



Bilancio di Sostenibilità

2024



NEOPHARMED
GENTILI



Indice

Lettera agli Stakeholders	5
Highlights	6
Nota metodologica	7
1. Storia e sviluppo aziendale	9
1.1 Mission, vision e aree terapeutiche	13
2. Neosostenibilità: il nostro manifesto ESG	15
2.1 Stakeholder Engagement	16
2.2 L'Analisi di Materialità	18
2.3 L'aggiornamento del Piano Strategico di Sostenibilità	21
3. Governance trasparente e responsabile	25
3.1 Etica e responsabilità d'impresa	29
3.2 Modello di organizzazione, gestione e controllo	30
3.3 Organismo di Vigilanza	31
3.4 Codice di Comportamento e Whistleblowing	32
4. La performance economica	35
4.1 Il valore economico generato e distribuito agli Stakeholder	38
4.2 La gestione dei rischi	39
5. La qualità al centro della nostra mission	43
5.1 Sistema di controllo qualità	44
5.2 Farmacovigilanza	45
5.3 Privacy, sicurezza e protezione dei dati	46
6. Le persone di Neopharmed Gentili	49
6.1 Gestione delle risorse umane	50
6.2 Diversità, Inclusione e parità di genere	52
6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane	56
6.4 Crescita professionale e formazione	58
6.5 Turnover e congedo parentale	60
6.6 Welfare aziendale e sistema remunerativo	62
7. Il nostro impegno oltre i confini aziendali	65
7.1 Le iniziative a favore della comunità	66
7.2 Green Procurement	67
8. Tutela dell'ambiente e delle risorse naturali	71
8.1 Energia e emissioni	72
8.2 Gestione dei rifiuti	77
8.3 Utilizzo della risorsa idrica	79
GRI Content Index	82

Lettera agli Stakeholders

Cari stakeholder,

Il 2024 è stato un anno di crescita per la nostra Azienda, caratterizzato da una costante innovazione organizzativa basata sull'attenzione agli impatti e al dialogo costante con gli stakeholder.

Nel corso del 2024 si è dato avvio al **“Piano Strategico di Sostenibilità 2024-2026”** che ha visto la nostra Azienda impegnata nell'implementazione di numerose iniziative, con l'obiettivo di progredire in tematiche ESG e di contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs) – aderendo a quanto indicato dall'Agenda 2030 dell'ONU.

Nel coinvolgere la popolazione aziendale in tematiche ESG sono stati nominati alcuni collaboratori al ruolo di **“ESG Ambassador”** ovvero persone responsabili dello sviluppo di specifiche iniziative ESG con lo scopo di promuovere la diffusione di una cultura di sostenibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Tra le nuove attività implementate nel 2024 vi è stato il primo progetto di volontariato aziendale, che ha rappresentato un importante momento di condivisione e promozione dei valori quali il sostegno, il supporto, l'ascolto, l'empatia e l'inclusione.

Neopharmed Gentili crede fermamente nei **valori dell'inclusività**, della parità di genere e dell'integrazione sia all'interno dei contesti aziendali che sociali.

Nel corso del 2024, l'Azienda ha aggiornato ed approvato la politica per la parità di genere, un documento che valorizza l'importanza delle tematiche di **Diversity & Inclusion** all'interno del nostro contesto aziendale con l'impegno di valorizzare il talento e l'unicità delle nostre persone. Inoltre, è stato nominato il “Comitato Guida” interno, che ha il compito di provvedere all'applicazione e al monitoraggio dei principi definiti nella suddetta politica.

Questo approccio orientato alle persone rafforza quotidianamente il ruolo di Neopharmed Gentili nel promuovere il **benessere** dei propri collaboratori.

Nel corso del 2024, l'Azienda si è impegnata nel promuovere i principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica ad ogni livello della catena di fornitura coinvolgendo i partner nel percorso di sostenibilità aziendale e promuovendo il **rispetto della sostenibilità** lungo l'intera supply chain. In tal senso, Neopharmed Gentili ha deciso di adottare in maniera volontaria il Codice di Condotta dei Fornitori, condividendo così con i propri fornitori i valori e le strategie che guidano l'Azienda e promuovendo il rispetto della sostenibilità lungo l'intera catena di fornitura.

L'impegno verso l'ambiente, le persone e la comunità sono parte integrante della nostra visione strategica del futuro, realizzata attraverso iniziative e progetti che possano avere un effetto positivo e duraturo sulla società in cui viviamo.

Highlights



Tutte le variazioni sono riferite all'anno precedente 2023.

Nota metodologica

Con la pubblicazione della seconda edizione del suo Bilancio di Sostenibilità Neopharmed Gentili S.p.A. (di seguito anche "Neopharmed Gentili", la "Società" o l'"Azienda") conferma il proprio impegno nel percorso ESG intrapreso ed evidenzia la volontà di adottare un modello di business in grado di coniugare sviluppo economico e sostenibilità grazie al miglioramento continuo delle performance ambientali, sociali e di governance.

Il presente documento è stato elaborato in conformità con gli Standard GRI (Global Reporting Initiative) secondo l'ultimo aggiornamento entrato in vigore il 1° gennaio 2023 e l'approccio adottato nell'impiego dello standard è quello "with reference to". Nel documento sono inoltre presenti rimandi al framework internazionale dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e ai 17 Sustainable Development Goals (SDGs) in essa contenuti. L'Agenda 2030, ancora oggi attuale, rappresenta infatti un importante riferimento per le aziende al fine di contribuire attivamente allo sviluppo sostenibile.

I dati e le informazioni riportati nel Bilancio fanno riferimento all'esercizio finanziario chiuso al 31 dicembre 2024 e sono stati ottenuti e validati attraverso un processo di identificazione e selezione dei temi di maggiore importanza per l'Azienda e i suoi portatori di interesse. Il Bilancio di Sostenibilità è redatto a seguito del Bilancio Civile e riguarda Neopharmed Gentili S.p.A. (Via San Giuseppe Cottolengo, 15 - 20143 Milano, Italia).

Le informazioni, qualitative e quantitative, riportate nel presente Bilancio sono state elaborate, verificate e approvate con il supporto di Circularity Srl – Società Benefit. Nella stesura del documento si è lavorato per ridurre al minimo l'impiego di stime e, quando possibile, sono stati confrontati i dati disponibili con quelli dell'anno precedente al fine di garantire la veridicità delle informazioni e una rappresentazione precisa e aggiornata delle prestazioni.

Il documento vede la sua versione finale approvata in data 03/07/2025.

Neopharmed Gentili S.p.A. rende consultabile il documento anche sul proprio sito web.

A conclusione del Bilancio è possibile trovare una tabella di raccordo degli indicatori riportati all'interno del documento, il GRI Content Index.



1.

Storia e sviluppo aziendale

1.1 Mission, vision e aree terapeutiche

Neopharmed Gentili rappresenta un attore di primo piano nel settore farmaceutico nazionale e internazionale. Il core business aziendale si concentra in particolare sullo sviluppo, la commercializzazione e la promozione di specialità medicinali definite “etiche” e dunque prescrivibili dietro prescrizione medica, alcune delle quali rimborsate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) e altre a pagamento diretto dei cittadini. Sebbene in quota minore, l'azienda commercializza anche farmaci da banco (SOP/OTC), integratori alimentari e dispositivi medici.

La crescita di Neopharmed Gentili è sostenuta da un modello strategico che unisce sviluppo organico e acquisizioni mirate, con l'obiettivo di consolidare la posizione aziendale nel mercato farmaceutico italiano e internazionale. Infatti, nonostante Neopharmed Gentili sia storicamente radicata nel territorio italiano, negli ultimi anni è stato avviato un ambizioso processo di internazionalizzazione che ha condotto ad una espansione del business aziendale oltre i confini nazionali.

Negli ultimi dieci anni Neopharmed Gentili è cresciuta costantemente grazie ad operazioni di finanza straordinaria e al consolidamento di rapporti di collaborazione con importanti player del settore farmaceutico.

L'Azienda promuove una costante ed essenziale attività di Informazione medico scientifica attraverso i propri Informatori Scientifici del Farmaco. Si tratta di oltre 400 professionisti, divisi in tre BU, che vengono costantemente aggiornati dal punto di vista scientifico e normativo sui prodotti di competenza e che raggiungono capillarmente sul territorio italiano Medici di Medicina Generale e Specialisti di oltre 15 specialità mediche. Questo modello organizzativo, potenziato nel 2023, ha contribuito a rendere la struttura ancora più efficiente e reattiva rispetto alle esigenze del mercato, supportando in modo significativo le positive performance economiche registrate nell'anno di rendicontazione.

Sebbene operi prevalentemente nel settore privato attraverso distributori e farmacie, la Società mantiene una significativa presenza nel settore ospedaliero e pubblico. Infine, nonostante la maggior parte dei proventi derivino dalla commercializzazione di farmaci sul suolo italiano, una quota dei ricavi deriva da clienti e licenziatari internazionali.



1.1 Mission, vision e aree terapeutiche

Neopharmed Gentili opera nel settore farmaceutico con un ampio portafoglio di prodotti ad uso umano destinati al trattamento di malattie diffuse nei Paesi occidentali. La sua missione è duplice: supportare la comunità scientifica e migliorare la salute dei pazienti, garantendo al contempo valore per gli azionisti e per tutti gli stakeholder coinvolti.

L'Azienda aderisce con rigore ai principi etici e normativi di Farmindustria, ponendo l'attenzione sulla formazione e sul supporto alla classe medica. Parallelamente, l'impegno in iniziative di responsabilità sociale e di welfare aziendale rappresenta un elemento chiave della sua strategia.

MISSION | **Sostenere la comunità scientifica e promuovere il benessere dei pazienti, creando valore per gli azionisti e rispettando gli interessi di tutti gli stakeholder.**

Nel perseguire la propria mission, l'Azienda si impegna fermamente a rispettare le leggi e il Codice Deontologico di Farmindustria, mantenendo un'attenzione rigorosa su questi principi fondamentali. Ponendo al centro delle proprie attività il servizio alla comunità scientifica e il sostegno alla formazione della classe medica, Neopharmed Gentili intende consolidare e migliorare la propria reputazione come eccellenza nel campo scientifico e come esempio di comportamento etico.

VISION | **Aiutare le persone a vivere una vita sana e più longeva possibile.**

Per questo motivo ricerca, responsabilità, cura sono le tre parole che guidano l'operato aziendale. Al centro dell'impegno quotidiano di Neopharmed Gentili ci sono le persone:

- **I pazienti, per i quali ricerca e studia trattamenti e cure di riconosciuto valore.**
- **Il personale sanitario, per il quale vuole essere partner di fiducia ed al quale fornisce supporto continuativo in termini di competenza.**
- **Le persone che costituiscono l'Azienda, perché si sentano parte di una grande organizzazione che ha a cuore il benessere delle persone che vi lavorano e che condividono un obiettivo comune: la salute e la qualità di vita.**

Nonostante la commercializzazione dei prodotti avvenga principalmente sul territorio italiano, una quota minoritaria del fatturato è realizzata in paesi esteri, tramite distributori e licenziatari locali. In particolare, nel corso del 2024, è stato incrementato il network di distributori esteri per il prodotto ANTROLIN ed è stato finalizzato un accordo con un partner locale per la distribuzione del prodotto EVAMYL (Lormetazepam) in Giappone.

Cardiovascolare VYTORIN, ZETIA, HIMAVAT, MAORIS, LUGAREXIA, NEOLOTTAN/NEOLOTTAN PLUS, PARVATI, SARASVATI, MODURETIC, LUVION
per il trattamento dell'ipercolesterolemia, dell'ipertensione e dello scompenso cardiaco.

Vascolare PRISMA, XIOGLICAN
per il trattamento della insufficienza venosa, delle ulcere cutanee.

Sistema nervoso centrale MINIAS, SONGAR, TRANQUIRIT, DELECIT, MUTABON, TRILAFON
per la cura del deficit cognitivo, per il trattamento dell'insonnia, della psicosi e di ansia e depressione.

Antidiabetica XELEVIA, VELMETIA
con farmaci per il trattamento del diabete mellito.

Del dolore ALGIX, RIZALIV, SERACTIL, DOLAUT
con trattamenti per la gestione degli stati infiammatori articolari.

Immunologica AXIL
con un immunomodulante per adulti e bambini sostenuto da numerosa letteratura scientifica

Respiratoria DUORESP SPIROMAX, ZHEKORT, FORBEST, BRONCOVALEAS, BREVA, MONTEGEN, CERCHIO
con soluzioni per il trattamento di asma, BPCO ed allergie.

Gastroenterologica ANTROLIN, LEVOBREN, GADRAL
con prodotti indicati per la dispepsia ed il trattamento delle proctalgie.

Urologica AZURVIG, FINASTID, OLANIX
con soluzioni per il trattamento dell'insufficienza prostatica benigna e della disfunzione erettile.

Osteoarticolare VANTAVO, ADRONAT, SUPARTZ
nel trattamento delle forme infiammatorie ed algiche acute nella viscosupplementazione delle forme artrosiche.

Antibiotica NEODUPLAMOX, PANACEF, VELAMOX, CLAVOMED, KOCEFAN

I valori aziendali

In Neopharmed Gentili, il costante impegno nello sviluppo di servizi ad alto potenziale terapeutico è supportato da un'attenzione giornaliera al valore etico e alla precisione scientifica dell'operato aziendale. I valori su cui si fonda l'Azienda sono:

- Determinazione, Competitività;
- Innovazione;
- Rispetto delle esigenze del paziente e della Comunità Scientifica;
- Cooperazione con i clienti e i fornitori;
- Continuità nel tempo;
- Capacità di mantenimento dei valori e di rinnovamento;

- **Attenzione alle esigenze dei dipendenti, in termini di creazione di un ambiente di lavoro motivante nel quale le persone possano realizzare le loro ambizioni personali.**
- **Trasparenza e chiarezza nelle relazioni;**
- **Rispetto degli interessi di ogni interlocutore;**
- **Correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;**
- **Qualità, affidabilità e professionalità;**
- **Protezione e tutela dell'ambiente;**
- **Concorrenza leale.**

Da sempre, Neopharmed Gentili si ispira ai principi sopra descritti per alimentare la propria cultura, il proprio lavoro e la propria identità.



2.

Neosostenibilità: il nostro manifesto ESG

- 2.1 Stakeholder Engagement
- 2.2 L'Analisi di Materialità
- 2.3 L'aggiornamento del Piano Strategico di Sostenibilità

Neopharmed riconosce l'importanza di abbracciare i principi globali di governance ambientale, sociale e aziendale (ESG) agendo quotidianamente in maniera sostenibile e promuovendo iniziative di responsabilità sociale, di trasparenza e di tutela per l'ambiente.

Nel quadro descritto, il Bilancio di Sostenibilità 2024 rappresenta un tassello fondamentale del percorso di sostenibilità intrapreso da Neopharmed Gentili nel 2023. Con la pubblicazione del secondo report ESG, infatti, l'Azienda rafforza il proprio impegno verso la **piena integrazione della sostenibilità nel business aziendale** e conferma la volontà di monitorare e migliorare, attraverso una rendicontazione trasparente, le proprie performance ambientali, sociali e di governance.

Nel Febbraio 2024 è stato presentato a tutta la popolazione aziendale il Piano strategico di Sostenibilità e in quella stessa occasione sono state scelte 12 persone appartenenti a diverse funzioni aziendali con il ruolo di ESG Ambassador: tale ruolo nasce dalla volontà di creare un link tra il Comitato di Sostenibilità e la popolazione aziendale, affinché possa esserci una trasmissione diretta di messaggi, idee ed input su tematiche ESG.

Nelle pagine che seguono saranno descritti nel dettaglio il processo di materialità condotto dall'Azienda che ha portato all'identificazione dei temi materiali strategici per Neopharmed Gentili e i principali aggiornamenti relativi al Piano Strategico di Sostenibilità.

2.1 Stakeholder Engagement

Con l'obiettivo di scattare una fotografia quanto più possibile veritiera e dettagliata delle proprie performance di sostenibilità, Neopharmed Gentili ha scelto di coinvolgere nel proprio percorso ESG una moltitudine di "portatori di interesse" che, da un punto di vista metodologico, possono essere suddivisi in due macrocategorie.

STAKEHOLDER INTERNI

Figure che concorrono all'assunzione delle scelte strategiche aziendali (management aziendale)

STAKEHOLDER ESTERNI

Numerosi attori che condividono fra loro un elemento comune: la capacità di influenzare e di essere a loro volta influenzati dalle scelte aziendali. Anche i dipendenti sono stati annoverati fra gli stakeholder esterni, poiché, pur non partecipando sempre direttamente alla definizione delle strategie aziendali, risentono degli effetti di tali scelte.

La scelta di coinvolgere stakeholder interni ed esterni nella definizione delle strategie di sostenibilità aziendali dimostra, ancora una volta, il senso di responsabilità di Neopharmed Gentili rispetto al contesto in cui opera e la volontà di instaurare un dialogo continuo e trasparente con gli attori principali che orbitano attorno al business aziendale.

Nella tabella presentata di seguito sono indicate le diverse categorie di stakeholder esterni di Neopharmed Gentili e i processi adottati per coinvolgerli nelle analisi aziendali.

CATEGORIE DI STAKEHOLDERS	ESPLICITAZIONE	ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT
Lavoratori interni	Chi opera alle dipendenze o per conto di Neopharmed Gentili, incluse le loro rappresentanze (es. sindacati)	<ul style="list-style-type: none"> → Analisi di clima interno → Illustrazione periodiche dei risultati → Newsletter
Lavoratori esterni	Chi collabora con Neopharmed Gentili ma non alle sue dirette dipendenze (es. agenti con mandato in esclusiva, liberi professionisti)	<ul style="list-style-type: none"> → Programmi di on-boarding per neoassunti → Incontri di formazione
Fornitori	Chi fornisce a Neopharmed Gentili materie prime, materiali, servizi, tecnologie	<ul style="list-style-type: none"> → Incontri di collaborazione → Valutazioni periodiche della performance → Comunicazioni sulle politiche aziendali
Clienti	Fruitori dei prodotti/servizi Neopharmed Gentili, comprese le associazioni dei consumatori	<ul style="list-style-type: none"> → Ricerche di mercato → Sondaggi di soddisfazione → Assistenza post-vendita
Investitori	Chi detiene o deterrà quote proprietarie all'interno di Neopharmed Gentili	<ul style="list-style-type: none"> → Relazioni finanziarie periodiche → Sito web istituzionale → Analisi ESG dedicate
Istituzioni	Il complesso delle istituzioni che possono influenzare direttamente o indirettamente le attività di Neopharmed Gentili (es: autorità regolatorie)	<ul style="list-style-type: none"> → Incontri ad hoc
Pazienti	Individui che usufruiscono dei prodotti/servizi di Neopharmed Gentili	<ul style="list-style-type: none"> → Campagne informative sulla salute → Servizi di assistenza e supporto
Medici	Professionisti medici che prescrivono o utilizzano i prodotti di Neopharmed Gentili	<ul style="list-style-type: none"> → Seminari di formazione → Conferenze scientifiche → Collaborazioni nella ricerca e sviluppo
Istituti finanziari	Banche e istituti di credito che possono contribuire al finanziamento delle attività di Neopharmed Gentili	<ul style="list-style-type: none"> → Relazioni finanziarie periodiche → Sito web istituzionale
Obbligazionisti	Individui o entità che detengono obbligazioni emesse da Neopharmed Gentili	<ul style="list-style-type: none"> → Comunicazioni finanziarie → Report periodici sulla performance
Media e stampa	Mezzi di comunicazione internazionali, nazionali e locali (es: televisione, stampa, radio e web) che possono influenzare direttamente o indirettamente le attività di Neopharmed Gentili	<ul style="list-style-type: none"> → Sito web istituzionale, social network

2.2 L'Analisi di Materialità

A partire dal 5 gennaio 2023 è entrata in vigore la nuova Direttiva Europea sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale, conosciuta come "Corporate Sustainability Reporting Directive" (CSRD). In questo contesto, Neopharmed Gentili, sebbene non rientri ancora tra le aziende obbligate a rendicontare le proprie performance ESG, ha deciso di pubblicare i suoi primi due Bilanci di Sostenibilità, dimostrando il proprio impegno nell'allinearsi alle nuove normative in materia di reporting e compliance.

