

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024



SANPELLEGRINO
GRUPPO

Certified





Lettera agli stakeholder	7
Le nostre performance chiave	8
1 IL GRUPPO SANPELLEGRINO	10
1.1 I nostri siti	11
1.2 La nostra leadership	12
1.3 Le nostre fondamenta	13
Missione e valori: le nostre priorità	14
Adesione al movimento B Corp nel 2023	14
1.4 L'ascolto degli stakeholder e la materialità di impatto	15
1.5 Alleanze e partnership	19
2 PERSONE	20
2.1 Le persone: il nostro patrimonio	20
Relazioni con i sindacati	22
2.2 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone	22
Capability Building e percorsi di carriera	24
Ogni persona conta	27
2.3 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità	27
Gender Balance, un viaggio che continua	28
Un percorso di Gender Empowerment	28
Disabilità	29
Orientamento sessuale e community LGBTQ+	29
2.4 Investiamo nel benessere delle nostre persone	29
FAB Working: flessibile, adattabile e bilanciato	29
La promozione del benessere	29
Conciliazione tra vita privata e vita lavorativa: la genitorialità	30
2.5 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro	30
3 COMUNITÀ E TERRITORI	34
3.1 L'ascolto delle comunità	35
3.2 La cura della risorsa acqua	36
Le sorgenti	36
Alliance for Water Stewardship	38
3.3 La tutela delle risorse naturali dei nostri territori	38
La rigenerazione dell'acqua per le nostre comunità	39
Non solo acqua...gli agrumi e le campagne	40
Non solo territori ma comunità di idee	41
S.Pellegrino sostiene l'eccellenza gastronomica	42
4 I NOSTRI IMPATTI AMBIENTALI	44
4.1 Le performance ambientali dei nostri stabilimenti	44
I dati ambientali dei nostri stabilimenti in sintesi	45
Consumi energetici ed emissioni	46

L'analisi del ciclo di vita dei nostri prodotti e la certificazione Carbon Trust	48
La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti	49
La gestione dei rifiuti	49
4.2 Il packaging dei nostri prodotti	50
I materiali utilizzati nel 2023	50
PET e R-PET	51
Progetto Simplex	52
Sanpellegrino punta su un packaging sempre più circolare	52
Vetro	53
Alluminio	53
5 CATENA DI FORNITURA E LOGISTICA	54
5.1 La gestione della catena di fornitura: collaborazione, sostenibilità e trasparenza	54
5.2 La logistica: Il viaggio dalla fonte alla tavola	56
6 CLIENTI E CONSUMATORI	58
6.1 Un'offerta sana e sostenibile	59
6.2 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti	59
Qualità e componenti dell'acqua minerale	60
6.3 Comunicazione responsabile	61
6.4 I consumatori del futuro: educazione alla corretta idratazione ed al riciclo	62
6.5 La sostenibilità insieme ai nostri clienti	62
6.6 L'ascolto dei clienti e dei consumatori	63
7 GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ	64
7.1 La Governance del Gruppo Sanpellegrino	65
ESG Tracker	66
7.2 I presidi per la gestione di un business responsabile	66
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	66
Il Codice Etico ed il Codice di Condotta Aziendale	67
Anticorruzione	68
Rischi e opportunità	68
La tutela della privacy	68
7.3 Sanpellegrino come attore dell'economia Italiana	69
Lo studio sul valore economico condiviso	69
Erogazioni e liberalità	70
Tax Responsibility e gestione fiscale	71
Tax Control framework	71
8 ANNEX	72
8.1 Appendice	73
8.2 Elenco delle politiche adottate da Sanpellegrino	89
8.3 Nota Metodologica	91
8.4 ESRS Content Index	92

“

Sono fiero di guidare il Gruppo Sanpellegrino che, attraverso i nostri prodotti, da 125 anni porta la qualità ed il modo di vivere italiano in oltre 150 paesi nel mondo.

Insieme alle oltre 1.400 persone che lavorano con me, abbiamo una grande responsabilità che ogni giorno anima il nostro operato, quella di preservare una risorsa preziosa ed indispensabile alla vita, l'acqua, e portarla nel mondo sulle tavole dei nostri consumatori, garantendo loro un bere sano e di qualità. Ogni giorno, ci impegniamo per fare sempre meglio nel nostro lavoro, valorizzando le nostre origini, fatte di cultura del territorio e vocazione internazionale.

Sono orgoglioso di constatare che, anno dopo anno, le performance dei principali indicatori della gestione responsabile della nostra azienda vengono confermate se non addirittura migliorate. Questi risultati riguardano l'impatto ambientale, la catena di fornitura e logistica, il rapporto con clienti e consumatori, la governance e l'etica del business e soprattutto le nostre persone, che rappresentano il cuore pulsante del Gruppo Sanpellegrino.

In quest'ottica, a settembre del 2023, dopo un rigoroso processo di audit esterno, abbiamo aderito al Movimento B Corp, una comunità di imprese che crede nei nostri stessi principi e che – partendo dalla consapevolezza che non c'è futuro senza l'amore per le risorse naturali e l'impegno quotidiano per renderle disponibili alle future generazioni – promuove una crescita sostenibile che pone al centro le persone e le comunità.

Come le aziende del Movimento B Corp, crediamo nella collaborazione. Siamo convinti che solo essendo chiari in merito ai risultati ottenuti ed alle sfide ancora da vincere, e solo lavorando insieme, si possa migliorare continuamente per raggiungere gli obiettivi posti da uno sviluppo sostenibile.

È con questo approccio che presentiamo il nostro Bilancio di Sostenibilità, che riassume il lavoro sin qui svolto ed il nostro percorso per un futuro più equo, inclusivo e sostenibile.

Il nostro contributo per un mondo migliore.


MICHELE BENEVENTI
Amministratore Delegato
e Presidente del Consiglio di Amministrazione

”

LE NOSTRE PERFORMANCE CHIAVE


LE NOSTRE PERSONE

20  ore di formazione medie per dipendente all'anno

96%  dei secondi genitori aventi diritto ha usufruito della policy di congedo retribuito (*Nestlé Baby Leave*)

96%  contratti a tempo indeterminato


41%  donne in posizione di vertice

Oltre 17  programmi in atto per la promozione della salute e benessere delle persone


COMUNITÀ E TERRITORIO


Gli stabilimenti del Gruppo hanno ottenuto un punteggio di **84-88/100** nel Local Acceptability Index

I NOSTRI IMPATTI AMBIENTALI

100%  di energia elettrica che il Gruppo acquista proviene da fonti rinnovabili

95%  di rifiuti recuperati


0,05 l  consumo medio per litro d'acqua imbottigliato¹

12.950  tonnellate di R-PET (PET riciclato) utilizzate nelle bottiglie di Sanpellegrino (79% in più rispetto al 2022)

¹ A partire dal 2022 è stato eseguito un restatement su tale dato escludendo dal valore dell'acqua consumata l'ammontare di acqua imbottigliata


CATENA DI FORNITURA E LOGISTICA


82%  di fornitori locali

100%  dei fornitori opera in conformità con le politiche di approvvigionamento responsabile

20%  dei prodotti trasportati via treno*


17%  dei prodotti trasportati via nave*


55%  del restante trasporto su gomma, pari al 63% dei prodotti trasportati totali, viaggia su mezzi a basso impatto ambientale (GNL e BIO GNL)*

1°  camion elettrico dedicato a Levissima (inaugurato nel 2023)


* trasporto sul territorio nazionale italiano

CLIENTI E CONSUMATORI


350.931  alunni coinvolti nel progetto A Scuola di Acqua sulla corretta idratazione e sul corretto riciclo, nel corso delle sue 9 edizioni

7  progetti su temi di sostenibilità che vedono il coinvolgimento dei clienti

GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ

0  casi di corruzione

5.075  ore di formazione erogate in materia di compliance e anticorruzione nel 2023 (62% in più rispetto al 2022)

0  casi di violazione della privacy

→ **96%** ← del valore economico condiviso generato (corrispondente al 0,12% del PIL) è distribuito a tutti gli stakeholder

CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI



01. IL GRUPPO SANPELLEGRINO

Il Gruppo Sanpellegrino rappresenta una delle più importanti realtà nel campo del beverage in Italia. Grazie ai suoi prodotti di qualità e alla sua storia iniziata nel 1899, Sanpellegrino è divenuto uno dei simboli del Made in Italy nel mondo.

Il Gruppo Sanpellegrino detiene un portafoglio prodotti diversificato composto da acque minerali, acque aromatizzate e funzionali, bibite analcoliche ed aperitivi, distribuiti nei packaging e formati adatti ad ogni occasione di consumo e stile di vita. Sono 3 i marchi di acque minerali: S. Pellegrino, Acqua Panna e Levissima. A questi si aggiungono un ampio assortimento di bibite ed aperitivi: le Bibite Sanpellegrino realizzate con agrumi 100% italiani, gli storici aperitivi Sanbittèr e Gingerino, l'Acqua Brillante Recoaro. Inoltre, a completare la gamma dei marchi, vi è il digestivo effervescente Diger Selz.



Da 125 anni l'acqua S. Pellegrino è esportata in tutto il mondo ed è distribuita, insieme ad Acqua Panna ed alle Bibite Sanpellegrino, in oltre 150 paesi. Nel 2021 il suo ruolo di ambasciatore dell'Italian Style è stato confermato dall'ingresso nella Top 30 dei Most Valuable Italian brands del "Kantar BrandZ", la banca dati più aggiornata al mondo per la valutazione dei brand basata sull'analisi finanziaria e sull'opinione dei consumatori.

01/01 I nostri siti

Assago (MI)					
Head Quarter	Milano	Uffici	2014	N. dipendenti 213	
San Pellegrino Terme (BG)					
S. PELLEGRINO	Bergamo	Acqua minerale	1899	N. dipendenti 512	
Madone (BG)					
Flavorint	Bergamo	Centro produttivo aromi ed estratti / deposito	1991	N. dipendenti 33	
Cepina Valdisotto (SO)					
LEVISSIMA	Sondrio	Acqua minerale naturale	1959	N. dipendenti 218	
Scarperia e San Piero (FI)					
ACQUA PANNA TUSCANY	Firenze	Acqua minerale naturale	1927	N. dipendenti 229	
San Giorgio in Bosco (PD)					
SANBITTÈR	Padova	Bibite, aperitivi, preforme	1879	N. dipendenti 222	

Oltre ai 4 siti di produzione ed imbottigliamento, sono attivi il **centro di produzione per estratti ed aromi per le bibite e gli analcolici**, 7 **depositi di primo livello**, dei quali il principale è a Madone e l'Headquarter ad Assago (MI). Una parte delle produzioni dei marchi Acqua Brillante, Gingerino e Sanbittèr viene prodotta presso lo stabilimento di Recoaro Terme, ceduto nel 2017 al Gruppo Refresco. Presso il sito produttivo di San Giorgio in Bosco l'azienda imbottiglia, per clienti terzi, acqua minerale con il brand Acqua Vera.

01/02 La nostra leadership

Il Gruppo Sanpellegrino è una entità legale del Gruppo Nestlé. Da aprile 2023 il Gruppo Sanpellegrino è guidato da Michele Beneventi in qualità di Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione.



A partire dal 2020, il Gruppo Sanpellegrino ha istituito una **funzione dedicata alla sostenibilità**, coordinata dall'**Head of Sustainability** e con diretto riporto all'Amministratore Delegato. Questa figura garantisce l'attuazione degli impegni stabiliti a livello di Gruppo e contribuisce alla definizione di una strategia di sostenibilità autonoma, allineata alle priorità locali ed alle aspettative degli stakeholder nazionali e territoriali.

L'**Head of Sustainability** ricopre un ruolo di rilievo all'interno del Leadership Team, assumendo responsabilità operative nella gestione aziendale. Ogni membro del **Senior Leadership Team (SLT)** ha un obiettivo di sostenibilità che incide sulla retribuzione ed è strettamente legato al contributo della funzione alla realizzazione degli obiettivi stessi.

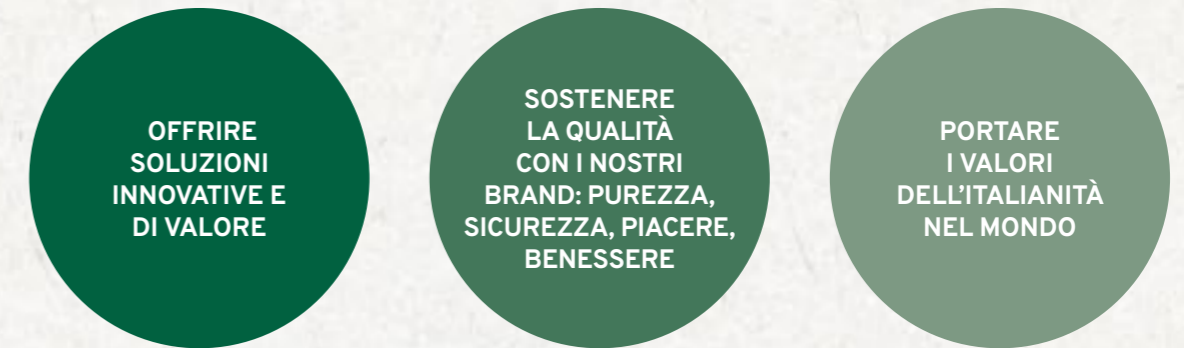
Alcuni membri dell'SLT partecipano anche al **Planet Steering Committee**, responsabile dell'approvazione delle principali decisioni in materia di sostenibilità ambientale e del monitoraggio delle performance, degli obiettivi chiave e delle priorità aziendali attraverso aggiornamenti regolari.

01/03 Le nostre fondamenta

La nostra missione

Garantire all'acqua un futuro di qualità è la missione che il Gruppo Sanpellegrino persegue con impegno e costanza, partendo dalla tutela dei territori in cui opera.

La nostra visione



I nostri valori



Il modello operativo di business è orientato alla **Creazione di Valore Condiviso** per gli individui, le comunità ed il pianeta con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita delle persone e contribuire a creare un futuro più sano e sostenibile.

Per gli individui

ci poniamo come una "Force for Good" attraverso i nostri marchi per promuovere l'idratazione e la qualità dell'acqua minerale.

Per le comunità

garantiamo l'adozione di pratiche di business virtuose per supportare i territori in cui operiamo e valorizzare le comunità di ideali.

Per il pianeta

ci impegniamo a ridurre il nostro impatto ambientale nel rispetto delle generazioni presenti e future e ad assicurare la protezione e la rigenerazione dell'acqua.

Il Gruppo si impegna a contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



MISSIONE E VALORI: LE NOSTRE PRIORITÀ

1. FARE BUSINESS GENERANDO UN IMPATTO POSITIVO

A guidarci nel nostro viaggio di sostenibilità sono i nostri valori, il desiderio di fare sempre meglio e **generare un impatto positivo crescente per le persone, le comunità ed il pianeta**. Queste sono le motivazioni che hanno spinto il Gruppo ad aderire al **Movimento B Corp** e ad ottenere lo status di azienda **B Corp Certified**.

2. BRAND ATTORI DEL CAMBIAMENTO

I nostri brand mantengono le loro promesse di sostenibilità realizzando **iniziative concrete** che generano un impatto positivo e promuovono un attivismo collettivo.

3. RIDURRE LA NOSTRA IMPRONTA ECOLOGICA PER TUTELARE IL PIANETA

Abbiamo implementato un percorso di **riduzione delle emissioni di carbonio**, promuoviamo azioni di **economia circolare**, sviluppiamo progetti a supporto della **rigenerazione del ciclo dell'acqua** nei territori ove operiamo, promuoviamo, attraverso studi ad hoc, l'adozione di **pratiche di agricoltura rigenerativa** da parte dei nostri fornitori.

4. LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ CHE FA LA DIFFERENZA

Per generare un reale e crescente impatto positivo **coinvolgiamo tutti i nostri stakeholder** – dipendenti, consumatori, clienti e comunità – in un **percorso di sostenibilità condiviso**.



ADESIONE AL MOVIMENTO B CORP

Nel mese di settembre 2023 il Gruppo Sanpellegrino ha ottenuto il riconoscimento di B Corp, entrando a far parte di un Movimento internazionale di oltre 7.500 aziende che operano secondo **elevati standard di performance sociale ed ambientale, trasparenza e responsabilità**. Il Gruppo ha ottenuto lo status di azienda B Corp Certified dopo un rigoroso processo di valutazione condotto dal network no-profit B Lab, che sta trasformando l'economia globale a beneficio delle persone, delle comunità e del pianeta.

Tale status viene attribuito ad aziende che integrano gli obiettivi di sostenibilità nel proprio modello di business ponendo la creazione di valore condiviso al centro della propria missione.

Le B Corp sono infatti aziende guidate da obiettivi che creano benefici non solo per gli azionisti ma per tutti gli stakeholder. L'Impact Assessment, ovvero la valutazione che B Lab conduce sulle organizzazioni che si candidano per ottenere la certificazione, misura l'impatto positivo di un'azienda con riferimento a cinque aree chiave: governance, dipendenti, ambiente, comunità, e, infine, clienti e consumatori. Il Gruppo Sanpellegrino ha dimostrato di soddisfare gli elevati standard richiesti per diventare Certified B Corp, con aree di forza come l'impegno per le persone ed il pianeta. Relativamente alle persone, sono stati particolarmente apprezzati la completezza del programma di benefit per i dipendenti (che mostra la determinazione a migliorare il benessere delle persone che lavorano in azienda), l'attenzione del Gruppo per le politiche di diversity ed inclusion e le politiche incentrate sulla famiglia (come il congedo retribuito per i secondi genitori aventi diritto o l'offerta di programmi estivi per i figli dei dipendenti). Esempi concreti che evidenziano l'importanza che l'azienda attribuisce all'integrazione tra lavoro e vita privata, al sostegno delle esigenze familiari dei dipendenti e al contributo per un'economia più inclusiva e sostenibile. B Lab ha anche valutato positivamente le pratiche implementate da Sanpellegrino per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività quali l'utilizzo di biocarburanti a basso impatto ambientale come LNG e BIO-LNG o l'utilizzo, insieme al PET vergine, di PET riciclato per le proprie bottiglie. L'investimento di Sanpellegrino nei biocarburanti evidenzia un approccio proattivo alla riduzione delle emissioni climalteranti della propria rete logistica, mentre l'impegno nella riduzione dell'uso dei materiali vergini, nella promozione di un'economia circolare e nella conservazione di risorse preziose per il pianeta è considerato da B Lab un esempio positivo per il settore per ridurre al minimo gli sprechi.

Per Sanpellegrino, l'adesione alla comunità B Corp rappresenta un impegno verso un modello di business che agisce come forza positiva nella società. Far parte di un movimento di aziende virtuose che collaborano sinergicamente per un obiettivo comune costituisce un ulteriore stimolo per continuare a misurare le proprie performance ambientali e sociali attraverso un impegno volto a promuovere un sistema economico equo e inclusivo in un'ottica di miglioramento continuo.

01 / 04 L'ascolto degli stakeholder e la materialità di impatto

Nel 2023 il Gruppo Sanpellegrino ha aggiornato l'**Analisi di Doppia Materialità** (o Rilevanza) in conformità con gli **Standard ESRS** seguendo, in via preliminare, le richieste introdotte dalla nuova Direttiva (EU) 2022/2464 (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive). Nello specifico, il Gruppo è partito da una razionalizzazione degli impatti mappati nel corso del 2022 e, sulla base di un'analisi di contesto interno ed esterno, nonché dei temi e dei sotto-temi previsti dai nuovi Standard ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*) dell'EFRAG, ha definito gli impatti **"inside-out"** (positivi, negativi, attuali e/o potenziali) riferibili al 2023. Tali impatti sono stati valutati in termini di rilevanza su una scala da 1 (bassa) a 4 (alta) ed in termini di probabilità di accadimento solo per gli impatti potenziali su una scala da 1 (poco probabile) a 4 (molto probabile). Infine, è stato calcolato un indice complessivo con l'obiettivo di identificare la significatività di ciascun impatto, ottenuto come prodotto della gravità e della probabilità, e poter stabilire una prioritizzazione. Inoltre, in coerenza con le richieste degli Standard ESRS, ad inizio 2024 Sanpellegrino ha **avviato un percorso** finalizzato alla **mappatura dei rischi e delle opportunità** potenzialmente in grado di influenzare i flussi di cassa attuali e futuri dell'Azienda (Financial Materiality) con l'obiettivo di completare l'Analisi di Doppia Materialità nell'esercizio 2024.

01. INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPATTI

- Analisi della documentazione interna (Brand Purpose, Policy, Impegni Nestlé, Strategia di Sostenibilità).
- Razionalizzazione/integrazione degli impatti mappati da Sanpellegrino nel 2022.

- Topic/sub-topic riportati nell'Annex A "Application Requirements" dell'ESRS 1 (Standard ESRS).

- Output dei processi di coinvolgimento degli stakeholder esterni: Community Relation Process (CRP) e External Stakeholders Dialogue.

02. VALUTAZIONE E PRIORITIZZAZIONE

- Gli impatti identificati sono stati valutati e prioritizzati sia da parte dei referenti delle funzioni interne strategiche, quali portavoce della visione del Gruppo, sia da parte dell'SLT.

03. DEFINIZIONE DELLA LISTA DEI TEMI MATERIALI

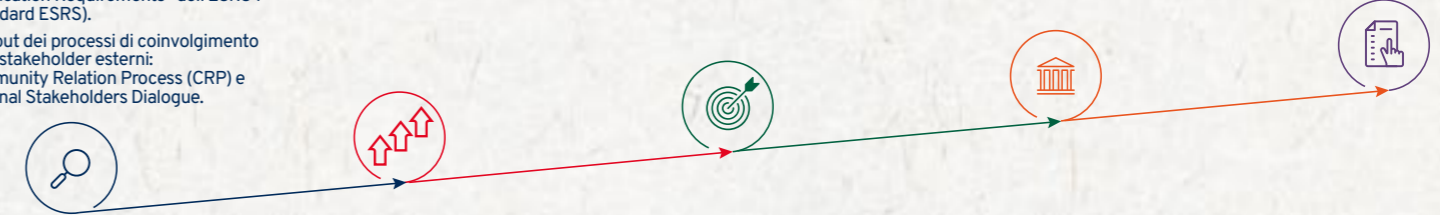
- I risultati delle valutazioni sono stati revisionati ed approvati dall'SLT andando a finalizzare gli aspetti materiali.

04. COSTRUZIONE DI ACTION PLAN STRATEGICI

- Le tematiche emerse sono state analizzate a livello strategico dall'SLT al fine di individuare possibili aree di miglioramento e prioritizzare le risorse possibili nella definizione dei futuri piani strategici.

05. AVVIO INDIVIDUAZIONE RISCHI E OPPORTUNITÀ

- In coerenza con le richieste degli Standard ESRS, è stato avviato un percorso finalizzato alla mappatura dei rischi e delle opportunità potenzialmente in grado di influenzare i flussi di cassa attuali e futuri dell'Azienda (*Financial Materiality*).



Coerentemente con l'obiettivo di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo sostenibile (SDGs) dell'ONU, il Gruppo ha integrato gli SDGs nell'analisi di Materialità di Impatto. Di seguito si riportano i principali impatti identificati nel corso dell'Analisi di Materialità 2023, suddivisi tra impatti negativi e positivi.

