelli riportanti il nome, il codice CER ed eventuale segnaletica riportante il rischio di pericolo.

Tutte le operazioni riguardanti i rifiuti vengono tracciate su registri di carico e scarico, uno per ciascun sito produttivo dai soggetti incaricati (quali ad esempio l'Assicurazione Qualità o i trasportatori). Le registrazioni avvengono entro 10 giorni lavorativi dalla pro-

duzione e dallo smaltimento del rifiuto, e i registri conservati per almeno 5 anni presso l'Assicurazione Qualità.

A partire dal 2022, nell'ottica di miglioramento del processo di rendicontazione ESG della catena del valore e per una migliore mitigazione dell'impatto, il Gruppo ha iniziato ad interfacciarsi con i propri fornitori strategici, richiedendo a quest'ultimi alcuni dati relativi ai rifiuti prodotti nello svolgimento del processo produttivo.

Da questa attività il Gruppo è riuscito a reperire da una officina di produzioni dati relativi ai rifiuti prodotti e ai consumi derivanti dal processo produttivo.

Le informazioni fornite si riferiscono ai rifiuti generati relativi alla produzione realizzata per conto di PharmaNutra sulla base di un kilogrammo di prodotto generico realizzato dall'officina, in considerazione del fatto che le fasi di produzione sono comuni a tutti i prodotti realizzati dall'officina.

Le informazioni sono state ribaltate su tutta la produzione dei prodotti del Gruppo (sono esclusi i prodotti di Akern) per ottenere una stima del totale dei rifiuti. La tabella seguente riporta le tonnellate dei rifiuti attribuibili al totale delle produzioni del Gruppo (rispettivamente circa 575.026 kg per il 2023 e 442.008 kg per il 2022).

RIFIUTI GENERATI DA OFFICINA DI PRODUZIONE NELLE FASI DEL PROCESSO PRODUTTIVO	U.M.	2023	2022
Rifiuti pericolosi	t	0,28	0,16
Rifiuti non pericolosi	t	348,25	220,10

In linea con l'anno precedente, anche per l'anno oggetto di rendicontazione, Il Gruppo ha continuato ad adottare la politica di riduzione dello smaltimento (distruzione) dei materiali di confezionamento obsoleti.

La politica prevede che, qualora si decidesse di modificare delle grafiche del packaging dei prodotti, prima di procedere alla modifica verranno utilizzati i packaging da sostituire in modo da ridurre al minimo le quantità da smaltire.

I rifiuti generati direttamente dall'attività dell'organizzazione, ad oggi, derivano esclusivamente alle attività di controllo qualità interno sui prodotti finiti (per le aziende PharmaNutra e Junia Pharma) e sui campioni di materie prime e semi-lavorati (per l'azienda Alesco) e smaltimento di prodotti non funzionanti e danneggianti (per l'azienda Akern).

TIPOLOGIA RIFIUTO	U.M.	2023	2022	2021
Pericoloso	t	0,5	0,6	31,2
Non pericoloso	t	17,2	954,0	8.990,2
<b>TOTALE</b>		<b>17,7</b>	<b>954,5</b>	<b>9.021,5</b>

Si segnala che per gli anni 2022 e 2021 gli elevati volumi di rifiuti generati derivano principalmente dall'avvio dei lavori per la realizzazione della nuova sede.

Sono di natura non pericolosa e provenienti principalmente dallo smaltimento di contro campioni di archivio inviati dall'officina conto terzi.

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

Lo smaltimento dei rifiuti è gestito esternamente, da una società iscritta alla Sezione

Regionale Toscana dell'Albo Gestori Ambientali.