La fase preliminare, costituita dall'analisi di materialità, è stata realizzata conformemente alla metodologia indicata dall' AccountAbility 1000 e dalla Global Reporting Initiative (GRI). L'approccio adottato ha permesso una valutazione dettagliata delle performance ESG attraverso il principio della "doppia materialità", richiamato inoltre dalla CSRD.

Per individuare le tematiche direttamente correlate al business di Neopharmed Gentili, è stato somministrato un questionario di rilevazione sia al top management aziendale sia a diversi gruppi di stakeholder, tra cui i dipendenti stessi.

Al Management è stato richiesto di valutare la rilevanza e il presidio di specifiche tematiche ESG all'interno dell'Azienda, confrontandole con il contesto di riferimento. Gli stakeholder, d'altra parte, sono stati chiamati a valutare esclusivamente la rilevanza dei temi d'indagine. L'assegnazione di un punteggio su scala numerica da 1 (non rilevante) a 5 (estremamente rilevante) ha permesso di individuare e classificare per priorità i temi materiali per Neopharmed Gentili, in termini di obiettivi e strategie.

Attraverso l'attività di raccolta e interpretazione dei risultati è stato possibile comprendere le priorità strategiche di Neopharmed Gentili, le principali opportunità/criticità del business e come queste possano influire sulla dimensione del valore condiviso e della sostenibilità, individuando così 10 temi materiali, ciascuno associato ad un impatto positivo e uno negativo.

Nello specifico, la somministrazione del questionario, le cui risposte sono state trattate in forma anonima, ha registrato 477 riscontri, di cui 14 provenienti dal Management e 463 provenienti da stakeholder tra cui i principali sono stati i dipendenti, gli agenti e i fornitori.



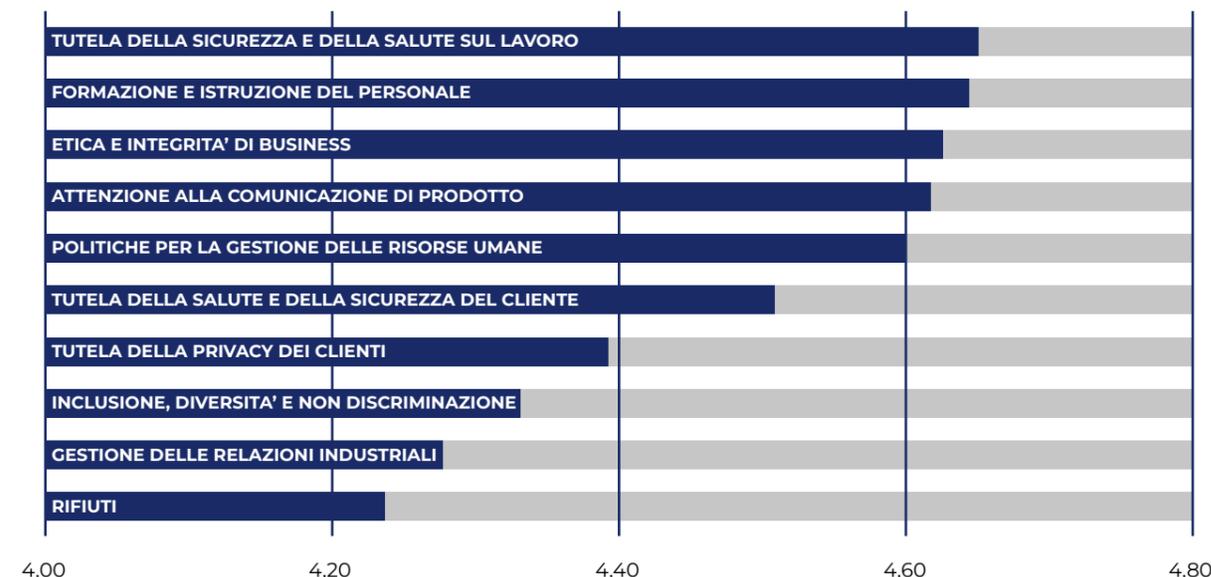
I risultati della materialità hanno guidato la definizione di strategie mirate, in linea con le linee guida del GRI 3.1, 3.2 e 3.3, al fine di gestire efficacemente le esternalità connesse all'operato aziendale.

TEMI	IMPATTI
Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - La scarsa attenzione alla salute e alla sicurezza sul lavoro potrebbe causare incidenti, infortuni o malattie tra i dipendenti, mettendo a rischio il loro benessere e creando un ambiente lavorativo sfavorevole. + Neopharmed Gentili promuove un ambiente lavorativo sicuro e salutare attraverso misure preventive per gli incidenti e le malattie professionali. Queste includono formazioni sulla sicurezza sul lavoro e la promozione di una cultura aziendale focalizzata sulla sicurezza.
Formazione e istruzione del personale	<ul style="list-style-type: none"> - La scarsa attenzione agli investimenti nella formazione e nello sviluppo del personale può limitare le opportunità di crescita dei dipendenti, ridurre la loro motivazione e portare a una qualità del lavoro inferiore, oltre a favorire la fuga di talenti. + Neopharmed Gentili si impegna nell'investire nella formazione continua e nello sviluppo professionale dei suoi dipendenti, fornendo opportunità di apprendimento e crescita. Questo può condurre a una forza lavoro più competente e motivata, migliorando così la produttività e la qualità del lavoro.
Etica e integrità di business	<ul style="list-style-type: none"> - La mancanza di etica e integrità potrebbe condurre a comportamenti scorretti e sanzioni, danneggiando la reputazione dell'Azienda e minando la fiducia dei clienti e degli stakeholder. + Neopharmed Gentili si impegna a condurre le sue operazioni commerciali con un approccio etico e integrato, evitando pratiche sleali, corruzione e conflitti di interesse.
Attenzione alla comunicazione di prodotto	<ul style="list-style-type: none"> - La mancanza di chiarezza o di informazioni accurate nella comunicazione dei prodotti potrebbe causare confusione tra i pazienti e i professionisti sanitari, compromettendo la reputazione dell'azienda e minando la fiducia nel marchio. + Neopharmed Gentili si impegna a garantire che la comunicazione dei suoi prodotti sia accurata, chiara e completa, contribuendo così a promuovere la sicurezza e la fiducia dei pazienti e dei professionisti sanitari.
Politiche per la gestione delle risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> - La mancanza di politiche efficaci per la gestione delle risorse umane potrebbe generare discriminazione, conflitti e insoddisfazione tra i dipendenti, compromettendo il clima lavorativo e la produttività aziendale. + Neopharmed Gentili adotta politiche innovative e inclusive per la gestione delle risorse umane, promuovendo la diversità, l'uguaglianza e il benessere dei dipendenti, favorendo così un ambiente di lavoro positivo e stimolante.
Tutela della salute e della sicurezza del cliente	<ul style="list-style-type: none"> - Se si verificassero prodotti difettosi, informazioni errate o problemi di sicurezza dei prodotti, ciò potrebbe mettere a rischio la salute dei pazienti e compromettere la fiducia del pubblico nell'azienda. + Neopharmed Gentili implementa rigorosi controlli di qualità e sicurezza per assicurare che i prodotti farmaceutici siano sicuri ed efficaci per i pazienti. Inoltre, fornisce informazioni chiare e precise sull'uso corretto dei prodotti, promuovendo la salute e il benessere dei pazienti.
Tutela della privacy dei clienti	<ul style="list-style-type: none"> - Violazioni della privacy dei clienti, come una gestione inadeguata dei dati personali o una mancanza di sicurezza informatica, danneggerebbero la fiducia dei clienti e l'immagine aziendale. + Neopharmed Gentili si impegna a proteggere i dati personali dei clienti rispettando le normative sulla privacy e garantendo trasparenza nella gestione dei dati.
Inclusione, diversità e non discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> - La scarsa attenzione all'inclusione, alla diversità e alla non discriminazione potrebbe creare un ambiente lavorativo ostile, scoraggiare la partecipazione dei dipendenti e innescare controversie legali. + Neopharmed Gentili promuove un ambiente inclusivo e rispettoso della diversità, adottando politiche e pratiche che valorizzano le differenze individuali, promuovendo l'equità e creando un ambiente di lavoro accogliente e collaborativo.
Gestione delle relazioni industriali	<ul style="list-style-type: none"> - L'assenza di una gestione efficace delle relazioni industriali potrebbe generare conflitti, tensioni e una perdita di fiducia tra l'Azienda, i dipendenti e i rappresentanti sindacali, portando a contenziosi legali che comprometterebbero la stabilità e l'armonia sul luogo di lavoro. + Neopharmed Gentili promuove relazioni positive e costruttive con i dipendenti e i rappresentanti dei lavoratori, adottando pratiche di dialogo sociale, partecipazione e coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni che li riguardano.
Rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> - La gestione inadeguata dei rifiuti potrebbe comportare rischi ambientali, danneggiare l'immagine aziendale e violare le normative ambientali. + Neopharmed Gentili adotta pratiche di gestione dei rifiuti responsabili, riducendo al minimo l'impatto ambientale e contribuendo alla salvaguardia dell'ambiente.

Viene proposta una tabella per collegare i temi materiali individuati con i riferimenti normativi e gli standard presenti a livello internazionale.

TEMI	SDG's	SASB	ESG Certification	EFRAG	GRI
Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro	Obiettivo 3: Buona salute e benessere per le persone	Labor Practices	Conformità legale	ESRS S1 Forza lavoro propria	403 Salute e sicurezza sul lavoro
Formazione e istruzione del personale	Obiettivo 4: Educazione paritaria e di qualità	Employee Engagement, Diversity & Inclusion	Produttività, competenze e sviluppo dei lavoratori	ESRS S2 Lavoratori della catena del valore	404 Formazione e istruzione
Etica e integrità di business	Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide	Business Ethics	Codice di condotta	ESRS G1 Condotta aziendale	Richiamo a tutti quanti
Attenzione alla comunicazione di prodotto	Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica	Product Quality & Safety	Sicurezza e qualità del prodotto/ servizio	ESRS G1 Condotta aziendale	416 Salute e sicurezza dei clienti
Politiche per la gestione delle risorse umane	Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica	Employee Engagement, Diversity & Inclusion	Produttività, competenze e sviluppo dei lavoratori	ESRS S1 Forza lavoro propria	402 Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali
Tutela della salute e della sicurezza del cliente	Obiettivo 17: Partnership per gli obiettivi	Customer Welfare	Sicurezza e qualità del prodotto/ servizio	ESRS S4 Clienti e utenti finali	416 Salute e sicurezza dei clienti
Tutela della privacy dei clienti	Obiettivo 17: Partnership per gli obiettivi	Customer Welfare	Sicurezza e qualità del prodotto/ servizio	ESRS S4 Clienti e utenti finali	416 Salute e sicurezza dei clienti
Inclusione, diversità e non discriminazione	Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze	Employee Engagement, Diversity & Inclusion	Diritti umani	ESRS S1 Forza lavoro propria	405 Diversità e pari opportunità
Gestione delle relazioni industriali	Obiettivo 9: Imprese, Innovazione e Infrastrutture	Labor Practices	Conformità legale	ESRS G1 Condotta aziendale	402 Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali
Rifiuti	Obiettivo 12: Consumo e produzione responsabile	Waste & Hazardous Materials Management	Inquinamento e rifiuti	ESRS E5 Risorse ed economia circolare	306 Rifiuti

I temi materiali



Il grafico riporta la prioritizzazione dei temi materiali per l'Azienda in ordine di punteggio ottenuto (in una scala da 1 a 5). Emerge chiaramente che, sia sulla base delle valutazioni interne del Management, sia attraverso le considerazioni esterne degli stakeholder, i temi di maggiore rilevanza per Neopharmed Gentili sono quelli legati alla "Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro", "Formazione e istruzione del personale" ed "Etica e integrità di business".

2.3 L'aggiornamento del Piano Strategico di Sostenibilità





3
PILASTRI STRATEGICI



12
OBIETTIVI PERSEGUITI



43
INIZIATIVE PIANIFICATE

Nel 2023, a conferma del proprio impegno in ambito ESG, Neopharmed Gentili ha scelto di redigere un Piano Strategico di Sostenibilità. Il documento, di durata triennale, mira a tracciare una vera e propria roadmap aziendale volta al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità in linea con i Sustainable Development Goals (SDG's) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Così come l'analisi di materialità, anche il Piano Strategico pone le sue basi su un processo partecipativo di consultazione fra management e stakeholder. Tale percorso trova forma nell'approvazione del Piano Strategico di Sostenibilità dell'Azienda che definisce le milestone operative per il triennio 2024 – 2026.

Oltre a definire i target a breve e medio termine in ambito ESG, il documento funge da strumento di controllo e monitoraggio del reale raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine, è stato istituito un Comitato di Sostenibilità aziendale con lo scopo di verificare lo stato di avanzamento dei progetti e analizzare eventuali scostamenti dai risultati effettivi, informando il Consiglio di amministrazione relativamente alle azioni conseguenti e alla determinazione del budget richiesto e necessario in termini di risorse economiche ed organizzative.

Nel corso del 2024, grazie all'implementazione di numerose iniziative e al costante monitoraggio delle progettualità del Piano Strategico, il Comitato di Sostenibilità ha aggiornato lo stato di avanzamento delle attività presenti all'interno del documento.

Le attività concluse e avviate nel corso del 2024 sono riassunte nella seguente tabella. Oltre alle colonne "Done" e "In progress" che indicano rispettivamente le attività concluse o avviate nel 2024, nella colonna "Recurrent" sono indicate le attività che, indipendentemente dal loro livello di avanzamento, hanno carattere continuativo e che dunque saranno ripetute nelle annualità successive al 2024.

L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO STRATEGICO	DONE	IN PROGRESS	RECURRENT
ENVIRONMENTAL - gestione degli impatti ambientali			
Aumentare il livello di engagement nella gestione della raccolta differenziata	✓		⊙
Miglioramento della gestione dei rifiuti implementando pratiche più sostenibili per la gestione del laboratorio		⋯	⊙
Riduzione dello spreco di cibo e risorse attraverso misure interne di ottimizzazione	✓		⊙
Valutazione dell'efficientamento e miglioramento verso la sostenibilità del packaging in coerenza con la rispettabilità delle specifiche di prodotto e con le possibilità comunicative del prodotto		⋯	
SOCIAL - interazione con gli stakeholder interni ed esterni			
Costruzione di una Politica sui temi Diversity, Inclusion e Pari Opportunità	✓		
Presenza di un sistema di monitoraggio/raccolta dati della performance legata a pari opportunità, welfare wellbeing (es. diversità negli organi di governo e tra i dipendenti)	✓		⊙
Implementazione di programmi di (in)formazione per diffondere la cultura della sostenibilità internamente che coinvolgano il personale, compresa l'alta dirigenza	✓		⊙
Giornate di volontariato dedicate ai dipendenti	✓		⊙
Identificazione di aree di prevenzioni specifiche e formazione di un programma di screening e checkup dedicato ai dipendenti	✓		⊙
Formazione interna, generale e specifica, a tutti i livelli per i temi social (ES: linee guida formazione UNI/ Pdr 125)	✓		⊙
Posting plan sui canali social strutturato per comunicare gli obiettivi di sostenibilità in modo chiaro ed efficace	✓		⊙
GOVERNANCE - corporate governance & compliance			
Definizione di Obiettivi MBO Collegati agli Indicatori ESG	✓		⊙
Costruzione di una Politica di Acquisti Sostenibili (implementazione dei criteri nella valutazione di prodotti e fornitori in ottica ESG)	✓		
Presenza di un Codice di Condotta Fornitori	✓		
Comunicazione all'esterno (sito web, Bilancio Sostenibilità) delle prestazioni aziendali e KPI specifici (sia rispetto al servizio sia rispetto alla performance dei fornitori)	✓		⊙
Utilizzo di strumenti di valutazione della performance di sostenibilità (Ecovadis)		⋯	⊙
Presenza di sistemi di monitoraggio della performance ESG dei fornitori durante la durata del contratto		⋯	
Implementazione di un sistema integrale di gestione documentale dedicato all'obiettivo della dematerializzazione e tracciabilità interna più armonica per tutta l'operatività		⋯	
Analisi della filiera del farmaco con focus su fase smaltimento del prodotto per valutare soluzioni circolari		⋯	

Dettaglio delle iniziative per pilastri ed obiettivi



Classificazione delle iniziative rispetto agli SDGs



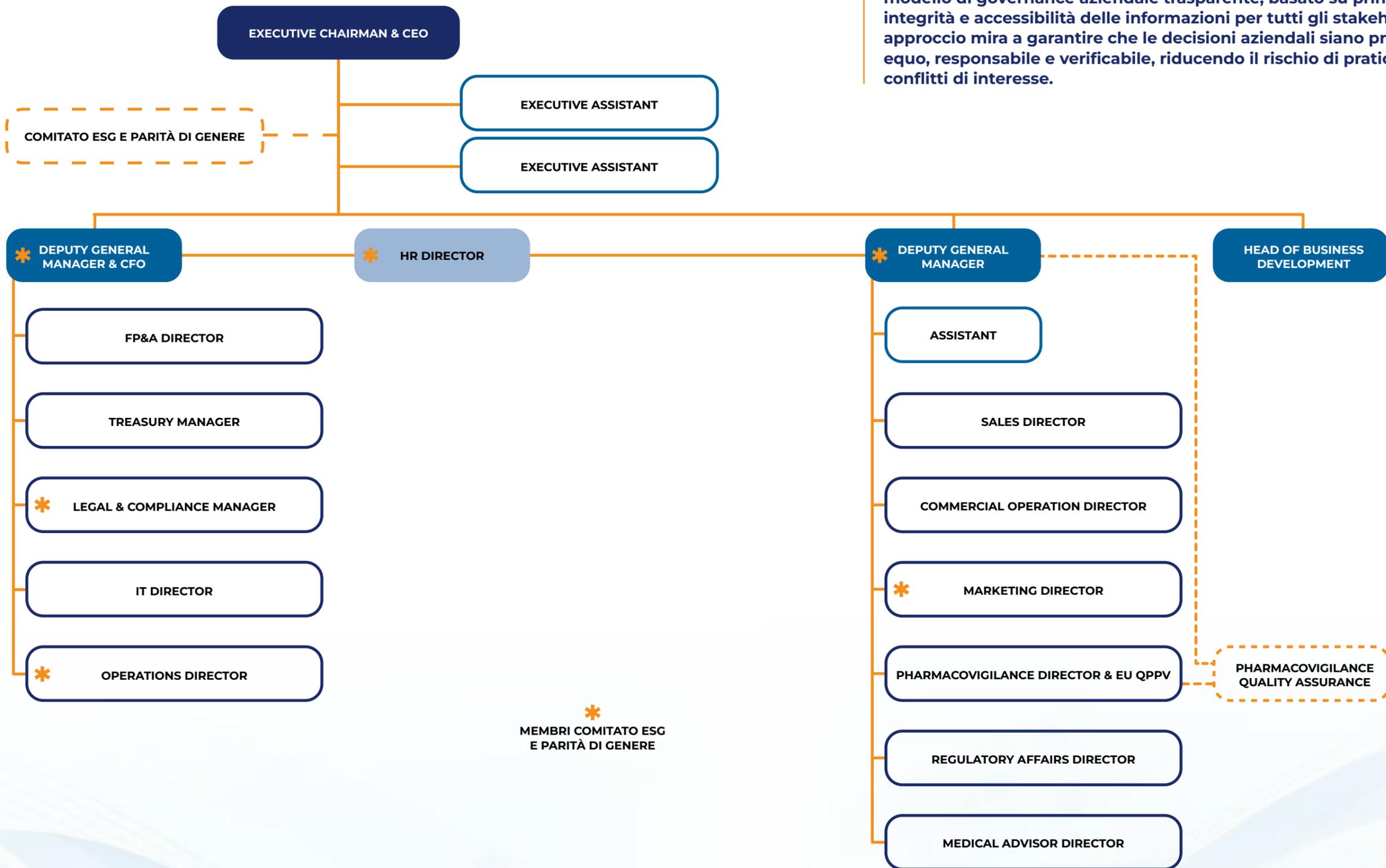


3.