LEGGENDA: ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

Impatto molto significativo e probabile (valore compreso tra 11 e 16) Impatto significativo e possibile (valore compreso tra 7 e 10) Impatto moderato e improbabile (valore compreso tra 4 e 6) Impatto minore e raro (valore compreso tra 1 e 3)

TABELLA DI RACCORDO TRA GLI IMPATTI POSITIVI DEL GRUPPO SANPELLEGRINO E GLI SDGS:

Ambito ESG	Topic ESRS	Tema materiale	Descrizione impatti positivi	Attività per agire sugli impatti	SDGs	Valutazione impatti
	S4 Consumatori e utenti finali	Promozione di stili di vita sani ed educazione alimentare	Formazione della forza vendita e collaborazione con i clienti, incrementando il loro coinvolgimento e la consapevolezza, oltre a partnership con le scuole per educare i consumatori di domani	<ul style="list-style-type: none"> Lancio di nuovi prodotti in grado di contribuire al benessere delle persone Riduzione degli zuccheri nei prodotti Progetti rivolti alle scuole per un'educazione alla corretta idratazione 	 	
	S1 Forza lavoro	Cura delle persone	Sviluppo delle competenze attraverso attività volte a favorire la crescita professionale dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> Policy Nestlé Modello FAB Total reward statement 100% dei collaboratori coperti dal sistema di gestione salute e sicurezza 	 	
	E5 Economia circolare	Packaging sostenibile e Circular Economy	Modelli di business che riducono l'utilizzo di risorse non rinnovabili (Pratiche di economia circolare «bottle to bottle»)	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo di utilizzo crescente di PET riciclato Obiettivi di utilizzo di vetro e alluminio riciclato Co-fondazione e sostegno a Coripet 	 	

TABELLA DI RACCORDO TRA GLI IMPATTI NEGATIVI DEL GRUPPO SANPELLEGRINO E GLI SDGS:

Ambito ESG	Topic ESRS	Tema materiale	Descrizione impatti positivi	Attività per agire sugli impatti	SDGs	Valutazione impatti
	S4 Consumatori e utenti finali	Tracciabilità dei prodotti ed etichettatura trasparente	Miglioramento della soddisfazione del cliente grazie all'accesso sicuro alle informazioni ed alla gestione efficace degli eventuali reclami e delle non conformità	<ul style="list-style-type: none"> Informazioni ambientali non obbligatorie Garanzia sull'origine delle materie prime Controlli sulla qualità 		●
	E3 Risorse idriche e marine	Gestione dell'acqua	Buona gestione della risorsa idrica che tende a garantire un bilancio idrico positivo	<ul style="list-style-type: none"> Piano di water regeneration Certificazione AWS 		●
	G1 Condotta aziendale	Gestione di una catena di fornitura sostenibile	Aumento della soddisfazione dei fornitori tramite una condotta etica responsabile nelle relazioni con i fornitori (es. favorendo la capacità di garantire flussi di cassa tempestivi)	<ul style="list-style-type: none"> Piani di public affairs 	 	●
	S3 Comunità interessate	Supporto e coinvolgimento delle comunità	Creazione di valore, generato direttamente e tramite i fornitori, per il territorio garantendo ad esempio occupazione, qualità, e coinvolgimento della comunità	<ul style="list-style-type: none"> Sponsorizzazioni e liberalità Donazioni Accordi con i Comuni Attività di ascolto per il calcolo del Local Acceptability Index 	 	●
	S2 Lavoratori della catena del valore	Lavoratori della catena del valore	Soddisfazione della forza lavoro della catena del valore tramite occupazione sicura, salari adeguati, dialogo attivo, libertà di associazione, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, equilibrio tra lavoro e vita privata e rispetto dell'orario di lavoro ed eventuali straordinari	<ul style="list-style-type: none"> Quality and Responsible Sourcing Standard Monitoraggio dei diritti umani nella catena di fornitura 	 	●
	G1 Condotta aziendale	Integrità e trasparenza	Gli impatti legati al sistema whistleblowing sono generati dall'adozione di efficaci sistemi di segnalazione a disposizione degli stakeholder (sia interni che esterni) come strumento di ascolto che garantisce l'anonimato.	<ul style="list-style-type: none"> Implementazione canale di Speak Up 	 	●
	S1 Forza lavoro	Condizioni di lavoro e relazioni sindacali	Soddisfazione della forza lavoro tramite occupazione sicura, salari adeguati, dialogo attivo, libertà di associazione, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori e rispetto dell'orario di lavoro ed eventuali straordinari	<ul style="list-style-type: none"> 100% dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva 		●
	E4 Biodiversità ed ecosistemi	Biodiversità e deforestazione	Iniziative di tutela della biodiversità	<ul style="list-style-type: none"> Piano di monitoraggio, tutela e valorizzazione della biodiversità Progetto di agricoltura rigenerativa Progetto Vaia 		●

Ambito ESG	Topic ESRS	Tema materiale	Descrizione impatti negativi	Attività per agire sugli impatti	SDGs	Valutazione impatti
	E1 Cambiamento climatico	Cambiamento Climatico	Contributo al cambiamento climatico attraverso la generazione di emissioni gas effetto serra (GHG) lungo la catena del valore (scope 3)	<ul style="list-style-type: none"> 100% Energia elettrica acquistata proveniente da fonti rinnovabili Efficientamento dei processi produttivi Piani di logistica sostenibile Investimenti sul packaging a ridotto impatto ambientale Valorizzazione del capitale naturale 	 	●
	E3 Risorse idriche e marine	Gestione dell'acqua	Impatti sulla risorsa idrica, con particolare attenzione alle zone a stress idrico, derivanti dal prelievo d'acqua per usi civili e produttivi	<ul style="list-style-type: none"> Piano di water regeneration Certificazione AWS 		●
	S2 Lavoratori della catena del valore	Lavoratori della catena del valore	Violazione dei diritti umani dei fornitori e partner commerciali (lavoro forzato e minorile)	<ul style="list-style-type: none"> Quality and Responsible Sourcing Standard Monitoraggio dei diritti umani nella catena di fornitura 	 	●
	E5 Economia circolare	Packaging sostenibile e Circular Economy	Inquinamento provocato dal packaging a fine vita	<ul style="list-style-type: none"> R-Pet roadmap Obiettivi di utilizzo di vetro e alluminio riciclato Co-fondazione e sostegno a Coripet 	 	●
	E2 Inquinamento	Inquinamento	Inquinamento causato dalle microplastiche generate dal non corretto smaltimento del prodotto	<ul style="list-style-type: none"> R-Pet roadmap Obiettivi di utilizzo di vetro e alluminio riciclato 	 	●
	S1 Forza Lavoro	Diversità e inclusione	Episodi di discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> Policy Nestlé Investimenti e iniziative a livello di Gruppo Piano di valorizzazione delle disabilità Sistemi di retribuzione equi Programmi di coaching e mentoring Parental Policy e Nestlé Baby Leave Programma di valorizzazione della componente femminile all'interno della popolazione sales 	 	●
	G1 Condotta aziendale	Integrità e trasparenza	Impatto reputazionale sugli stakeholder (es. clienti, dipendenti e fornitori)	<ul style="list-style-type: none"> Piani di public affairs Attività corporate di tutela della categoria 	 	●
	S1 Forza Lavoro	Diritti Umani	Episodi di violazione dei diritti umani nell'ambito delle attività aziendali (in termini di lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio, abusi psicologici o fisici, libertà di associazione, tratta di esseri umani, schiavitù moderna)	<ul style="list-style-type: none"> Policy Nestlé Corso di formazione dedicato per tutta la popolazione aziendale 	 	●
	S4 Consumatori e utenti finali	Privacy	Episodi di perdita dei dati riservati dei clienti	<ul style="list-style-type: none"> Certificazione ISO 27001: 2022 sui sistemi informativi di Sanpellegrino Formazione sui requisiti GDPR e sui temi di protezione dei dati 		●

Ambito ESG	Topic ESRS	Tema materiale	Descrizione impatti negativi	Attività per agire sugli impatti	SDGs	Valutazione impatti
	S4 Consumatori e utenti finali	Tracciabilità dei prodotti ed etichettatura trasparente	Errate strategie / pratiche di marketing con possibili impatti negativi in termini di perdita di fiducia dei consumatori	<ul style="list-style-type: none"> Claim ambientali in anticipo rispetto alla legge Garanzia sull'origine delle materie prime Controlli sulla qualità 		●
	S1 Forza lavoro	Cura delle persone	Impatti sulla salute e la sicurezza della forza lavoro dell'organizzazione causati da incidenti sul lavoro e malattie professionali	<ul style="list-style-type: none"> Policy Nestlé Modello FAB Total reward statement 100% dei collaboratori coperti dal sistema di gestione salute e sicurezza 	 	●
	E4 Biodiversità ed ecosistemi	Biodiversità e deforestazione	Utilizzo delle risorse naturali dei territori	<ul style="list-style-type: none"> Piano di monitoraggio, tutela e valorizzazione della biodiversità Progetto di agricoltura rigenerativa Progetto Vaia 		●
	S4 Consumatori e utenti finali	Promozione di stili di vita sani ed educazione alimentare	Episodi di impatti su salute e sicurezza dei consumatori	<ul style="list-style-type: none"> Lancio di nuovi prodotti in grado di contribuire al benessere delle persone Riduzione degli zuccheri nei prodotti Progetti rivolti alle scuole per un'educazione alla corretta idratazione 	 	●

Le nostre priorità, l'individuazione dei temi materiali e dei relativi impatti si traducono in impegni concreti assunti dal Gruppo:

OBIETTIVO	TARGET YEAR
Rendere tutti i packaging riciclabili o riutilizzabili (maggiori dettagli a pag. 50)	2025
Raggiungere il 50% di plastica riciclata (R-PET) nei nostri imballaggi (maggiori dettagli a pag. 50)	2025
Certificare tutti i nostri stabilimenti di imbottigliamento secondo lo standard internazionale dell'Alliance for Water Stewardship (maggiori dettagli a pag. 38)	2025
Generare un impatto positivo attivando progetti in grado di rendere disponibile, alle comunità in cui il Gruppo opera, quantitativi aggiuntivi di acqua (maggiori dettagli a p. 39)	2025

01/05 Alleanze e partnership

Nel giugno 2023, durante il **Forum Food & Beverage** organizzato da **The European House - Ambrosetti** a Bormio, è stata presentata la strategia di sostenibilità del Gruppo. In questa occasione, Levisima ha condiviso con i partecipanti una ricerca sulla sostenibilità della filiera agroalimentare italiana. Organizzato annualmente da The European House - Ambrosetti, il Forum è un punto di riferimento di primaria importanza per il settore nel nostro paese. Con un significativo impatto mediatico e la partecipazione di oltre 350 leader di imprese italiane e multinazionali, rappresenta l'evento conclusivo di un percorso di incontri, studi e ricerche.

Sanpellegrino, inoltre, nel corso del 2023 ha dato un forte contributo alla diffusione ed alla divulgazione delle tematiche di sostenibilità su diversi canali media:



02. PERSONE

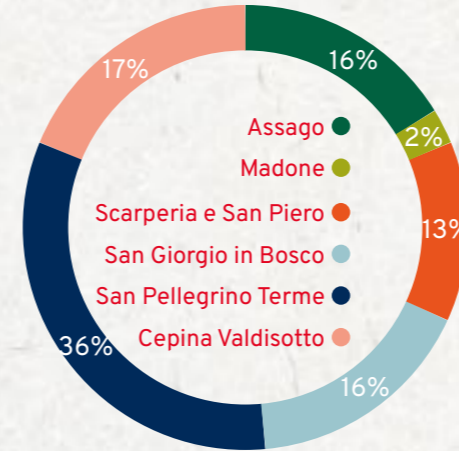
02/01 Le persone: il nostro patrimonio

Da sempre, il Gruppo Sanpellegrino si impegna a generare valore per le proprie persone, considerandole il cuore e la forza della propria organizzazione.

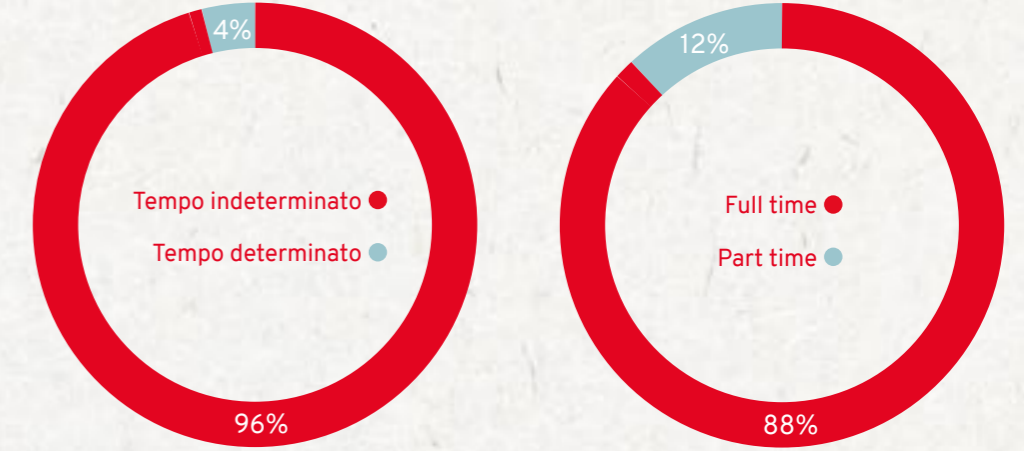
Al 31 dicembre 2023 il numero dei dipendenti del Gruppo era pari a 1.427, in continuità con il dato dell'anno precedente. Coerentemente con l'attenzione riservata dal Gruppo al benessere ed alla stabilità lavorativa delle proprie persone, il rapporto di lavoro è stabile e duraturo, con il 96% di contratti di lavoro a tempo indeterminato. I contratti part-time, che rappresentano il 12% del totale, nascono principalmente da esigenze personali dei lavoratori. Il 100% dei dipendenti di Sanpellegrino è coperto da protezioni sociali.

1.427 dipendenti nel 2023

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2023

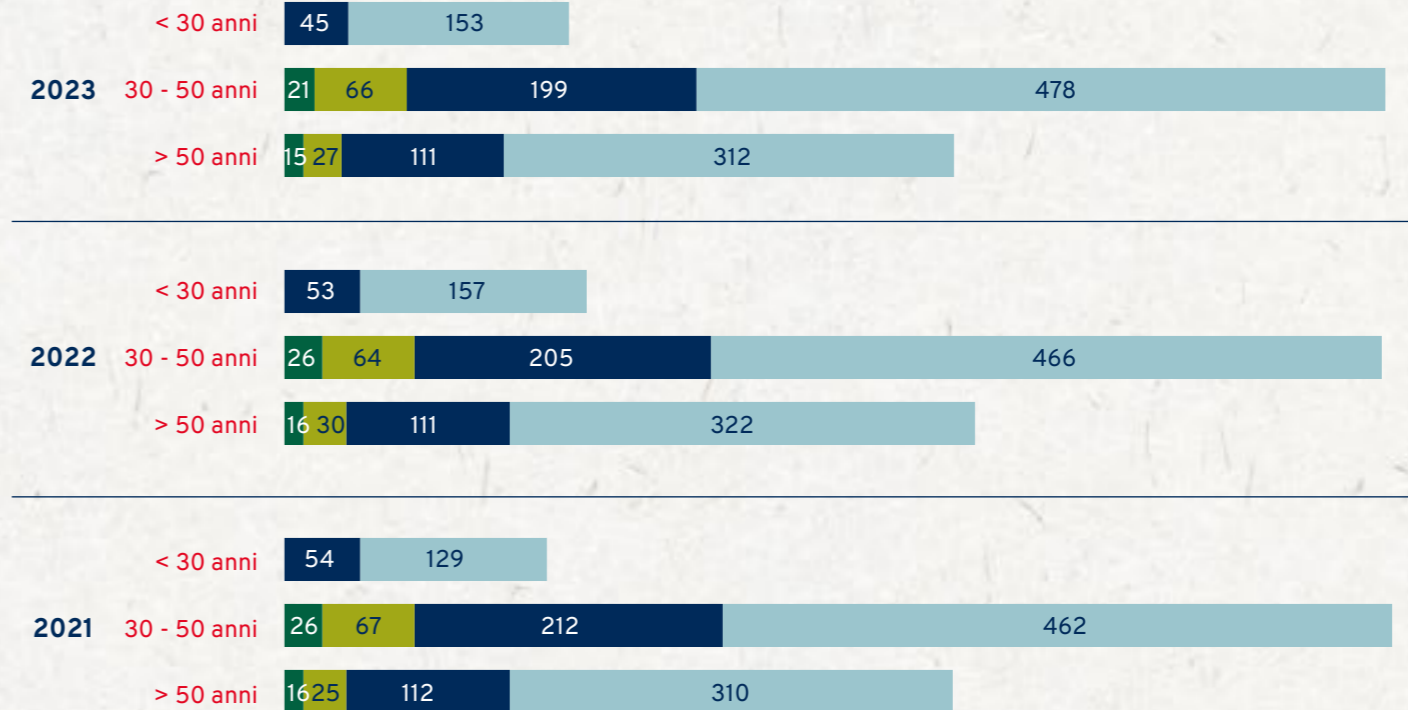


DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE NEL 2023



Sanpellegrino continua ad essere una realtà giovane: il 14% della propria popolazione aziendale ha un'età inferiore ai 30 anni e rimane in continuità con l'anno precedente il dato relativo alla fascia dei dipendenti con un'età compresa tra i 30 ed i 50 anni.

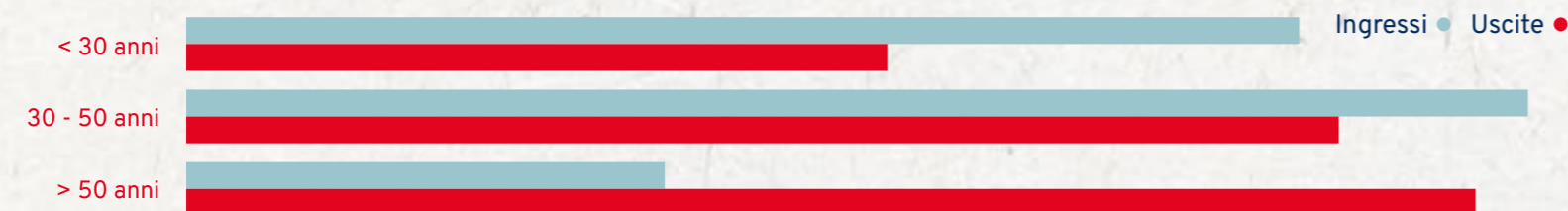
DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ



Dirigenti ● Quadri ● Impiegati ● Operai ●

Nel corso del 2023 sono state assunte 197 persone, delle quali il 34% sono donne ed il 36% ha un'età inferiore a 30 anni. Le uscite dall'azienda sono state invece 211, in diminuzione del 19% rispetto all'anno precedente. In particolare, quelle per termine di contratto sono diminuite del 36% rispetto al 2022 e quelle per dimissioni del 33%. In generale, il turnover legato alle dimissioni volontarie è diminuito notevolmente rispetto all'anno precedente, passando dal 4,1% del 2022 al 2,9%, attestandosi quindi su un valore più basso delle medie nazionali.

INGRESSI ED USCITE PER FASCE D'ETÀ²



RELAZIONI CON I SINDACATI

Il Gruppo sostiene la libertà di associazione ed il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, ritenendo essenziale il dialogo con i sindacati ed i rappresentanti dei lavoratori. Su base semestrale il Gruppo partecipa al coordinamento sindacale nazionale presso Assolombarda.

Nel corso dell'ultima riunione è stato presentato nel dettaglio anche il piano di sostenibilità. Inoltre, in ogni sito, sono previsti incontri periodici con le RSU al fine di promuovere non solo un dialogo costante, ma anche una proattiva cooperazione su tutti i temi di rilievo, con particolare attenzione alla sicurezza, alle iniziative di formazione ed a quelle di sostenibilità.

100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva

RETRIBUZIONE

Il Gruppo garantisce a tutti i suoi dipendenti una retribuzione superiore al salario di sussistenza³, che viene determinato seguendo la metodologia stabilita dalla WageIndicator Foundation⁴.

100% dei dipendenti percepisce un salario adeguato

02 / 02 Formiamo e coinvolgiamo le nostre persone

Sanpellegrino promuove un ambiente di lavoro nel quale tutti i dipendenti si sentano positivamente ed attivamente coinvolti nella definizione del proprio percorso di sviluppo di competenze e di carriera, mantenendo alta la performance e la motivazione. Lo sviluppo delle competenze, tema chiave per il Gruppo, è responsabilità condivisa tra i singoli lavoratori, il Line Manager, l'HR Business Partner ed i Centri expertise *Learning & Development* del Gruppo.

Per ogni profilo il Gruppo ha a disposizione una descrizione del ruolo, che indica le competenze chiave funzionali, di leadership ed il livello atteso. A supporto della definizione delle azioni di sviluppo vengono utilizzati due strumenti specifici: un **self assessment tool** per l'identificazione di eventuali gap formativi ed un **development planner** per la definizione di eventuali azioni di sviluppo. Quest'ultimo si basa sul **"modello 70:20:10"**, un framework utilizzato nei processi di formazione che aiuta ad identificare le azioni di sviluppo più idonee: 70) = apprendimento on the job, 20) = relazione/affiancamento 10) = training.

La formazione "on the job" (70) ricopre un ruolo primario e viene garantita grazie al coinvolgimento dei Line Manager, che sono incoraggiati ad assumere un ruolo di guida e di coach nello sviluppo dei propri collaboratori, per far sì che abbiano successo nel loro incarico attuale ed, al contempo, aumentino la loro consapevolezza per le aspirazioni di carriera future.

La formazione svolta attraverso la Relazione (20) mette a disposizione programmi di Coaching e Mentoring e strumenti di raccolta feedback a 360 gradi.

Per la parte training, la formazione è disponibile in presenza, in modalità virtuale o in self-learning digitale. In ogni sito è presente un Training Centre dove vengono svolte le attività formative in presenza con il supporto di docenti sia esterni (professionisti certificati) sia interni.

² Si segnala che i valori relativi alle cessazioni e alle assunzioni non ricomprendono i passaggi intercompany dei dipendenti.

³ Il salario di sussistenza differisce dal salario minimo. Quest'ultimo, infatti, è fissato dai governi e spesso non è sufficiente a garantire uno standard di vita dignitoso. Al contrario, il salario di sussistenza, generalmente determinato da organizzazioni specializzate, permette di garantire un livello di vita dignitoso per il lavoratore/la lavoratrice e la sua famiglia.

⁴ WageIndicator determina il salario di sussistenza effettuando una media di quattro pubblicazioni trimestrali del 2022. Da tale calcolo si ottiene un intervallo di valori, dal quale viene selezionato il livello più basso, che si basa sui prezzi più bassi raccolti.

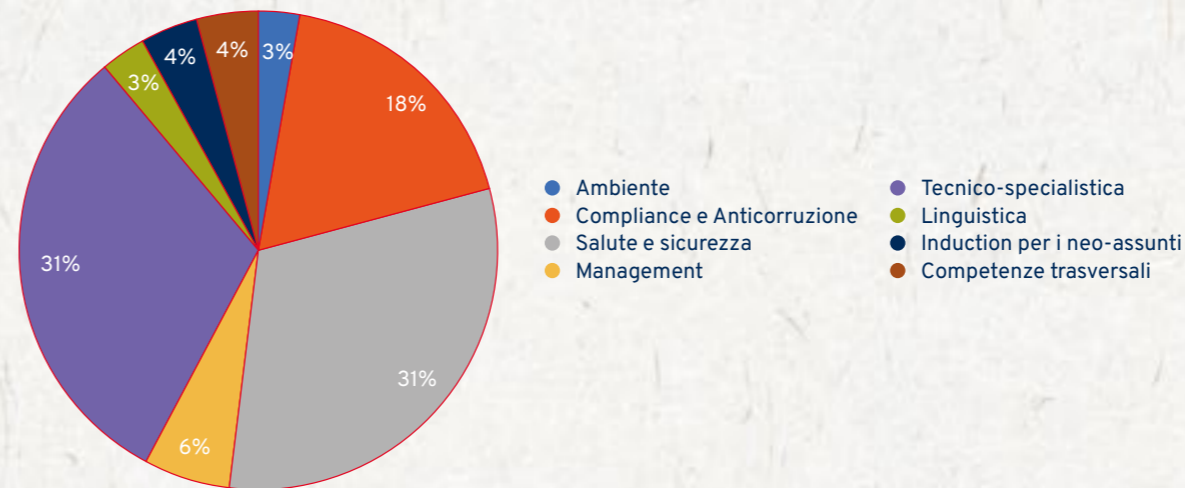
Nel Learning Gate, la piattaforma digitale che contiene tutte le informazioni ed i link relativi al Training, sono pubblicati i cataloghi formativi locali e aziendali, le informazioni relative alla formazione in self-learning, le indicazioni operative per l'utilizzo della piattaforma iLEARN (self-learning) e le indicazioni specifiche relative all'iscrizione ai corsi, alla prenotazione ed alla cancellazione.