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

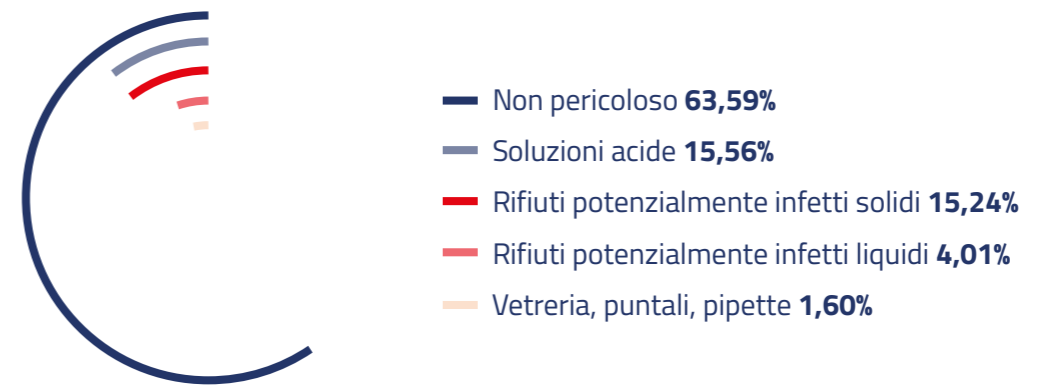
Prima della raccolta e smaltimento da parte dell'azienda esterna, i rifiuti vengono classificati per attribuzione del CER e pericolosità. All'interno del laboratorio, i rifiuti vengono raccolti in maniera differenziata in aree pavimentate dedicate, depositati in specifici contenitori per il deposito temporaneo, prima del trasporto e recupero/smaltimento da parte dell'azienda esterna.

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

Successivamente i rifiuti sono stoccati e spediti dall'azienda esterna in maniera differenziata a seconda della loro tipologia e destinazione.

In base ai formulari rilasciati dalla società incaricata dello smaltimento, i principali rifiuti prodotti dall'organizzazione sono:

#### RIFIUTI DA LABORATORIO



La produzione di rifiuti da laboratorio nel 2023 si è attestata a **1.247 kilogrammi** (+12% rispetto al 2022), di cui circa l'64% rientra nella categoria dei rifiuti "non pericolosi", che sono totalmente destinati a processi di smaltimento, e riguardano per la maggior parte integratori scaduti di Junia Pharma e PharmaNutra, e materiale di scarto del Laboratorio Alesco.

Per quanto riguarda i rifiuti pericolosi, anche in questo caso vengono interamente smaltiti e riguardano per un 15% solidi, per circa il 16% soluzioni acide, 4% liquidi e per la restante parte materiale da laboratorio quale vetreria, puntali o pipette.

A settembre 2023 si sono conclusi i lavori per la realizzazione della **nuova sede** e tale attività ha portato alla produzione di rifiuti che l'azienda costruttrice ha affidato ad aziende specializzate nello smaltimento o recupero.



Di seguito si riepilogano i dati dei rifiuti prodotti e smaltiti relativi alla realizzazione della nuova sede e quelli prodotti dalla controllata Akern srl:

COMPOSIZIONE DEI RIFIUTI (U.M. t)		2023			2022			2021		
CODICE CER	DESCRIZIONE	TOTALE COMPLESSIVO	REC.	SMALT.	TOTALE COMPLESSIVO	REC.	SMALT.	TOTALE COMPLESSIVO	REC.	SMALT.
150106	Imballaggi in materiali misti	15,5	15,4	0,1	11,6	11,6		6,8	6,8	
160214	Apparecchiature fuori uso diverse da quelle di cui alla voce CER 160209 a 160213	0,3		0,3						
161002	Rifiuti liquidi acquosi diversi di cui alla voce 161001									
160216	Apparecchiature fuori uso diverse da quelle di cui alla voce CER 160215	0,1		0,1						
160213	Apparecchiature fuori uso diverse da quelle di cui alla voce CER 160209 a 160212 - HP5	0,0		0,0						
170904	Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 17 09 01, 17 09 02 e 17				719,8	719,8		8.694,3	8.694,3	
170904	Rifiuti da demolizione e costruzione							229,8	229,8	
170802	Metalli da costruzione a base di gesso diversi da quelli di cui alla voce 170801							0,2	0,2	
170802	Cartongesso	0,3		0,3				7,4	7,4	
170604	Materiali isolanti, diversi				0,1	0,1				
170407	Metalli misti							2,3	2,3	
170405	Ferro e acciaio	0,1		0,1				10,1	10,1	
170203	Plastica				0,1	0,1				
170202	Vetro*							2,9	2,9	
170201	Legno				12,6	12,6		1,4	1,4	
170101	Cemento				206,7	206,7		28,8	28,8	
161002	Rifiuti liquidi acquosi diversi di cui alla voce 161001				2,1		2,1	2,0		2,0
160214	Apparecchiature fuori uso diverse da quelle di cui alla voce CER 160209 a 160213							3,6	3,6	
<b>TOTALE NON PERICOLOSI</b>		<b>16,4</b>	<b>15,4</b>	<b>1,0</b>	<b>953,0</b>	<b>950,9</b>	<b>2,1</b>	<b>8.989,5</b>	<b>8.987,5</b>	<b>2,0</b>
200121	Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio							0,1	0,1	
160601	Solido non polverulento HP5 HP8 HP10 HP14	0,03		0,03						
160605	Solido non polverulento	0,03		0,03						
170603	Altri materiali isolanti contenuti o costituiti da sostanze pericolose							2,6	2,6	
170605	Materiale da costruzione contenente amianto							28,5	28,5	
170301	Miscela bituminosa contenenti catrame di carbone				0,4	0,4				
<b>TOTALE PERICOLOSI</b>		<b>0,1</b>		<b>0,1</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>		<b>31,2</b>	<b>31,2</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>16,4</b>	<b>15,4</b>	<b>1,0</b>	<b>953,4</b>	<b>951,3</b>	<b>2,1</b>	<b>9.020,7</b>	<b>9.018,7</b>	<b>2,0</b>