Governance trasparente e responsabile

- 3.1 Etica e responsabilità d'impresa
- 3.2 Modello di organizzazione, gestione e controllo
- 3.3 Organismo di Vigilanza
- 3.4 Codice di Comportamento e Whistleblowing

In linea con gli obiettivi del Piano Strategico descritti nel capitolo precedente, Neopharmed Gentili è attivamente impegnata nel garantire un modello di governance aziendale trasparente, basato su principi di chiarezza, integrità e accessibilità delle informazioni per tutti gli stakeholder. Questo approccio mira a garantire che le decisioni aziendali siano prese in modo equo, responsabile e verificabile, riducendo il rischio di pratiche scorrette o conflitti di interesse.



Il Consiglio di Amministrazione aziendale, responsabile della gestione strategica dell'Azienda, è composto da cinque membri di cui due rappresentanti di NB Renaissance, due di Ardian e un rappresentante di Mediolanum (CEO). I membri del CdA sono nominati con mandato triennale dall'Assemblea dei Soci, garantendo così una rappresentanza diversificata e un'impostazione strategica solida nel lungo periodo.

NOME	ETÀ	GENERE	INCARICO
Alessandro Del Bono	59	M	Amministratore Delegato e Presidente CDA
Fabio Cane'	63	M	Consigliere di amministrazione
Sandro Giovannelli	58	M	Consigliere di amministrazione
Bruno Strigini	60	M	Consigliere di amministrazione
Luca Deantoni	50	M	Consigliere di amministrazione

Parallelamente, la Società è soggetta al controllo del Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, anch'essi nominati dall'Assemblea dei Soci per un periodo di tre esercizi.

NOME	ETÀ	GENERE	INCARICO
Diego De Francesco	56	M	Presidente del Collegio Sindacale
Marco Bracchetti	58	M	Sindaco
Daniela D'Ignazio	46	F	Sindaco Supplente
Maurizio Salom	70	M	Sindaco
Paolo Ferrandi	45	M	Sindaco Supplente

Infine, l'Organismo di Vigilanza Aziendale (OdV) è composto da tre membri.

NOME	ETÀ	GENERE	INCARICO
Iole Anna Savini	56	F	Presidente OdV
Luca Nicodemi	51	M	Componente OdV
Ennio Battistoli	79	M	Componente OdV

Il Top Management aziendale, nelle persone dei due co-direttori generali, presidia le seguenti funzioni: HR, Finance, Legal & Compliance, Treasury, IT, Operations, Science Service, Marketing, Pharmacovigilance, Sales Department, Commercial Operations e Regulatory Affairs. Al pari dei due co-direttori, l'Head Business Development riporta direttamente al CEO.

Il CEO, espressione del socio Mediolanum Farmaceutici, è rappresentante legale di Neopharmed Gentili con poteri di amministrazione e controllo in tutte le aree di business aziendale. Parallelamente il CEO detiene anche deleghe in ambito ESG. Al fine di garantire una corretta gestione degli impatti aziendali, Neopharmed Gentili ha istituito nel 2023 un **Comitato di Sostenibilità** incaricato di organizzare e monitorare le progettualità in ambito di sostenibilità. Dal 2024, inoltre, è presente un Comitato Guida per la gestione delle tematiche di parità di genere, formato dagli stessi membri del Comitato di Sostenibilità.

Le conoscenze del massimo organo di governo in ambito ESG sono alimentate attraverso la condivisione del Piano Strategico e delle policy e procedure in ambito Sostenibilità. Il CEO è regolarmente informato in merito all'andamento della strategia ESG durante i CdA aziendali; attraverso flussi informativi periodici, ad evento oppure a richiesta. Per la comunicazione di eventuali criticità, sono previsti dei flussi informativi per ogni funzione aziendale. Inoltre, sono sempre attivi i canali adottati dalla Società sul Whistleblowing, attraverso cui poter segnalare eventuali criticità. Nel 2024 non sono pervenute segnalazioni.

3.1 Etica e responsabilità d'impresa

L'etica e la responsabilità d'impresa rappresentano i pilastri dell'operato di Neopharmed Gentili. Per questo motivo l'Azienda ha scelto di dotarsi di una serie di strumenti volti a garantire la trasparenza, la legalità e la correttezza nelle sue operazioni di business.

Tra le misure adottate dall'Azienda, figura il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello), conforme al Decreto Legislativo n. 231/2001, in virtù del quale è stato istituito un organismo di vigilanza (l'OdV) deputato a garantire il corretto funzionamento del Modello ed il suo aggiornamento. Parimenti, è stato promulgato il Codice di Comportamento, aggiornato nel corso del 2024, che delinea chiaramente i principi etici e comportamentali per tutti i membri della Società.

Neopharmed Gentili è associata all'Associazione italiana di categoria delle imprese farmaceutiche (Farmindustria) e si impegna a svolgere la propria attività in conformità alle disposizioni del codice deontologico Farmindustria, promuovendo la comprensione dei principi etici tra i nuovi ingressi. Questo impegno è sostenuto da investimenti nella formazione continua dei dipendenti e degli agenti, specialmente per coloro che gestiscono relazioni sensibili con autorità pubbliche e altre parti interessate.

Inoltre, l'Azienda si impegna annualmente a condurre audit interni per verificare l'aderenza alle linee guida dell'informazione scientifica, come prescritto dal Codice Deontologico di Farmindustria. Questa verifica è cruciale per ottenere la certificazione annuale da parte di un ente esterno (Bureau Veritas), che conferma l'impegno verso l'etica e la qualità nell'informazione scientifica. La certificazione per l'anno 2024 è stata ottenuta il 10 febbraio 2025.

3.2 Modello di organizzazione, gestione e controllo

Con l'obiettivo di promuovere una gestione aziendale etica e trasparente e prevenire ogni forma di illecito, Neopharmed Gentili ha adottato volontariamente il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. Il Modello è oggetto di periodici aggiornamenti, l'ultimo dei quali avvenuto nel corso del 2024.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che il Modello rappresenti uno strumento fondamentale per promuovere trasparenza, legalità e responsabilità a tutti i livelli aziendali, tutelando l'impresa da rischi legali e reputazionali.

L'aggiornamento del MOG 231

Il 3 luglio 2024 il Consiglio di Amministrazione della Società Neopharmed Gentili S.p.A. ha approvato il nuovo Modello di organizzazione gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Il nuovo Modello integra quello preesistente aggiornandolo sia nella parte generale che in quella speciale impattate dalle novità legislative, aventi potenziali riflessi sul Decreto, che si sono succedute dopo l'approvazione dell'ultimo aggiornamento del Modello in data 24 ottobre 2022.

Le modifiche al Modello hanno comportato:

- il recepimento della disciplina di cui al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e violazioni delle disposizioni normative nazionali. Le modifiche hanno comportato il mutamento dell'elenco dei possibili soggetti segnalanti, l'ampliamento dell'elenco dei soggetti beneficiari di tutela rispetto ad ipotetici rischi di ritorsione dell'Azienda a seguito della segnalazione, l'ampliamento del novero degli ambiti e delle materie che possono essere oggetto di segnalazione, il mutamento dell'organo cui è affidata la gestione delle segnalazioni, non più necessariamente riscontrabile nell'organismo di vigilanza;
- il recepimento delle disposizioni in materia di turbativa d'asta e trasferimento fraudolento di valori, prevenzione e repressione della diffusione illecita di contenuti tutelati dal diritto d'autore mediante le reti di comunicazione elettronica, nonché di singole fattispecie di reato modificative degli articoli 24, 24 ter, 25 ter, 25 octies, 25 sexiesdecies del D. Lgs. 231/2001;
- il rafforzamento dei protocolli di parte speciale, con l'inserimento dei nuovi obblighi e divieti a carico dei destinatari per prevenire la commissione di uno dei reati di cui al catalogo 231;
- la riscrittura del codice di comportamento, al fine di renderlo più aderente alla mission e vision della Società, tenuto conto anche delle linee guida dell'associazione di categoria.

La formazione rappresenta uno strumento cruciale attraverso il quale l'Azienda, in stretta collaborazione con l'Organismo di Vigilanza (OdV), promuove la diffusione e l'applicazione del Modello adottato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, sia internamente che esternamente.

In particolare, Neopharmed Gentili si impegna a:

- Assicurare che tutto il personale abbia compreso e accettato il Modello, nonché il Codice di Comportamento e i protocolli aziendali.
- Organizzare e verificare l'attività di informazione e formazione del personale in base alle competenze richieste per ciascuna posizione.
- Documentare e valutare l'efficacia dell'attività di informazione svolta.

Per garantire il corretto funzionamento del Modello, la formazione del personale, dei collaboratori e degli agenti è gestita dal dipartimento Legal & Compliance in stretta collaborazione con l'OdV.

Inoltre, nel redigere e aggiornare il proprio Modello, Neopharmed Gentili sottopone le proprie attività a un dettagliato risk assessment. Tale valutazione mira a identificare le attività aziendali potenzialmente più esposte al rischio di reati. Tra queste attività figurano i rapporti con le pubbliche amministrazioni, le sponsorizzazioni, le gare ospedaliere, gli omaggi, le erogazioni liberali, le consulenze e i rimborsi spese. Per regolamentare tali attività sono state redatte apposite procedure aziendali con il fine specifico di prevenire situazioni potenzialmente idonee alla commissione di fattispecie criminose rilevanti ai fini della responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

3.3 L'Organismo di Vigilanza

Nell'ambito dell'applicazione del Modello di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza (OdV) ha il compito di supervisionare e garantire l'efficace attuazione del Modello all'interno della Società. L'OdV deve avere l'autorità e i poteri necessari per vigilare in modo autonomo sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché per proporre le relative modifiche al Consiglio di Amministrazione.

Nel pieno rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e delle Linee Guida di riferimento, Neopharmed Gentili ha condotto un'attività di verifica e selezione volta a individuare i soggetti più idonei a far parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

Nella scelta dei membri dell'OdV, la Società ha considerato la necessità di garantire un efficace sistema di controllo, adeguato alla propria dimensione e complessità organizzativa. Per tale motivo, si è optato per l'istituzione di un OdV collegiale e plurisoggettivo, composto esclusivamente da membri esterni alla realtà aziendale. In particolare, sono stati nominati tre componenti con comprovata esperienza in materia di D.Lgs. 231/2001, assicurando i requisiti di indipendenza e professionalità richiesti.

L'OdV può essere supportato da un Segretario, selezionato tra i dipendenti della Società, i cui compiti sono definiti nel Regolamento dell'OdV. Il Segretario, operando in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, garantisce la corretta esecuzione delle attività connesse al Decreto e al Modello, assicurandone il rispetto dei tempi e degli standard qualitativi attesi, su richiesta del Consiglio di Amministrazione o dell'OdV stesso.

3.4 Codice di Comportamento e Whistleblowing

Gli azionisti e il management di Neopharmed Gentili credono fermamente che la creazione di valore, determinata dal soddisfacimento dei bisogni della comunità scientifica e dei pazienti, possa essere ottenuta solo attraverso la dovuta considerazione di principi e di valori etici e comportamentali che si manifestano attraverso il rispetto:

- degli interessi di tutte le categorie di soggetti che a vario titolo entrano in relazione con la Società (azionisti, dipendenti e collaboratori, clienti e fornitori, finanziatori, partners commerciali, ecc.)
- delle vigenti leggi e normative sia italiane, sia comunitarie e sia degli altri paesi in cui la Società opera
- del Codice Deontologico di Farmindustria.

In linea con quanto richiesto dal Modello di Gestione e Controllo, Neopharmed Gentili ha scelto di raccogliere, all'interno del Codice di Comportamento, i principi etici e i valori aziendali che devono ispirare le condotte e i comportamenti di coloro che operano per conto della stessa sia all'interno e sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. In altre parole, il Codice rappresenta la formalizzazione di uno **sforzo concreto ed ambizioso della Società**: trovare un equilibrio tra l'orientamento al profitto e la responsabilità sociale dell'impresa, operando secondo trasparenti norme comportamentali ed attuando misure di prevenzione, mirate ed adeguate, dei rischi di reato.

Il Codice di Comportamento, aggiornato nel corso del 2024, è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione che, oltre a individuare gli standard etici di riferimento, evidenzia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella Società, siano essi dipendenti, consulenti, agenti, partner commerciali, outsourcer o comunque soggetti legati da un rapporto di collaborazione (insieme di soggetti nel seguito definiti come Destinatari o Collaboratori). Il Codice di Comportamento è anche uno strumento di governance e, in quanto tale, parte integrante del Sistema di Gestione e Controllo Interno anche delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro con la Società.

Obiettivi e ambito d'applicazione del Codice di Comportamento

Il principale obiettivo del Codice di Comportamento è definire le linee guida e le norme comportamentali ai quali tutti i destinatari o collaboratori della Società devono attenersi per prevenire il rischio di comportamenti non etici ed illeciti. In particolare, quanto stabilito nel Codice mira a promuovere:

- Comportamenti conformi alle leggi e al Codice Deontologico di Farmindustria;
- Comportamenti leali nei confronti della Società;
- Correttezza, cortesia e rispetto nei rapporti tra colleghi;
- Rispetto degli interessi di ogni altro interlocutore (clienti, partner commerciali, autorità governative e comunità pubblica);
- Rispetto delle regole della concorrenza;
- Professionalità e diligenza nello svolgimento dei propri compiti.

Le norme del Codice di Comportamento si applicano senza eccezioni a tutte le attività e a tutti Destinatari o Collaboratori della Società. Il Codice di Comportamento è alla base di tutte le linee guida e le procedure, presenti e future, adottate e/o applicate dalla Società nella sua organizzazione.

Il Codice di Comportamento è parte integrante del modello organizzativo attuato da Neopharmed Gentili in ottemperanza al D. Lgs. 231/2001 e il management ha il compito di monitorare costantemente l'osservanza del Codice e di implementare specifici programmi di verifica, assicurando che le aspettative aziendali siano comprese e rispettate dai Collaboratori.

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Il management deve inoltre assicurare che gli impegni espressi nel Codice di Comportamento vengano attuati.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice di Comportamento ed ai fini dell'ottemperanza alla disciplina in materia di Whistleblowing, l'Azienda ha predisposto idonei canali di segnalazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, a professionisti esterni appositamente nominati. Coloro che desiderano effettuare una segnalazione devono inoltrarla tramite i seguenti canali:

un numero telefonico a cui risponde un servizio di messaggistica vocale automatizzato per la raccolta di segnalazioni orali **numero verde: 800-231-670**

un indirizzo di posta elettronica dedicato, a cui inviare segnalazioni scritte e, se del caso, documenti allegati **indirizzo di posta elettronica: neogen_whistleblowing@complegal.it**

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento, sarà cura della Società garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice di Comportamento o delle procedure interne. Peraltro, a seguito della segnalazione i gestori dei canali delle segnalazioni, con il supporto delle funzioni interne che riterranno opportuno coinvolgere, saranno tenuti a effettuare le opportune verifiche.

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni nei canali predisposti. Inoltre, l'Azienda ha adottato la Politica per la prevenzione di Abusi e Molestie e una procedura per la gestione delle situazioni non conformi, ai sensi dell'UNI/PdR 125.

GRI 205-2 Comunicazione su normative e procedure anticorruzione	u.m.	2023	2024
Membri del Consiglio di amministrazione a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	N°	5	6
Totale membri del Consiglio di amministrazione	N°	5	6
Percentuale di Membri del Consiglio di amministrazione a cui sono state comunicate le politiche e le procedure anticorruzione	%	100	100



4.

La performance economica

- 4.1 Il valore economico generato e distribuito agli Stakeholder
- 4.2 La gestione dei rischi

€ 279.101.928
+5,8%

Ricavi delle vendite



€ 598.422.156
+47%

Patrimonio netto

€ 287.381.927
-1%

Valore economico generato

€ 281.474.257
+33%

Valore economico distribuito

98%
+25%

Percentuale del valore economico distribuito sul generato

Il Bilancio d'esercizio 2024 di Neopharmed Gentili è stato redatto, per la prima volta, in conformità agli International Financial Reporting Standards (IFRS), emessi dall'International Accounting Standards Board (IASB) e adottati dall'Unione Europea. Per gli esercizi fino al 31 dicembre 2023, la Società ha adottato i principi contabili nazionali italiani.

Nel corso del 2024, il fatturato complessivo della Società è stato di € 285,7 milioni, con un incremento del 5,7% rispetto all'esercizio precedente, quando il fatturato si attestava a € 270,2 milioni.

Alla crescita hanno contribuito in modo particolare i prodotti dell'area cardiovascolare (+9,2%), ma in generale si sono riscontrate buone performances su tutto il listino, anche grazie al consolidamento della struttura di informazione scientifica in seguito alla riorganizzazione avvenuta nella prima parte del 2023.

Da segnalare come unico dato negativo quello relativo all'area antidiabetica (€ -1,4 milioni), per effetto dell'ultima scadenza brevettuale di sitagliptin nei primi mesi del 2023, che ha generato una contrazione sia dei volumi che dei prezzi di vendita, anche in conseguenza del passaggio dei DPP-4 dalla distribuzione per conto alla distribuzione retail nel mese di maggio 2024.

I costi operativi risultano in incremento rispetto all'esercizio precedente, per effetto principalmente dell'incremento di fatturato (costo del venduto, distribuzione e costi commerciali); rimangono sostanzialmente stabili i costi di struttura, consentendo quindi un miglioramento a livello di leva operativa.

Nel conto economico dell'esercizio sono inoltre inclusi i costi della controllata Valeas, incorporata con effetti contabili dal 1° gennaio 2024.

Nel corso del 2024 non vi sono stati investimenti di rilievo, ad eccezione di normali acquisti di materiale informatico e programmi software, e da alcuni investimenti legati a progetti di technology transfer di alcuni prodotti finalizzati ad ottenere risparmi di costi nei prossimi esercizi.

Il patrimonio netto della Società ammonta a € 598,4 milioni alla data di chiusura del Bilancio Civile 2024; l'incremento rispetto all'esercizio precedente è da attribuire agli effetti delle fusioni per incorporazione avvenute nel periodo.

Il contesto socioeconomico

Il 2024 è stato contraddistinto da un generale quadro geopolitico di incertezza, causata dal protrarsi del conflitto tra Russia e Ucraina, nonché dalle tensioni nell'area mediorientale conseguenti all'attacco terroristico di Hamas in Israele nel 2023. Fortunatamente, nonostante la difficile situazione generale, si è assistito ad un ulteriore contenimento dell'inflazione e, soprattutto nella seconda parte dell'anno, ad una progressiva riduzione dei tassi d'interesse.

La Società realizza vendite principalmente nel mercato nazionale, e pertanto il loro andamento è direttamente connesso con la situazione economica del Paese e con le politiche in esso attuate, in particolare quelle relative alla regolamentazione del settore farmaceutico ed alla spesa sanitaria.

Nel settore farmaceutico, secondo i dati di IQVIA, nel 2024 il mercato italiano ha generato vendite per € 26,7 miliardi, con un +5,7% a valori ed un +1,9% a volumi. All'interno del dato complessivo, si registra, in linea con il trend storico, un forte incremento del canale ospedaliero, con un incremento del +8,2% a valori e del +2,7% a volumi, sfiorando i 13 miliardi di fatturato.

Anche la distribuzione per conto è cresciuta del +9,7% a valori, avvicinandosi ai 3 miliardi di fatturato. Il mercato retail (nel quale si collocano i prodotti della Società) ha chiuso l'anno con un aumento del +1,9% a valori e del +1,5% a volumi, raggiungendo gli 11 miliardi di fatturato.

All'interno del canale retail (farmacia), si rileva una crescita della classe di rimborsabilità A, in

particolare grazie ad alcune categorie di prodotti quali regolatori lipidici, prodotti per asma e per diabetici; anche la classe C ha mostrato buoni risultati, nonostante nel 2024 non siano stati possibili aumenti dei prezzi di vendita (che possono essere praticati solo negli anni dispari), mentre si registra un calo nel segmento dell'automedicazione.