La piattaforma iLEARN è aperta a tutta l'organizzazione ed è dedicata alla formazione in self learning. Sono presenti più di 15 Academy, costantemente aggiornate e dedicate allo sviluppo delle competenze trasversali, di collaborazione e gestione delle persone, alla cultura della diversità e dell'inclusione, alle competenze funzionali e digitali nonché alla specifica formazione funzionale e di categoria.

Una sezione della People Academy è dedicata ai temi della sostenibilità, che include il percorso formativo "Sustainability as a Mindset". Questo programma, rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo, ha l'obiettivo di diffondere non solo i principali progetti e impegni di Sanpellegrino, ma anche di integrare la sostenibilità nelle attività quotidiane di ciascun collaboratore. Inoltre, sono programmate sessioni specifiche per le funzioni che hanno un impatto significativo sulla sostenibilità, quali il team commerciale, il team di produzione, i controller e la comunità finanziaria. Il piano di formazione è regolarmente aggiornato, in linea con ciascun cambiamento di ruolo o funzione.



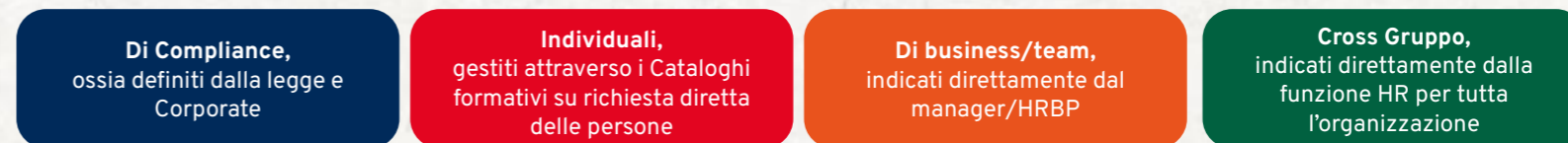
ORE DI FORMAZIONE PER ARGOMENTO



I dipendenti possono accedere a formazioni esterne *on demand*, sulla base di richieste specifiche. I Line Manager seguono percorsi individuali specifici suggeriti ed organizzati internamente.

Nel 2023 è stato avviato il programma *Leading the Regeneration* per tutti i Manager del Gruppo. Questo percorso, ispirato dalla riflessione sulla complessità esterna e sui mercati in continua evoluzione, mira a supportare i manager nella riconsiderazione e reinterpretazione del proprio ruolo e delle proprie responsabilità manageriali nei confronti delle persone e dei team che guidano, con l'obiettivo di raggiungere risultati attraverso la creazione di un ambiente in cui il benessere e il senso di appartenenza siano prioritari e tangibili. Il confronto con l'esterno è garantito attraverso la piattaforma **"The European House - Ambrosetti: Manager Program"**, che offre webinar ed incontri bisettimanali su temi di leadership, innovazione, sostenibilità e geopolitica.

La gestione del budget formativo segue un processo strutturato e prevede che l'ammontare dedicato alla formazione venga rivisto due volte nel corso dell'anno. Nel corso del 2023 la formazione erogata è stata finanziata in parte attraverso il budget aziendale (30%) ed in parte tramite fondi interprofessionali, quali Fondimpresa e Fondirigenti, FNC (70%). Le **tipologie di fabbisogni** individuali previste sono:



Il Gruppo sottolinea l'importanza dell'onboarding come punto di partenza per lo sviluppo continuo delle competenze, dimostrando il proprio impegno nell'assicurare un ingresso efficace ed integrato in azienda. Nel corso del 2023 è stato rivisto il programma di onboarding dedicato ai nuovi assunti nel Gruppo in Italia.

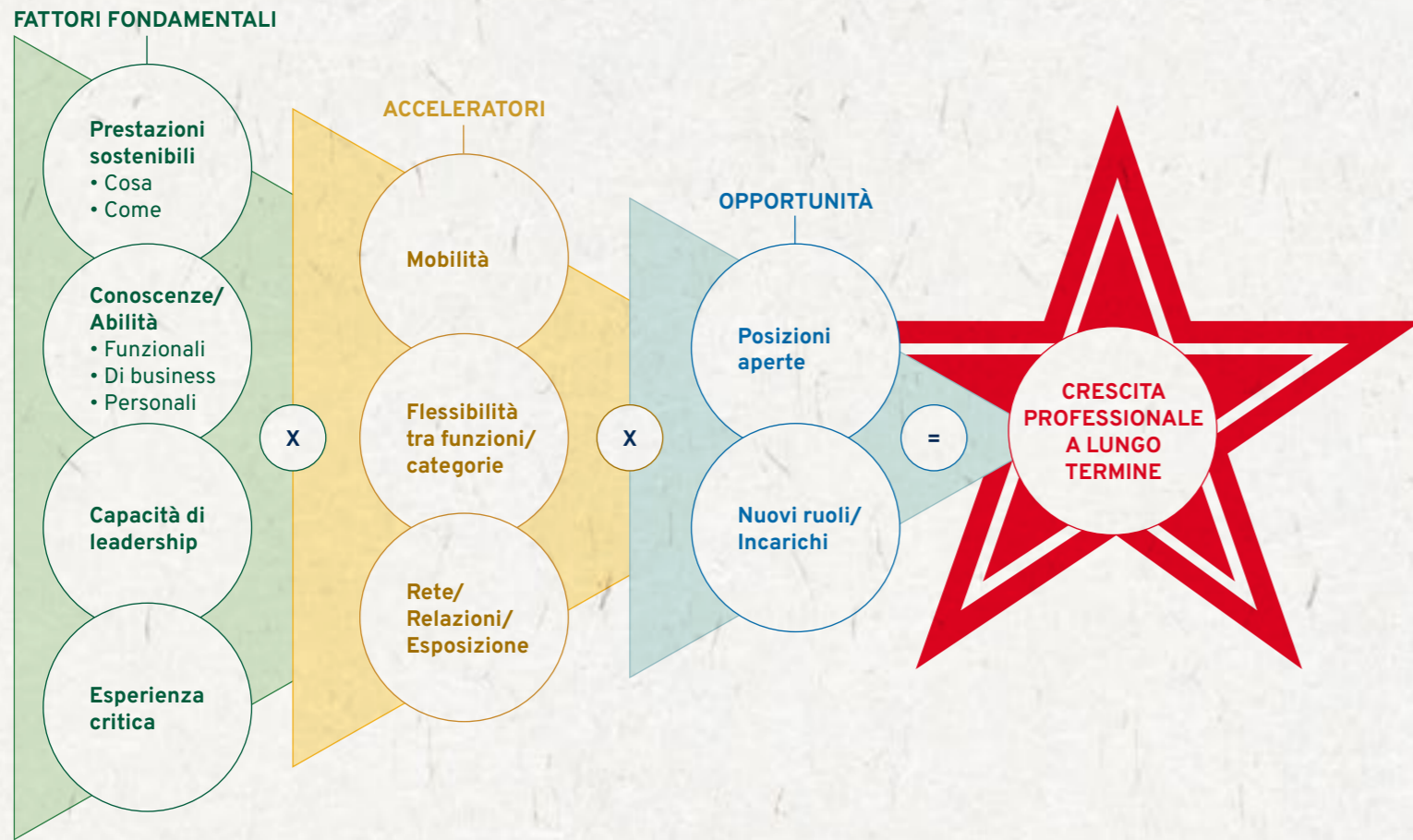
Attraverso una formazione di sei ore in presenza ogni mese, vengono trattati in modo interattivo temi quali *purpose/values* di Nestlé, i possibili percorsi di sviluppo, carriera e formazione, le policy di *reward, salary & welfare*. Alla fine della sessione, è prevista inoltre la partecipazione, a rotazione, di due membri del Board del Gruppo per una speciale sessione di Q&A.

Durante l'anno di riferimento, in aggiunta, è stato realizzato un nuovo corso di formazione sulla Sicurezza (della durata di sei ore), mirato a potenziare il *mindset* ed il coinvolgimento delle persone nei confronti dei temi "*health & safety*", che prevede l'utilizzo di format innovativi quali la *virtual reality* e tecniche di gamification come l'*escape room*.

CAPABILITY BUILDING E PERCORSI DI CARRIERA

Per garantire lo sviluppo professionale di ciascun collaboratore, l'azienda mette a disposizione il "**Career development process**", un modello volto a focalizzare l'attenzione nei confronti delle diverse variabili che possono influire sui percorsi di sviluppo, suddivise in:

IL PROCESSO DI SVILUPPO DELLE CARRIERE DI NESTLÉ



Per tutti i collaboratori del Gruppo Sanpellegrino è previsto un **set di competenze ed un piano di sviluppo**. Il Gruppo prevede inoltre specifici eventi e riunioni plenarie volte a spiegare in dettaglio l'approccio e gli strumenti a supporto dei dipendenti. Oltre a quelli già citati, sono a disposizione anche **programmi di Coaching e Mentoring e strumenti di feedback a 360 gradi**. Inoltre, nel 2023, è stata realizzata l'iniziativa **Discover Generating Demand** con l'intento di dare la possibilità, a tutte le persone di Sanpellegrino interessate, di scoprire il mondo **Generating Demand** e/o costruire un percorso di **sviluppo** e di **carriera** in tali funzioni.

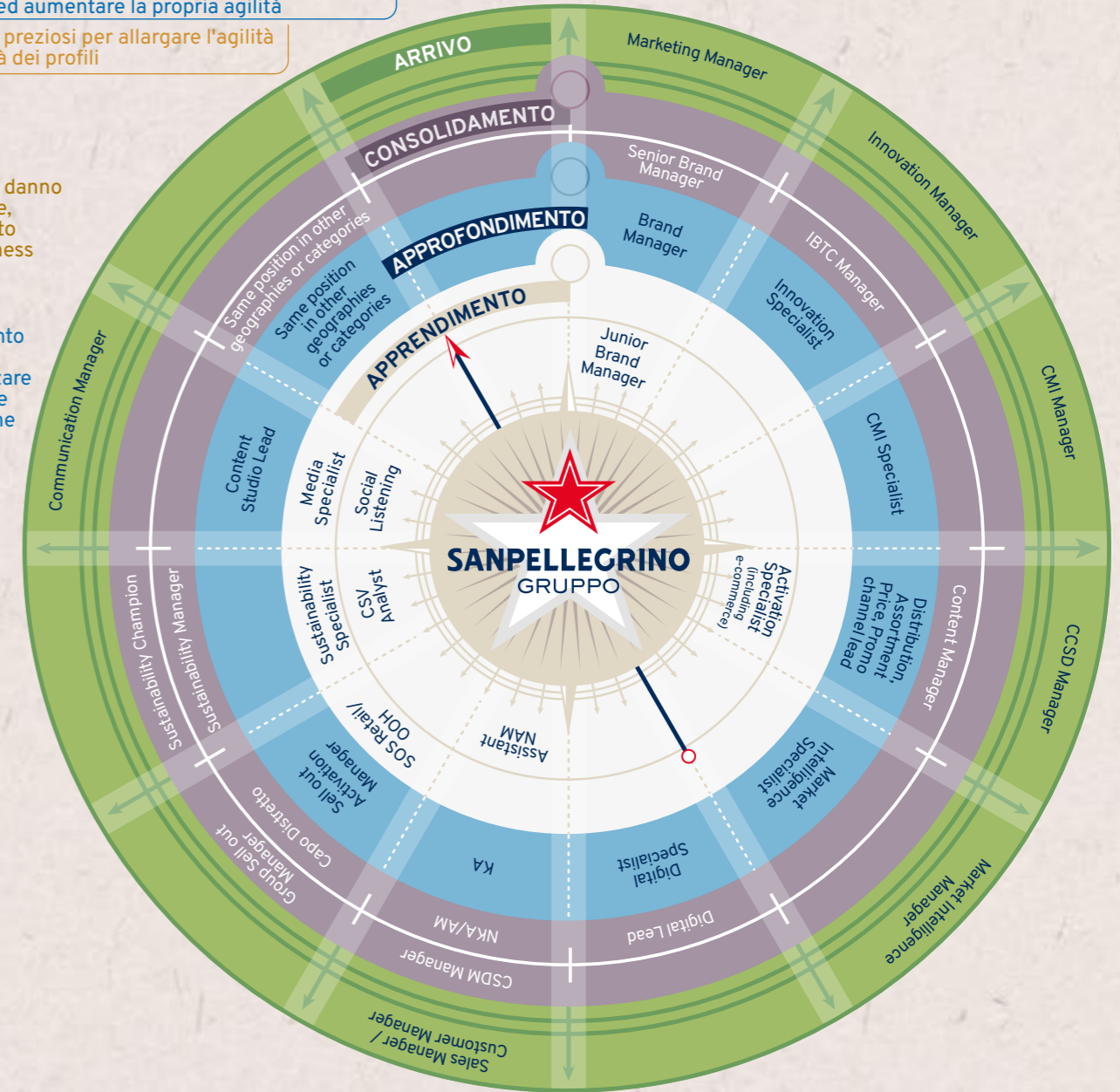
Dopo un primo *kick-off meeting* nel corso del quale è stato descritto il programma e sono stati ripresi gli aspetti chiave sul tema dello sviluppo di carriera, sono stati organizzati una serie di incontri per la presentazione delle varie funzioni di **Generating Demand** (struttura, ruoli/responsabilità e competenze richieste).

Al fine di incentivare ed indirizzare le persone verso un percorso di crescita professionale sulla base delle loro aspirazioni di carriera, è stata realizzata una "**bussola**" che prevede le seguenti golden rules.

GOLDEN RULES:

- 0 Non esiste un unico percorso di carriera, questi sono potenzialmente infiniti perché ciascuno di noi è unico
- 1 Per acquisire al meglio le competenze della posizione di arrivo, si raccomanda un passaggio nel cono verticale. Ad esempio per diventare Marketing Manager è auspicabile aver fatto esperienza come Senior Brand Manager/Brand Manager
- 2 Si raccomandano percorsi cross funzionali per arricchire il bagaglio delle proprie competenze ed aumentare la propria agilità
- 3 I passaggi orizzontali sono preziosi per allargare l'agilità delle persone e la rotondità dei profili

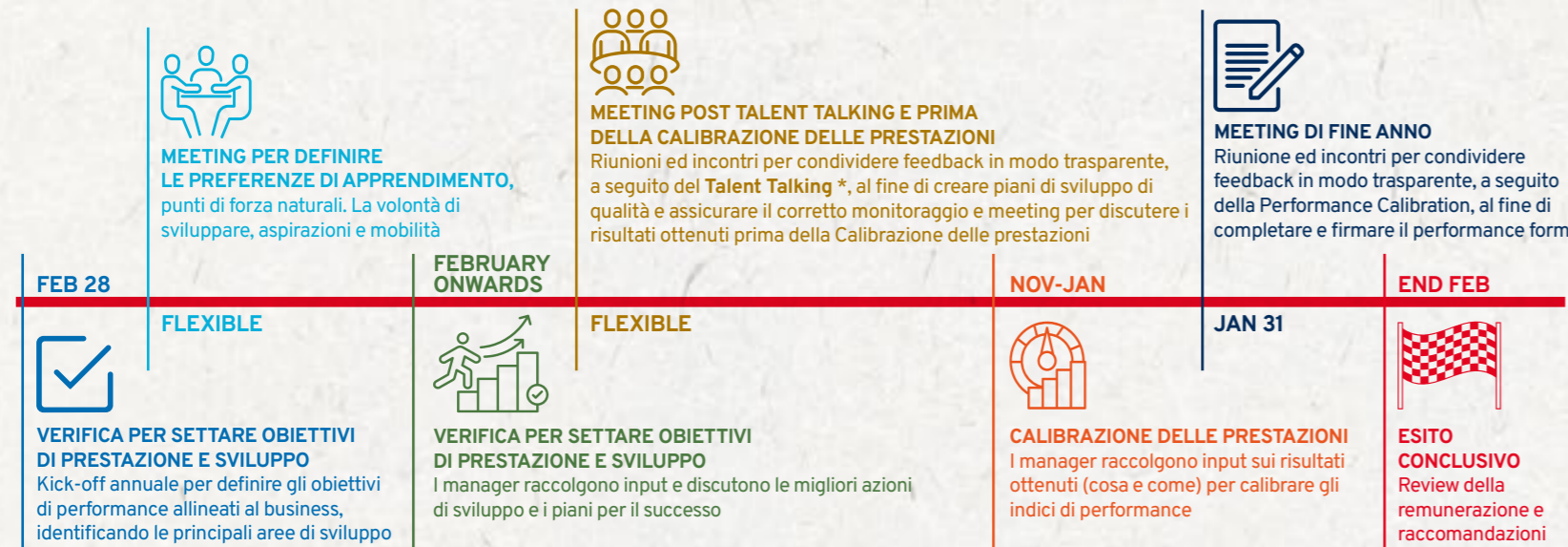
- **APPRENDIMENTO**
Posizioni di entry level che danno l'opportunità di apprendere, fare esperienza del contesto e delle procedure del business
- **APPROFONDIMENTO**
Posizioni di approfondimento al fine di capire e testare le proprie attitudini, rafforzare le competenze e sviluppare un percorso a lungo termine
- **CONSOLIDAMENTO**
Posizioni per rafforzare le differenti esperienze maturate e che permettono di sviluppare e mettere in pratica competenze manageriali



Inoltre, è stato reso disponibile a tutti un servizio di **Career advisor** tramite il quale colleghi senior hanno messo a disposizione la propria esperienza per supportare ed identificare, insieme agli interessati, il proprio percorso di Sviluppo e Carriera nel mondo **Generating Demand**.

Le attività promosse sono state percepite positivamente da tutti i partecipanti, confermando, ancora una volta, il sincero interesse a "guardare" al di fuori della propria funzione.

IL PROCESSO DI SVILUPPO E PERFORMANCE DELLE PERSONE



Tutti i dipendenti del Gruppo Sanpellegrino con qualifiche di Dirigente, Quadro o Impiegato sono coinvolti nel **processo di valutazione delle performance PDP (People Development Performance)**, mentre per i ruoli da Operaio sono previsti strumenti di valutazione della performance legati al team di appartenenza ed alla personale contribuzione agli obiettivi del team stesso. Nel dettaglio, mediante la cultura TPM (Total Performance Improvement), le prestazioni dei Blue Collars vengono valutate utilizzando indicatori chiave di performance (KPI), piani d'azione e standard operativi. Parallelamente, viene loro fornito un piano individuale di sviluppo delle competenze noto come "Skill Matrix", che individua e promuove l'acquisizione delle competenze indispensabili per il proprio ruolo. A questi processi è legata la remunerazione variabile, prevista in diverse forme per ogni dipendente a prescindere dalla qualifica, e la politica retributiva guidata dal principio *pay for performance*. Nel corso del 2023, il 98% dei dipendenti appartenenti alle categorie professionali di Dirigente, Quadro ed Impiegato ha ricevuto una valutazione delle performance e dello sviluppo professionale. Sebbene questo dato risulti leggermente inferiore rispetto al 100% registrato nel 2022, è importante notare che tale diminuzione è principalmente attribuibile a circostanze quali dimissioni, periodi di congedo di maternità o prolungate malattie che hanno impedito ad alcuni dipendenti di completare il processo di valutazione.

A partire da inizio 2023 tutto il Senior Leadership Team del Gruppo ha formalizzato, all'interno del proprio PDP, un obiettivo di sostenibilità legato al contributo di funzione che porta al raggiungimento dei diversi commitment di sostenibilità.

In parallelo all'attività di Performance Review, il Gruppo svolge e gestisce il processo di Talent Management che prevede degli incontri tra dipendenti e Line Manager dello stesso dipartimento, guidati dall'HRBP. Durante tali discussioni, chiamate "Talent Talking", vengono tenute in considerazione le aspirazioni di carriera, la sostenibilità delle performance, la *learning agility* e l'*availability* dei dipendenti coinvolti. A seguito del meeting, questi ultimi ricevono un feedback su cui sarà basata la creazione di piani di sviluppo di qualità.

COINVOLGIMENTO DELLE PERSONE

Il dialogo ed il coinvolgimento dei dipendenti rappresenta per il Gruppo Sanpellegrino un pilastro fondamentale per accrescere la motivazione e la soddisfazione delle persone, nonché per creare relazioni solide e durature.

A tal fine, il Gruppo organizza **plenarie** e svolge **survey** ed **indagini di clima**, offrendo ai propri dipendenti l'opportunità di conoscere la strategia ed i progetti aziendali e di partecipare attivamente alla loro definizione attraverso la condivisione di opinioni, spunti e suggerimenti.

Durante il progetto pilota FAB, ad esempio, sono stati condotti sondaggi semestrali per raccogliere input e feedback da parte dei dipendenti e per comprendere come stessero vivendo il periodo di cambiamento lavorativo.

In virtù dell'importanza che riserva nei confronti del dialogo con i propri dipendenti, Sanpellegrino organizza **focus group** prima e dopo l'implementazione di qualsiasi cambiamento organizzativo, al fine di esplorare le esigenze, le necessità e le opinioni dei propri collaboratori.

Infine, il Gruppo promuove attivamente una cultura del feedback quotidiano, incentivando incontri regolari tra manager di linea e dipendenti come strumento per raccogliere riscontri, riflessioni ed idee. A tale scopo è stata introdotta l'iniziativa "Un Caffè con", che prevede riunioni periodiche organizzate durante la pausa caffè tra il CEO, i dirigenti senior di Sanpellegrino ed i dipendenti del Gruppo.

I quadri ed i dirigenti, invece, organizzano riunioni trimestrali, denominate "Filo diretto", con l'obiettivo di condividere feedback sulla strategia, sui cambiamenti operativi e sulle iniziative aziendali. La strategia del Gruppo è incentrata su di un modello che privilegia il dialogo e la trasparenza, e incoraggia i lavoratori a segnalare discriminazioni, preoccupazioni o disagi in modo anonimo attraverso strumenti come il Codice Etico, i principi aziendali e i canali di "Speak Up", uno strumento strutturato di protezione in casi di whistleblowing.

OGNI PERSONA CONTA

Il **Total Reward** è personalizzato per ciascun dipendente.

Oltre a includere lo stipendio fisso, il compenso variabile ed i benefit, il modello incorpora il riconoscimento dei successi, lo sviluppo personale e l'ambiente lavorativo, sempre nel rispetto del contesto sociale e legale di riferimento e degli accordi collettivi, garantendo che ogni collaboratore abbia una chiara comprensione della propria retribuzione e dei benefit ad essa associati.