Nella tabella si riportano i principali rifiuti prodotti (non legati al laboratorio); circa il 97% sono rappresentati da rifiuti non pericolosi costituiti da materiale plastico relativo agli imballi dei mobili e arredi e lo smaltimento dei prodotti della controllata Akern danneggiati.

Quasi la totalità dei rifiuti prodotti è stata recuperata, rappresentando un concreto impegno da parte del Gruppo PharmaNutra in termini di sostenibilità.



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

Segnaliamo che nel presente Bilancio di Sostenibilità, a differenza di quanto riportato nella Relazione Finanziaria annuale, le società estere PharmaNutra Usa Corp. e PharmaNutra España S.L.U. sono state escluse dal perimetro di rendicontazione fatta eccezione per il calcolo del Valore economico generato e distribuito.

La ragione dell'esclusione delle due società dal perimetro di rendicontazione del presente documento deriva dal fatto che nel corso del 2023 hanno avuto una operatività estremamente limitata e pertanto l'incidenza di tali società sul Gruppo e sugli stakeholder identificati, in termini economici, ambientali e sociali, non è materiale. Le due società saranno consolidate a partire dal Bilancio di sostenibilità 2024.

L'arco temporale di riferimento è l'esercizio 2023, ovvero l'anno solare che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Al fine di favorire la comparabilità dei dati quantitativi per le diverse aree tematiche analizzate, sono stati riportati anche i valori numerici relativi agli esercizi 2022 e 2021.

Il Bilancio di Sostenibilità, approvato in data 13 maggio 2024 dal Consiglio di Amministrazione della Controllante, è redatto in conformità ai GRI Standards secondo la modalità "In accordance". I GRI Standards, aggiornati dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2021, rappresentano oggi lo standard di rendicontazione non finanziaria più riconosciuto e diffuso a livello internazionale.

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

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

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

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

Il Gruppo PharmaNutra mette a disposizione degli stakeholders il presente Bilancio di Sostenibilità attraverso la sua pubblicazione sul sito internet [www.pharmanutra.it](http://www.pharmanutra.it).