La Società ha realizzato anche nel 2024 performance superiori a quelle del mercato sia in termini di valori (+7,3%) che di unità (+6,0%).

Poiché il listino della Società è composto per il 57% da farmaci rimborsati dal SSN, è di particolare interesse l'andamento della spesa sanitaria pubblica. Il Fondo Sanitario Nazionale 2024 è stato incrementato ad € 134 miliardi.

L'art. 1, comma 223 Legge di Bilancio per l'annualità 2024 (Legge 30 dicembre 2023, n. 213) ha previsto che il tetto della spesa farmaceutica per acquisti diretti è rideterminato nella misura dell'8,5% a decorrere dal 2024, e conseguentemente il tetto della spesa farmaceutica convenzionata è rideterminato nella misura del 6,8% a decorrere dal medesimo periodo.

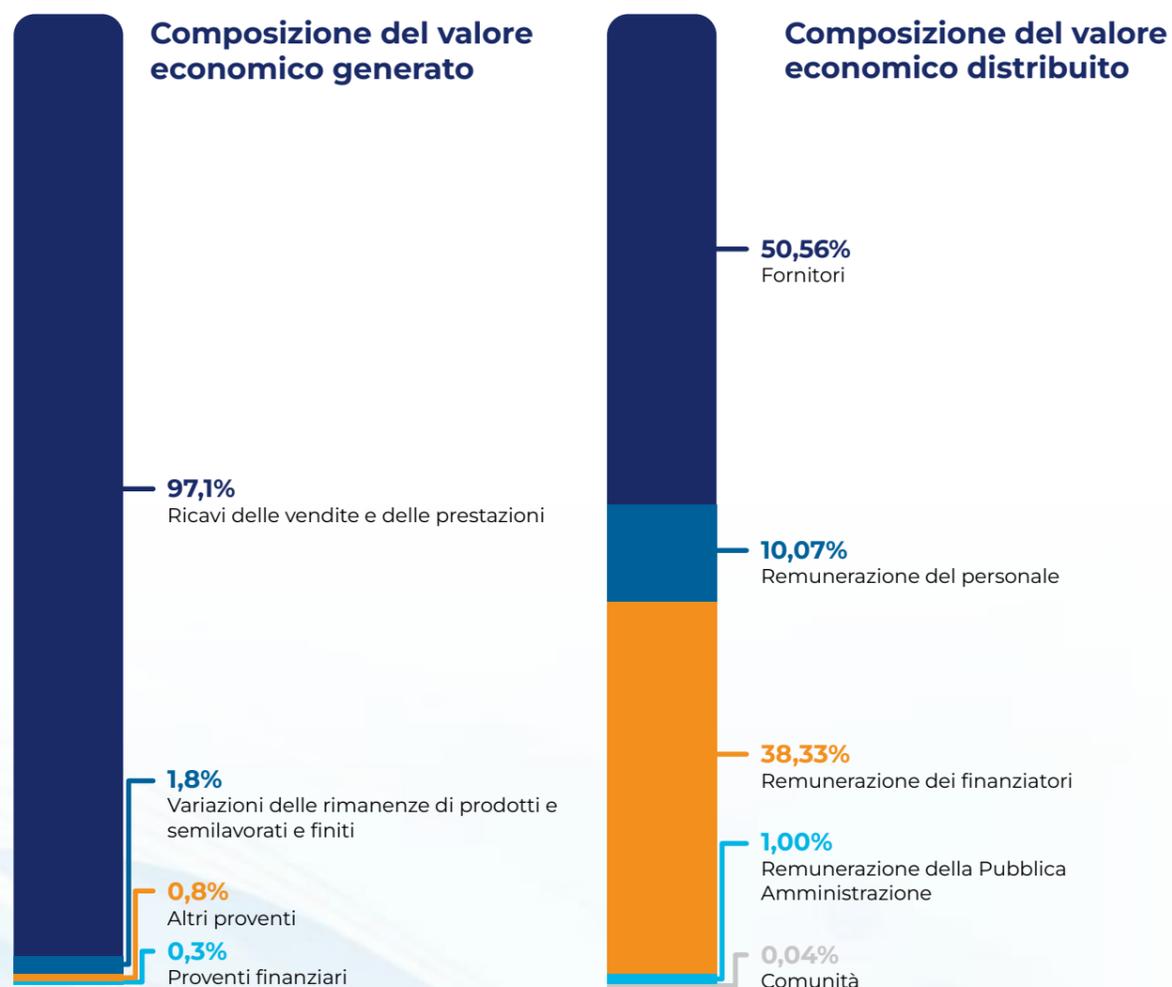
Nonostante tale rimodulazione, permane come negli anni precedenti l'avanzo sulla spesa convenzionata. Per quanto riguarda invece la spesa ospedaliera, pur a fronte di un aumento del tetto, si stima per l'anno 2024, in base a dati preliminari, uno sfioramento di circa € 4 miliardi rispetto al tetto di € 11 miliardi, di cui il 50% dovrà essere ripianato dalle aziende tramite il noto meccanismo del "claw-back". Da notare tuttavia che l'impatto di tale misura per la Società è estremamente limitato, essendo la quasi totalità del fatturato realizzato nel canale retail.

4.1 Il valore economico generato e distribuito agli Stakeholder

La riclassificazione del bilancio, finalizzata a misurare la differenza tra la ricchezza generata dall'Azienda e le interazioni verso gli stakeholder, conferma una gestione efficace e un approccio coerente nella direzione manageriale.

L'aumento dei ricavi delle vendite è principalmente riflesso nella voce "Valore economico direttamente generato", che mostra una leggera contrazione pari al -1% rispetto al 2023, principalmente a causa di una riduzione dei proventi finanziari.

Il "Valore economico distribuito" vede un aumento del 33% rispetto all'anno precedente e rappresenta nel 2024 il 98% del "Valore economico direttamente generato". Tale equilibrio riflette l'obiettivo dell'Azienda di creare valore condiviso e generare impatti positivi duraturi per tutte le parti interessate.



Voci	u.m.	2024	2023	Variazioni	
Valore economico direttamente generato	€	287.381.927	290.181.369	-2.799.442	-1,0%
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	€	279.101.928	263.844.403	15.257.525	5,8%
Variazioni delle rimanenze di prodotti e semilavorati e finiti	€	5.118.709	4.271.487	847.222	19,8%
Altri proventi	€	2.403.676	3.032.424	-628.748	-20,7%
Proventi finanziari	€	757.614	19.033.055	-18.275.441	-96,0%
Valore economico distribuito	€	281.474.257	211.600.421	69.873.836	33,0%
% su Valore economico direttamente generato		98%	73%		
Costi operativi riclassificati	€	142.319.594	139.034.461	3.285.133	2,4%
Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	€	75.367.254	81.263.133	-5.895.879	-7,3%
Costi per i servizi	€	63.796.763	55.744.749	8.052.014	14,4%
Altri costi operativi	€	3.155.577	2.026.579	1.128.998	55,7%
Remunerazione del personale	€	28.345.658	21.397.964	6.947.694	32,5%
Costi del personale	€	28.345.658	21.397.964	6.947.694	32,5%
Remunerazione dei finanziatori	€	107.880.133	43.275.232	64.604.901	149,3%
Oneri finanziari	€	107.880.133	43.275.232	64.604.901	149,3%
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	€	2.807.172	7.835.907	-5.028.735	-64,2%
Imposte sul reddito	€	2.807.172	7.835.907	-5.028.735	-64,2%
Imposte correnti	€	13.236.262	13.554.812	-318.550	-2,4%
Imposte anticipate PL	€	107.157	-3.682.244	3.789.401	-102,9%
Imposte differite PL	€	-10.536.247	-2.036.661	-8.499.586	417,3%
Comunità	€	121.700	56.857	64.843	114,0%
Donazioni e liberalità	€	121.700	56.857	64.843	114,0%

4.2 La gestione dei rischi

L'analisi dei rischi associati al business aziendale è un elemento imprescindibile per una corretta gestione delle tematiche ESG. A tal fine, Neopharmed Gentili ha identificato le seguenti categorie di rischio:

Rischi normativi e regolatori

La Società adotta un approccio proattivo nel monitorare l'evoluzione delle normative nazionali e regionali nel settore farmaceutico. Questo impegno è fondamentale per garantire la piena conformità normativa e mitigare i rischi associati a possibili violazioni o non conformità. In aggiunta, la Società garantisce conformità a standard di qualità internazionali (Good Manufacturing Practices - GMP) e alle normative di informazione scientifica del farmaco ai quali le attività produttive chimiche e farmaceutiche devono attenersi.

Rischi legati alla supply chain

In risposta alle sfide emergenti legate alla catena di approvvigionamento, inclusi gli impatti della pandemia da COVID-19 e i conflitti regionali, Neopharmed Gentili ha adottato misure per diversificare i fornitori e garantire la continuità delle forniture. La gestione delle scorte di emergenza è essenziale per affrontare eventuali interruzioni nella catena di approvvigionamento.

Rischio di credito

L'Azienda valuta attentamente il rischio di credito associato alla propria attività, tenendo conto dell'affidabilità dei clienti e delle esperienze passate di recupero crediti. Neopharmed Gentili adotta politiche finanziarie rigorose per mitigare il rischio di insolvenza dei debitori e proteggere la solidità finanziaria dell'Azienda. Tra queste, Neopharmed Gentili registra un fondo svalutazione crediti a bilancio per tenere conto degli importi che potrebbero non essere recuperabili, sulla base di un'analisi delle precedenti esperienze di incasso e del merito creditizio dei clienti, tenendo conto di eventuali garanzie o coperture assicurative.

Rischi finanziari

Per gestire i rischi finanziari derivanti dalle fluttuazioni dei mercati e dal rischio di cambio, l'Azienda adotta strategie di copertura per proteggere la sua esposizione e garantire una gestione finanziaria prudente e sostenibile. Il rischio inerente alle fluttuazioni dei tassi di interesse è mitigato. Inoltre, i flussi di cassa, il fabbisogno finanziario e la liquidità di Neopharmed Gentili sono costantemente monitorati al fine di garantire una gestione efficiente delle risorse finanziarie. Il rischio di liquidità viene infine mitigato attraverso il monitoraggio della liquidità disponibile (a breve e medio termine), il monitoraggio delle condizioni di liquidità future sulla base della pianificazione aziendale e l'attenta gestione delle linee di credito. La Società è solo marginalmente esposta al rischio di cambio essendo la quasi totalità delle transazioni in valuta Euro.

Rischi in materia fiscale

La gestione dei rischi fiscali è svolta in modo coerente con i requisiti normativi applicabili e con i migliori interessi a lungo termine per gli azionisti, tenendo conto dei fattori operativi, economici e reputazionali. Al fine di ridurre al minimo il rischio fiscale, l'Azienda prevede specifici controlli per assicurare la correttezza e la puntualità della liquidazione e del versamento delle imposte nel quadro di una compliance trasparente e accurata intesa anche a prevenire possibili controversie. Ulteriori garanzie si ottengono dalle revisioni periodiche svolte dal Collegio sindacale e dall'organismo incaricato alla revisione legale dei conti anche per i processi di gestione del rischio fiscale.

Rischi relativi al personale

Neopharmed Gentili si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Programmi di formazione e politiche di gestione del personale sono adottati per mitigare i rischi legati alla salute e alla sicurezza dei dipendenti.

Rischi ambientali

Pur non identificando rischi significativi direttamente correlati alle sue operazioni, l'Azienda promuove la sostenibilità ambientale attraverso l'adozione di pratiche di approvvigionamento responsabile e audit sui fornitori per garantire il rispetto delle normative ambientali.

Rischi legati ai prodotti

La Società collabora con fornitori affidabili e rispetta le normative di settore per garantire la qualità e la sicurezza dei suoi prodotti. Misure di controllo della qualità e politiche di gestione del rischio sono adottate per garantire che i prodotti soddisfino gli standard più elevati e proteggere la reputazione dell'Azienda.



5.

**La qualità al centro
della nostra mission**

- 5.1 Sistema di controllo qualità
- 5.2 Farmacovigilanza
- 5.3 Privacy, sicurezza e protezione dei dati

Fra i valori che guidano la mission di Neopharmed Gentili emerge in primis la costante attenzione alla qualità dei prodotti farmaceutici destinati ai pazienti. L'obiettivo della Società, infatti, è quello di garantire prodotti sicuri e in grado di incidere positivamente sulla salute dei pazienti contribuendo in questo modo al benessere della comunità e dunque alla salute pubblica. A tal fine, l'Azienda si impegna a mantenere i più alti standard di qualità e sicurezza in ogni fase del processo produttivo.

Dal 2019, la Società ha iniziato a misurare e monitorare gli impatti positivi dei suoi prodotti sulla salute dei pazienti attraverso un'apposita dashboard che fornisce le seguenti informazioni:

- **suddivisione dei farmaci per categoria di malattia;**
- **numero di pazienti trattati per ciascun prodotto;**
- **"riduzione degli eventi" calcolata in base ai principali studi clinici, utilizzando indicatori come "vite salvate totali" o simili.**

Il numero di pazienti trattati viene monitorato attentamente attraverso il sistema IQVIA per garantire efficacia ed efficienza nella fornitura di soluzioni sanitarie.

Nel 2024 Neopharmed Gentili ha contribuito a migliorare la vita di 3.792.586 pazienti (+12,1% vs. 2023).

5.1 Sistema di controllo qualità

Con l'obiettivo di assicurare qualità, sicurezza ed efficacia dei prodotti di cui è titolare, Neopharmed Gentili si è dotata di un sistema di controllo qualità basato su un corpo di procedure volte alla gestione dei processi di qualità interni (es. conservazione, stabilità, controllo qualità, training del personale), ed esterni (es. qualifica dei fornitori, audit, reclami, recall, quality agreement).

Il sistema di qualità di Neopharmed Gentili si basa sulle **Good Manufacturing Practices (GMP)** europee e sulla normativa nazionale di riferimento, come ad esempio l'ICHQ10 e il Reflection paper for MAH, ove applicabile. Tutte le attività a rilevanza GMP sono condotte in conformità a procedure scritte da parte di personale qualificato e opportunamente formato e lo standard di qualità è anche assicurato dalla disponibilità del senior management aziendale a fornire le risorse adeguate e necessarie.

L'efficacia del sistema di qualità interno è monitorata in continuo attraverso ispezioni interne eseguite regolarmente nonché attraverso le visite ispettive da parte delle autorità, in primis l'**Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA)** e l'**Istituto Superiore di Sanità (ISS)**. In particolare, nel corso del 2024, si è svolta un'ispezione AIFA le cui osservazioni sono state risolte nel corso dell'anno di rendicontazione e hanno condotto al rinnovo della certificazione GMP.

L'assicurazione del sistema di qualità dei fornitori esterni è regolata dai Quality Agreements e la sua efficacia è monitorata in continuo attraverso l'analisi del rischio dei fornitori e gli audit GMP svolti regolarmente. Neopharmed Gentili dispone di un' **Officina Farmaceutica** autorizzata dal decreto AIFA aM-121/2024 del 02/08/2024 e certificato GMP IT/165/H/2024.

I pilastri della procedura di gestione della qualità

- **Reclami dei clienti gestiti in conformità con le Procedure Operative Standard (SOP).**
- **Rispetto di elevati standard di qualità riguardanti gli studi clinici.**
- **Attività aziendali regolarmente sottoposte a audit da parte di partner commerciali, autorità di certificazione e/o agenzie governative.**
- **Formazione di tutti i dipendenti in materia di qualità e sicurezza del prodotto: ciascun dipendente riceve formazione scientifica adattata al proprio ruolo e responsabilità (inclusa la regolamentazione e gestione dei dispositivi medici, l'analisi dei dati di laboratorio, l'audit e il rilascio dei lotti). I nuovi dipendenti beneficiano di una formazione su misura, adattata alla loro specializzazione.**

5.2 Farmacovigilanza

Al fine di garantire la sicurezza dei pazienti durante l'assunzione dei prodotti farmaceutici, Neopharmed Gentili ha implementato un sistema di Farmacovigilanza: un insieme strutturato di attività e procedure finalizzate al monitoraggio, alla raccolta e all'analisi delle informazioni relative agli effetti indesiderati dei medicinali.

Il sistema di Farmacovigilanza aziendale è costantemente monitorato attraverso audit interni, revisioni da parte dei partner commerciali e ispezioni regolatorie. Le attività di Neopharmed Gentili sono certificate mediante indicatori di qualità in linea con gli standard nazionali ed europei dell'industria farmaceutica.

Elementi chiave del Sistema di Farmacovigilanza

- **Raccolta di segnalazioni:** vengono raccolte le segnalazioni di eventi avversi provenienti da operatori sanitari, pazienti e altri soggetti, attraverso appositi canali e database.
- **Analisi dei dati:** le informazioni raccolte vengono esaminate per identificare potenziali rischi o segnali di sicurezza che potrebbero richiedere interventi o aggiornamenti delle informazioni sul farmaco.
- **Valutazione e gestione del rischio:** in seguito all'analisi, vengono implementate misure di mitigazione e, se necessario, modifiche alla posologia, alle indicazioni o persino il ritiro del farmaco dal mercato
- **Comunicazione:** i risultati e le raccomandazioni derivanti dall'analisi vengono comunicati agli operatori sanitari, ai pazienti e alle autorità regolatorie per garantire una gestione tempestiva e trasparente dei rischi.

Attraverso il sistema descritto, Neopharmed Gentili raccoglie e valuta tutte le informazioni relative ad eventi avversi o reazioni avverse riguardanti i propri farmaci. Al fine di monitorare il profilo di beneficio/rischio, ne discute durante i "Signal Detection and Safety Evaluation

Committee”, e comunica le informazioni rilevanti alle autorità competenti in accordo alla normativa vigente. La valutazione delle segnalazioni di possibili eventi avversi o reazioni avverse da parte di pazienti e medici è fondamentale per la stesura dei rapporti periodici di sicurezza che sono sottoposti ad approfondite analisi da parte dell'autorità regolatoria europea (EMA) e di quelle dei paesi nei quali i propri farmaci sono commercializzati.

In accordo con la normativa vigente, per tutti i nuovi farmaci immessi sul mercato, Neopharmed Gentili produce l'analisi dei rischi associati al loro impiego e i conseguenti piani di minimizzazione dei rischi (**Risk Management Plan**). L'Azienda si impegna inoltre a garantire che tutto il personale aziendale sia consapevole dei principi della farmacovigilanza e dei protocolli da seguire in caso di segnalazioni di eventi avversi.

A tal fine, ogni nuovo dipendente riceve una formazione dedicata all'ingresso in Azienda e si prevede un corso di aggiornamento regolare ogni 18 mesi per tutto il personale. Inoltre, il personale coinvolto nella farmacovigilanza partecipa a corsi formativi interni ed esterni per rimanere costantemente aggiornato sugli obblighi e le migliori pratiche nel campo della farmacovigilanza.

5.3 Privacy, sicurezza e protezione dei dati

Neopharmed Gentili considera la sicurezza informativa, attraverso la preservazione della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, un aspetto primario per perseguire i propri obiettivi strategici. Tenuto conto delle crescenti minacce informatiche a livello globale, della rilevanza del settore in cui opera e della complessità del business, l'Azienda si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- **Garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati trattati da tutti i collaboratori, assicurando la corretta abilitazione delle relative tecnologie e dei servizi informatici;**
- **Rispondere in modo proattivo ed efficace all'aumento delle minacce informatiche ("cyber"), in particolare sviluppando dei meccanismi per la prevenzione delle violazioni dei dati ("Data Breach");**
- **Proteggere i dati e gli interessi dei clienti e dei partner commerciali;**
- **Preservare la reputazione maturata negli anni al fine di sostenere lo sviluppo del business verso mercati e aree geografiche nuove ed esistenti;**
- **Proteggere il know-how per garantire l'evoluzione del portafoglio prodotti e tutelare la catena di fornitura e i marchi della Società;**
- **Garantire la conformità con le varie norme e regolamenti applicabili.**

L'impegno nel raggiungimento di tali obiettivi è supportato da procedure operative specifiche e da un insieme di misure tecnologiche atte a prevenire e contrastare i rischi di sicurezza informatica. Tali procedure e misure sono state ulteriormente integrate nel corso del 2024.