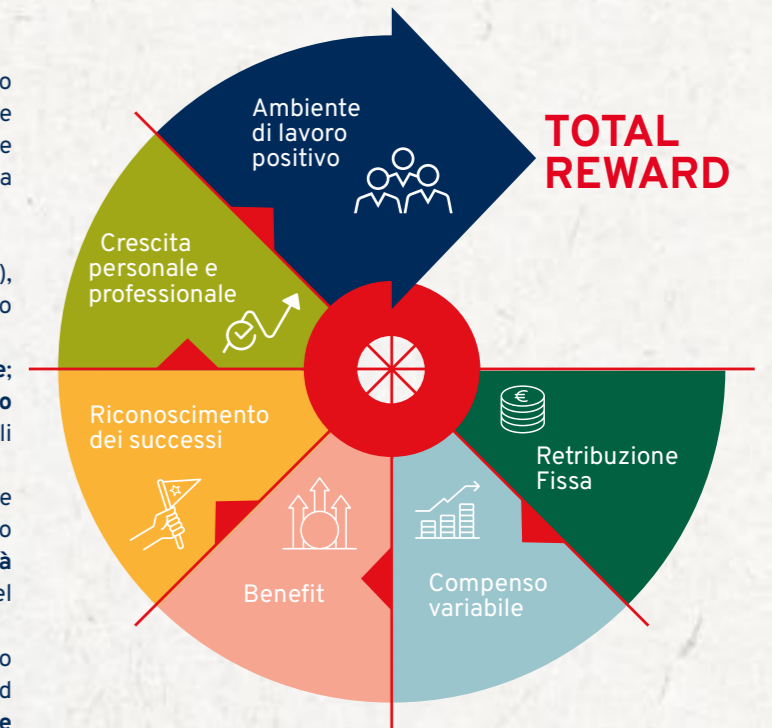
Il sistema di incentivazione variabile ricomprende il PAV (Premio Annuo Variabile), che viene riconosciuto a tutti i dipendenti, e ulteriori forme di incentivo che variano in base alla categoria professionale, al dipartimento ed al livello.

Nello specifico, **alla forza vendita spettano incentivi sulla base delle vendite; a Quadri, Dirigenti ed altre posizioni di livello medio-alto spetta, invece, uno Short Term Bonus**, composto da obiettivi aziendali collettivi ed obiettivi individuali stabiliti annualmente nella PDP (People Development Performance).

Il Gruppo adotta politiche retributive che riconoscono il valore ed il merito delle persone, basate su regole e principi condivisi, con uno sguardo attento al contesto del mercato ed all'equità interna. Nel dettaglio, per garantire **equità e parità salariale**, la politica retributiva si concentra principalmente sul miglioramento del benchmark rispetto al mercato esterno, riducendo al minimo i casi di gap.

Ogni posizione all'interno dell'organizzazione è stata, dunque, valutata utilizzando un sistema di comparazione con il mercato per stabilire parametri retributivi ed incentivi. In linea con questi principi, il **processo di revisione salariale annuale** tiene conto delle performance e del livello di retribuzione attuale rispetto al confronto esterno.

Tutte le persone hanno, inoltre, accesso diretto (online) al **Total Reward Statement**, ossia il documento riassuntivo della propria situazione personale rispetto a retribuzione e benefit, comprensivo di un confronto con gli elementi di contesto e mercato. I Line Manager sono stati formati per poter illustrare ai propri collaboratori la **Total Reward Policy**⁵ e sono stati coinvolti come protagonisti nelle scelte della politica retributiva partecipando attivamente al processo di revisione salariale annuale attraverso l'inserimento delle proposte direttamente a sistema.



02 / 03 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità

Il Gruppo si impegna quotidianamente nella promozione di un ambiente di lavoro stimolante ed aperto alle diversità, garantendo l'uguaglianza sul lavoro e le pari opportunità per tutti i suoi collaboratori.

Si adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi tipo di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro. I dipendenti e tutti i collaboratori sono incentivati a farsi promotori di questi valori, essenziali per Sanpellegrino, provvedendo a segnalare qualsivoglia situazione non in linea con la cultura aziendale.

Sanpellegrino promuove attivamente una **cultura che abbraccia la diversità e favorisce l'inclusione**, impegnandosi nella sensibilizzazione e nell'educazione nei confronti dei temi della violenza di genere e del rispetto sul luogo di lavoro. A dimostrazione di ciò, già dallo scorso anno, lo stabilimento di San Pellegrino Terme ha siglato un **accordo di partenariato** con il locale Centro Antiviolenza Penelope per promuovere percorsi temporanei di reinserimento lavorativo con assunzioni a tempo determinato di donne vittime di violenza, favorendo in questo modo l'emancipazione personale e il recupero di competenze sociali e lavorative.

Al fine di rafforzare la capacità di rispondere in modo appropriato alle molestie sessuali, tutti gli impiegati del Gruppo hanno inoltre completato un programma di formazione obbligatoria "Sexual Harassment Prevention" in modalità e-learning.



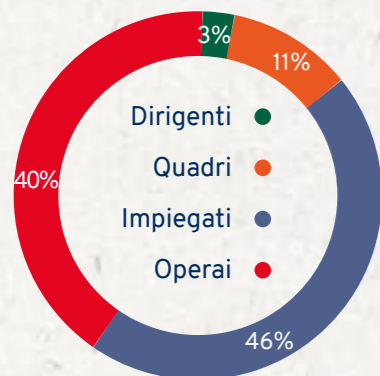
NESSUN EPISODIO di discriminazione anche nel corso del 2023

⁵ La Policy Nestlé Total Rewards viene condivisa a tutti i livelli, al fine di assicurare che ogni persona comprenda appieno cosa si intende con Total Rewards e i modi in cui questo schema viene applicato all'interno del Gruppo. Questo sistema mira a riflettere pienamente ciò che è prioritario per l'azienda, in particolare il livello di performance richiesto per il conseguimento del Purpose e degli obiettivi, unito ad un comportamento coerente con i Valori ed i Principi.

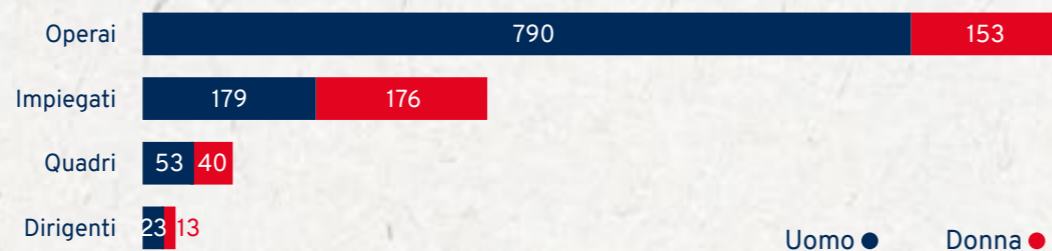
GENDER BALANCE: UN VIAGGIO CHE CONTINUA

Ad oggi Sanpellegrino conta il 27% di persone che si riconoscono nel genere femminile (dato in aumento rispetto al 2022, durante il quale si attestava al 25%). Il 41% delle posizioni di vertice in azienda (dirigenti e quadri) è ricoperto da donne (in diminuzione rispetto al 2022), che in continuità con il 2022, ricoprono il 37% delle posizioni manageriali. Il 15% delle lavoratrici ha un'età inferiore ai 30 anni (in linea con il 2022) ed il 75% ha meno di 50 anni (in crescita del 14% rispetto al 2022). Nel 2023 la presenza femminile è cresciuta notevolmente in ambito *Operations* con la nomina di due direttrici di fabbrica che si identificano come donne.

LA PRESENZA DI DONNE
IN SANPELLEGRINO NEL 2023



LA PRESENZA DELLE DONNE NELLE DIVERSE
CATEGORIE PROFESSIONALI NEL 2023

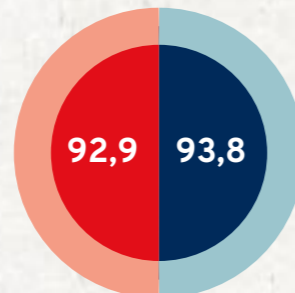


Al fine di ridurre le differenze retributive tra donne e uomini e con l'obiettivo ultimo di azzerarle, il Gruppo conduce regolarmente un **processo di valutazione della parità salariale**. Nel 2023, il divario salariale complessivo tra uomini e donne si attesta al 7%, con, tuttavia, un valore nullo relativamente alle categorie professionali di quadro ed impiegato. Si evidenzia che il differenziale retributivo nelle posizioni dirigenziali (del 13%) e tra gli operai (4%) è strettamente correlato all'effetto dell'anzianità aziendale. Confrontando, inoltre, la media delle retribuzioni per genere, non emergono discrepanze significative (-1%).

DIVARIO MEDIO
SULLO
STIPENDIO



CONFRONTO
PER GENERE



GENERE
Uomo ● Donna ●

UN PERCORSO DI GENDER EMPOWERMENT

A partire dal 2021 è stata lanciata una **Gender Balance Roadmap**, dedicata alle funzioni *Operations*, che registrano un tasso minore di presenza femminile, basata su tre pilastri:

Eventi motivazionali
volti a creare un ambiente di lavoro inclusivo, promuovere la self-confidence delle donne in percorsi di carriera operations proponendo esempi positivi a cui ispirarsi

Programmi di mentoring
interni volti a valorizzare l'esperienza e la competenza delle risorse interne aziendali

Progetti ed iniziative
in collaborazione con le Università per le carriere e la crescita personale e professionale dei più giovani trattando tematiche come work-life balance, leadership, diversità e bias

L'empowerment e l'uguaglianza tra i generi vengono promosse anche attraverso forme di sostegno per migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (si veda "Iniziative sulla Genitorialità" P. 30)

Nel 2023, il genere femminile ha registrato un Promotion Rate (dato dal rapporto tra le persone promosse per genere sul numero totale di dipendenti per genere) più alto rispetto al genere maschile. Nello specifico, il 50% delle promozioni a dirigente ed il 42% delle promozioni a quadro hanno riguardato donne.

TASSO COMPLESSIVO
DI PROMOZIONE



DISABILITÀ

Il Gruppo è impegnato su vari fronti per inserire un numero sempre maggiore di persone con disabilità, sia tramite assunzione diretta, sia tramite appalti di Cooperativa B (forma di impresa sociale che punta a creare valore non solo per i soci ma anche per la comunità). Durante la **Giornata Internazionale delle persone con disabilità**, il Gruppo ha inoltre ospitato diversi *speaker*, per raccontare l'esperienza del **Caregiver** di persone con disabilità. Per il Gruppo, la ricorrenza è stata il trampolino di lancio della **trasformazione culturale** che si intende perseguire su questo tema, "Da disabilità ad abilità diverse/il talento è ovunque" questa la filosofia alla base.

ORIENTAMENTO SESSUALE E COMMUNITY LGBTQ+

Il Gruppo ha promosso e messo a disposizione in modalità e-learning per tutti i dipendenti un **corso sulla Diversity & Inclusion**, volto a sensibilizzare e lavorare sulla creazione di un mindset che favorisca l'inclusione nelle sue diverse aree (genere, provenienza & nazionalità, religione, disability, ecc.), ed un corso specifico "*Diversity and Inclusion at Nestlé: LGBTQ+ Community*", supportando l'apprendimento e la diffusione di una cultura inclusiva nel contesto della comunità LGBTQ+.

Nel Gruppo, inoltre, sono state create **communities** dedicate alle varie tematiche, fra cui quella LGBTQ+, attive nel promuovere incontri, dare supporto, anche attraverso una newsletter quadrimestrale. Il Gruppo, in veste di partner del Milano Pride, continua a sostenere la comunità LGBTQ+ affinché si senta sempre **integrata, supportata ed accettata**. Infatti, nell'ambito del Pride Month ha condiviso diverse iniziative, tra le quali si ricorda la fiera delle communities, ossia un pranzo mensile di ascolto chiamato **Spring Lunch**, l'incontro NIM (Nestlé Italia) con momento dedicato alla community LGBTQ+, l'evento interno di colorazione di una panchina secondo i colori della bandiera LGBTQ+, la partecipazione alla parata **Milano Pride** ed al Global Webcast **Leading Together For LGBTQ+ inclusion**.

02 / 04 Investiamo nel benessere delle nostre persone

FAB WORKING: FLESSIBILE, ADATTABILE E BILANCIATO

A supporto del successo di questo cambiamento aziendale per il Line Manager sono stati organizzati laboratori sia per ascoltare e confrontarsi in merito a come l'applicazione del nuovo modello sta prendendo forma, sia *workshop* per sviluppare nuove competenze di leadership sempre più importanti per gestire i team in un contesto nuovo (es: workshop sull'empatia, sulla gestione delle conversazioni difficili e sulla consapevolezza di sé).

Per **migliorare la qualità della vita dei propri collaboratori** e contribuire ad un futuro migliore e più sano, una delle leve per il miglioramento della performance e della produttività è la maggiore **flessibilità**.

Dal 2022 per tutti i *White collars* è stato confermato un modello di lavoro basato sul concetto di FAB (flessibile, adattabile, bilanciato) che continua a dimostrarsi **vincente sia in termini di soddisfazione e benessere delle persone che in termini di performance aziendali**. Si evince infatti un alto grado di motivazione dei dipendenti nello svolgere il proprio lavoro secondo il modello FAB.

Fin dal 2012 il Gruppo è stato tra i pionieri in Italia nell'applicazione di un modello di lavoro ibrido (in remoto ed in presenza) volto a conciliare una cultura di performance management con le necessità di vita di ciascun individuo; negli ultimi anni con il FAB si è visto sempre di più consolidarsi un vero e proprio **cambiamento culturale**.

LA PROMOZIONE DEL BENESSERE

Flessibilità oraria ed organizzativa
Lavoro agile, flessibilità oraria, part time sociale, contratti a termine per sostituzione di maternità, volontariato, permessi e congedi

Time saving
Lavanderia, assicurazione, banca, assistenza fiscale

Servizi di supporto alla famiglia
Asilo nido, prodotti per la prima infanzia e Junior Camp

Promozione della genitorialità e della natalità
Congedo di paternità e formazione al rientro dal congedo parentale

Tutela della salute
Ambulatorio medico, Know Your Numbers Program, prevenzione tumori, contrasto al tabagismo ed ai disturbi del sonno, sportello psicologico e stress, invecchiamento della popolazione, nutrizione funzionale e bilanciata, vaccino antinfluenzale e medicina sportiva

Mobilità
Contributo abbonamento ATM/treno e car sharing



DIGITAL CORNER

Il mondo Nestlé: una realtà in cui nutrire idee, creare e fare ogni giorno qualcosa di buono

Un ambiente di lavoro coinvolgente, stimolante, flessibile ed inclusivo! Qui colleghe e colleghi possono trovare il perfetto equilibrio tra vita professionale e personale, per un benessere garantito!

CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA: LA GENITORIALITÀ

I congedi parentali sono riconosciuti a tutti i dipendenti e in tutto il Gruppo è stata promossa la **Parental Policy**⁶, in linea con i principi fondamentali fissati dalla “International Labour Organization (ILO) Maternity Protection Convention” (No. 183), che rappresenta uno degli strumenti più significativi per la difesa dell’uguaglianza di genere e per la promozione dell’allattamento sul posto di lavoro.

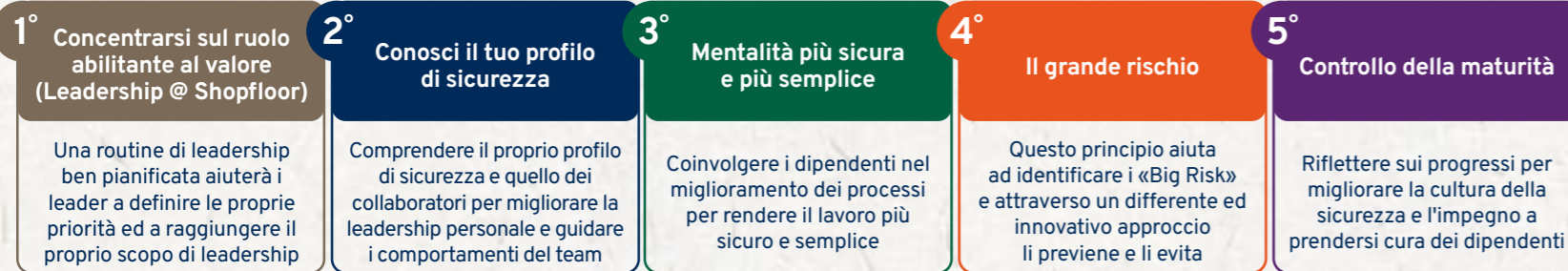
Inoltre, dal 1° aprile 2022 è stata introdotta la policy “**Nestlé Baby Leave**”, che concede un congedo retribuito di tre mesi al 100% della retribuzione ai secondi genitori entro i primi sei mesi dalla nascita o dall’adozione di un figlio o una figlia⁷. Questa policy molto innovativa oltre a consentire ai neopapà di essere costantemente presenti durante i primi mesi di vita del bambino, permette un maggior bilanciamento dei carichi familiari per favorire sempre più la parità di genere. Analogamente, la nuova politica di congedo per malattia dei bambini offre un supporto prezioso: presentando il certificato del pediatra, i genitori con bambini fino a 3 anni di età hanno il diritto di rimanere a casa per l'intera durata della malattia del bambino senza retribuzione (congedo non retribuito) e senza vincoli di giorni. Per i bambini di età superiore a 3 anni e fino a 10 anni, è garantito invece un congedo non retribuito di 10 giorni all'anno, come parte integrante delle iniziative di Nestlé a favore del benessere familiare.

Nel corso del 2023 il **96%** dei secondi genitori aventi diritto ha usufruito del “**Nestlé Baby Leave**”.

02 / 05 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro

Il Gruppo considera la promozione della Salute e della Sicurezza un principio imprescindibile del proprio operato e, partendo dal presupposto che “**la sicurezza non è un valore negoziabile ed anche un solo incidente è uno di troppo**”, agisce in modo coordinato a tutti i livelli, coinvolgendo non solo i dipendenti diretti ma anche i collaboratori esterni e tutti gli altri interlocutori che interagiscono con l’azienda lungo la catena del valore, compresi i fornitori, i clienti ed il pubblico in genere.

Nel 2021, il Gruppo ha avviato un percorso volto a promuovere una cultura della sicurezza interdependente attraverso l'approccio di *Caring Leadership in Safety*. Questo programma è stato sviluppato per guidare i senior leader, i manager e i team leader nell'integrazione della salute e sicurezza nella cultura organizzativa, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni aziendali complessive. Il programma si basa su cinque principi fondamentali, implementabili per rafforzare le pratiche attuali:



Sanpellegrino adotta un'ampia gamma di politiche e procedure al fine di garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. In aggiunta, implementa una serie di pratiche e protocolli, tra cui **revisioni operative regolari a tutti i livelli**, al fine di assicurare una mitigazione dei rischi in tema di salute e sicurezza. Nel 2021, sono state introdotte le **8 Regole SalvaVita**, evidenziando l'importanza della comunicazione e dell'intervento immediato in situazioni di pericolo. In tutti i siti produttivi del Gruppo – nonché nella sede centrale di Assago – la salute e la sicurezza delle persone sono garantite anche dalla presenza del sistema di gestione predisposto dal Gruppo Nestlé (**Nestlé Occupational Safety and Health Management System**), certificato secondo gli standard internazionali **ISO 45001**, che mira a garantire alti livelli di salute e sicurezza ed a stimolare una gestione operativa orientata al miglioramento continuo ed al monitoraggio delle performance. Il **Sistema di Gestione copre il 100% dei dipendenti** e dei lavoratori **non dipendenti** che operano presso tali sedi. Inoltre, Sanpellegrino mette a disposizione dei **programmi didattico - formativi e tutte le attrezzature necessarie per evitare situazioni rischiose**. Nel corso del 2023 un totale di 1.304 dipendenti è stato formato in materia di "Salute e sicurezza dei lavoratori". Di questi, oltre il 44% ha partecipato a corsi specialistici e di aggiornamento, per un totale di 8.839 ore di formazione.

Il Gruppo si impegna ad aumentare l'eccellenza dei processi produttivi attraverso l'utilizzo della metodologia “**Total Performance Management**” (TPM). Questa metodologia consente di accelerare il conseguimento dei miglioramenti e di garantire la sostenibilità dei risultati nel tempo, attraverso una trasformazione dell'ambiente di lavoro e delle modalità operative.

⁶ La Policy si focalizza su: congedi retribuiti per “caregiver” primari e secondari; salvaguardia della salute sul posto di lavoro; opportunità di lavoro flessibile; un ambiente di lavoro favorevole all’allattamento e la protezione del posto di lavoro e la non-discriminazione.

⁷ La genitorialità è un tema di primaria importanza per il Gruppo Nestlé in Italia, che, nel 2012, è stato il primo in Italia a introdurre due settimane di congedo di paternità retribuito.



Il Gruppo Nestlé in Italia, di cui Sanpellegrino fa parte, ha attivato dal 2022 il **programma di Reward e Recognition O.R.A. (Osserva, Rifletti e Agisci)**, al fine di premiare i dipendenti che pongono più **attenzione alla tematica della sicurezza** e che suggeriscono idee innovative.

Tale impegno è stato sancito, nel 2023, dall’**ottenimento del riconoscimento come Best Practice** a livello globale per la categoria **Safety Caring Leadership**. Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili risulta in lieve aumento rispetto al 2022⁸. Nel 2023 non sono state registrate segnalazioni di malattia professionale.

	u.m.	2021	2022	2023	
Infortuni registrabili⁹		10	8	11	<i>Nel 2023 si sono registrati 7 infortuni in itinere. Si segnala inoltre che, nel 2023, non è stato segnalato alcun caso di malattia professionale, contro 1 caso del 2022, ed 1 caso del 2021.</i>
di cui Infortuni con gravi conseguenze ¹⁰		-	-	-	
Decessi		-	-	-	
Ore lavorate	N° ore	2.371.160	1.787.998	2.286.118	
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili¹¹		4	4	4,8	
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze¹²		-	-	-	
Tasso di fatalità¹³		-	-	-	

Sanpellegrino ritiene di fondamentale importanza stabilire una comunicazione efficace con i propri dipendenti per promuovere una cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione. A tal fine, ogni sito del Gruppo utilizza una **newsletter** per diffondere informazioni essenziali sulla salute e la sicurezza delle persone. A queste newsletter si affiancano le comunicazioni coordinate a livello centrale dal Gruppo Nestlé in Italia in occasione di periodi o eventi particolari (es. Giornata Mondiale della Sicurezza, alta stagione, etc.).

Per il Gruppo, la sicurezza è indissolubilmente legata alla **salute**. Pertanto, oltre a garantire la tutela della salute e dell'integrità dei lavoratori nei luoghi di lavoro, l'azienda, in collaborazione costante con il Medico Competente interno, promuove il benessere dei propri dipendenti anche al di fuori dell'ambiente lavorativo. Questo impegno inizia con l'adozione di stili di vita sani, che comprendono una corretta alimentazione e idratazione.

Nelle sedi di San Pellegrino Terme ed Assago, il Gruppo garantisce un **presidio infermieristico quotidiano**, sia per le urgenze sia per la gestione di situazioni non emergenziali. Inoltre, guidato dal Medico Competente e Coordinatore con l'incarico di “**Health Manager**” con l'obiettivo di guidare la strategia per la salute dei dipendenti, il Gruppo ha sviluppato nei propri stabilimenti una serie di **programmi per promuovere la salute delle proprie Persone**, articolati su tre filoni principali:

FILONI	PROGRAMMI REALIZZATI
PROMOZIONE DELLA CORRETTA NUTRIZIONE	Nutrition help service: visite in presenza, per la sede di Assago, o consulti online previa compilazione di survey sulle abitudini alimentari, per ottenere indicazioni e consigli relativi al proprio stile alimentare e una misurazione della composizione corporea.
	Progetto healthy diet: revisione, miglioramento dell'offerta e monitoraggio continuo da parte del ristorante aziendale, attraverso il controllo delle porzioni, la riduzione di sale e grassi saturi, l'introduzione dell'integrale, l'aumento della verdura in collaborazione con Nutrition Foundation Italy. La revisione dell'offerta del ristorante aziendale ha già coinvolto le sedi di Assago e di San Pellegrino Terme, mentre è in corso il coinvolgimento degli altri siti aziendali. Raccolta di dati attraverso un questionario standardizzato per tracciare l'effettivo miglioramento dello stile nutrizionale della popolazione in scope.
	Webinar: per garantire un aggiornamento continuo in merito al tema della nutrizione. Dal 2023 pubblicazione di Newsletter mensile sul tema della nutrizione.

⁸ Per la forza lavoro non dipendente si sono verificati due infortuni nel 2023.