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



GRI	INDICATORE	PAGINA
1	Principi Fondamentali - versione 2021	n/a
<b>INFORMATIVA GENERALE 2021</b>		
2 - 1	Dettagli organizzativi	10
2 - 2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	11 - 12 - 13; 116 - 117
2 - 3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	116 - 117
2 - 4	Revisione delle informazioni	116 - 117
2 - 5	Assurance esterna	da 120 a 123
2 - 6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	da 14 a 21
2 - 7	Dipendenti	da 66 a 70
2 - 8	Lavoratori non dipendenti	103 - 105
2 - 9	Struttura e composizione della governance	da 44 a 55
2 - 10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	da 44 a 46
2 - 11	Presidente del massimo organo di governo	45 - 46
2 - 12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	da 38 a 41
2 - 13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	47 - 48
2 - 14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	47 - 48
2 - 15	Conflitti d'interesse	48 - 56 - 57
2 - 16	Comunicazione delle criticità	49
2 - 17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	44 - 45
2 - 18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	da 50 a 52
2 - 19	Norme riguardanti le remunerazioni	52 - 53 - 54
2 - 20	Procedura di determinazione della retribuzione	53 - 54
2 - 21	Rapporto di retribuzione totale annuale	72
2 - 22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4 - da 38 a 41
2 - 23	Impegno in termini di policy	60 - 62
2 - 24	Integrazione degli impegni in termini di policy	82 - 85; 102 - 103
2 - 25	Processi volti a rimediare impatti negativi	57 - 58; 76; 85; 103; 108; 115
2 - 26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	57
2 - 27	Conformità a leggi e regolamenti	n/a
	<b>NOTE/OMISSIS:</b> Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti	
2 - 28	Appartenenza ad associazioni	33 - 35
2 - 29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	34
2 - 30	Contratti collettivi	66 - 67
<b>TEMI MATERIALI 2023</b>		
3 - 1	Processo di determinazione dei temi materiali	31 - 33
3 - 2	Elenco di temi materiali	32 - 33
<b>ETICA, INTEGRITA' E LOTTA ALLA CORRUZIONE</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; 56 - 58
205 - 3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	56 - 58
<b>CYBERSECURITY E DATA RESPONSIBILITY</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; 58 - 59
418 - 1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	58 - 59

GRI	INDICATORE	PAGINA
<b>QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; da 82 a 85
416 - 2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	82 - 85
<b>GESTIONE RESPONSABILE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; 100 - 103
204 - 1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	100
<b>WELFARE AZIENDALE E SVILUPPO CARRIERA DEI DIPENDENTI</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; da 67 a 71
401 - 1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	70
401 - 3	Congedo parentale	70 - 71
404 - 1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	73
404 - 2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	73 - 74
<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; da 76 a 78
403 - 1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	76
403 - 2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	76 - 77
403 - 3	Servizi per la salute professionale	76 - 77
403 - 4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	76 - 77
403 - 5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	73
403 - 6	Promozione della salute dei lavoratori	76 - 77
403 - 7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	76 - 77
<b>DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; 68 - 69
405 - 1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	52; da 68 a 71
405 - 2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	72
<b>CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; da 27 a 29
201 - 1	Valore economico diretto generato e distribuito	28 - 29
201 - 4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	28
203 - 1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	20
413 - 1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	92 - 95
<b>GESTIONE E RICICLAGGIO DEI RIFIUTI</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; da 111 a 115
306 - 1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	111 - 115
306 - 2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	111 - 113
306 - 3	Rifiuti generati	114 - 115
<b>EFFICIENZA ENERGETICA</b>		
3 - 3	Gestione dei temi materiali	32 - 33; 108 - 111
302 - 1	Consumo di energia interno all'organizzazione	108 - 109
305 - 1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	110 - 111
305 - 2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	110 - 111

**Dichiarazione d'uso:** Il Gruppo Pharmanutra ha presentato una rendicontazione in conformità agli standard GRI per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023.  
**Standard di settore GRI pertinenti:** N/A



KPMG S.p.A.  
Revisione e organizzazione contabile  
Viale Niccolò Machiavelli, 29  
50125 FIRENZE FI  
Telefono +39 055 213391  
Email [it-fmaudit@kpmg.it](mailto:it-fmaudit@kpmg.it)  
PEC [kpmgspa@pec.kpmg.it](mailto:kpmgspa@pec.kpmg.it)

## Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità

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

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del bilancio di sostenibilità del Gruppo Pharmanutra (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

### Responsabilità degli Amministratori per il bilancio di sostenibilità

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

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

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

### Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

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

Nell'esercizio di riferimento del presente incarico la nostra società di revisione ha applicato l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, ha mantenuto un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del bilancio di sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai *GRI Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements*



Gruppo Pharmanutra  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2023

*ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il bilancio di sostenibilità non contenga errori significativi.

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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

- a livello di Gruppo:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per la società Pharmanutra S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.





**Gruppo Pharmanutra**  
*Relazione della società di revisione*  
31 dicembre 2023


**Conclusioni**

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il bilancio di sostenibilità del Gruppo Pharmanutra relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI *Standards*.

Firenze, 12 giugno 2024

KPMG S.p.A.

Giuseppe Pancrazi  
Socio



**PharmaNutra SpA**  
+39 050 7846500  
[info@pharmanutra.it](mailto:info@pharmanutra.it)

**Via Campodavola, 1 - 56122 Pisa - Italia**