La procedura operativa di continuità dei sistemi informatici

Al fine di assicurare il corretto funzionamento del business, Neopharmed Gentili ha elaborato una procedura operativa volta a individuare i sistemi informatici critici o vitali, i cui malfunzionamenti potrebbero avere gravi ripercussioni sulle operazioni aziendali, e stabilire le procedure di ripristino in caso di disastro informatico. Seguendo le direttive normative nazionali e internazionali, come gli standard ISO/IEC 27002 e ISO 22301 del 2019, insieme alle disposizioni del GDPR, l'Azienda ha

Per garantire il rispetto del Regolamento Ue 2016/679, noto come GDPR, l'Azienda ha implementato ed aggiorna periodicamente un impianto procedurale mirato a garantire la sicurezza e la privacy dei dati trattati:

- **Nomina di un DPO esterno (per garantire terzietà e trasparenza);**
- **Presenza del Registro dei trattamenti;**
- **Presenza di DPIA ovvero valutazione di impatto;**
- **Emanazione di una serie di procedure legate alla tutela della privacy (Data Breach - Continuità dei sistemi informatici - Politica generale per la sicurezza delle informazioni, manuale di gestione della sicurezza informatica - Manuale delle procedure di ICT security);**
- **Presenza di un set di documenti sulla tutela della privacy (nomina responsabile trattamento e informativa Privacy).**

Grazie alla presenza del Registro dei trattamenti è presente una valutazione dei rischi per ogni trattamento censito. In ragione delle attività esercitate dall'Azienda, assumono un particolare rilievo i processi di trattamento dei dati dei medici nei confronti dei quali è eseguita l'attività di informazione medico scientifica nonché la raccolta di informazioni nell'ambito del sistema nazionale di farmacovigilanza che può comprendere, seppure in via residuale, i dati personali di pazienti. Anche per questo motivo l'Azienda è attenta nell'adottare dei corsi di formazione, erogati dal dipartimento Legal & Compliance verso tutti i nuovi informatori medico scientifici in relazione agli adempimenti necessari e alla corretta gestione del trattamento dei dati personali nell'ambito della loro attività lavorativa.

Le regole aziendali per i trattamenti dei dati summenzionati considerano le discipline specifiche di settore, coniugandole con i principi di trasparenza cui la Società è sempre molto attenta; il rilascio dell'informativa prevista dall'articolo 13, GDPR, l'individuazione della corretta base giuridica e la raccolta dei consensi, quanto prescritti, costituiscono - ancor prima che mero adempimento di legge - attuazione dei principi fondamentali di trasparenza di Neopharmed Gentili.

In linea con la volontà aziendale della piena conformità con le normative di settore di fonte legislativa, regolamentare e deontologica, l'Azienda sta aggiornando le proprie modalità di trattamento dei dati sui trasferimenti di valore in favore dei medici affinché si possa correttamente alimentare il registro di "sanità trasparente" previsto dal "Sunshine Act" non appena questo sarà operativo. Ulteriore, importante ambito di trattamento è svolto per il perseguimento delle finalità di tutela del patrimonio materiale e immateriale, con strumenti di sicurezza cyber e fisica.

L'attenzione ai valori della dignità del lavoro e la volontà di piena applicazione delle misure prescritte dallo **Statuto dei Lavoratori** si sono concretizzate in un percorso condiviso con le rappresentanze sindacali per l'adozione di efficaci strumenti di protezione, nel rispetto dei principi di stretta necessità, pertinenza e non eccedenza nella raccolta, conservazione e trattamento di dati del personale.

classificato i servizi in base alla loro criticità e alla tolleranza all'interruzione.

Nell'ambito del piano di Disaster Recovery la struttura organizzativa per il coordinamento delle operazioni di ripristino è ben delineata e comprende diverse figure, come la Direzione, il Crisis Manager, il Responsabile Operativo, le Strutture Esterne e il Responsabile Servizi Generali. Ognuna di queste figure ha ruoli definiti, dall'identificazione dell'emergenza alla gestione delle operazioni di recupero, assicurando la continuità delle attività aziendali anche in situazioni critiche.



6.

Le persone di Neopharmed Gentili

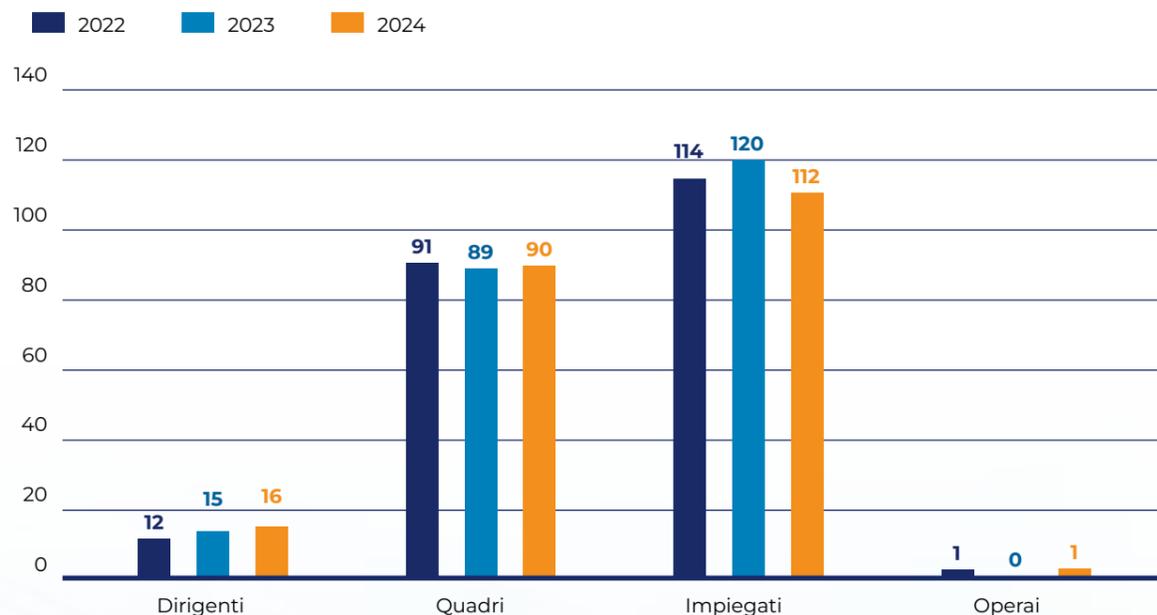
- 6.1 Gestione delle risorse umane
- 6.2 Diversità, Inclusione e parità di genere
- 6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
- 6.4 Crescita professionale e formazione
- 6.5 Turnover e congedo parentale
- 6.6 Welfare aziendale e sistema remunerativo



6.1 Gestione delle risorse umane

Fra i valori fondanti che guidano l'operato di Neopharmed Gentili, si distingue una particolare attenzione alle esigenze dei dipendenti con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro positivo e stimolante in cui ciascun individuo possa trovare la propria realizzazione lavorativa. Tale presupposto si riflette in maniera diretta nel Piano Strategico di Sostenibilità aziendale dove è presente un'intera area d'azione rivolta al miglioramento del benessere dei dipendenti e dell'equilibrio vita privata-lavoro.

Dipendenti 2022-2023-2024



Prendendo in considerazione il triennio 2022-2023-2024, l'andamento del grafico evidenzia un sostanziale equilibrio nella ripartizione dell'organico di Neopharmed Gentili. In particolare, si registra un progressivo, seppure limitato, aumento dei dirigenti e un calo del numero degli impiegati in ragione dell'aumento di agenti con contratto di agenzia. Complessivamente, nelle annualità prese in considerazione, sono gli impiegati a rappresentare la fetta più ampia di popolazione aziendale, seguiti dai quadri e, successivamente, dai dirigenti. Dato il business di Neopharmed Gentili, gli operai ricoprono un ruolo marginale e numericamente trascurabile. Complessivamente, il numero di dipendenti passa da 224 unità nel 2023 a 219 nel 2024.

GRI 2-7A Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti a contratto 2024	100	119	219
A tempo indeterminato	98	118	216
A tempo determinato	2	1	3
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0
Totale dipendenti full time + part time 2024	100	119	219
Full time	97	119	216
Part time	3	0	3

Come si evince dalla tabella, la totalità dei dipendenti di Neopharmed Gentili è coperta da accordi di contrattazione collettiva.

GRI 2-30 Accordi di contrattazione	2023	2024
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	224	219
Numero totale di dipendenti	224	219
% dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%

In particolare, a seconda della specifica mansione ricoperta, i CCNL utilizzati sono i seguenti: CCNL per i Dirigenti di Aziende Industriali; CCNL per gli addetti all'Industria Chimica e Chimico-Farmaceutica. Sono inoltre adottati n° 2 accordi di secondo livello: Accordo di 2° livello WELFARE per tutti i Quadri-Impiegati-Operai e Accordo di 2° livello SMART WORKING per i Quadri-Impiegati di sede.

Al fine di garantire trasparenza e pieno rispetto dei principi di pari opportunità, Neopharmed Gentili ha redatto volontariamente una policy interna di Selezione e Assunzione del Personale. La procedura, rivolta a tutto il personale indipendentemente dalla tipologia di contratto, disciplina i seguenti processi:

- ricerca e selezione del personale;
- accertamento del possesso dei requisiti richiesti in fase di selezione del candidato;
- periodo di prova e valutazione del personale; formazione obbligatoria.

L'aggiornamento della policy è responsabilità della Direzione del Personale congiuntamente alla Direzione Generale.

In aggiunta ai lavoratori dipendenti, Neopharmed Gentili si avvale di collaboratori non dipendenti e, in particolare, consulenti esterni e 297 agenti monomandatari, in aumento di 26 unità rispetto all'anno precedente. L'attività degli agenti monomandatari è fortemente legata al business aziendale e al settore farmaceutico: nello specifico si tratta di professionisti che lavorano in esclusiva per la Società con il duplice scopo di effettuare attività di informazione scientifica presso i medici, ed in via residuale attività di vendita in farmacia.

6.2 Diversità, Inclusione e parità di genere

Neopharmed Gentili crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e dell'integrazione sia all'interno dei contesti aziendali che sociali. Per questo motivo, a partire dal 2021, l'Azienda ha intrapreso un percorso volto a regolamentare e formalizzare, in maniera sempre più dettagliata, le prassi aziendali in materia di Diversity&Inclusion.

GRI 405-1 Dipendenti divisi per categoria e genere	2023	2024
Totale dei dipendenti	224	219
Donna	98	100
Uomo	126	119
Dirigenti	15	16
Donna	7	7
Uomo	8	9
Quadri	89	90
Donna	19	21
Uomo	70	69
Impiegati	120	112
Donna	72	72
Uomo	48	40
Operai	0	1
Donna	-	-
Uomo	-	1

Nel 2024, rispetto all'annualità precedente si evidenzia un aumento del personale femminile nella categoria quadri.

I dati che seguono forniscono uno spaccato della suddivisione dei dipendenti per fasce d'età e genere:

GRI 405-1 Personale occupato per fascia d'età e genere	2023	2024
Totale dei dipendenti	224	219
Donna	98	100
Uomo	126	119
Sotto i 30 anni	14	12
Donna	8	8
Uomo	6	4
Tra i 30 e i 50 anni	67	71
Donna	44	44
Uomo	23	27
Oltre i 50 anni	143	136
Donna	46	48
Uomo	97	88

Aggiornamento della Policy interna di Diversity e Inclusion

Aggiornamento volto al raggiungimento di elevati standard di inclusione e gender equality. L'azione intrapresa mira a integrare i principi già presenti all'interno della procedura, con altri di più ampio respiro: garantire piena equità salariale per entrambi i sessi, vietando ogni forma di discriminazione di genere; assicurare il pieno supporto alla genitorialità per entrambi i sessi; supportare i dipendenti nell'identificazione di un corretto equilibrio vita-lavoro attraverso un'organizzazione flessibile dell'attività lavorativa.

VERSO L'UNI/PdR 125:2022

Con l'obiettivo di garantire concretezza ai valori di diversità e inclusione che guidano l'operato aziendale, Neopharmed Gentili ha scelto di intraprendere un percorso volto al conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere in Azienda. Di seguito sono descritti i punti focali del percorso che ha condotto l'Azienda al raggiungimento della certificazione nel mese di febbraio 2025.

2021



Approvazione Policy di Diversity e Inclusion

I punti cardine del documento sono i seguenti: la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, libero da ogni forma di discriminazione e molestia siano esse di carattere sessuale, culturale, politico o personale; il perseguimento di procedure di recruiting e gestione del personale basate sulla trasparenza e sul rispetto delle pari opportunità; la definizione di percorsi di formazione e crescita professionale dei dipendenti volti a favorire il pieno raggiungimento del potenziale umano di ciascuno. Nel medesimo documento, sono contenuti e indicati gli strumenti di segnalazione atti a notificare l'eventuale trasgressione di quanto contenuto nella policy.



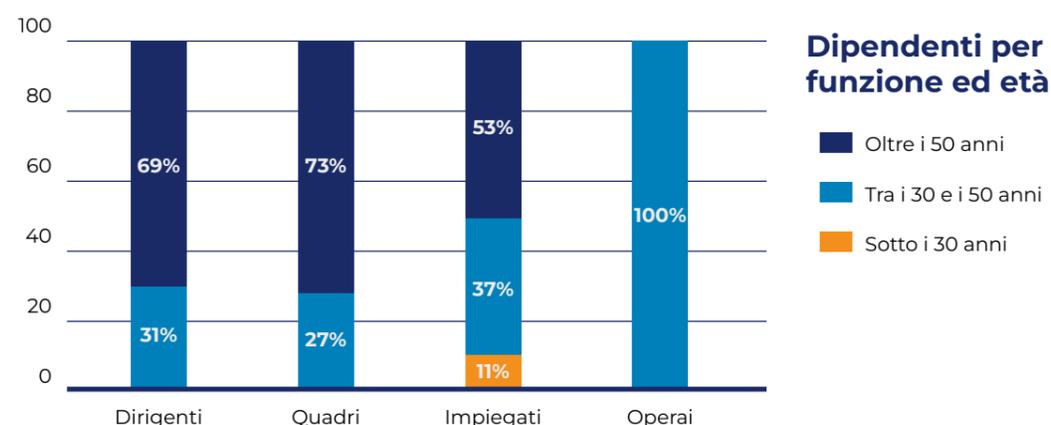
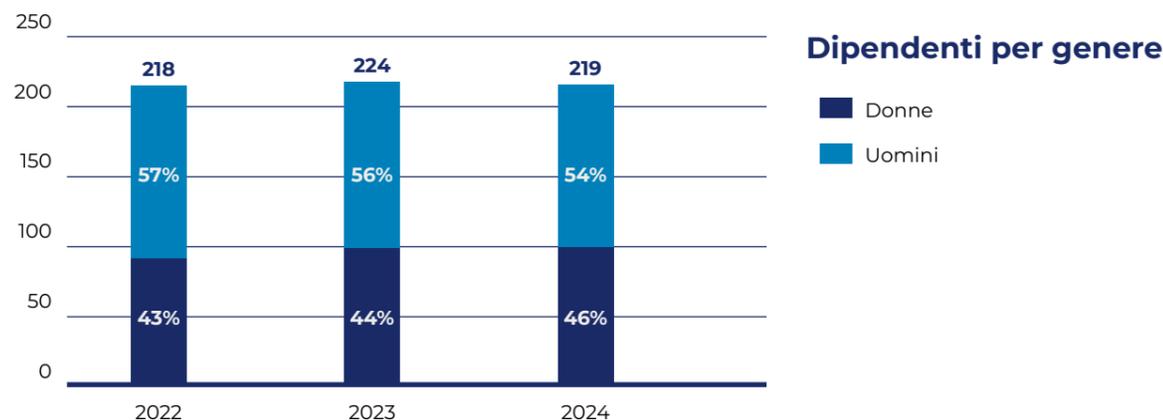
2023

2024



Verso l'UNI/PdR 125:2022

In data 11 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato una serie di Politiche aziendali sul tema D&I: è stata divulgata a tutta la popolazione aziendale la **Politica per la Parità di Genere** inclusa all'interno della policy di D&I preesistente. Sono state inoltre redatte, approvate e diffuse la **Politica sulla selezione del personale, la Politica sulla gestione della carriera, la Politica per l'equità salariale, la Politica sulla genitorialità, la Politica sul work-life balance e la Politica per la prevenzione di abusi e molestie**, con l'adozione di un canale attraverso cui poter effettuare segnalazioni anche anonime sul tema. Queste Politiche sono state adottate anche ai fini del percorso che Neopharmed ha deciso di intraprendere, in linea con il piano strategico di sostenibilità, ovvero il percorso che ha condotto l'Azienda ad ottenere la certificazione di parità di genere ai sensi dell'UNI/PdR 125:2022 nel 2025. A questo proposito, l'Azienda ha tenuto incontri formativi rivolti ai dipendenti di sede sull'UNI/PdR 125:2022 in cui è stata descritta la prassi di riferimento in materia di certificazione di parità di genere.



Nel corso del biennio 2023-2024, si evidenzia una sostanziale stabilità nella composizione anagrafica dei dipendenti di Neopharmed Gentili. Entrando nel dettaglio, nel 2024 si registra un incremento di assunzioni pari al 6% per i dipendenti compresi fra i 30 e i 50 anni. Contestualmente, si registra una riduzione del 5% dei dipendenti over 50 e del 14% dei dipendenti under 30.

Data la grande attenzione dell'Azienda in materia di parità di genere, Neopharmed Gentili ha scelto di pubblicare nel presente Bilancio le evidenze relative al rapporto salariale esistente fra dipendenti maschili e femminili di pari ruolo.

Gender Pay Gap	2023	2024
Dirigenti	13%	9%
Quadri	11%	11%
Impiegati	13%	10%
Totale	12%	9%

La tabella riporta l'analisi del gender pay gap calcolato sul biennio 2023-2024. Per entrambe le annualità, i valori riportati sono stati calcolati sulla base della retribuzione media oraria lorda e le percentuali indicano la differenza salariale tra uomini e donne all'interno delle seguenti categorie: Dirigenti, Quadri e Impiegati.

Nel 2024 si osserva un miglioramento complessivo del divario salariale fa donne e uomini rispetto all'anno precedente. I dati descritti indicano dunque una traiettoria positiva nella riduzione del gender pay gap, specialmente tra le posizioni dirigenziali (dal 13% al 9%) e in relazione alla categoria degli Impiegati (dal 13% al 10%). Occorre tuttavia tenere conto delle difficoltà nel confrontare figure perfettamente equivalenti tra le tre categorie analizzate, a causa di differenze legate alla seniority e alle competenze, anche tra ruoli formalmente analoghi.

In linea con i principi di D&I già descritti e con quanto previsto dalla legge 68/99, Neopharmed Gentili include, all'interno del proprio organico, risorse appartenenti alle categorie protette. Il numero di dipendenti appartenenti a tali categorie risulta essere in leggero aumento nel biennio oggetto d'analisi.

GRI 405-1 Categorie protette	2023	2024
Donna	6	7
Uomo	3	4

La partnership con Fondazione Libellula

A marzo 2024 Neopharmed Gentili è entrata a far parte del network di Fondazione Libellula, la rete di aziende impegnate per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere attraverso una cultura inclusiva. L'adesione al network di Fondazione Libellula riflette i principi di Diversità, Equità e Inclusione che permeano la filosofia di Neopharmed Gentili e l'impegno dell'Azienda per la promozione di una cultura inclusiva che elimini ogni forma di pregiudizio e discriminazione all'interno dell'ambiente lavorativo e nella Società affinché ogni persona possa sentirsi rispettata nella sua identità.