⁹ Per “infortuni sul lavoro registrabili” si intendono tutti gli infortuni che possono comportare morte, giorni di assenza, limitazioni sul lavoro, trasferimento ad altre mansioni, trattamenti medici che vadano oltre il primo soccorso, perdita di conoscenza. Si tratta di tutti gli infortuni generati da rischi e pericoli a cui i lavoratori sono esposti sul posto di lavoro (es. morte, amputazioni, lacerazioni, frazioni, ernia, scottature, perdita di conoscenza e paralisi).

¹⁰ Per “infortuni sul lavoro con gravi conseguenze” si intendono gli infortuni che hanno comportato un danno che si è protratto oltre i 6 mesi, esclusi i decessi.

¹¹ Il calcolo del “Tasso di infortuni sul lavoro registrabili” è basato su 1.000.000 di ore lavorate, secondo la formula seguente: ((Totale infortuni sul lavoro registrabili + Totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze) / Ore lavorate) * 1.000.000.

¹² Il calcolo del “Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze” è basato su 1.000.000 di ore lavorate, secondo la formula seguente: (Totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze / Ore lavorate) * 1.000.000.

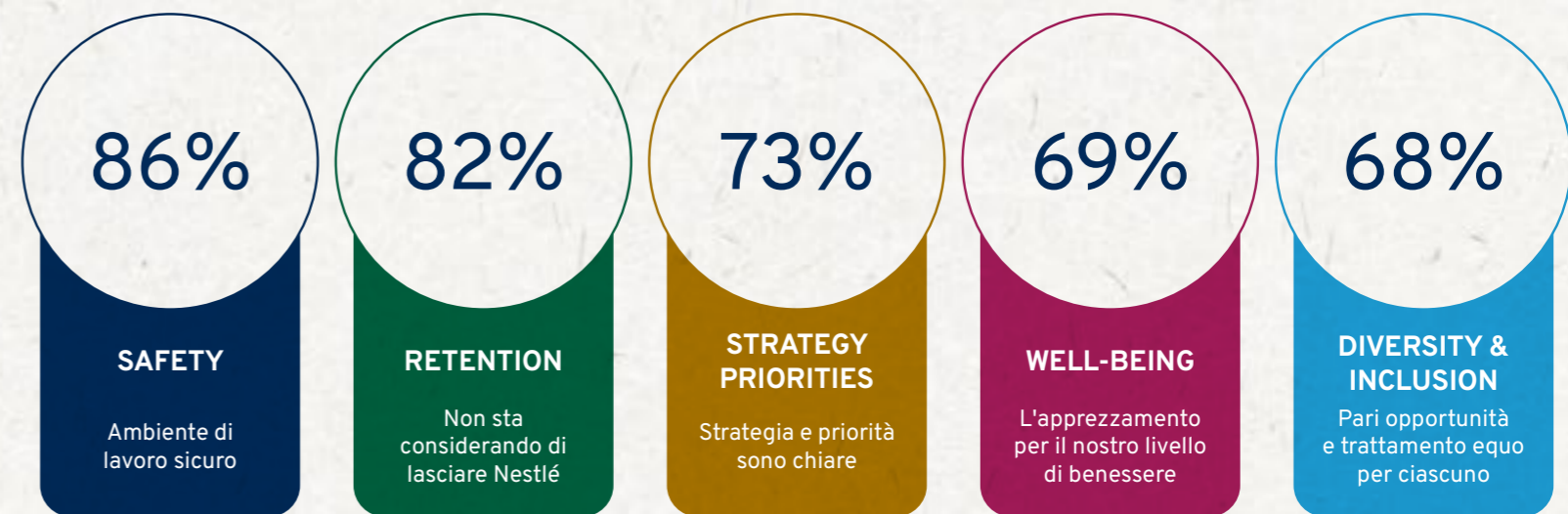
¹³ Il calcolo del “Tasso di fatalità” è basato su 1.000.000 di ore lavorate, secondo la formula seguente: (Totale decessi / Ore lavorate) * 1.000.000.

FILONI	PROGRAMMI REALIZZATI
PROMOZIONE DEL BENESSERE FISICO	<p>Programma “Medicina sportiva”: prevede visite mediche complete con un medico specializzato in medicina dello sport per il rilascio del certificato di idoneità sportiva non agonistica, a seguito dell'elettrocardiogramma e della valutazione del BIA. Nel corso del 2023 sono state erogate 99 visite sportive.</p>
	<p>Programma Healthy Break: piattaforma online con oltre 100 video esercizi, accessibile a tutti i lavoratori, che prevede la possibilità di scegliere tra breaks funzionali, yoga da ufficio, mindfulness o fun breaks creati da un partner scientifico per sostenere il benessere fisico psicologico e combattere la sedentarietà. A partire dal 2022 è stato previsto un appuntamento settimanale via teams aperto a tutti per svolgere insieme pause attive e salutari sul luogo di lavoro.</p>
	<p>Servizio di consulenza ergonomica da remoto: con posturologo a disposizione per consulto online su come adattare al meglio la postazione di lavoro da remoto e per fornire indicazioni sugli esercizi più adatti in relazione ad ogni situazione.</p>
	<p>Progetto "Mi sento bene se mi siedo bene": al servizio di consulenza ergonomica online si è aggiunto anche il consulto specifico per la forza vendita, per contrastare gli effetti dell'uso prolungato dell'auto. Dal 2023 è attivo presso la sede di Assago anche il consulto in presenza con il posturologo al desk, disponibile per aiutare le persone a sfruttare al meglio la propria postazione di lavoro e per fornire indicazioni sugli esercizi più adatti in relazione ad ogni situazione. E' inoltre attiva la consulenza di posturologia con podoscopio, che permette di ottenere uno studio completo della postura con le indicazioni per migliorarla nelle attività quotidiane.</p>
	<p>KIT smart-working: erogazione di un buono di 100€ per l'acquisto di una sedia ergonomica, oltre alla possibilità di ricevere su richiesta un monitor da 27 pollici, tastiera e mouse.</p>
	<p>Webinar per garantire un aggiornamento continuo sul tema della postura.</p>
	<p>Programma My Health Numbers: compilazione di un Health Risk Assessment unito ad un test per: colesterolo (totale e frazionato), glicemia e trigliceridi che consente di ottenere un punteggio di rischio personalizzato relativo al proprio stato di salute e stile di vita.</p>
	<p>Programma “Salute degli occhi”: include training sempre a disposizione da fruire tramite video pillole formative (vista e guida, vista e pc, vista e nutrizione, vista e postura), consulenze specialistiche e attività pratiche per la tutela della vista per prevenirne l'affaticamento ed il peggioramento.</p>
	<p>Backschool@work¹⁴: programma per la prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici e per aumentare la consapevolezza di come una corretta postura influenzi positivamente il benessere e aiuti a prevenire infortuni. L'attività è svolta con un fisioterapista qualificato che effettua la misurazione degli assi corporei tramite un tool specifico (Kinette) e insegna alle persone ad implementare la propriocezione corporea, ad autocorreggere la propria postura e i propri movimenti con piccoli accorgimenti quotidiani.</p>

¹⁴ Si tratta di un training obbligatorio per la tutela della salute sui luoghi di lavoro.

FILONI	PROGRAMMI REALIZZATI
PROMOZIONE DEL BENESSERE PSICOLOGICO	<p>Servizio psicologico aziendale in presenza o da remoto: con psicologa esperta in psicologia del lavoro e delle organizzazioni.</p>
	<p>Newsletter mensile: sui temi che legano lo stress e l'attività lavorativa redatta dalla Psicologa e dal Medico Coordinatore.</p>
	<p>Corsi di training autogeno: dal 2023 corsi di mindfulness.</p>
	<p>Webinar sullo stress management: Nel 2023 è stato avviato un progetto focalizzato sul sonno che comprende webinar sulla fisiologia e la patologia del sonno e la somministrazione di questionari standardizzati per valutare il livello di insonnia. Questi strumenti consentono di accedere, se necessario, a consulenze specialistiche con medici esperti in patologie del sonno o con psicologi specializzati nella rieducazione al corretto ritmo sonno-veglia.</p>
	<p>Programma #HealthyLives: corso di formazione che fornisce nozioni e consigli pratici su temi fondamentali come alimentazione, movimento, sport e sonno. Nel 2023 ha preso il via una importante collaborazione con LILT - Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori. Oltre a tre webinar educativi relativi alla prevenzione del carcinoma cutaneo, del carcinoma del polmone e del tumore prostatico, è possibile accedere a visite specialistiche ad un prezzo vantaggioso da svolgere presso l'infermeria durante l'orario di lavoro. Il progetto è attivo per la sede di Assago e di San Pellegrino Terme e coinvolgerà tutte le sedi del Gruppo nel 2024. Sono previste visite dermatologiche, ginecologiche con l'esecuzione di pap test, senologiche con l'esecuzione di ecografia mammaria o mammografia (in relazione all'età) e urologiche per gli uomini che abbiano superato i 50 anni di età. È in corso anche un'importante sensibilizzazione sull'importanza delle donazioni del sangue. In questa ottica è stata avviata la collaborazione con AVIS che verrà ospitata presso tutte le sedi del Gruppo per effettuare donazioni durante l'orario di lavoro dove possibile o per giornate di informazione e sensibilizzazione dedicate, con contestuale raccolta di adesioni alla donazione differita.</p>

La soddisfazione dei collaboratori viene misurata tramite un'indagine globale periodica chiamata “Nestlé & I”. L'ultima edizione si è tenuta a novembre 2023 e ha riscosso un ampio successo, raggiungendo un tasso di *redemption*¹⁵ del **93%**. Dai risultati si evince un forte apprezzamento da parte dei dipendenti per l'attenzione che il Gruppo pone a temi quali la salute e la sicurezza, il coinvolgimento, l'inclusione ed il benessere delle proprie persone, nonché nel definire una strategia e delle priorità chiare.



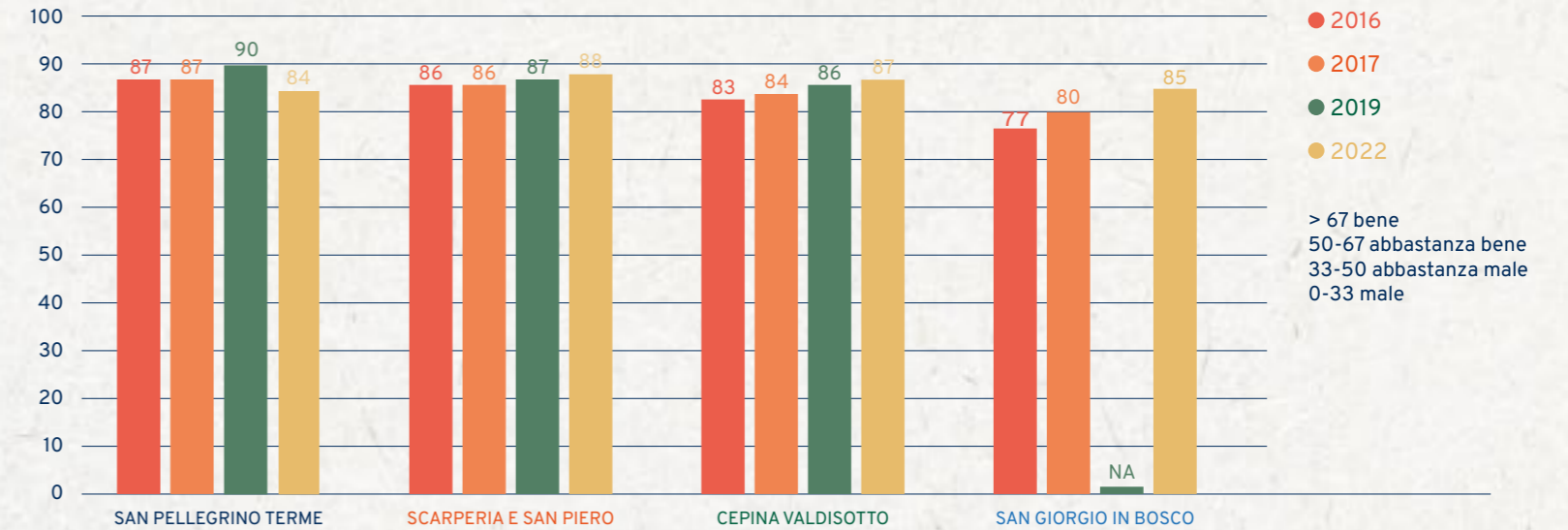
¹⁵ Il tasso di redemption è dato dal rapporto tra il numero di risposte ricevute sul totale delle persone coinvolte nella survey.

03. COMUNITÀ E TERRITORI

Sanpellegrino ha da sempre a cuore le comunità ed i territori in cui opera. La sua radicata presenza sul territorio, la relazione inscindibile con le fonti di acqua e la storicità dei suoi marchi rendono il Gruppo un membro attivo delle comunità nelle quali opera.

03 / 01 L'ascolto delle comunità

Sanpellegrino è impegnata nell'instaurare un forte legame con le comunità in cui opera, promuovendo numerose iniziative e progetti volti ad ascoltarle, coinvolgerle, supportarle e sostenerle.



Il **Community Relation Process (CRP)**, attraverso misure dettagliate ed un indice sintetico, permette di monitorare attentamente l'evoluzione della percezione dell'azienda da parte delle sue comunità e di definire ed implementare - ove possibile - piani di azione mirati ad affrontare tempestivamente eventuali preoccupazioni emerse ed a cogliere opportunità per creare valore condiviso nelle comunità. Nella survey del 2022, sono stati intervistati 50 stakeholder identificati come "chiave" e coinvolti i Comuni limitrofi agli stabilimenti attraverso 750 interviste alla popolazione residente, coprendo quattro ambiti di analisi:

GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA Qualità e quantità di acqua disponibile nel contesto territoriale di riferimento	IMPATTO AMBIENTALE Possibili effetti negativi generati dagli stabilimenti	RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER Natura del rapporto in essere tra l'azienda ed i diversi portatori di interessi delle comunità locali	CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO LOCALE Ricadute in termini di sviluppo socio-economico della comunità
--	---	---	--

Il **Local Acceptability Index** sintetizza quest'analisi complessa, fornendo un punteggio rappresentativo del livello di accettazione ed integrazione dell'azienda nelle comunità locali. Nel 2022, il LAI di Sanpellegrino Terme, Scarperia e San Piero, Cepina Valdisotto e San Giorgio in Bosco ha ottenuto un punteggio elevato, compreso tra 84 e 88 (su una scala massima di 100). Nel corso del 2023, Nestlé Waters ha condotto una **Survey** rivolta a stakeholder esterni¹⁶ al fine di comprendere la loro percezione rispetto all'impatto delle attività del Gruppo. Gli stakeholder coinvolti hanno espresso una buona soddisfazione in merito alle azioni di sostenibilità implementate dal Gruppo, fornendo inoltre preziosi spunti e suggerimenti in relazione alla strategia di sostenibilità, agli impatti sociali ed ambientali, nonché alla comunicazione ed al coinvolgimento dei consumatori.

Inoltre, negli stabilimenti certificati AWS, rispettivamente per Scarperia e San Piero e Sanpellegrino Terme, vengono organizzati **incontri annuali** con gli stakeholder selezionati per condividere informazioni sull'andamento aziendale, i progetti in corso ed i risultati relativi alla gestione delle risorse, offrendo così un'opportunità di dialogo aperto. Prima di ogni audit di certificazione o sorveglianza AWS, vengono pubblicati avvisi sui media locali per dare voce agli stakeholder e fornire loro l'opportunità di esprimere eventuali preoccupazioni o esigenze durante l'audit.

Infine, il Gruppo mette a disposizione **una casella di posta elettronica** dedicata alle Relazioni Esterne per contatti e segnalazioni. Attraverso i feedback, le comunità hanno anche l'opportunità di valutare la frequenza e la qualità del dialogo con l'azienda, assicurando un costante miglioramento delle pratiche di comunicazione ed interazione con le parti interessate.

LEVISSIMA E LA VALTELLINA: UN ESEMPIO DI RELAZIONE DI VALORE

Levissima è da sempre legata a doppio filo con la terra dalla quale nasce. L'amore per la Valtellina si esprime attraverso un costante impegno per salvaguardarne le risorse e promuoverne il patrimonio naturale e culturale anche attraverso la propria etichetta, che riserva uno spazio dedicato al logo della Valtellina.

Dal 2007 Levissima ha stabilito una partnership con l'Università degli Studi di Milano per sostenere la ricerca sui ghiacciai dell'Alta Valtellina e ha una relazione di lungo termine con il Parco Nazionale dello Stelvio. Nel 2018 ha sostenuto la costruzione di Levissima 3000, uno chalet in alta quota realizzato con materiali ecocompatibili per valorizzare le montagne da cui nasce l'acqua. Dal 2021 sostiene una cooperativa sociale locale impegnata nella gestione di un'area agricola di circa 5000 mq rigenerata e destinata alla coltivazione di essenze ed ortaggi. Nel corso del 2024 Levissima installerà un percorso fitness realizzato con materiali riciclati in un'area destinata dal Comune di Cepina alla realizzazione di un parco ricreativo. Inoltre, negli ultimi tre anni Levissima ha sponsorizzato il Forum Ambrosetti-Community Food and Beverage che si tiene a Bormio.

¹⁶ Principalmente sono stati coinvolti stakeholder provenienti da 11 paesi, la maggior parte dei quali apparteneva alle seguenti categorie: Organizzazioni Non Governative, rappresentanti governativi, accademici e partner commerciali.

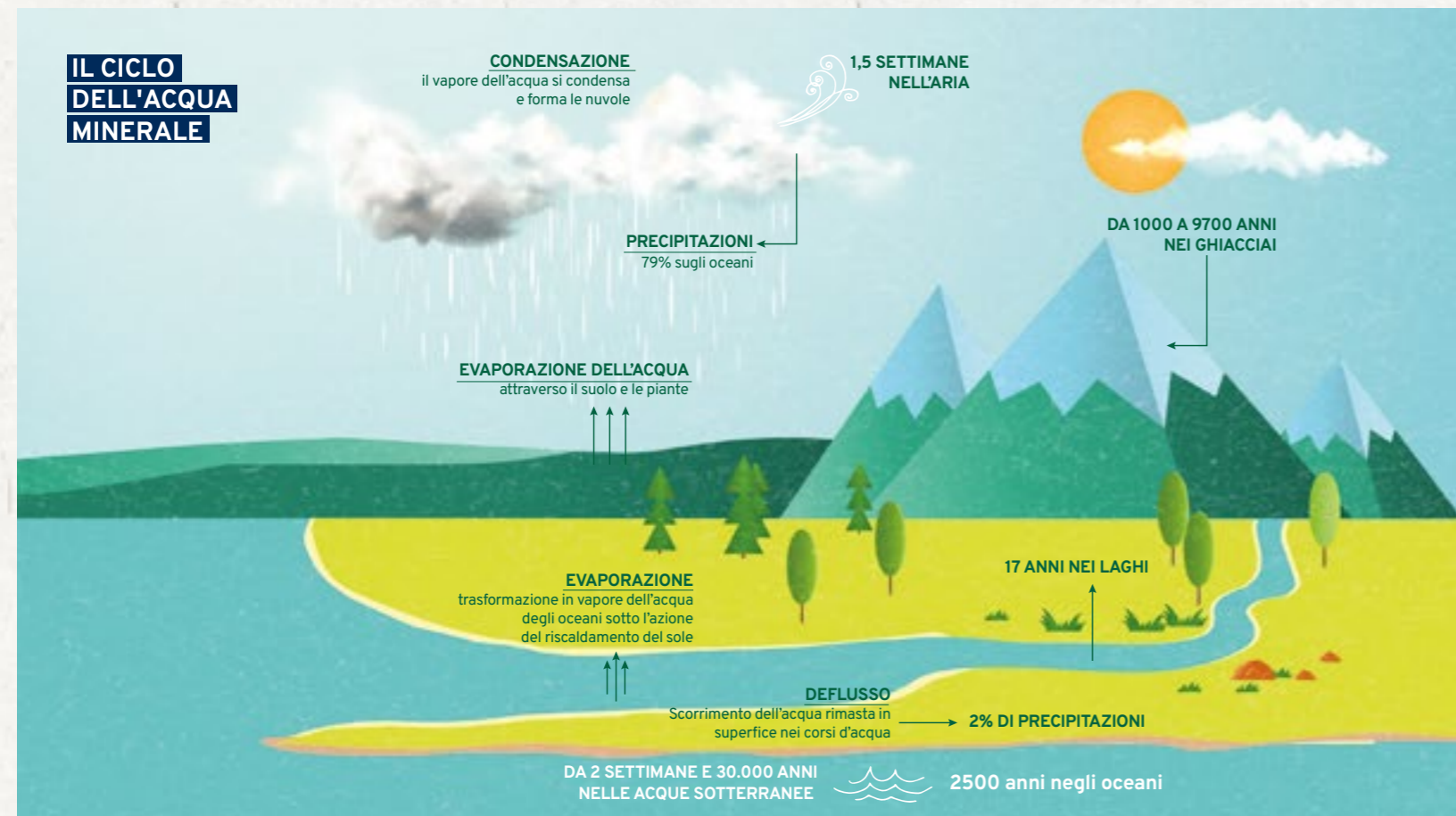
03 / 02 La cura della risorsa acqua

Il Gruppo Sanpellegrino si impegna a gestire la risorsa idrica in modo responsabile e sostenibile, al fine di preservarla e renderla disponibile, garantendo la qualità per le generazioni presenti e future.

A tale scopo, un team dedicato di esperti geologi, interni ed esterni all'organizzazione, monitora costantemente la sostenibilità delle operazioni di estrazione dell'acqua, conducendo verifiche sui dati forniti da sofisticati sistemi di controllo remoto. I dati idrogeologici elaborati ed analizzati vengono pubblicati attraverso report idrogeologici (**Water Resource Studies**) che il Gruppo periodicamente emette, dimostrando così il rispetto dell'uso sostenibile delle fonti idriche. Tutte le concessioni minerarie e le concessioni di ricerca del Gruppo sono soggette a **Valutazione di Impatto Ambientale**.

LE SORGENTI

Le **acque minerali naturali** non sono tutte uguali: le proprietà dipendono dal luogo di origine della fonte e dalla natura della falda acquifera. Sali minerali ed oligoelementi raccolti nel percorso sotterraneo fra le rocce costituiscono una vera e propria impronta digitale che ne garantisce l'unicità. La ricchezza di falde acquifere profonde, nonché l'ampia varietà di rocce e strutture geologiche presenti in Italia determinano la formazione di molte acque minerali particolari e diverse tra di loro, caratterizzate dal loro esclusivo *terroir*, che imprime una sua particolare firma. Ogni acqua minerale naturale è quindi frutto del **contesto ambientale e naturalistico in cui sgorga**.



Come stabilito dalla normativa, l'acqua minerale naturale può provenire solo da acquiferi sotterranei, profondi e protetti naturalmente da uno strato di materiale impermeabile sia inferiore sia superiore, alimentati dall'acqua che si infila dove il terreno è permeabile in una zona detta di "ricarica".



DIGITAL CORNER

Gruppo Sanpellegrino: un'attenzione continua nei confronti della risorsa idrica

Il Gruppo si impegna nella rigenerazione dei cicli idrogeologici dell'acqua nelle comunità in cui opera.

La legge italiana prevede che ogni azienda imbottigliatrice di acqua minerale naturale, per poter esercitare la sua attività, debba disporre dell'autorizzazione ufficiale ad utilizzare una o più fonti. Si tratta di un "riconoscimento" da parte del Ministero della Salute rilasciato solo ad aziende in possesso di una "concessione mineraria" (D.Lgs. 176/2011).

SECONDO LA NORMATIVA I REQUISITI NECESSARI DI UN'ACQUA MINERALE SONO:

- Origine da falda o giacimento sotterraneo e protetto
- La purezza originaria e la sua conservazione
- Il tenore in minerali, oligoelementi, la composizione, la temperatura e le altre caratteristiche essenziali costanti nel tempo
- Imbottigliamento alla fonte
- Eventuali proprietà favorevoli
- Approvazione da parte del Ministero della Salute

LE NOSTRE CONCESSIONI

La tipologia di rocce presenti nel territorio in cui si trovano le fonti influenza le caratteristiche dell'acqua e del processo di captazione

- Tipologia di Rocce
- Concessioni Gruppo Sanpellegrino



Il testo unico ambientale (D.Lgs. 152/2006) prevede che vengano definite, intorno a ciascuna fonte d'acqua minerale naturale, specifiche **aree da tutelare** e relative misure di protezione tanto più restrittive quanto più ci si avvicina alla fonte.

ZONA DI PROTEZIONE

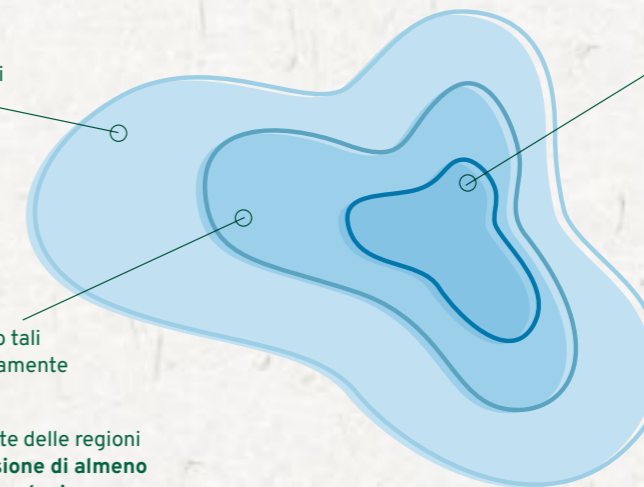
Coinvolge l'area di ricarica ed è vincolata secondo indicazioni delle regioni (o delle province autonome).

È sottoposta a vincoli di destinazione d'uso per assicurare la protezione del bacino idrico.

ZONA DI RISPETTO

È costituita dalla porzione di territorio circostante la zona di tutela assoluta, da sottoporre a vincoli e destinazioni d'uso tali da tutelare qualitativamente e quantitativamente la risorsa idrica captata.

In assenza di specifiche indicazioni da parte delle regioni (o delle province autonome) ha un'estensione di almeno **200 metri di raggio rispetto al punto di captazione**.



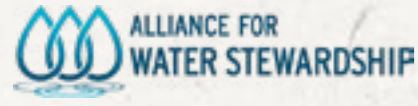
ZONA DI TUTELA ASSOLUTA

È costituita dall'area immediatamente circostante le captazioni o derivazioni. Deve essere adeguatamente protetta e dev'essere adibita esclusivamente a opere di captazione e infrastrutture di servizio.

In caso di acque sotterranee e, ove possibile per le acque superficiali, deve avere un'estensione di almeno dieci metri di raggio dal punto di captazione.

Nei criteri di protezione delle fonti e delle zone di captazione, Sanpellegrino adotta misure superiori a quanto prescritto dalla legge. Nella zona di captazione, ad esempio, i fabbricati che proteggono la fonte sono dotati di porte blindate, l'area è monitorata attraverso sensori antintrusione e videocamere, gli accessi ai locali di captazione sono tracciati e sono previste procedure di sicurezza aggiuntive in caso di allarme.

Inoltre, Sanpellegrino effettua studi scientifici sugli acquiferi e sviluppa partnership con gli altri operatori presenti nelle zone protette, definendo aree da custodire con maggior forza e individuando culture e pratiche agricole che non pregiudichino la falda acquifera.



Il Gruppo Sanpellegrino ha intrapreso il percorso per ottenere la certificazione AWS per tutti i siti di imbottigliamento entro il 2025. Questo standard, riconosciuto a livello internazionale, promuove la gestione sostenibile dell'acqua come risorsa condivisa nel mondo. Ad oggi sono stati certificati secondo lo standard AWS, Core Level, lo stabilimento di San Pellegrino Terme (BG) nel 2021 e lo stabilimento di Panna, nel Comune di Scarperia e San Piero (FI) nel 2022. Lo stabilimento di Levissima a Cepina Valdisotto (SO) richiederà la certificazione entro il 2024 e lo stabilimento dove vengono imbottigliate le bibite Sanpellegrino, a San Giorgio in Bosco, entro il 2025. La certificazione premia il modo in cui le imprese si prendono cura della risorsa acqua in 5 aree chiave:

- | | | | | |
|--|--|---|---|---|
| <p>1. GOOD WATER GOVERNANCE</p> <p>Partecipazione attiva nella gestione efficace e sostenibile delle risorse idriche locali</p> | <p>2. BILANCIO IDRICO SOSTENIBILE</p> <p>Gestione della risorsa per garantire che la quantità di acqua utilizzata non superi la capacità di ricarica naturale della falda</p> | <p>3. BUONE QUALITÀ DELL'ACQUA</p> <p>Azioni specifiche per preservare e migliorare la qualità delle risorse idriche disponibili</p> | <p>4. SALVAGUARDIA DEI TERRITORI</p> <p>Identificare e proteggere le aree del bacino idrico fondamentali per la salute e la sostenibilità delle risorse idriche locali</p> | <p>5. ACQUA SICURA, SANIFICAZIONE E IGIENE PER TUTTI</p> <p>Lavorare per migliorare l'accesso sicuro all'acqua ed ai servizi igienico sanitari</p> |
|--|--|---|---|---|

L'ADOZIONE DELLO STANDARD AVVIENE ATTRAVERSO CINQUE STEP FONDAMENTALI



1. Raccogliere e comprendere i dati relativi alle performance sulla gestione dell'acqua
2. Concretizzare l'impegno nella gestione dell'acqua attraverso la creazione di un proprio piano
3. Realizzazione del piano di gestione
4. Valutazione delle prestazioni
5. Comunicazione e divulgazione dei progressi con gli stakeholder



DIGITAL CORNER

Lo stabilimento di Acqua Panna ha ottenuto la certificazione Alliance for Water Stewardship

In occasione della Giornata mondiale dell'acqua 2023 abbiamo celebrato la certificazione AWS che lo stabilimento di Acqua Panna a Scarperia e San Piero (FI) ha ottenuto nel novembre 2022.

03 / 03 La tutela delle risorse naturali dei nostri territori

I siti del Gruppo si trovano generalmente in aree naturali contraddistinte da una forte biodiversità.

Le attività svolte in loco non prevedono l'introduzione di specie animali o vegetali diverse da quelle presenti nelle aree di riferimento e/o di agenti patogeni. Non sono state riscontrate modifiche significative nei processi ecologici, nella qualità dell'acqua, del suolo e dell'aria, né si sono verificate riduzioni, alterazioni e/o perdite di habitat naturali e fauna a causa delle attività svolte. Inoltre, sono in corso attività per promuovere la biodiversità. Ad esempio, la tenuta di Acqua Panna, situata nella zona del Mugello al confine tra Toscana ed Emilia-Romagna, è diventata un vero e proprio osservatorio privilegiato sulla Biodiversità.

ACQUA PANNA: LA FONTE DELLA BIODIVERSITÀ E IL PROGETTO "GOOD BEE"

A fine 2020 è nato il progetto "La fonte della biodiversità di Acqua Panna", in collaborazione con Federparchi: un percorso di tutela e monitoraggio della biodiversità della tenuta di Acqua Panna a Scarperia e San Piero, nell'ambito di un più ampio obiettivo di salvaguardia dell'ecosistema e rimozione delle emissioni di CO2.

Nel corso del 2021 è stato realizzato uno studio per valutare le specie di flora e fauna presenti all'interno della proprietà al fine di implementare azioni di tutela di quelle che presentavano un grado di rischio più elevato. La tenuta, diventata un vero e proprio laboratorio "a cielo aperto" sulla biodiversità, si è rivelata un ecosistema ricco ed eterogeneo che vede la presenza di 121 specie di vertebrati e vegetali. Lo studio ha permesso di individuare una serie di azioni da introdurre per proteggere ulteriormente quest'area di grande valore naturalistico e rafforzare il suo ecosistema. Tra le priorità è emersa anche la necessità di tutelare gli insetti impollinatori.

Il progetto "Good Bee" rappresenta la prima di un'articolata serie di iniziative che verranno sviluppate da Acqua Panna nei prossimi anni. È stato inaugurato il primo Bee Hotel, una struttura in legno, canne di bambù, corteccia e legno forati che funge da rifugio per api e farfalle diurne e che permette di monitorare la presenza nell'area di queste specie.

La tutela della biodiversità si accompagna a strategie "nature based" per la cattura della CO2, con l'implementazione di una gestione forestale ed agricola volta a massimizzare l'assorbimento dei GHG, già rilevante considerata l'estensione della proprietà di 1300 ettari, di cui circa il 70% costituito da boschi. Sanpellegrino ha siglato una partnership con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, che ha redatto le linee guida della gestione forestale per un incremento di piante ad alto fusto, includendo anche innovative pratiche di agroforestry con l'inserimento di alberature e siepi all'interno dei campi e lo sviluppo di corridoi ecologici a tutela della biodiversità. Il nuovo piano di manutenzione forestale e i primi interventi di agroforestry sono stati avviati nell'autunno 2023. L'investimento previsto per il progetto è pari a 2.7 MIO CHF in 10 anni.

Sanpellegrino ha inoltre commissionato uno studio all'Università di Firenze per monitorare la biodiversità dell'Oasi di Gabbianello, nel Comune di Barberino del Mugello, un'area umida con un habitat ideale ad ospitare un gran numero di specie e importante punto di sosta negli Appennini Centrali nella rotta migratoria di molte specie di uccelli. Lo studio ha rilevato la presenza di 115 specie di uccelli ed anfibi che fruiscono della disponibilità di acqua e di ripari forniti dall'Oasi. Il prossimo passo sarà quello di individuare misure di protezione per salvaguardare la ricca biodiversità di questi animali, tra cui si registrano, secondo la IUCN Red List, 1 specie a rischio critico di estinzione, 7 specie a rischio e 12 classificate come vulnerabili.

LA RIGENERAZIONE DELL'ACQUA PER LE NOSTRE COMUNITÀ

Gli interventi che il Gruppo attiva a tutela dell'acqua non riguardano solo le sorgenti ma gli interi bacini idrici dove si trovano i siti produttivi. Il Gruppo si impegna a contribuire concretamente alla rigenerazione dei cicli idrologici delle comunità in cui opera attraverso interventi volti ad aumentare la quantità, la qualità e l'accessibilità dell'acqua per rispondere alle esigenze del territorio. I quantitativi di acqua che il Gruppo si è impegnato a rigenerare ogni anno (Volumetric Water Benefit) sono equivalenti a quelli utilizzati nei processi di imbottigliamento.

Sono stati identificati diversi progetti in collaborazione con università, consorzi ed altri stakeholder locali. Tali progetti sono stati valutati ed approvati utilizzando la metodologia del Volumetric Water Benefit Accounting (VWBA) sviluppata dal World Resources Institute. Questo approccio assicura la coerenza e l'efficacia delle attività, garantendo che queste ultime siano mirate a rispondere sia alle sfide attuali legate all'acqua sia a quelle future. Un comitato esterno, appositamente costituito, valuta la pertinenza e la sostenibilità dei progetti offrendo un'importante valutazione del loro impatto nel rispondere alle esigenze ed alle opportunità specifiche delle comunità locali.

Zona / Stabilimento	Progetto	Descrizione
Cepina Valdisotto (SO) 	Progetto Vaia 	Nel 2023, con l'obiettivo di rigenerare i pendii boschivi colpiti dalla tempesta Vaia del 2018 che ha devastato un'area di circa 140 ettari di foresta, sono state avviate le operazioni di bonifica dei pendii e di bioingegneria del suolo al fine di mitigare i danni causati dal parassita bostrico. Questo progetto, che prevede anche la riforestazione di alcune aree, mira a potenziare la capacità di ricarica delle falde acquifere, preservare la biodiversità ed incrementare l'assorbimento di CO2 da parte del bosco.

Zona / Stabilimento	Progetto	Descrizione
Barberino del Mugello (frazioni di Santa Lucia e Monte di Fò) 	Progetto Fonte Voltone per il potenziamento dell'acquedotto pubblico 	Nel 2023, nell'ambito del progetto Fonte Voltone per il potenziamento dell'acquedotto pubblico, una sorgente gestita un tempo da Sanpellegrino (Voltone) è stata integrata nel servizio pubblico al fine di supportare la fornitura idrica alle frazioni montane. Sanpellegrino ha realizzato la condotta di collegamento e si impegnerà a garantire la manutenzione periodica dell'opera di presa anche in futuro.
San Giorgio In Bosco (PD) 	Progetto di ricarica della falda acquifera del Brenta 	In collaborazione con il Consorzio di Bonifica del Brenta ed Etifor, Sanpellegrino ha realizzato uno studio volto ad individuare soluzioni per fronteggiare l'impovertimento delle acque sotterranee del bacino idrico del fiume Brenta dovuto al cambiamento climatico.
San Pellegrino Terme (BG) 	In aggiunta, Sanpellegrino si impegna a rendere l'acqua accessibile alla comunità di San Pellegrino Terme attraverso la gestione e manutenzione di due fontanelle di acqua, una ubicata nel centro abitato e l'altra lungo la pista ciclabile nell'area della sorgente Limpia, entrambe a disposizione di residenti e turisti per garantire un facile accesso ad acqua di qualità.	

NON SOLO ACQUA...GLI AGRUMI E LE CAMPAGNE

L'intera storia delle Bibite Sanpellegrino si fonda sul **territorio italiano** che, con gli agrumeti di Sicilia e Calabria, dà vita ai sapori ed ai profumi mediterranei, a materie prime preziose ed a prodotti inimitabili. Il **territorio e la zona di provenienza donano caratteristiche diverse agli agrumi grazie a fattori quali il sole, i venti, le disponibilità di acqua, la conformazione del terreno, la posizione rispetto al mare e l'escursione termica. Il variare anche di uno solo di questi fattori determina differenti proprietà, come il diverso indice di maturazione, la brillantezza, l'acidità, un diverso colore del frutto ma anche sapore e dimensioni.**

L'elevata qualità delle Bibite Sanpellegrino è assicurata proprio dall'utilizzo di ingredienti naturali eccellenti che permettono di trasferire completamente la qualità delle materie prime ai prodotti finiti, mantenendo inalterate le proprietà nutrizionali ed offrendo al consumatore un prodotto della massima qualità con una lista degli ingredienti il più possibile corta.

Il rispetto dei **cicli naturali, della stagionalità** degli agrumi e le modalità di raccolta sono fattori essenziali che custodiscono senza dubbio la chiave per la garanzia della massima qualità ed eccellenza delle bibite Sanpellegrino. **I momenti di raccolta, in particolare, variano nelle campagne e sono determinate dalle specificità degli agrumi e dalla funzione e destinazione dei diversi terreni, ad esempio quelli destinati alla raccolta di primizie o quelli volti all'industria.**

L'unicità dei succhi Sanpellegrino è data dal **connubio tra i metodi tradizionali di raccolta manuale, affiancati da innovativi macchinari per l'estrazione.** Quest'ultima attività è effettuata direttamente dai partner di Sanpellegrino dopo la raccolta. Mani esperte combinano sapientemente le materie prime, gestiscono le differenze tra i frutti che hanno aromi e caratteristiche organolettiche diverse a seconda della stagione, assicurando così nel tempo l'inconfondibile gusto in ogni singola goccia.

SELEZIONE → ESTRAZIONE

A seguito della raccolta, gli agrumi vengono selezionati visivamente affinché arrivino all'estrattore quelli idonei ad essere spremuti, per ottenere un prodotto della massima qualità.

L'estrazione avviene con macchine ispirate al principio del comune spremiagrumi casalingo, che consente di ottenere una migliore qualità del succo e lavorazioni più veloci.

FILTRAGGIO → CONCENTRAZIONE

Il passaggio su un filtro separa semi e cellule dal succo. La polpa fine viene successivamente eliminata per centrifugazione e al momento della pastorizzazione il succo viene stabilizzato.

Per ottenere il preparato per bevande, dopo la pastorizzazione si opera una concentrazione sottovuoto che consente di allontanare l'acqua contenuta nel succo senza che si raggiungano temperature troppo elevate.

LE BIBITE SANPELLEGRINO: UN PROGETTO DI AGRICOLTURA RIGENERATIVA

Lungo la filiera agricola, Sanpellegrino, in collaborazione con Carbonsink, ha realizzato un'accurata analisi volta a verificare come l'implementazione di pratiche di **agricoltura rigenerativa** da parte dei fornitori potrebbe aiutare Sanpellegrino nel raggiungimento dei suoi obiettivi climatici, identificando così potenziali aree per la riduzione e la rimozione delle emissioni. Il progetto, attualmente in fase di valutazione preliminare all'attuazione, ha l'obiettivo di identificare iniziative di agricoltura rigenerativa e pratiche sostenibili scalabili lungo l'intera catena di approvvigionamento. L'analisi è stata realizzata su un campione di aziende della filiera di Sanpellegrino (n. 4) e del network di Biorfarm (n. 2) ed è stato creato un modello che riassume le pratiche attuate dalle aziende agricole prese in esame. Le principali aree di intervento sono:

- Azioni di riduzione** dell'impiego di fertilizzanti o del consumo di fonti fossili (e.g carburanti industriali)
- Azioni di rimozione** come ad esempio le colture di copertura, mantenendo il suolo protetto con piante che aumentano la fertilità e la qualità del suolo che si stima possano raggiungere fino a 1 tonnellata di CO₂ eq./anno
- Gestione dei residui** del raccolto in qualità di fonti di nutrienti per le colture successive, migliorando al contempo la qualità del suolo
- Utilizzo del letame**, applicandolo ai suoli agricoli come alta fonte di nutrienti e metodo per migliorare il carbonio organico del suolo

Il progetto ha inoltre portato all'identificazione di pratiche Climate Smart per migliorare ulteriormente l'impronta di carbonio, raggiungendo così un potenziale di mitigazione fino al 65% delle emissioni (riduzione + rimozione) rispetto allo scenario di base, grazie al supporto di metodi di irrigazione e fonti di energia alternative ed al passaggio a macchinari più efficienti (ad esempio attrezzature elettriche) che limitano l'uso dei combustibili fossili.

Nel corso del 2023, Sanpellegrino ha reso disponibili agli agricoltori e ai partner coinvolti i risultati del progetto come strumento di divulgazione e promozione di buone prassi per la riduzione delle emissioni, con l'obiettivo di lavorare a obiettivi comuni in modo sinergico lungo tutta la filiera.



NON SOLO TERRITORI MA COMUNITÀ DI IDEE



Il Gruppo Sanpellegrino crede che le comunità di idee, tra cui le comunità degli chef, siano un vero e proprio movimento culturale impegnato a generare un cambiamento sociale. Da giugno 2021 S.Pellegrino è partner dell'organizzazione no profit **Food for Soul**, fondata dallo chef Massimo Bottura con l'obiettivo di ridurre gli sprechi alimentari, offrire nuove opportunità di inclusione sociale ed incoraggiare un sistema alimentare salutare ed equo¹⁷. La collaborazione ha portato allo sviluppo di diverse progettualità:

• Nel 2023, sulla piattaforma digitale internazionale Fine Dining Lovers by S.Pellegrino & Acqua Panna, è stata lanciata la terza stagione della videoserie **"why waste?"**, che racconta come cucinare ricette deliziose dando una seconda vita a cibo e ingredienti avanzati o scartati. In questa seconda stagione lo chef Massimo Bottura ha coinvolto tre colleghi internazionali del suo calibro, Dominique Krenn da S.Francisco - USA, César Troisgros da Roanne - FR e Sat Bains da Londra - UK.

Il progetto è stato comunicato sui canali digitali internazionali (social e sito) di S.Pellegrino e Fine Dining Lovers con una campagna di sensibilizzazione sul tema.

• S.Pellegrino ha donato al refettorio Ambrosiano tutti gli agrumi raccolti dagli alberi che erano stati adottati per ciascuno dei partecipanti all'evento finale S.Pellegrino Young Chef Academy.



DIGITAL CORNER

Scopri e scarica il ricettario di **"Why Waste" 3** per scoprire le ricette anti-spreco

Le ricette di Massimo Bottura ed il suo team che trasformano gli scarti alimentari in piatti all'insegna del gusto.

¹⁷ Per maggiori informazioni si veda: <https://www.foodforsoul.it/it/>

S.PELLEGRINO SOSTIENE L'ECCELLENZA GASTRONOMICA

Il Brand S.Pellegrino si impegna attivamente nel promuovere e sostenere l'eccellenza gastronomica a livello globale, consapevole del fatto che la gastronomia va oltre la semplice cucina e può avere un impatto significativo, sia sociale sia ambientale. In linea con questa visione, il progetto **S.Pellegrino Young Chef Academy** si propone di giocare un ruolo fondamentale nel promuovere il cambiamento in questi ambiti.

Attraverso questa piattaforma formativa, giovani talenti provenienti da tutto il mondo vengono collegati con i membri più influenti della gastronomia e supportati con programmi di mentoring, opportunità di networking e sessioni educative su tematiche cruciali, fra le quali la sostenibilità e la responsabilità sociale.

Per far parte di questo ecosistema internazionale di talenti è necessario partecipare a S.Pellegrino Young Chef Academy Competition, un evento annuale che dal 2015 ha l'obiettivo di individuare i futuri protagonisti e protagoniste della scena culinaria. Gli chef che partecipano alla competizione diventano automaticamente membri dell'Academy, garantendo così una continuità ed uno sviluppo nel tempo.

L'edizione del 2024-25 vede confermati i **tre premi collaterali**, con l'obiettivo di riconoscere i diversi talenti ed approcci al modo in cui la gastronomia può svolgere un ruolo per trasformare la società:

FINE DINING LOVERS FOOD FOR THOUGHTS AWARD:

votato dalla community dei Fine Dining Lovers, premio assegnato al giovane chef che rappresenta al meglio l'approccio personale al piatto.

S.PELLEGRINO FOR SOCIAL RESPONSIBILITY AWARD:

votato dalla recente partnership con Food Made Good, programma nato dai fondatori di Sustainable Restaurant Association e ideato per promuovere la sostenibilità all'interno dell'industria alimentare. Il premio è dedicato al piatto che meglio rappresenta il principio del cibo come risultato di pratiche socialmente responsabili.

ACQUA PANNA FOR CONNECTION IN GASTRONOMY AWARD:

votato da mentori in rappresentanza di 50 paesi in tutto il mondo, il premio è assegnato alla ricetta che valorizza al meglio il legame tra diverse culture, celebrando così un approccio globale alla gastronomia.

GLI OBIETTIVI DELL'ACADEMY:



Identificare e sostenere i giovani chef più talentuosi del mondo, attraverso la S.Pellegrino Young Chef Academy Competition.

Fornire un programma educativo completo per coltivare e supportare i talenti emergenti, innescando collaborazioni e scambi tra i membri dell'Academy.

Creare una rete globale di chef giovani e più esperti per facilitare lo scambio di conoscenze ed esperienze professionali ed umane.

Diffondere valori quali l'inclusione e la sostenibilità: nell'edizione 2022 sono stati realizzati e messi a disposizione dei giovani chef webinar sul consumo responsabile di pesce e carne, sulla cucina vegana e sul tema degli sprechi alimentari.



DIGITAL CORNER

S. Pellegrino Young Chef Academy 2024- 25: aperte le candidature per la nuova edizione

La Competizione torna per la sesta edizione dopo l'edizione 2022-23, offrendo ai giovani chef l'opportunità di mostrare le proprie abilità uniche, il talento e la creatività su un palcoscenico globale. Le candidature iniziali saranno valutate da ALMA, la Scuola di Arti Culinarie Italiane, che stilerà la lista dei concorrenti prima delle Finali Regionali. I vincitori delle Finali Regionali avranno l'opportunità di competere, con le loro ricette, nella Grande Finale per il Premio dell'Accademia S.Pellegrino per Giovani Chef, dove saranno valutati da una speciale Grand Jury.