Promuovere il rispetto della donna e l'eguaglianza di opportunità in ogni contesto di vita, nella famiglia, nel mondo del lavoro e nella Società, è la prima forma di contrasto alla violenza di genere. Un impegno che Neopharmed Gentili persegue al proprio interno attraverso politiche che garantiscano pari opportunità di carriera e favoriscano l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

L'Azienda ha tenuto, in partnership con Fondazione Libellula, due sessioni di formazione rivolte al personale di sede, la prima dal titolo "Un certo genere di rispetto" tenutasi il 19 aprile 2024 presso l'auditorium di sede, la seconda il 13 settembre 2024 attraverso un webinar dal titolo "Forse anche io... le piccole grandi violenze quotidiane contro le donne". Entrambe hanno visto un'alta partecipazione ed interazione da parte dei partecipanti. Inoltre, due persone dell'Azienda hanno seguito la formazione ideata da Fondazione Libellula e sviluppata per formare al ruolo di "Ambassador contro la violenza di genere" ovvero persone che, all'interno del proprio contesto professionale e non, possono essere interpreti del valore del rispetto tra persone di diverso genere, portatrici di idee e progetti sul tema, antenne di ascolto e osservazione di situazioni di potenziale difficoltà.

A conclusione di questo percorso, il 24 ottobre 2024 si è tenuta la cerimonia "Ambassador per il cambiamento: un percorso contro la violenza di genere" presso la nuova Aula dei Gruppi parlamentari a Roma con la Presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, On. Martina Semenzato.

Oltre alla partnership avviata con Fondazione Libellula, Neopharmed Gentili è attivamente impegnata nel supportare progetti di estremo valore per la sensibilizzazione sui temi della Diversity e Inclusion. Fra questi:

- Il **Summit annuale del Diversity & Inclusion Hub** tenutosi a Roma il 29 ottobre 2024 presso Villa Blanc - LUISS Business School a cui Neopharmed Gentili ha partecipato. Diversity & Inclusion Hub è l'Osservatorio permanente dedicato ai temi della diversità e dell'inclusione nel mondo del lavoro che coinvolge attivamente gli stakeholder di settore al fine di incentivare l'adozione delle politiche di D&I a livello aziendale e condividere case history, best practice e testimonianze di successo. La mission dell'iniziativa è quella di promuovere la consapevolezza sul valore aggiunto della diversità e dell'inclusione a livello corporate, creare partnership e collaborazioni tra i principali stakeholder, proporre policy alle istituzioni di riferimento e rafforzare il rapporto tra queste ultime, le aziende e le associazioni coinvolte.
- Nell'ambito di **SuperJob**, il progetto di Neopharmed Gentili dedicato all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, il 16 settembre 2024 si è svolto l'evento "**In Sport - includere con lo Sport**", organizzato presso il PalaLuiss di Roma. Durante la giornata, 20 giovani con disabilità sono stati i veri protagonisti, partecipando ad attività sportive sotto la guida di allenatori e affiancati dagli atleti di Luiss Sport, con il supporto delle associazioni Divertitempo Onlus e Mio Fratello è Figlio Unico Onlus. L'iniziativa ha evidenziato la necessità di creare spazi di integrazione per i ragazzi con disabilità, attraverso lo sport come strumento di crescita personale e sociale. SuperJob, insieme a Neopharmed Gentili e ai suoi partner, ha dimostrato ancora una volta come l'inclusione possa diventare un motore di cambiamento e di consapevolezza all'interno della comunità. Le associazioni partecipanti hanno sottolineato la grande soddisfazione per l'organizzazione e l'efficacia dell'evento, e hanno ribadito la necessità di continuare a promuovere progetti che mettano al centro i ragazzi con disabilità, creando opportunità di partecipazione attiva e di sviluppo delle loro capacità.
- Nel 2024 è nata inoltre la **partnership con Happinesski**, un progetto innovativo di sci agonistico e inclusivo dedicato a ragazzi con disabilità. Un'iniziativa nata dal Club de Ski Valtournenche, Happinesski rappresenta un esempio unico nel suo genere, dove sport, determinazione e inclusione si incontrano per abbattere barriere e creare opportunità per tutti.

6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane

Per garantire la tutela e l'incolumità dei propri dipendenti, l'Azienda ha adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL), conforme alle disposizioni del Decreto Legislativo 81/08.

Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro

Nell'ambito del SGSL e in linea con la normativa vigente, è stata definita una chiara suddivisione delle responsabilità.

- **Competenze e ruoli chiave:** La direzione aziendale è responsabile della redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e della nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Quest'ultimo si avvale della collaborazione degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) per svolgere al meglio le proprie funzioni. In conformità all'articolo 28 del D. Lgs. 81/08, il DVR fornisce un'analisi dettagliata dei rischi legati alla sicurezza e alla salute nei vari ambienti di lavoro aziendali, tra cui uffici, laboratori, magazzini farmaceutici e rete esterna. Inoltre, il documento definisce le misure preventive adottate per ridurre il rischio di incidenti sul lavoro.
- **Gestione delle emergenze e rappresentanza dei lavoratori:** Per rafforzare la sicurezza, l'Azienda ha istituito squadre specializzate per la gestione delle emergenze, tra cui un team antincendio e una squadra di pronto soccorso. Un ruolo fondamentale è svolto dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), eletto direttamente dai dipendenti. Il suo compito è quello di rappresentare le esigenze della forza lavoro in tema di salute e sicurezza, promuovendo iniziative di prevenzione e sensibilizzazione all'interno dell'Azienda.
- **Monitoraggio e prevenzione:** Per garantire il rispetto del SGSL e ridurre il rischio di infortuni e malattie professionali, Neopharmed Gentili ha istituito riunioni trimestrali a cui partecipano il medico competente, il RSPP, gli ASPP e l'RLS. Inoltre, la sorveglianza sanitaria viene assicurata attraverso visite mediche periodiche di idoneità, organizzate in base ai livelli di rischio individuati nel DVR. Il rispetto quotidiano delle normative sulla sicurezza è supervisionato dai Preposti, nominati direttamente dalla direzione aziendale.

L'importanza della prevenzione

Al fine di sensibilizzare i propri dipendenti sull'importanza di una corretta prevenzione, nel corso del 2024 Neopharmed Gentili ha avviato numerose campagne in partnership con associazioni del territorio, aziende specializzate e medici professionisti:

- Per celebrare la Giornata Mondiale del Tumore al seno sono state promosse, presso la sede di Neopharmed Gentili, tre giornate di prevenzione con la possibilità di effettuare visite senologiche ed ecografie mammarie.
- Una campagna di vaccinazione antinfluenzale.
- Due giornate di Disease Awareness dedicate alla prevenzione delle patologie urogenitali maschili.
- Rinnovato l'appuntamento per la prevenzione delle malattie venose ed arteriose poiché l'Azienda ha deciso di organizzare tre giornate di Disease Awareness dedicate all'Eco Doppler degli arti inferiori.

GRI 403-9 Dati sugli infortuni dei lavoratori dipendenti e non dipendenti	2023	2024
Numero totale di infortuni registrabili	3	2
di cui occorsi ai dipendenti	3	2
di cui occorsi ai lavoratori non dipendenti	-	-
Numero di infortuni con gravi conseguenze	0	0
di cui occorsi ai dipendenti	-	-
di cui occorsi ai lavoratori non dipendenti	-	-

GRI 403-9 Ore lavorate (ore ordinarie + ore straordinarie + ore in banca ore)	2023	2024
Numero totale di ore lavorate	376.934	379.852
lavoratori dipendenti	376.934	379.852
lavoratori non dipendenti	-	-

GRI 403-9 Tasso di infortuni	2023	2024
Tasso di infortuni	8,0	5,3
lavoratori dipendenti	8,0	5,3
Tasso di infortuni gravi	0	0
lavoratori dipendenti	-	-

*Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come rapporto tra: (numero di infortuni sul lavoro registrabili/ numero di ore lavorate) * 1.000.000.

Analizzando il biennio 2023-2024 si evidenzia un trend positivo in relazione al tasso di infortuni. Il numero degli infortuni, già limitato nel 2023, si riduce a due unità. Tale dato, associato ad un leggero incremento delle ore lavorate, fa scendere il tasso di infortuni ad un valore pari a 5,3. Anche nel 2024 si conferma la totale assenza di infortuni gravi.

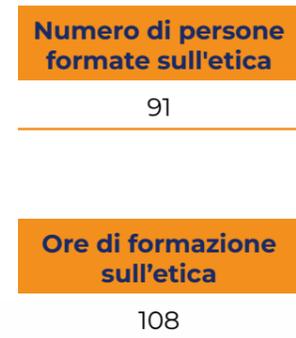
6.4 Crescita professionale e formazione

Nell'ambito delle attività dedicate alla popolazione aziendale, Neopharmed Gentili si contraddistingue da sempre per una grande attenzione in materia di formazione e crescita professionale dei dipendenti. In linea con questo principio, l'Azienda ha sviluppato un Piano di Formazione Aziendale strutturato, progettato per rispondere in modo efficace alle esigenze formative del personale.

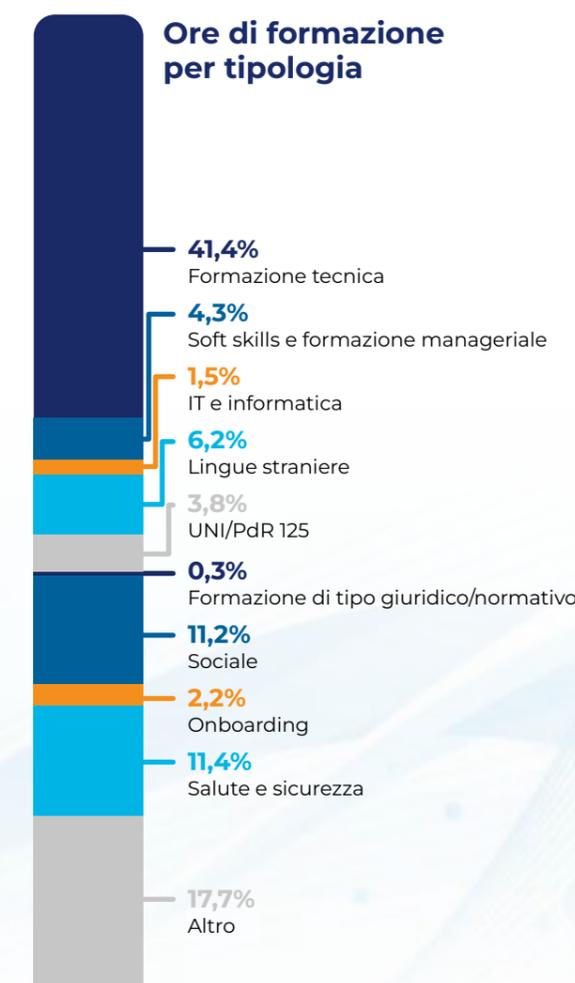
La Direzione Risorse Umane è responsabile della selezione dei percorsi formativi, identificati sulla base di un'analisi approfondita del fabbisogno formativo in collaborazione con le diverse aree aziendali. A valle di tale valutazione, vengono individuate le attività di formazione più appropriate, che possono riguardare sia competenze tecnico-specialistiche sia competenze trasversali, con l'obiettivo di garantire uno sviluppo professionale mirato e in linea con le esigenze aziendali.

GRI 404-1 Ore di formazione al 31.12.2024 per categoria di dipendente (h)	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	301	229	530
Quadri	648	1.921	2.569
Impiegati	1.961	838	2.798
Totale	2.910	2.988	5.898

Rispetto all'annualità precedente si registra un aumento di ore di formazione per ciascuna categoria di personale: Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai (questi ultimi non presenti nel 2023). A livello aggregato, nel corso del 2024, l'Azienda ha messo a disposizione dei propri dipendenti 445 ore di formazione in più rispetto al 2023, con un incremento complessivo pari all'8%.



Nel corso del 2024, in linea con il percorso intrapreso dall'Azienda per il raggiungimento dell'UNI/PdR 125, si evidenziano due nuovi ambiti formativi non presenti nel 2023: il primo di natura sociale, legato ai momenti formativi sviluppati in collaborazione con Fondazione Libellula e alle attività di volontariato realizzate dai dipendenti Neopharmed Gentili. Il secondo, legato alla formazione normativa sull'UNI/PdR 125.



In linea con le annualità precedenti, il programma di formazione aziendale comprende inoltre tematiche di natura tecnica (41% del totale delle ore di formazione); linguistica (6% delle ore di formazione); informatica (11% delle ore di formazione) e programmi dedicati al miglioramento delle soft skills oltre ad ore dedicate all'onboarding dei nuovi dipendenti aziendali e momenti di formazione su temi di tipo giuridico/normativo.

Durante l'anno di rendicontazione, inoltre, sono state erogate 108 ore di formazione sull'etica ai nuovi dipendenti assunti (in totale 17), e a 74 informatori. Nel corso del 2025, l'Azienda ha in programma di effettuare un refresh formativo rispetto a tali tematiche coinvolgendo la totalità dei dipendenti.

Nel 2024, i dipendenti Neopharmed Gentili hanno avuto accesso alla piattaforma LinkedIn Learning per incrementare, attraverso corsi e formazioni ad hoc, le proprie hard e soft skills.

Prosegue infine il Programma di Formazione Manageriale in collaborazione con Profexa, finalizzato all'accrescimento delle competenze manageriali e di leadership, rivolto principalmente ai Manager di funzione e ai loro team. Il percorso di Formazione, attualmente ancora in corso, prevede diverse fasi: assessment delle figure coinvolte e identificazione del loro profilo attitudinale; incontri di coaching individuali con consulenti esperti; elaborazione di un piano di formazione individuale e di team; identificazione delle azioni volte alla crescita del team basate sulle specifiche attitudini e caratteristiche dei membri del team coinvolti.

6.5 Turnover e congedo parentale

GRI 401-1 Nuovo personale assunto nell'anno per età e genere	2023	2024
Totale nuovi assunti	29	17
Donna	17	11
Uomo	12	6
Sotto i 30 anni	11	5
Donna	8	4
Uomo	3	1
Tra i 30 e i 50 anni	13	10
Donna	8	6
Uomo	5	4
Oltre i 50 anni	5	2
Donna	1	1
Uomo	4	1

Nella tabella sono riportati i dati relativi al tasso di turnover della popolazione aziendale di Neopharmed Gentili derivante dal rapporto fra nuove assunzioni e interruzione di rapporti di lavoro nel biennio 2023-2024. In particolare, nel 2024 sono state effettuate 17 nuove assunzioni di cui 11 donne e 6 uomini. Per quanto riguarda invece le cessazioni di rapporti di lavoro, se ne registrano complessivamente 22 (13 uomini e 9 donne) di cui 11 sopra i 50 anni.

Analizzando il biennio 2023-2024, nel 2024 si registra un calo del turnover in entrata che si riduce di 5 punti percentuali. Per quanto riguarda invece il turnover in uscita rimane stabile al 10% in entrambe le annualità oggetto d'analisi. Complessivamente il turnover totale si riduce di 5 punti percentuali rispetto al 2023.

GRI 401-1 Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro per età e genere	2023	2024
Totale dipendenti usciti	23	22
Donna	12	9
Uomo	11	13
Sotto i 30 anni	3	2
Donna	2	2
Uomo	1	0
Tra i 30 e i 50 anni	6	9
Donna	4	6
Uomo	2	3
Oltre i 50 anni	14	11
Donna	6	1
Uomo	5	10

GRI 401-1 Tasso di turnover complessivo, per genere e età	2023	2024
Tasso turnover complessivo	23%	18%
Tasso di turnover in entrata	13%	8%
Donna	17%	11%
Uomo	10%	5%
Tasso di turnover in uscita	10%	10%
Donna	12%	9
Uomo	9%	11

Nel corso del 2024, hanno beneficiato del congedo parentale un totale di 3 dipendenti di genere femminile, con un tasso di rientro in Azienda a conclusione del periodo di maternità del 100%.

6.6 Welfare aziendale e sistema remunerativo

In coerenza con la strategia aziendale in materia di benessere dei dipendenti, inclusione e pari opportunità, Neopharmed Gentili prevede un ampio spettro di iniziative volte a promuovere l'equilibrio vita privata-lavoro. Fra queste:

- **Smart working, regolato da una policy aziendale;**
- **Orario flessibile, per adattarsi alle esigenze dei dipendenti.**

A queste iniziative si affianca un Piano di Welfare aziendale, sviluppato in collaborazione con le principali Organizzazioni Sindacali e rivolto a tutti i dipendenti (ad eccezione dei Dirigenti). Il Piano, realizzato con il supporto del partner ASSITECA, assegna a ciascun dipendente a tempo determinato e indeterminato un importo annuale sotto forma di "Crediti Welfare", utilizzabili per l'acquisto di servizi in diversi ambiti, tra cui:

- **Istruzione e formazione;**
- **Assistenza ai familiari;**
- **Rimborsi per il trasporto pubblico;**
- **Beni e servizi (ad esempio, buoni acquisto per diverse categorie merceologiche).**

L'attivazione del programma è stata definita in seguito a un'indagine interna che ha coinvolto tutti i dipendenti, garantendo così un'adesione volontaria e consapevole. Nel corso del 2024, l'Azienda ha inoltre inviato una survey a tutta la popolazione aziendale, per indagare sul tema della conciliazione vita-lavoro e sul tema delle molestie. Dall'analisi delle risposte ricevute non sono emerse criticità.

Oltre ai benefit sopra elencati, alcune categorie di dipendenti possono usufruire di un'auto aziendale, in conformità con la Car Policy dell'Azienda. Inoltre, i 16 Dirigenti, pur non rientrando nel Piano Welfare, beneficiano di un pacchetto di assicurazione sanitaria integrativa, interamente finanziato da Neopharmed Gentili.

Per promuovere una cultura meritocratica e incentivare i propri dipendenti, l'Azienda ha implementato un **Sistema di Performance Management** finalizzato alla valutazione delle prestazioni del personale e alla definizione condivisa di obiettivi di miglioramento. Questi obiettivi vengono assegnati a specifiche risorse nel primo trimestre dell'anno, monitorati a giugno attraverso un confronto dedicato e valutati a fine anno per determinare il livello di raggiungimento e procedere con l'erogazione del premio corrispondente.

In termini retributivi, l'Azienda prevede quindi, per alcune figure, una politica di retribuzione fissa e variabile, quest'ultima calcolata sulla base della specificità delle mansioni svolte. Dirigenti e Quadri di sede hanno diritto ad una retribuzione fissa alla quale si aggiungono MBO basati su obiettivi aziendali (fatturato) ed individuali.

Recentemente, per i membri del Comitato di Sostenibilità, all'interno del programma di MBO sono stati inseriti obiettivi legati alle performance di sostenibilità. Il CEO ed alcuni manager hanno inoltre diritto ad un sistema di stock options legato alla performance di medio/lungo termine dell'Azienda. La rete di collaboratori esterni composta da Informatori Scientifici del Farmaco (**ISF**), Area Manager (**AM**) e Field Manager (**FM**) ha diritto ad una retribuzione fissa a cui si aggiunge un sistema premiante basato su obiettivi di fatturato.

Volontariato aziendale al fianco di Opera San Francesco

Nel 2024 si è svolto il primo Progetto di Volontariato aziendale, dal titolo "**Care to Care**", che ha avuto l'obiettivo di promuovere i valori del sostegno, del supporto, dell'ascolto, dell'empatia e dell'inclusione in collaborazione con la Fondazione "Opera di San Francesco". L'iniziativa si è aperta con un kick off meeting a cui hanno partecipato tutti i dipendenti di sede, indipendentemente dall'adesione al progetto. L'incontro si è tenuto il 21 maggio 2024 presso l'Auditorium di sede e successivamente le attività di volontariato sono state calendarizzate e si sono svolte tra i mesi di giugno e settembre 2024. A conclusione del primo progetto di volontariato aziendale, il 30 settembre 2024 si è tenuto l'incontro di chiusura: un importante momento di condivisione in cui raccogliere i feedback sull'iniziativa appena conclusa e dare spazio a suggerimenti per individuare altre interessanti potenziali iniziative di volontariato da poter implementare in futuro.



7.

Il nostro impegno oltre i confini aziendali

- 7.1 Le iniziative a favore della comunità
- 7.2 Green Procurement

7.1 Le iniziative a favore della comunità

Essere un'Azienda responsabile significa guardare oltre il proprio perimetro operativo e contribuire attivamente al benessere della comunità. Per questo motivo, Neopharmed Gentili intende agire per generare un impatto positivo sulla Società, supportando iniziative che favoriscano inclusione, salute, istruzione e sviluppo sociale.

Da sempre attiva in ambito sociale, nel corso degli ultimi anni Neopharmed Gentili ha consolidato il suo impegno attraverso collaborazioni strategiche con enti del Terzo Settore, associazioni locali e istituzioni, con l'obiettivo di generare valore condiviso. Dall'accesso alle cure per le fasce più vulnerabili alla promozione di progetti educativi e culturali, ogni iniziativa nasce dalla volontà di rispondere ai bisogni concreti del territorio e di costruire un futuro più equo e inclusivo per tutti.

Le pagine che seguono raccontano il percorso, le partnership attivate e i progetti che l'Azienda ha sostenuto nel corso dell'anno di rendicontazione.

SuperJob

Anche nel 2024, Neopharmed Gentili conferma il proprio impegno a favore di "Super Job", un progetto avviato nel 2020 grazie alla sinergia con Page Group e Fondazione Vertical, ente non profit impegnato nella ricerca scientifica per la cura delle lesioni midollari. L'iniziativa nasce con l'obiettivo di avvicinare il mondo delle imprese alle persone con disabilità, facilitando l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso una piattaforma digitale dedicata.

Super Job è, infatti, uno spazio di e-recruitment che permette a candidati e aziende di pubblicare e rispondere gratuitamente agli annunci di lavoro, offrendo un ambiente protetto in cui le persone con disabilità possono trovare opportunità professionali adeguate alle loro esigenze. Nel corso del tempo, il progetto è stato potenziato con la pubblicazione di buone pratiche, contenuti informativi ed eventi attraverso il sito web e i canali social, contribuendo così alla diffusione di una cultura dell'inclusione.

Dall'esperienza di Super Job sono nate numerose collaborazioni con diverse realtà del Terzo Settore, tra cui Opera in Corsia, Fare, PizzAut e Divertitempo Onlus.

Grazie al numero crescente di stakeholder coinvolti e alle collaborazioni avviate, Super Job è diventato non solo un progetto di grande successo, ma anche un vero e proprio punto di riferimento per il dialogo tra il Terzo Settore, le imprese e le istituzioni, contribuendo attivamente alla valorizzazione e all'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

L'attenzione di Neopharmed Gentili alla disabilità rappresenta un pilastro della sua Corporate Social Responsibility, ma non è l'unico ambito di intervento. L'Azienda si distingue per un impegno concreto su più fronti, a livello nazionale e internazionale, attraverso progetti e collaborazioni con enti del Terzo Settore e organizzazioni locali. Di seguito, alcune delle principali iniziative sostenute nel corso del 2024:

- **Donazione di farmaci per un valore di € 105.645 a favore della Fondazione Banco Farmaceutico ETS.**
- **Contributo alla Fondazione G. e D. De Marchi a sostegno del progetto: "La Più Bella Pediatria del Mondo", per la realizzazione di spazi di cura pediatrici presso il Nuovo Policlinico nel cuore di Milano.**
- **Supporto di Vivi Down - Associazione Italiana per la Ricerca Scientifica e per la Tutela della Persona Down, per la realizzazione di iniziative volte a garantire un supporto ai soci con trisomia 21 e alle loro famiglie.**
- **Contributo alla Fondazione Amici di URI Onlus, istituto a sostegno della ricerca andrologica volto alla realizzazione di un progetto per lo studio molecolare delle malattie urologiche.**
- **Supporto della Fondazione Area per la progettazione e realizzazione di uno studio epidemiologico sull'incidenza dei disturbi dell'equilibrio nel soggetto anziano.**
- **Supporto del Collegio Italiano di Flebologia per la realizzazione di uno studio epidemiologico sulla malattia venosa cronica in Italia.**

In conclusione, l'impegno di Neopharmed Gentili verso le comunità locali si traduce in azioni concrete e collaborazioni strategiche che mirano a generare un impatto positivo e duraturo. Attraverso il sostegno a progetti di inclusione, salute e sviluppo sociale, l'Azienda mira a costruire un futuro più equo e sostenibile, rafforzando il legame tra impresa e territorio.

7.2 Green Procurement

Neopharmed Gentili è costantemente impegnata nel monitoraggio e nel miglioramento della sostenibilità della propria catena di fornitura. L'Azienda è infatti consapevole che un'attenta selezione e gestione dei fornitori sia fondamentale per garantire qualità, affidabilità e conformità dei prodotti e servizi offerti.

In particolare, Neopharmed Gentili collabora con un'ampia rete di business partners, tra cui multinazionali del settore farmaceutico e terzisti (CMO), situati prevalentemente in Italia. Inoltre, ha stipulato accordi di licenza e distribuzione con partner esteri per prodotti specifici. L'approvvigionamento avviene sia attraverso l'acquisto di prodotti finiti, sia mediante la produzione su commissione. A seconda delle esigenze, i terzisti possono fornire un servizio completo, dall'acquisto del principio attivo fino al confezionamento finale, oppure la Società può occuparsi direttamente della fornitura dell'API e di alcuni materiali di confezionamento. Questo modello di supply chain garantisce flessibilità e adattabilità alle richieste del mercato.

Una volta completata la produzione, i prodotti finiti vengono trasferiti presso un deposito gestito da un partner logistico, da cui vengono poi distribuiti a grossisti, farmacie e ospedali in base agli ordini ricevuti.

Nel corso degli ultimi anni, Neopharmed Gentili ha avviato un ambizioso processo di valutazione della sostenibilità dei fornitori. Il primo passo, avvenuto nel 2021, è coinciso con la formalizzazione e l'invio di un questionario dedicato agli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG). Questa iniziativa ha coinvolto il 90% dei fornitori di principio attivo, prodotto finito, consentendo di mappare il profilo ESG dell'intera catena di fornitura. I risultati sono stati positivi, senza evidenziare criticità tra i fornitori valutati, confermando l'impegno dell'Azienda verso una filiera sempre più sostenibile e responsabile.

Fornitori di principio attivo mappati secondo criteri ESG

90%

Nel 2024, dando seguito alle iniziative previste dal Piano Strategico di Sostenibilità aziendale, Neopharmed Gentili ha formalizzato una procedura interna di green procurement che ha visto la pubblicazione del primo Codice di Condotta Fornitori e l'implementazione, all'interno della politica di acquisti aziendale, di una sezione dedicata agli acquisti sostenibili.

Entrambi gli strumenti saranno condivisi con i fornitori chiave di Neopharmed Gentili a partire dal 2025. In vista di questa attività l'Azienda, nel 2024, ha effettuato una mappatura approfondita dei propri key suppliers identificandone 125 (fra fornitori di principio attivo, prodotto finito e Contract Manufacturing Organization) ai quali sarà sottoposto il Codice di Condotta Fornitori.

Fornitori a cui sarà sottoposto il Codice di Condotta Fornitori

125

L'obiettivo di entrambi gli strumenti è quello di condividere con i propri fornitori chiave i principi ESG che guidano l'operato di Neopharmed Gentili chiedendo loro di rispettarli e applicarli nell'ambito del proprio business.

Inoltre, nel febbraio 2025 Neopharmed Gentili ha completato il processo di assessment ed ottenuto a sua volta il rating EcoVadis, uno degli standard internazionali più riconosciuti per il rating ESG della supply chain.



8.

Tutela dell'ambiente e delle risorse naturali

- 8.1 Energia e emissioni
- 8.2 Gestione dei rifiuti
- 8.3 Utilizzo della risorsa idrica



Consapevole dell'importanza del proprio ruolo nel garantire uno sviluppo economico sostenibile, Neopharmed Gentili si impegna a ridurre al minimo il proprio impatto ambientale, promuovendo al contempo la sensibilizzazione e la consapevolezza ecologica tra i suoi stakeholder.

Attraverso l'adozione di strategie e politiche mirate, infatti, l'Azienda mira a coinvolgere i dipendenti e la catena di fornitura nel raggiungimento di obiettivi comuni volti alla riduzione dell'impatto ambientale lungo l'intera filiera.

8.1 Energia e emissioni

Intenzionata a contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi internazionali dell'Agenda 2030, Neopharmed Gentili, si impegna a ridurre l'impatto delle sue attività sull'ambiente, adottando un approccio gestionale che prenda in considerazione i fattori ambientali significativi.

Considerato il business di Neopharmed Gentili, incentrato sulla commercializzazione dei prodotti e non sulla loro produzione, il consumo energetico deriva esclusivamente dagli uffici della sede, dal laboratorio e dalle emissioni del parco automezzi.

Di seguito sono riportati in tabella i consumi energetici relativi al biennio oggetto d'analisi (2023-2024), suddivisi per energia elettrica acquistata e consumata, teleriscaldamento e i consumi relativi al parco auto aziendale. Al fine di rendere possibile una comparazione tra le varie tipologie di consumi, l'unità di misura utilizzata per riportare tutti i valori è il GJ, come richiesto dal GRI.

GRI 302-1 Consumi di energia all'interno dell'organizzazione		u.m.	2023	2024
Energia elettrica	Totale energia elettrica acquistata e consumata	GJ	2.401	2.373
	- di cui acquistata da fonti rinnovabili secondo mix energetico del fornitore	GJ	0	0
Teleriscaldamento	Totale energia elettrica acquistata e consumata	GJ	1.675	2.138
	Diesel	GJ	8.324	7.618
Parco auto aziendale	Benzina	GJ	418	734
	Metano	GJ	522	413

GRI 302-3 Intensità energetica dei consumi interni	u.m.	2023	2024
Totale consumi energetici	GJ	13.339	13.276
Totale locazione	mq	3.330	3.330
Fatturato	€	270.167.780	285.694.578
Intensità energetica	GJ/mq	4,01	3,98
	MJ/€	0,05	0,04

Nel 2024 il consumo di energia si attesta a 13.276 GJ, in leggero calo rispetto all'anno precedente. Ciò è direttamente imputabile ad una riduzione dei consumi associati al parco mezzi aziendale. A fronte di un aumento del 75% dei consumi associati all'acquisto di benzina, si evidenzia una riduzione del 21% dei consumi associati al metano e una riduzione dell'8% dei consumi associati al diesel rispetto all'anno precedente.

Contestualmente, si registra un aumento dell'energia termica acquistata pari al 28% rispetto al 2023.

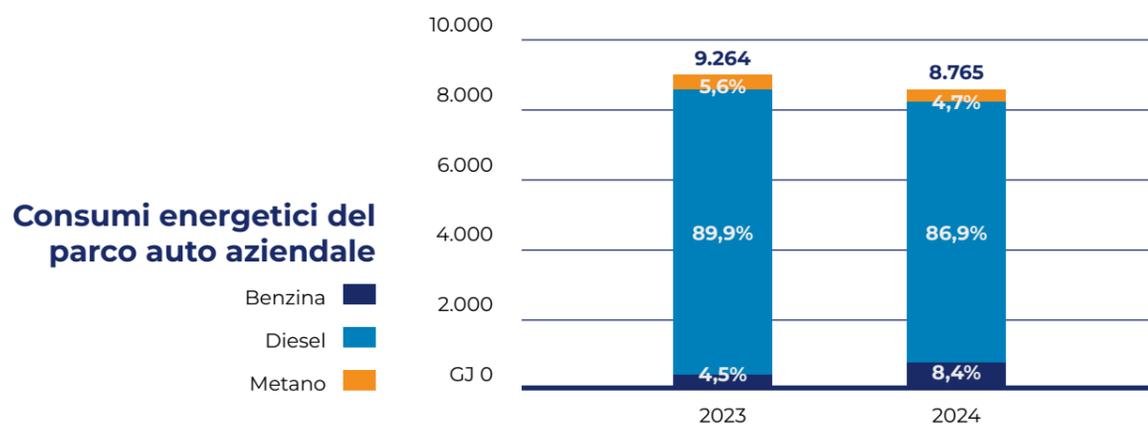
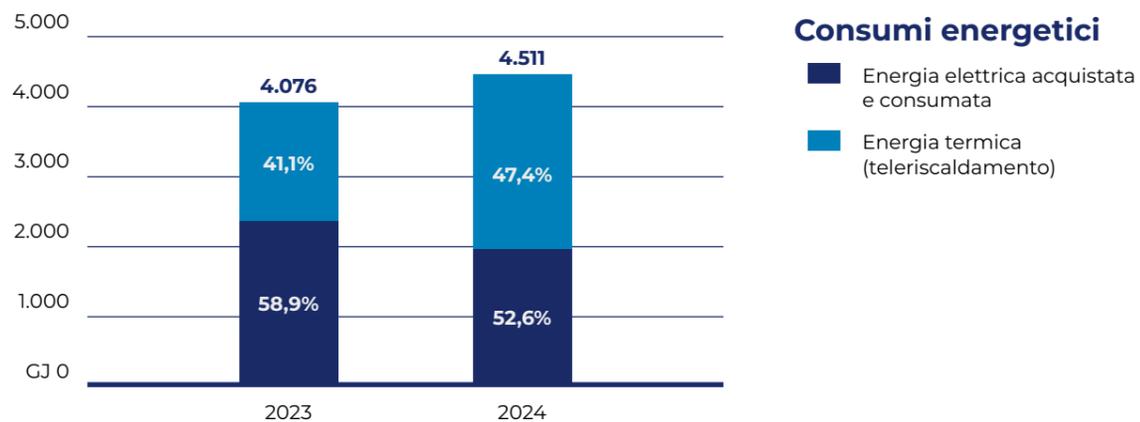
Le iniziative per l'ambiente

Neopharmed Gentili ha implementato nel corso degli ultimi anni una serie di iniziative volte a mitigare gli effetti del business aziendale sul pianeta.

Fra queste:

- **Sostituzione delle lampade con modelli a LED: Iniziativa avviata per ridurre il consumo energetico, sia all'interno che all'esterno dell'edificio.**
- **Controllo ottimale delle temperature ambientali: Implementazione di strategie per regolare efficacemente i sistemi di riscaldamento e condizionamento invernali ed estivi, garantendo un ambiente confortevole e riducendo ulteriormente i consumi energetici.**
- **Installazione di colonnine di ricarica per auto elettriche: Posizionamento delle colonnine nel garage aziendale per supportare la mobilità sostenibile.**
- **Adozione della rete di teleriscaldamento dal 2017: Sostituzione delle caldaie a gas con un sistema di teleriscaldamento, per una gestione più efficiente delle risorse energetiche.**

Dal 2023, Neopharmed Gentili è inoltre impegnata nel calcolo delle proprie emissioni dirette e di quelle associate all'acquisto di energia con l'obiettivo di valutare possibili margini di miglioramento ed azioni correttive volte a ridurre l'impronta carbonica aziendale. Nel calcolo delle proprie emissioni l'Azienda ha scelto di allinearsi alle linee guida internazionali del GHG Protocol.



In particolare, le emissioni di Scope 1 e 2 possono essere definite come segue:

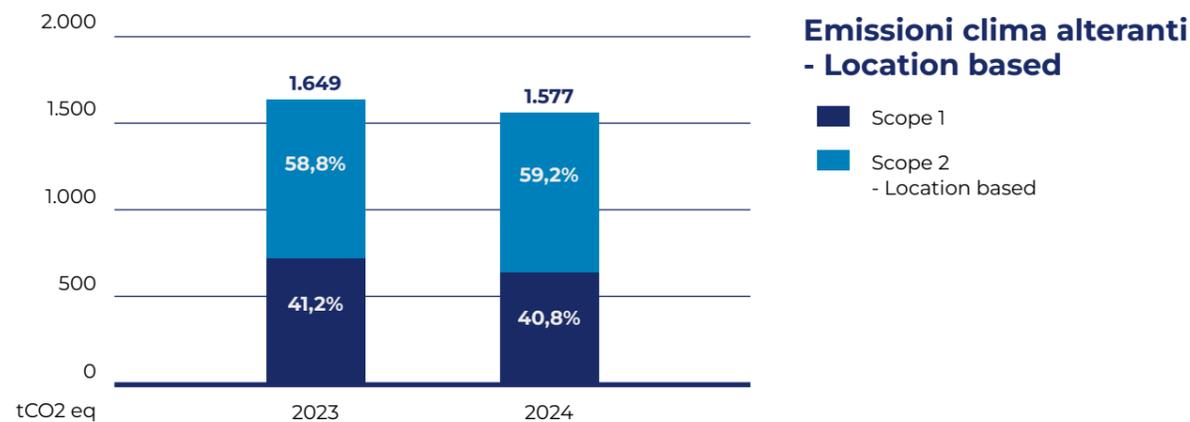
- **Scope 1:** l'insieme delle emissioni generate dalle attività interne dell'Azienda o da quelle controllate da essa. La maggior parte di queste emissioni proviene da fonti stazionarie di combustione e fonti mobili, come la flotta aziendale. Anche le emissioni fuggitive di gas refrigeranti negli impianti di condizionamento sono considerate parte delle emissioni Scope 1.
- **Scope 2:** l'insieme delle emissioni indirette per le quali l'Azienda è responsabile e che derivano dalla produzione di elettricità, vapore o calore forniti da terze parti. Neopharmed Gentili è considerata responsabile di queste emissioni in quanto consumatrice finale. Il calcolo di tali emissioni avviene attraverso due approcci distinti: l'approccio market-based, che utilizza i fattori di emissione associati all'energia elettrica fornita dai fornitori selezionati (residual mix), e il metodo location-based, che utilizza i fattori di emissione del mix energetico nazionale (production mix).¹

¹ Alla luce delle indicazioni riportate nel GHG Protocol Scope 2 guidance (p.53), che indica espressamente i requisiti per i fattori emissivi utilizzabili per l'approccio location based, si ritiene più corretto l'impiego del fattore production mix per il calcolo delle emissioni location based. Per garantire la piena comparabilità dei dati è stato aggiornato il valore di Scope 2 – location based adottando la stessa metodologia.

Nella tabella seguente sono riportate le emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) di Neopharmed Gentili, suddivise per le varie categorie di fonti emissive.

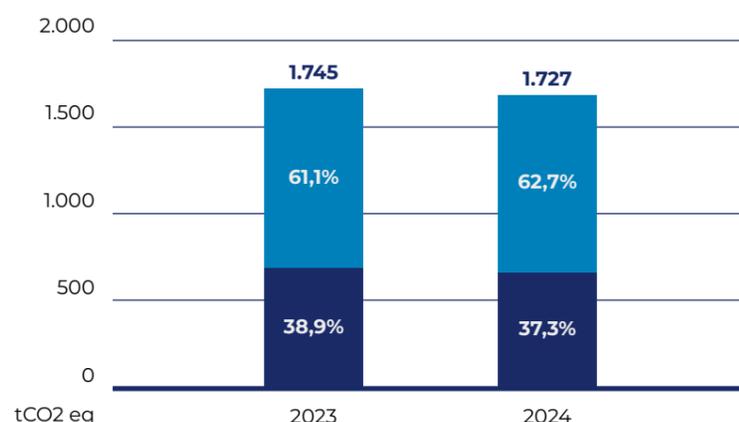
GRI 305 Emissioni	u.m.	2023	2024
GRI 305-1 Emissioni dirette Scope 1			
Diesel	tCO2 eq	619,17	566,65
Benzina	tCO2 eq	30,72	53,99
Metano	tCO2 eq	29,55	23,44
Totale Scope 1	tCO2 eq	679,44	644,08
GRI 305-2 Emissioni indirette Scope 2			
Da energia elettrica acquistata – location based	tCO2 eq	211,30	181,79
Da energia elettrica acquistata – market based	tCO2 eq	306,87	332,56
Da calore acquistato - teleriscaldamento	tCO2 eq	79,42	106,67
Totale Scope 1 + Scope 2 Location based	tCO2 eq	970	933
Totale Scope 1 + Scope 2 Market based	tCO2 eq	1.066	1.083
GRI 305-4 Intensità emissiva			
Fatturato	€	270.167.780	285.694.578
KPI market based	gCO2eq/€	3,94	3,79
KPI location based	gCO2eq/€	3,59	3,26

Nel corso del 2024 si registra una flessione delle emissioni di **Scope 1**, prevalentemente associate alla riduzione di energia utilizzata per l'approvvigionamento del parco auto aziendale. Per quanto riguarda invece le emissioni di **Scope 2**, valutando entrambi gli approcci (location-based e market-based), si evidenzia un leggero aumento delle emissioni calcolate secondo l'approccio market based e, contestualmente, una riduzione delle emissioni calcolate secondo l'approccio location based. Ciò è imputabile ad un incremento della quantità di energia rinnovabile presente all'interno del mix energetico nazionale e dunque ad un miglioramento del fattore emissivo associato: il production mix. Al contrario, considerato il peggioramento del residual mix (il fattore emissivo utilizzato per il calcolo dello scope 2 market based) a parità di energia acquistata si evidenzia un incremento dello Scope 2 – Market based.