04. I NOSTRI IMPATTI AMBIENTALI

04/01 Le performance ambientali dei nostri stabilimenti



DIGITAL CORNER

Dove avviene l'imbottigliamento dei prodotti del Gruppo Sanpellegrino?

Il processo industriale del Gruppo prevede l'imbottigliamento delle acque minerali e la produzione delle bibite in 4 unità produttive site in Lombardia, Veneto e Toscana.



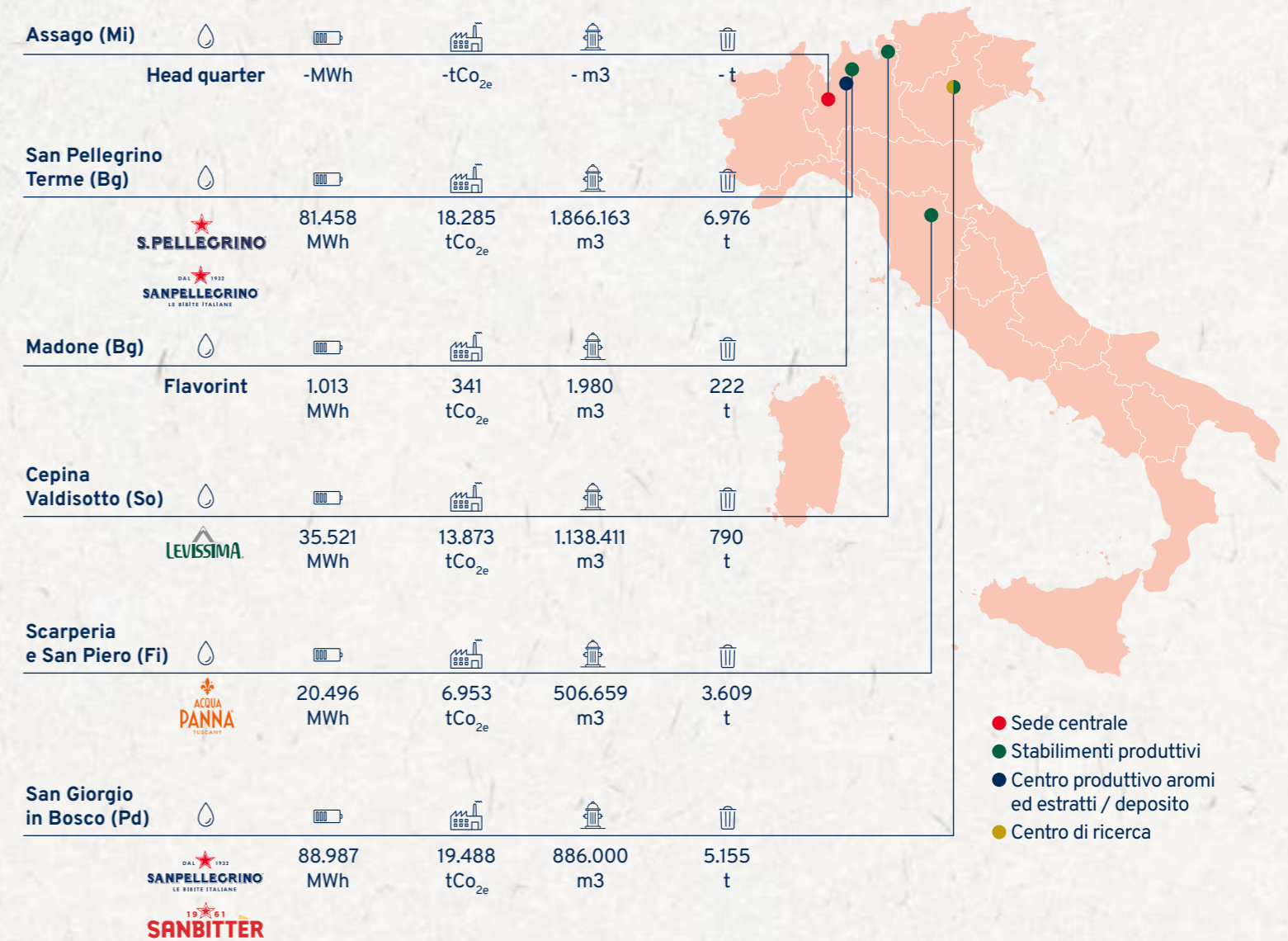
04. I NOSTRI IMPATTI AMBIENTALI

Tutti gli stabilimenti del Gruppo si dedicano quotidianamente alla riduzione del loro impatto ambientale, focalizzandosi sull'efficienza in tutte le fasi dei processi di produzione e di imbottigliamento. Tale impegno è volto al raggiungimento degli obiettivi di "zero rifiuti in discarica" e "zero emissioni inquinanti".

Nelle attività quotidiane dei siti produttivi, in particolare, la tutela dell'ambiente è garantita dalla presenza del sistema di gestione ambientale **NEMS** (*Nestlé Environmental Management System*), certificato secondo gli standard internazionali ISO 14001.

Le attività operative dei siti si fondano sulla metodologia NCE - *Nestlé Continuous Excellence* che mira alla creazione di valore e miglioramenti dell'efficienza all'interno delle organizzazioni. Il Gruppo, pertanto, tende a una corrispondenza quantitativa fra acqua prelevata e acqua imbottigliata e a ridurre i consumi energetici attraverso l'utilizzo di fonti alternative. L'efficienza di ciascun stabilimento è misurata attraverso l'**indice di Asset Intensity**: un indicatore sintetico che esprime l'ottimizzazione della generalità dei processi e dei tempi di produzione.

I DATI AMBIENTALI DEI NOSTRI STABILIMENTI IN SINTESI^{18,19}



- Sede centrale
- Stabilimenti produttivi
- Centro produttivo aromi ed estratti / deposito
- Centro di ricerca

¹⁸ I dati sui consumi 2023 per la sede di Assago sono rendicontati in Nestlé Italiana S.p.A
¹⁹ Si segnala che, in linea con le richieste dei nuovi Standard di rendicontazione ESRS, è stato eseguito un restatement dei dati relativi ai consumi energetici, i quali saranno, a partire dalla presente versione del Bilancio di Sostenibilità di Sanpellegrino, presentati nell'unità di misura "MWh". Ai fini del calcolo dei consumi energetici espressi in MWh sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA 2023 (Department for Environment Food & Rural Affairs).

CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI²⁰

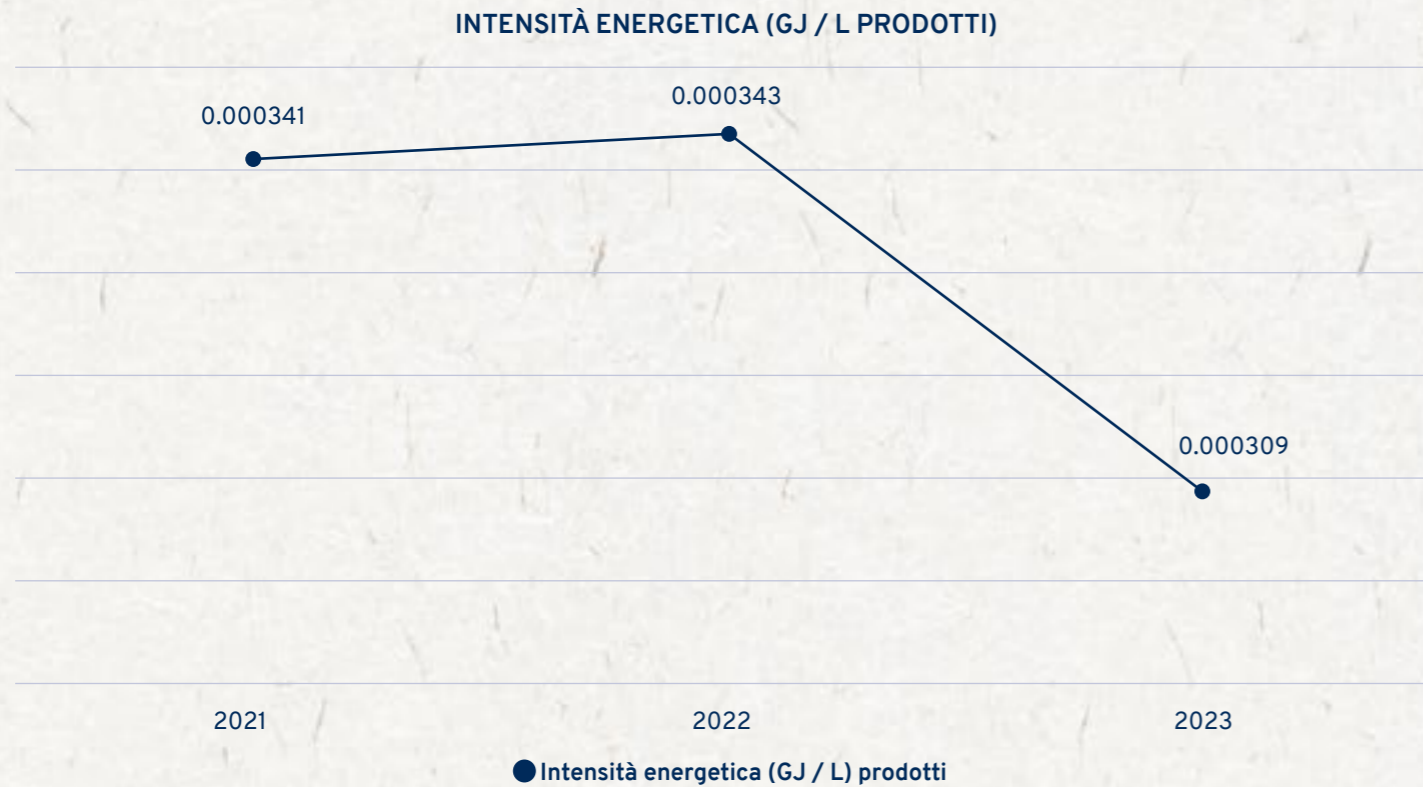
Dal 2011 tutti i siti del Gruppo Sanpellegrino, oltre a portare avanti la propria missione di efficientamento energetico attraverso progetti ed azioni concrete, utilizzano **energia elettrica che, quando acquistata, proviene per il 100% da fonti rinnovabili certificate RECS (Renewable Energy Certificate System)**.

Tutti i siti del Gruppo Sanpellegrino fanno parte del progetto globale di digitalizzazione chiamato "**Project Horizon**" che, utilizzando una piattaforma digitale sviluppata dal Gruppo Nestlé negli ultimi anni denominata "**DMO Energy**", consente agli stessi di migliorare il monitoraggio di tutti i consumi energetici delle fabbriche, con ricadute positive in termini di individuazione delle possibili inefficienze e di miglioramento nell'uso dell'energia.

A dicembre 2022 era stato inoltre deciso di fermare definitivamente la vecchia linea VAR (vetro a rendere) dello stabilimento di Cepina Valdisotto: questa misura ha avuto come conseguenza, nel 2023, una riduzione dei consumi di energia del Gruppo del 9% rispetto all'anno precedente, portando ad un totale di **MWh 227.475** di consumi energetici diretti e indiretti.

CONSUMI ENERGETICI ²¹	u.m.	2021	2022	2023
Combustibili da fonti non rinnovabili		197.956	196.485	178.339
Gas naturale ²²		178.098	181.117	164.248
GNL		19.858	15.368	13.673
Diesel	GJ	-	-	418
Energia elettrica acquistata		53.679	53.965	49.136
di cui certificata da fonti rinnovabili		53.679	53.965	49.136
Totale consumi diretti ed indiretti		251.635	250.450	227.475

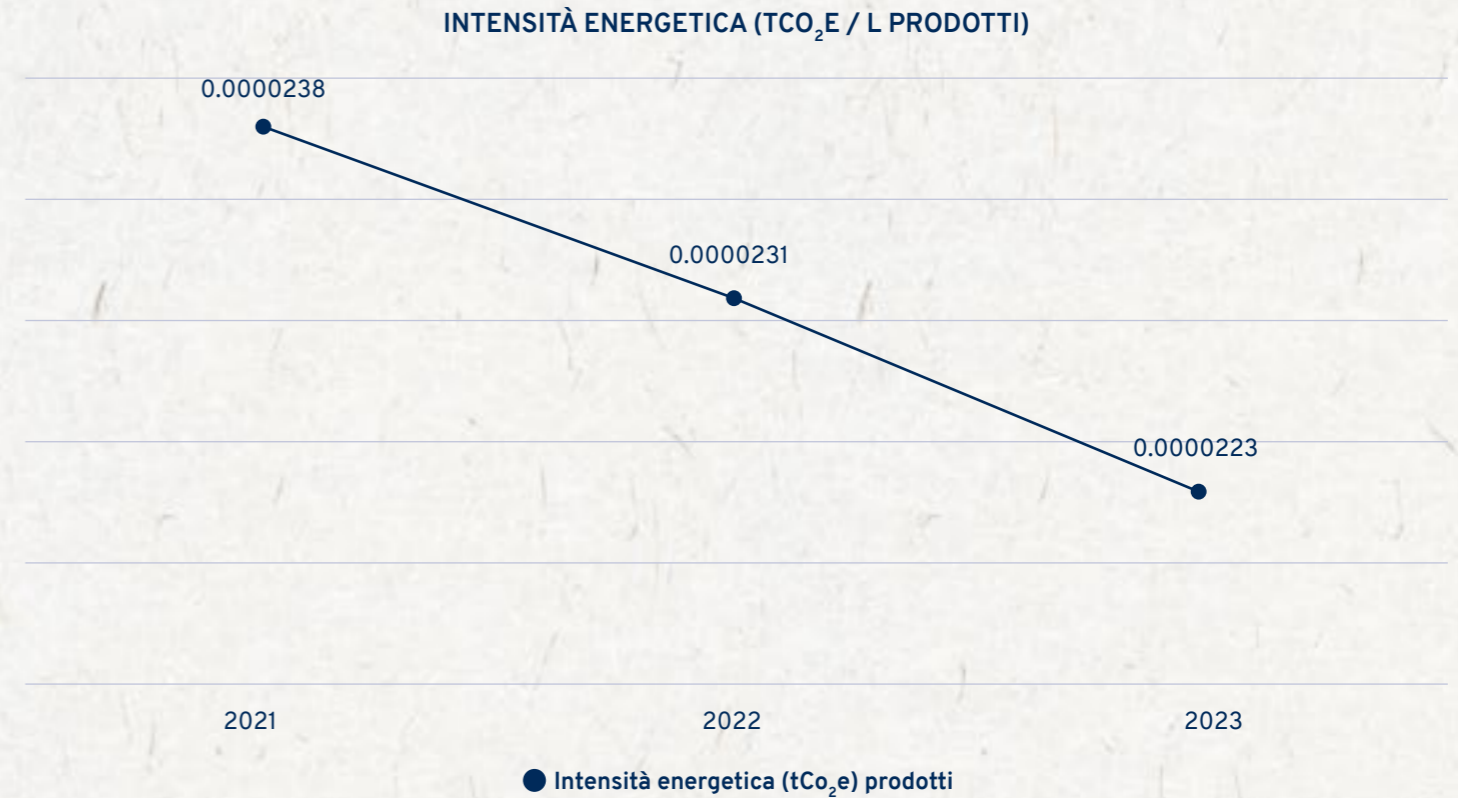
Nel complesso, rapportando i consumi totali di energia (diretta ed indiretta) alla produzione del Gruppo, per il 2023 si ottiene un indicatore di intensità energetica di 0,000309 GJ/litri prodotti, in diminuzione del 2% rispetto al 2022.



Nel 2023 l'attività produttiva svolta nei siti di Sanpellegrino ha generato circa **38.450 tCO₂e di emissioni dirette (Scope 1)**, ovvero derivanti da fonti energetiche utilizzate direttamente come gas naturale per riscaldamento e per la cogenerazione. Per le **emissioni indirette (Scope 2)**, ovvero derivanti dall'energia acquistata dall'azienda per la produzione di elettricità e calore, le emissioni ammontano a **20.490 tCO₂e**. Si è registrata, dunque, una **diminuzione (-3%) delle emissioni totali Scope 1 e 2** rispetto al 2022, dovuta principalmente alla riduzione nell'utilizzo del GNL.

EMISSIONI ²³	u.m.	2021	2022	2023
Emissioni dirette (SCOPE 1) ²⁴		41.255	38.958	38.450
Emissioni indirette (SCOPE 2) ²⁵ - Location based	tCO₂e	22.041	21.812	20.490
Emissioni indirette (SCOPE 2) ²⁶ - Market based		-	-	-
Totale emissioni		63.296	60.770	58.940

L'**indicatore di intensità delle emissioni** registra una diminuzione (-3,7%) rispetto al 2022, infatti rapportando le emissioni Scope 1 e 2 alla produzione del Gruppo per il 2023 si ottiene un indicatore di 0,000223 tCo2e/ L prodotti.



²⁰ Si segnala che, in linea con le richieste dei nuovi Standard di rendicontazione ESRS, è stato eseguito un restatement dei dati relativi ai consumi energetici che saranno, a partire dalla presente versione del Bilancio di Sostenibilità di Sanpellegrino, presentati nell'unità di misura "MWh". Ai fini del calcolo dei consumi energetici espressi in MWh sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA 2023 (Department for Environment Food & Rural Affairs).

²¹ Per gli anni 2021 e 2022 i dati considerano anche i consumi energetici della sede di Assago.

²² Il Gas naturale è utilizzato sia per riscaldamento sia per produrre energia elettrica attraverso impianti di cogenerazione presso gli stabilimenti di San Giorgio in Bosco e di San Pellegrino Terme.

²³ Per gli anni 2021 e 2022 i dati considerano anche le emissioni della sede di Assago.

²⁴ I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette Scope 1, espresse in tonnellate di CO₂ equivalente, sono quelli presenti in EnEcoinvent 3.6 nella sua versione più aggiornata.

²⁵ Per le emissioni Scope 2 location-based relativamente all'energia elettrica, espresse in tonnellate di CO₂ equivalente, sono stati utilizzati i fattori di emissioni presenti in EnEcoinvent 3.6 nella sua versione più aggiornata.

²⁶ Per le emissioni Scope 2 market based alla luce dell'acquisto di energia elettrica 100% rinnovabile tramite certificati con garanzia d'origine, è stato applicato un fattore di emissione nullo.

L'ANALISI DEL CICLO DI VITA DEI NOSTRI PRODOTTI E LA CERTIFICAZIONE CARBON TRUST

Il Gruppo Sanpellegrino ha misurato il proprio impatto ambientale con la metodologia del **Life Cycle Assessment (LCA)**, nota come analisi del ciclo di vita, per la prima volta nel 2021 (su dati 2018) e ha ripetuto tale studio negli anni successivi: nel 2022 (su dati 2021), nel 2023 (su dati 2022) e nel 2024 (su dati 2023), tenendo il 2018 come anno di riferimento per la misurazione dei progressi. Il processo viene condotto esternamente e successivamente sottoposto a una revisione indipendente da parte di Quantis.

L'LCA è un metodo oggettivo di valutazione dell'impatto ambientale di un prodotto lungo il suo intero ciclo di vita, dall'acquisizione delle materie prime al fine vita. L'obiettivo è quello di misurare le attività impattanti in termini di emissioni climalteranti (GHG) per i principali marchi del Gruppo (Levissima, Acqua Panna, S. Pellegrino e Bibite Sanpellegrino), identificare le opportunità di miglioramento al fine di guidare la strategia di riduzione delle emissioni e monitorare tali riduzioni anno dopo anno grazie ai progetti dedicati alle aree di maggiore interesse: **produzione, imballaggi e logistica** dei suddetti brand.

Il perimetro dell'LCA tiene in considerazione tutte le **emissioni di scope 1, 2, 3**, come riportato nella figura di seguito:



NON RIPORTATI: Lavorazione dei beni venduti, Beni in leasing a monte, Franchising

Per la tipologia di business del Gruppo le **emissioni indirette della catena del valore (scope 3)** rappresentano il **97% del totale**. Inoltre, grazie ai costanti interventi di efficientamento energetico portati avanti negli stabilimenti del Gruppo nel corso degli anni, le emissioni dirette di scope 1 rappresentano una fetta minore delle nostre emissioni (pari al 3%), mentre le emissioni indirette di scope 2 sono pari a 0.

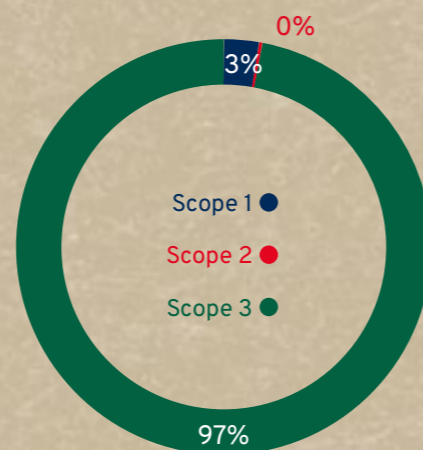
I risultati 2023 confermano che le aree maggiormente impattanti sono il **packaging (corrispondente al 52% dell'impronta di carbonio del Gruppo)** e la **logistica (pari al 29%)**.

Gli LCA condotti finora hanno confermato inoltre che i progetti intrapresi hanno permesso di ridurre l'intensità delle emissioni derivanti dalle attività del Gruppo (g CO₂eq/litro). Questi notevoli sforzi sono stati riconosciuti per la prima volta nel 2022, e successivamente nel 2023, con la **certificazione "a ridotte emissioni" di Carbon Trust**.²⁷ Carbon Trust è una società indipendente tra le più accreditate e rigorose nel calcolo dell'impronta di carbonio che aiuta le aziende a misurare, gestire e ridurre efficacemente le proprie emissioni. La metodologia di calcolo e valutazione di Carbon Trust misura le emissioni in g CO₂eq/litro o Carbon Intensity.

La **certificazione attesta che i brand Acqua Panna, Levissima e S. Pellegrino hanno misurato e ridotto l'intensità della propria impronta di carbonio**.



IL NOSTRO IMPATTO
PER SCOPE
(FULL SCOPE)



²⁷ I dati di LCA 2023 non verranno certificati da Carbon Trust in quanto la certificazione è stata rinnovata nel 2023 con validità biennale.

LA GESTIONE DELLA RISORSA ACQUA NEGLI STABILIMENTI

Il Gruppo Sanpellegrino porta avanti progetti ed investimenti per aumentare sempre di più l'efficienza nell'utilizzo della risorsa idrica attraverso un approccio che non si limita alle sole attività produttive (vedi pag. 38).

Una gestione responsabile e sostenibile di questa risorsa parte proprio dai progetti per la riduzione, il riutilizzo ed il riciclo dell'acqua impiegata in tutte le attività produttive, che hanno permesso al Gruppo di **risparmiare negli ultimi 6 anni 329 milioni di litri**. Nel dettaglio, **l'uso di acqua industriale è stato ottimizzato in modo considerevole** grazie agli investimenti compiuti sugli impianti idrici per i sistemi di lavorazione. Nel processo di imbottigliamento viene posta massima cura per ridurre gli sprechi di acqua, mediante interventi sulle macchine riempitrici e sui meccanismi di regolazione.

Ad esempio, presso lo stabilimento di Sanpellegrino Terme, l'acqua industriale prelevata viene microfiltrata e utilizzata per sciacquare le bottiglie in vetro vuote prima del riempimento. Tale acqua viene successivamente raccolta linea per linea e, dopo essere passata in un impianto di filtrazione e clorazione, viene riutilizzata ad esempio per il riempimento delle vasche, delle lavabottiglie o delle lavacasse. Lo stabilimento ha inoltre implementato un solido sistema di raccolta delle acque piovane, che vengono convogliate in due vasche distinte, rispettivamente destinate alle attività connesse allo stabilimento produttivo e al parcheggio multipiano riservato agli autoarticolati.