Emissioni clima alteranti - Market based

Scope 1
Scope 2 - Market based

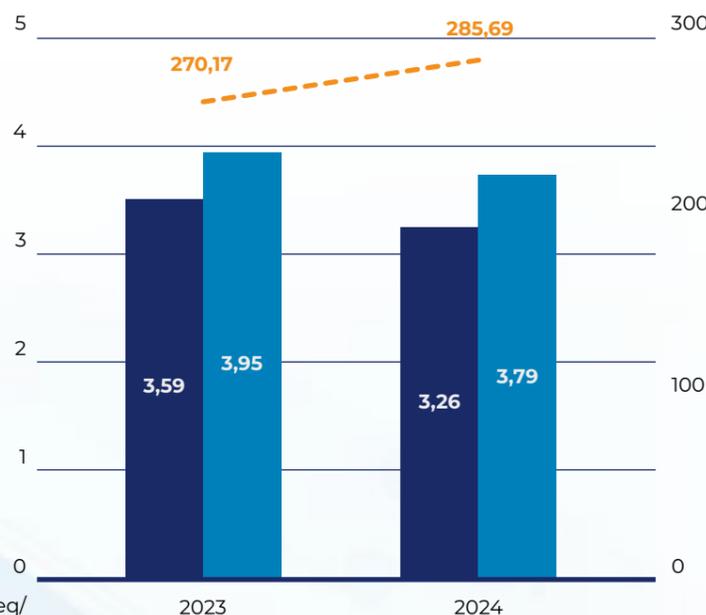


Considerato l'aumento del fatturato aziendale e l'andamento emissivo analizzato nel paragrafo precedente, nel 2024 si evidenzia una riduzione del 9% dell'intensità emissiva calcolata secondo l'approccio location based. Contestualmente, l'intensità emissiva calcolata sulla base dell'approccio market based si riduce del 4%.

Intensità emissiva (rispetto al fatturato)

Location based
Market based

Fatturato gCO2 eq/ M€ fatturato



8.2 Gestione dei rifiuti

Neopharmed Gentili adotta un approccio attento alla gestione quotidiana dei rifiuti, con l'obiettivo di prevenire, nei limiti delle necessità aziendali, sia la produzione che l'accumulo eccessivo degli stessi.

Tale intento emerge chiaramente all'interno del Piano Strategico aziendale dove sono presenti iniziative specifiche volte a ridurre la produzione di rifiuti. In particolare, nel corso del 2024, l'Azienda ha avviato un'importante attività di sensibilizzazione dei dipendenti rispetto alla raccolta differenziata e ha introdotto nuovi cestini per la corretta suddivisione dei comuni rifiuti generati in ufficio.

Come già sottolineato nei precedenti capitoli, l'Azienda, nello svolgimento delle sue attività, non dispone di una struttura produttiva interna e si affida a CMO esterne per la produzione dei prodotti farmaceutici. Ciò implica la totale assenza di rifiuti derivanti dal processo produttivo.

I rifiuti prodotti direttamente dall'Azienda appartengono a due principali categorie:

- ➔ Rifiuti di natura chimico-farmaceutica, provenienti dal Laboratorio Controllo Qualità;
- ➔ Rifiuti di origine civile, non legati alle attività analitiche del Laboratorio, come i rifiuti prodotti dagli uffici.

L'Azienda si affida a smaltitori autorizzati per il trattamento dei farmaci e dei materiali, sia primari che secondari, gestiti attraverso le CMO o l'operatore logistico. L'intero processo di smaltimento è sottoposto a un monitoraggio accurato, grazie alla verifica dei formulari dedicati. La maggior parte dei rifiuti farmaceutici e dei materiali viene smaltita a causa della loro obsolescenza o eventuale non conformità.

In tabella vengono riportati i rifiuti per composizione nel biennio 2023-2024.

GRI 306-3 Rifiuti per composizione	u.m.	2023	2024
Carta	t	0,42	0,02
Plastica	t	1,18	0,36
Alluminio	t	1,43	0,22
Rifiuti di laboratorio	t	0,57	0,65
Altro (API, prodotti finiti scaduti, saggi, materiali promozionali)	t	21,63	56,20
Totale	t	25,23	57,45

Dalla tabella si evince che, tanto nel 2023 quanto nel 2024, la componente preponderante dei rifiuti generati dall'Azienda proviene da API, prodotti finiti scaduti, campioni e materiali promozionali. Se nel 2023 tale categoria copre l'86% del totale dei rifiuti, nel 2024 la percentuale aumenta al 98%. Ciò è giustificabile considerato che, a differenza del 2023 in cui è stato effettuato un unico smaltimento (per un totale di 580.000 confezioni smaltite), nel 2024, per via della crescita aziendale e dell'acquisizione di nuovi prodotti farmaceutici, l'Azienda ha smaltito circa 1.300.000 confezioni durante due diversi smaltimenti.

A conferma della crescente attenzione di Neopharmed Gentili verso la riduzione e la corretta differenziazione dei rifiuti, nel 2024 si evidenzia un netto miglioramento nella produzione dei rifiuti diretti. Per quanto riguarda l'utilizzo di carta, Neopharmed Gentili ha intrapreso un ambizioso processo interno di graduale dematerializzazione che ha condotto nel 2024, ad una riduzione del 20% dei documenti stampati rispetto al 2023.

Gestione di materie prime e rifiuti provenienti dal laboratorio

Considerato il business di Neopharmed Gentili, le materie prime acquistate e direttamente analizzate all'interno del laboratorio aziendale sono circoscritte ad alcuni principi attivi (API) fra cui:

- Mesoglicano sodico orale
- Rizatriptan benzoato
- Mesoglicano sodico iniettabile

Una volta analizzati, tali principi attivi vengono inviati ai rispettivi terzisti per la produzione del farmaco.

Per la gestione dei rifiuti provenienti dal laboratorio, l'Azienda adotta scrupolosamente una procedura operativa (SOP - Standard Operating Procedure) che dettaglia ogni passaggio del processo di classificazione, raccolta e temporaneo stoccaggio dei rifiuti generati dalle attività svolte nel Laboratorio Controllo Qualità.

Il Laboratorio controlla e monitora periodicamente la gestione dei rifiuti attraverso la compilazione di schede di smaltimento che vengono archiviate e trasmesse al responsabile della gestione registro rifiuti di Neopharmed Gentili.

I rifiuti generati nel Laboratorio vengono gestiti internamente da personale autorizzato in appositi locali segregati non accessibili ad altro personale, prima di essere smaltiti da aziende specializzate esterne.

Nel processo di gestione dei rifiuti del Laboratorio, si individuano diverse categorie di scarti, inclusi reattivi, solventi, principi attivi farmaceutici avanzati e scaduti, nonché materiali solidi come vetreria e contenitori. Questi scarti vengono distinti in rifiuti pericolosi e rifiuti non pericolosi. Ai primi appartengono i reattivi, i solventi e altre sostanze chimiche che possono rappresentare un rischio per la salute e l'ambiente, come i solventi organici alogenati, le soluzioni di lavaggio e i rifiuti solidi contenenti sostanze pericolose. Gli altri scarti, come i medicinali scaduti o avanzati dalle analisi, insieme alle confezioni e agli imballaggi non contaminati, sono considerati rifiuti non pericolosi.

Rispetto al 2023 emerge un leggero incremento dei rifiuti pericolosi pari al 6%. Tale aumento è da attribuire alla nuova procedura HSE003 che ha introdotto ad inizio 2024 il nuovo codice CER 150110 (imballaggi contenenti sostanze pericolose) in base al quale sono stati smaltiti 0,034 t di vetro.

Per quanto riguarda i rifiuti non pericolosi, si registra invece un aumento del 67% rispetto all'anno precedente. Tale incremento è principalmente dovuto all'espansione aziendale che ha comportato l'acquisizione di nuovi prodotti e la necessità di trattenere e quindi smaltire una maggior numerosità di controcampioni. In particolare, nel 2024 si rileva un maggior smaltimento di lotti di controcampioni scaduti di prodotti la cui titolarità AIC è stata acquisita da Neopharmed durante il 2020. La più recente normativa prevede infatti che entro un anno dalla data di scadenza tutti i controcampioni presenti in laboratorio vengano smaltiti. Nel 2023 i lotti smaltiti sono stati 320 a fronte dei 990 smaltiti nel 2024.

Il fine vita dei prodotti farmaceutici

Nel rispetto dei principi di responsabilità ambientale e normativa, Neopharmed Gentili adotta un processo codificato per lo smaltimento dei farmaci prossimi alla scadenza, stoccati presso magazzini terzi specializzati. Tale processo, svolto in collaborazione con il partner logistico aziendale e con smaltitori qualificati, è attivato su base regolare (1-2 volte l'anno) e viene attivato a partire dalla segnalazione mensile dei lotti la cui scadenza è prevista nei successivi sei mesi.

Una volta completata la fase autorizzativa, la merce viene fisicamente movimentata dal partner logistico verso l'impianto di smaltimento. Dopo l'avvenuta distruzione - certificata mediante formulari ufficiali - il partner logistico trasmette la documentazione a Neopharmed Gentili, che provvede alla registrazione contabile e alla liquidazione delle fatture relative al servizio. L'intero processo è improntato a criteri di tracciabilità, sicurezza e conformità normativa, nel rispetto delle disposizioni ambientali e fiscali vigenti.

L'Azienda aderisce inoltre al circuito Assinde che si occupa di raccogliere e smaltire il prodotto invenduto presso la filiera.



GRI 306-3 Rifiuti per composizione	2023				2024		
	u.m.	In loco	Presso sito esterno	Totale	In loco	Presso sito esterno	Totale
Rifiuti non pericolosi	t	-	0,09	0,09	-	0,15	0,15
Rifiuti pericolosi	t	-	0,47	0,47	-	0,50	0,50
Totale	t	-	0,56	0,56	-	0,65	0,65

8.3 Utilizzo della risorsa idrica

L'attività di Neopharmed Gentili rispetto alla risorsa idrica si limita a prelievi e scarichi derivanti dalle comuni operazioni d'ufficio. Poiché in un contesto non produttivo gli scarichi sono assimilabili ai prelievi, i consumi aziendali di acqua risultano nulli. Nel corso del 2024, si registra un aumento dei prelievi e dunque degli scarichi idrici del 50% rispetto all'anno precedente.

GRI 303-3 Prelievo idrico	u.m.	2023	2024
Totale	mc	6.237	9.339
Acqua prelevata da acquedotto	mc	6.237	9.339
di cui acqua dolce (≤1000 mg/l di solidi disciolti totali)	mc	6.237	9.339

GRI 303-4 Scarico idrico	u.m.	2023	2024
Totale	mc	6.237	9.339
di cui acqua dolce (≤1000 mg/l di solidi disciolti totali)	mc	6.237	9.339

Nell'ambito delle attività del laboratorio Controllo Qualità, sono in vigore procedure specifiche per la gestione della risorsa idrica. In particolare, quattro volte all'anno viene condotta un'analisi delle acque prima del loro rilascio nella rete fognaria, mediante il servizio fornito da Assoservizi. Sono installati contatori d'acqua per monitorare l'effluente proveniente dai vari lavabi presenti nel laboratorio, prima che venga scaricato nella rete fognaria.

La maggior parte delle acque reflue viene invece raccolta e conservata in bidoni sigillati nell'area di Deposito Seminterrato Industriale, in attesa dello smaltimento annuale tramite il fornitore RGF.

Di seguito sono elencati gli scarichi idrici relativi al laboratorio:

GRI 303-4 Scarico idrico relativo al laboratorio	u.m.	2023	2024
Totale	mc	97	92

Supporto metodologico di



GRI Content Index

Neopharmed Gentili S.p.A. ha riportato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo che va dal 01.01.2024 al 31.12.2024, con riferimento agli Standard GRI 2021.

GRI	SPECIFICA DELL'INDICATORE	PARAGRAFO	NOTE
GRI 2 - Disclosure Generale			
2-1	Dettagli dell'organizzazione	1. Storia e sviluppo aziendale	
2-2	Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	Nota metodologica	
2-4	Rideterminazione delle informazioni	Nota metodologica	
2-5	Assurance esterna		Il presente bilancio non è sottoposto ad assurance esterna
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	1.1 Mission, vision e aree terapeutiche; 8.2 Green Procurement	
2-7	Dipendenti	6.1 Gestione delle risorse umane	
2-8	Lavoratori non dipendenti	6.1 Gestione delle risorse umane	
2-9	Struttura e composizione della governance	3. Governance trasparente e responsabile	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	3. Governance trasparente e responsabile	
2-11	Presidente del più alto organo di governo	3. Governance trasparente e responsabile	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	3. Governance trasparente e responsabile	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	3. Governance trasparente e responsabile	
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	3. Governance trasparente e responsabile	
2-15	Conflitti d'interesse	3.4 Codice di Comportamento e Whistleblowing	
2-16	Comunicazione delle preoccupazioni critiche	3. Governance trasparente e responsabile	
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	3. Governance trasparente e responsabile	
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	6.6 Welfare aziendale e sistema remunerativo	
2-19	Politiche di remunerazione	6.6 Welfare aziendale e sistema remunerativo	
2-20	Processo di determinazione della remunerazione	6.6 Welfare aziendale e sistema remunerativo	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2.3 L'aggiornamento del Piano Strategico di Sostenibilità	
2-23	Impegno in termini di policy	6.2 Diversità, Inclusione e parità di genere 7.2 Green procurement	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	2.3 L'aggiornamento del Piano Strategico di Sostenibilità	
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	2.3 L'aggiornamento del Piano Strategico di Sostenibilità	

2-26	Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni sulla condotta aziendale	3.4 Codice di Comportamento e Whistleblowing	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti
2-28	Adesione ad associazioni	1.1 Mission, vision e aree terapeutiche	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.1 Stakeholder Engagement	
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	6.1 Gestione delle risorse umane	

GRI 3 - Temi Materiali

3-1	Processo per determinare i temi materiali	2.2 L' Analisi di Materialità	
3-2	Lista dei temi materiali	2.2 L' Analisi di Materialità	
3-3	Management dei temi materiali	2.2 L' Analisi di Materialità	

PERFORMANCE ECONOMICA

3-3	Management del tema materiale	4. La performance economica	
-----	-------------------------------	-----------------------------	--

GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICA (2021)

201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	4.1 Il valore economico generato e distribuito agli Stakeholder	
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	3.4 Codice di Comportamento e Whistleblowing	

205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate		Non si sono verificati incidenti confermati di corruzione
-------	--	--	---

PRESENZA SUL MERCATO

3-3	Management del tema materiale	1.1 Mission, vision e aree terapeutiche	
-----	-------------------------------	---	--

IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI

3-3	Management del tema materiale	4. La performance economica 7.1 Le iniziative a favore della comunità	
-----	-------------------------------	--	--

POLITICA DI APPROVVIGIONAMENTO

3-3	Management del tema materiale	7.2 Green Procurement	
-----	-------------------------------	-----------------------	--

ETICA E INTEGRITA' DI BUSINESS

3-3	Management del tema materiale	3 Governance trasparente e responsabile	
-----	-------------------------------	---	--

GESTIONE DEL RISCHIO IN MATERIA FISCALE

3-3	Management del tema materiale	4.2 La gestione dei rischi	
-----	-------------------------------	----------------------------	--

GRI 207 - TASSE (2021)

207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	4.2 La gestione dei rischi	
-------	--	----------------------------	--

ENERGIA

3-3	Management del tema materiale	8.1 Energia e emissioni	
-----	-------------------------------	-------------------------	--

GRI 302 - ENERGIA (2021)

302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	8.1 Energia e emissioni	
302-3	Intensità energetica	8.1 Energia e emissioni	
302-4	Riduzione del consumo di energia	8.1 Energia e emissioni	

ACQUA E SCARICHI IDRICI

3-3	Management del tema materiale	8.3 Utilizzo della risorsa idrica
-----	-------------------------------	-----------------------------------

GRI 303 - ACQUA ED AFFLUENTI (2021)

303-3	Prelievo idrico	8.3 Utilizzo della risorsa idrica
303-4	Scarico idrico	8.3 Utilizzo della risorsa idrica
303-5	Consumo idrico	8.3 Utilizzo della risorsa idrica

EMISSIONI

3-3	Management del tema materiale	8.1 Energia e emissioni
-----	-------------------------------	-------------------------

GRI 305 - EMISSIONI (2021)

305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	8.1 Energia e emissioni
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	8.1 Energia e emissioni
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	8.1 Energia e emissioni
305-5	Riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	8.1 Energia e emissioni

RIFIUTI

3-3	Management del tema materiale	8.2 Gestione dei rifiuti
-----	-------------------------------	--------------------------

GRI 306 - RIFIUTI (2020)

306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	8.2 Gestione dei rifiuti
306-3	Rifiuti generati	8.2 Gestione dei rifiuti

VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI

3-3	Management del tema materiale	7.2 Green Procurement
-----	-------------------------------	-----------------------

POLITICHE PER LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

3-3	Management del tema materiale	6. Le persone di Neopharmed Gentili
-----	-------------------------------	-------------------------------------

GRI 401 - OCCUPAZIONE (2021)

401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	6.5 Turnover e congedo parentale
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	6.6 Welfare aziendale e sistema remunerativo
401-3	Congedo parentale	6.5 Turnover e congedo parentale

GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

3-3	Management del tema materiale	7.2 Green Procurement
-----	-------------------------------	-----------------------

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LAVORO

3-3	Management del tema materiale	6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
-----	-------------------------------	--

GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2021)

403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
-------	---	--

403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
-------	--	--

403-3	Servizi per la salute professionale	6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
-------	-------------------------------------	--

403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	6.4 Crescita professionale e formazione
-------	---	---

403-6	Promozione della salute dei lavoratori	6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
-------	--	--

403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
-------	--	--

403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
-------	--	--

403-9	Infortuni sul lavoro	6.3 Salute e sicurezza delle risorse umane
-------	----------------------	--

FORMAZIONE E ISTRUZIONE DEL PERSONALE

3-3	Management del tema materiale	6.4 Crescita professionale e formazione
-----	-------------------------------	---

GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2021)

404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	6.4 Crescita professionale e formazione
-------	---	---

404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	6.6 Welfare aziendale e sistema remunerativo
-------	---	--

INCLUSIONE, DIVERSITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

3-3	Management del tema materiale	6.2 Diversità, inclusione e parità di genere
-----	-------------------------------	--

GRI 405 - DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' (2021)

405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	6.2 Diversità, inclusione e parità di genere
-------	---	--

IMPATTI SULLA COMUNITÀ LOCALE

3-3	Management del tema materiale	7.1 Le iniziative a favore della comunità
-----	-------------------------------	---

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DEL CLIENTE

3-3	Management del tema materiale	5. La qualità al centro della nostra mission
-----	-------------------------------	--

GRI 416 - SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI (2021)

416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	5.3 Farmacovigilanza
-------	--	----------------------

416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Non si sono verificati episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi.
-------	--	--

ATTENZIONE ALLA COMUNICAZIONE DI PRODOTTO

3-3	Management del tema materiale	2.2 L'Analisi di Materialità
-----	-------------------------------	------------------------------

TUTELA DELLA PRIVACY DEI CLIENTI

3-3	Management del tema materiale	5.4 Privacy, sicurezza e protezione dei dati dei clienti
-----	-------------------------------	--



NEOPHARMED
GENTILI