Parte delle acque di processo e lavorazione vengono poi restituite in alvei superficiali, dopo opportuni trattamenti di depurazione, staccatura e neutralizzazione del pH, sia all'interno degli stabilimenti sia nei depuratori consortili. Alcune acque, inoltre, necessitano di un trattamento in apposite vasche di omogeneizzazione prima di essere inviate al depuratore consortile. I trattamenti di depurazione ed i processi di scarico dagli stessi, uniche potenziali attività di inquinamento del Gruppo, sono controllati e monitorati mensilmente (nonostante le verifiche prescritte richiedano una minore frequenza nelle autorizzazioni di sito²⁸), in modo diretto per verificare i livelli qualitativi dell'immissione, assicurando che non siano in nessun caso immessi inquinanti nelle acque (superficiali, sotterranea, suolo, sottosuolo).

Nel 2023 il **prelievo medio si è attestato a 1,66 litri di acqua industriale per ogni litro di acqua minerale imbottigliato**. Tale prelievo si sostanzia in un **consumo medio, al netto degli scarichi e dei litri imbottigliati, di 0,05 litri di acqua per litro imbottigliato**²⁹, in diminuzione rispetto al valore del 2022, pari a 0,07 litri di acqua per litro imbottigliato.

Nel corso del 2023 il **prelievo idrico** complessivo dell'acqua minerale naturale e dell'acqua necessaria per il funzionamento degli stabilimenti è stato di 4.399.213 metri cubi, in diminuzione del **4%** rispetto al 2022. La quasi **totalità** delle acque **prelevate** proviene da acque sotterranee, in nessuno di questi casi proviene da aree a stress idrico.

CONSUMI IDRICI	u.m.	2021	2022	2023
Prelievi idrici		4.600.000	4.579.000	4.399.213
Scarichi idrici	M ³	1.702.000	1.721.000	1.617.192
Acqua imbottigliata		2.659.000	2.668.000	2.646.969
Consumo di acqua totale		239.000	190.000	135.052

LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Le attività e le strategie implementate dal Gruppo Sanpellegrino mirano costantemente a recuperare materiali utili dai rifiuti al fine di riutilizzarli, trasformando così materiale di scarto in risorsa. Il Gruppo, per questo, ha in essere un accordo con HeraAmbiente mediante il quale assicura che il **100% dei rifiuti gestiti dall'appaltatore siano destinati al recupero**. Tale accordo garantisce una gestione completa, tracciata ed integrata, assicurando la migliore qualità dei rifiuti recuperati nonché un contenimento significativo dei costi. Il Gruppo assicura un **monitoraggio costante** dei rifiuti generati. Nel dettaglio, nel 2023 il totale dei rifiuti prodotti è di **16.752 t**³⁰, in crescita dell'8% rispetto al 2022.

RIFIUTI GENERATI	u.m.	2021	2022	2023
Rifiuti pericolosi		352	271	146
Rifiuti non pericolosi	t	14.229	15.176	16.606
Totale rifiuti		14.581	15.447	16.752

Tra i rifiuti generati nel 2023 meno dell'1% sono classificabili come pericolosi, in diminuzione del 46% rispetto al 2022 e del 59% rispetto al 2021 di cui i principali sono oli per motori ed imballaggi contaminati da sostanze pericolose, mentre circa il **99% sono rifiuti non pericolosi**, tra cui i principali sono imballaggi di carta, cartone, plastica, legno e vetro.

²⁸ Le analisi prescritte nelle autorizzazioni di sito prevedono il controllo di alcuni parametri quali ad esempio: pH, solfati, azoto nitrico, fosforo totale, tensioattivi, ecc.

²⁹ Tale dato si discosta rispetto a quello del 2021 e degli anni precedenti in quanto, nel corso del 2022, è stata aggiornata la metodologia di calcolo dell'acqua consumata, la quale corrisponde all'acqua non scaricata nella rete e non imbottigliata.

³⁰ A partire dal 2021 il perimetro di rendicontazione si è esteso allo stabilimento di Madone, mentre i rifiuti prodotti presso la sede di Assago sono ricompresi nella rendicontazione di Nestlé Italiana S.p.A.

04 / 02 Il packaging dei nostri prodotti

I MATERIALI UTILIZZATI NEL 2023

Packaging primario



PLASTICA: PET E R-PET

- **Bottiglia:** riciclabile
- **Etichetta:** riciclabile
- **Tappo:** riciclabile
- **Colla:** non riciclabile



VETRO

- **Bottiglia:** riciclabile
- **Etichetta:** riciclabile
- **Tappo:** non riciclabile (alluminio, inclusa plastica)
- **Colla:** non riciclabile



ALLUMINIO

- **Lattina:** riciclabile
- **Linguetta:** riciclabile

Packaging secondario



FILMPACK

Imballaggio termoretraibile in PE o in RPE
100% riciclabile



FRIDGEPACK

Imballaggio di cartone con aperture laterali
100% riciclabile



CLUSTERPACK

Imballaggio di cartone che avvolge totalmente il prodotto
100% riciclabile

Il Gruppo si appropria all'economia circolare mediante il modello delle **3R: ridurre, riusare e riciclare**.

> RIDURRE

Alleggeriamo ed eliminiamo il packaging non necessario: utilizziamo meno materiale progettando imballaggi più leggeri e riducendo il peso delle nostre bottiglie, eliminando inoltre inutili elementi di sovra imballaggio. Un packaging più leggero non solo consuma meno materiale ma si traduce anche in minori emissioni di CO₂eq.

> RIUSARE

Valorizziamo il nostro vetro a rendere: le bottiglie possono essere utilizzate diverse volte, dopo l'utilizzo vengono rispedite al nostro stabilimento per essere lavate, igienizzate e pronte per essere riutilizzate. Per Acqua Panna e S. Pellegrino il vetro a rendere costituisce rispettivamente il 40% ed il 36% del portafoglio vetri.

> RICICLARE

Aumentiamo il contenuto di materiale riciclato nelle nostre bottiglie in PET e lavoriamo con i nostri fornitori per avere percentuale di materiale riciclato sempre crescente anche di vetro ed alluminio.

Il Gruppo Sanpellegrino aderisce alla *Ellen MacArthur Foundation* ed al *Consumer Goods Forum*. In linea con le direttive di queste organizzazioni, **il 100% dei prodotti del Gruppo sono progettati per essere riciclabili, seguendo il principio D4R (Design For Recycle)**.

Inoltre, in linea con l'applicazione dei principi di circolarità, il Gruppo si impegna a seguire le "Golden Rules", un insieme di regole che guidano il design del packaging per garantirne la riciclabilità e la sostenibilità. Queste indicazioni includono l'ottimizzazione del packaging in tutte le fasi, il massimo utilizzo di contenuto riciclato ed il coinvolgimento dei consumatori nella corretta gestione dei rifiuti. Tali impegni si inseriscono nel contesto più ampio delle iniziative volte a promuovere un'economia circolare.

PET E R-PET

Il PET è una tipologia di plastica largamente impiegata per la produzione di bottiglie destinate a contenere liquidi alimentari, grazie alle sue caratteristiche distintive: **trasparenza, sicurezza, leggerezza, resistenza agli urti e riciclabilità al 100%**. Inoltre, il PET può essere potenzialmente riutilizzato per molteplici applicazioni.



Il Gruppo si pone obiettivi ambiziosi per l'utilizzo di PET riciclato (R-PET) per ciascuno dei propri brand e per promuovere un'economia circolare. **Entro il 2025, l'obiettivo è garantire che tutti i packaging siano completamente riciclabili o riutilizzabili e che almeno il 50% dei materiali utilizzati negli imballaggi sia costituito da plastica riciclata (R-PET e R-PE).**

Questo implica dare un contributo significativo allo sviluppo dell'intera filiera del PET riciclato in quanto il PET può essere riciclato per un numero quasi illimitato di volte, dando origine ad un prodotto identico per qualità, sicurezza e resistenza al PET tradizionale, anch'esso 100% riciclabile.

Si tratta di un lavoro impegnativo che il Gruppo svolge insieme a fornitori, riciclatori ed istituzioni per contribuire attivamente allo sviluppo di una filiera del riciclo capace di alimentare un vero e proprio mercato. A tal fine è stata introdotta una etichetta ambientale che guida i consumatori al corretto riciclo (si veda dettaglio a pag. 61).

Negli anni, Sanpellegrino ha introdotto un sempre maggiore impiego dell'R-PET, ovvero il PET riciclato, oltre a impegnarsi proattivamente nella comunicazione ai consumatori della riciclabilità al 100% di questi imballaggi.

Levissima, già pioniera nel 2010 con l'utilizzo dell'R-PET, è stata **il primo brand in Italia a lanciare una bottiglia 100% R-PET** non appena la legge italiana lo ha permesso nel 2021. I primi formati lanciati sono stati la Litro e la 75cl sport. Nel 2022 sono state aggiunte due nuove referenze 100% R-PET, 50cl naturale e frizzante, dedicate al canale Horeca. Dal 2023 tutto il portafoglio Levissima è composto da almeno il 25% di R-PET, anticipando di 2 anni l'obbligo di legge previsto dalla Comunità Europea. Per Acqua Panna e S. Pellegrino si è raggiunto il 30% di R-PET su tutta la gamma dei prodotti.

Inoltre, per **promuovere la circolarità delle bottiglie** e con l'ambizione di raggiungere tassi crescenti di raccolta, Sanpellegrino porta avanti diverse iniziative tra cui:



Il Gruppo è socio fondatore di **Coripet**, il consorzio per la raccolta selettiva del PET (e dell'R-PET) per promuovere la modalità di riciclo bottle to bottle (maggiori dettagli a pag. 52)



Sensibilizzazione dei consumatori al corretto riciclo attraverso le iniziative dei nostri brand



Educazione dei consumatori del futuro attraverso progetti nelle scuole



PROGETTO SIMPLEX

Il Gruppo si impegna a massimizzare la riduzione degli imballaggi superflui, realizzando imballaggi con un peso minore al fine di utilizzare meno materiali.

Come Nestlé Waters, anche negli altri paesi in cui opera il Gruppo prende parte ad iniziative per ridurre l'impatto del fine vita del prodotto sia tramite progetti di sensibilizzazione al corretto riciclo sia collaborando con le istituzioni e prendendo parte ad iniziative per la riduzione dei rifiuti non correttamente gestiti che spesso finiscono dispersi nell'ambiente.

L'88% dei prodotti commercializzati all'estero è venduto in paesi dove il Gruppo collabora ad iniziative per il riciclo e per la riduzione dei rifiuti dispersi nell'ambiente.

Nel 2023 sono state utilizzate **12.950 tonnellate di R-PET**, il **79% in più rispetto alle 7.246 tonnellate del 2022**. Il lavoro necessario per il raggiungimento degli obiettivi di circolarità deve essere collettivo, ossia condotto insieme ai fornitori, ai riciclatori e alle istituzioni, al fine di contribuire attivamente allo sviluppo di una **filiera del riciclo**, capace di alimentare un vero e proprio mercato del PET riciclato.

Il contributo in questo senso, infatti, può essere molto significativo se si tiene presente che il PET ha la caratteristica di poter essere **riciclato per un numero quasi illimitato di volte** e, attraverso gli attuali processi di riciclo meccanico e di miscelazione con una percentuale di materiale vergine, mantiene le proprietà chimiche e fisiche idonee per la conservazione delle bevande.



VETRO

La gamma in vetro di S.Pellegrino e Acqua Panna è destinata principalmente ai migliori ristoranti, caffè ed hotel di tutto il mondo. Le bottiglie in vetro sono di due tipologie: a perdere e a rendere. Le bottiglie di vetro a rendere, dopo essere state utilizzate, vengono ritirate tornando allo stabilimento dove saranno lavate e igienizzate rendendole così riutilizzabili.

Il contenuto di materiale riciclato nelle bottiglie di vetro è legato al colore del materiale stesso. **In media il Gruppo, nel 2023, ha utilizzato una percentuale del 53% di vetro riciclato, diviso in 65% per il vetro verde e 45% per il vetro trasparente** (la percentuale di quest'ultimo è inferiore perché è più difficilmente reperibile sul mercato).



Vetro riciclabile e packaging secondario composto da solo cartone
65% vetro verde riciclato
45% vetro bianco riciclato

ALLUMINIO

L'alluminio è riciclabile all'infinito e al 100%. Insieme ad alluminio vergine, Sanpellegrino utilizza anche alluminio riciclato. In particolar modo, richiede ai propri fornitori che la produzione sia in linea con la **percentuale di riciclato del mercato Europeo che a livello globale ammonta al 59%**.



Packaging primario: lattine 100% riciclabili ed è stato azzerato l'utilizzo di plastica nel pack secondario; clusterpack o fridgepack, in sostituzione del film plastico termoretraibile
59% di alluminio riciclato



SANPELLEGRINO PUNTA SU UN PACKAGING SEMPRE PIÙ CIRCOLARE

L'attenzione rivolta alla sostenibilità del packaging, in termini di riciclabilità e utilizzo di materiali riciclati, in particolar modo della plastica, è sempre più crescente. Il Gruppo Sanpellegrino è tra i soci fondatori di Coripet, un consorzio volontario autorizzato dal Ministero dell'Ambiente per la raccolta selettiva e l'avvio a riciclo delle bottiglie di PET di liquidi alimentari, un materiale al 100% riciclabile. Il Consorzio è costituito da riciclatori, produttori di preforme, aziende del settore delle acque minerali naturali, delle bibite, del latte e dell'olio di oliva.

Coripet intercetta le bottiglie di PET attraverso due canali: la raccolta differenziata tradizionale e la raccolta selettiva delle bottiglie di PET tramite eco-compattatori collocati in luoghi ad alto traffico, come ad esempio nei punti vendita della grande distribuzione. Si tratta di una raccolta in grado di assicurare gli alti standard di qualità e igiene prescritti dall'Agenzia Europea per la Sicurezza Alimentare (EFSA) per la produzione di PET riciclato di grado alimentare, utilizzabile per la produzione di altre bottiglie. Questo canale rappresenta quindi uno strumento importante per lo sviluppo di un'economia circolare "bottle to bottle".

Oltre a ciò, Sanpellegrino si impegna a sensibilizzare i consumatori nei confronti della raccolta differenziata e del valore del PET che, se raccolto correttamente, rappresenta una risorsa e non un rifiuto.

In quest'ottica a partire dal 2022 il Gruppo ha installato alcuni compactatori presso i punti ristoro e stabilimenti balneari (si veda anche La sostenibilità insieme ai nostri clienti p. 62).

05. CATENA DI FORNITURA E LOGISTICA

05/01 La gestione della catena di fornitura: collaborazione, sostenibilità e trasparenza

Tramite lo strumento del *Vendor Approval Process Standard*, il Gruppo Sanpellegrino qualifica tutti i propri fornitori. Lo strumento *Risk & Crisis* permette invece di monitorare sotto il profilo del rischio i fornitori già approvati. Le componenti valutate sono: il rischio paese, finanziario, la flessibilità di approvvigionamento, la pianificazione e l'OTIF (On Time In Full).


Oltre alle prestazioni finanziarie dei fornitori, vengono valutate anche la qualità e la responsabilità nell'approvvigionamento. Tale approccio mira a garantire affidabilità operativa e coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e trasparenza aziendale.

I fornitori sono chiamati a compilare un questionario³¹ per gli aspetti di *Quality and Responsible Sourcing Standard* e, a presidio dei rischi sulla sicurezza alimentare lungo la value chain, per i fornitori di materie prime ed imballaggi in scope (cfr. procedura AQ) è richiesta una **certificazione riconosciuta dal GFSI** (Global Food Safety Initiative) o l'impegno ad ottenerla. I fornitori sono sottoposti ad **audit** periodici di conformità da parte del Team Qualità presso i siti produttivi dai quali il Gruppo Sanpellegrino riceve materiali e prodotti.

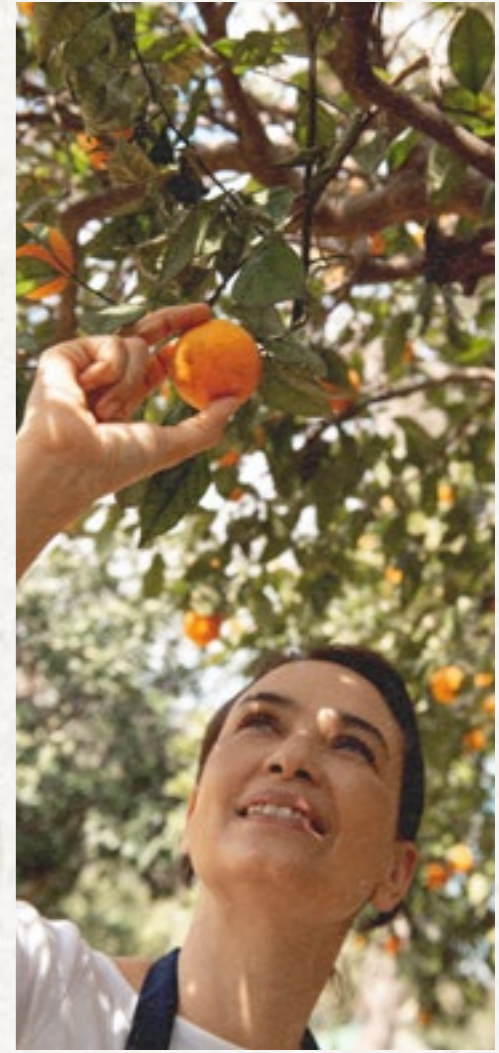
Lo **Standard di Approvvigionamento Responsabile del Gruppo**³² (*“Responsible Sourcing Standard”*) descrive i **requisiti e le modalità di lavoro** che vengono applicati per garantire una **fornitura sostenibile a lungo termine di materiali e servizi** e per raggiungere gli obiettivi prefissati, in particolare nell'ambito della **costante riduzione dell'impatto** sulle risorse del pianeta. I requisiti si applicano a tutta la filiera a monte e si rivolgono a tutti coloro che hanno un rapporto commerciale diretto con il Gruppo (cosiddetto primo livello di fornitori, Tier 1 Suppliers, e tutti gli affiliati), ai fornitori secondari (intermediari) ed ai fornitori di servizi “di origine”, quali responsabili della produzione di materie prime. Lo Standard contribuisce all'attuazione dell'impegno del Gruppo nei confronti delle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO e degli SDGs delle Nazioni Unite.

Nell'ambito del **Programma di Approvvigionamento Sostenibile**, che coinvolge i fornitori di primo livello con una soglia di fatturato superiore a 300.000 franchi svizzeri (Sustainable Sourcing Tier 1) e per S&IM (servizi) con riferimento a categorie di spesa in scope (sempre con riferimento alla soglia di fatturato), il Gruppo verifica la conformità allo Standard da parte dei fornitori Tier 1 prevedendo audit indipendenti effettuati da società accreditate che adottano le **pratiche SMETA** (Sedex Members Ethical Trade Audit) o **ECOVADIS** obbligatori per la valutazione delle performance in chiave di sostenibilità ambientale e sociale (relative a standard di lavoro, salute e sicurezza, trasparenza ed etica del business)³³. Tale percorso consente di identificare **target di miglioramento** e contribuisce di conseguenza alla progettazione ed all'implementazione di progetti dedicati.

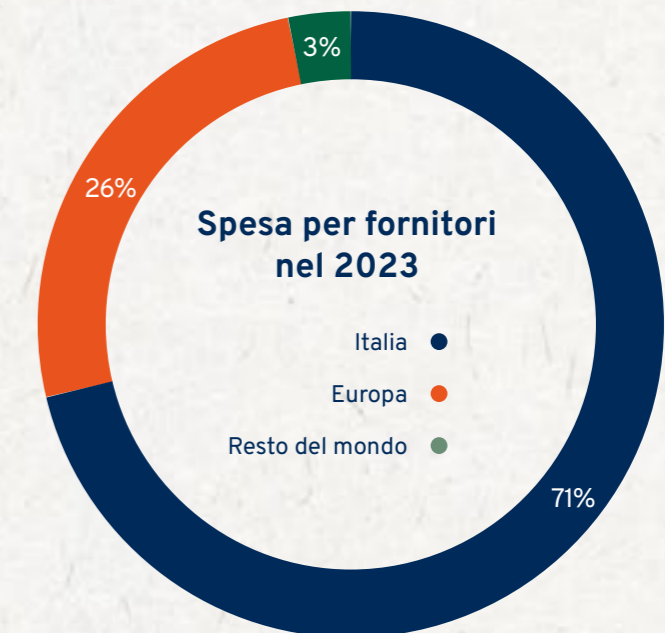
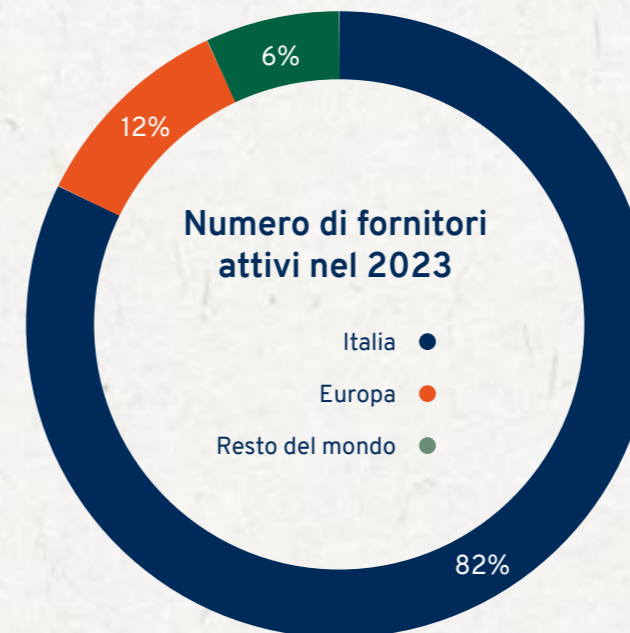
Laddove venissero riscontrate non-conformità o lacune, il fornitore è tenuto a implementare un piano d'azione con precise scadenze temporali, la cui attuazione verrà successivamente verificata dal revisore. Una eventuale assenza di miglioramenti da parte dei fornitori o la mancata partecipazione agli audit possono determinare l'esclusione di questi ultimi dal panel di fornitori del Gruppo (cosiddetto delisting). Il Gruppo assicura la completa tracciabilità di tutti i materiali utilizzati per la realizzazione del prodotto finito, garantendo una copertura del 100%.

 **I fornitori valutati sulla base del programma di Approvvigionamento Sostenibile rappresentano il 67% del fatturato totale del Gruppo.**

In ottica di **valorizzazione del territorio** e di **supporto delle eccellenze locali**, soprattutto con riferimento ai succhi, per i quali si privilegiano materie prime 100% italiane, il Gruppo gestisce la catena di fornitura privilegiando, per quanto possibile, la **collaborazione con fornitori locali**.



1.287 fornitori di cui l'82% in Italia



³¹ Piattaforma integrata che permette la gestione dell'intero processo di procurement, dal primo contatto con i fornitori alla gestione degli ordini.

³² Lo Standard è suddiviso in **5 sezioni principali**: il primo è dedicato alle **pratiche di sourcing**, il secondo alla **gestione del primo livello di fornitori** per quanto concerne, ad esempio, i temi di compliance, tutela dei diritti umani, salute e sicurezza, ambiente di lavoro, preservazione della natura e del territorio, o ancora circa l'impegno verso il Plastic Packaging Stewardship. Un terzo capitolo è dedicato agli **intermediari "a monte" della catena di fornitura**, ovvero qualsiasi ente coinvolto nella fabbricazione, approvvigionamento o produzione di servizi o materiali che abbia un contratto con il Gruppo per mezzo del primo livello di fornitori, in particolare per quanto concerne gli obblighi di trasparenza e di dovuta diligenza relativa alla gestione delle persone, alla cura dell'ambiente e degli animali. Il quarto capitolo riguarda la **due diligence rispetto all'origine di materie prime, imballaggi e servizi**, ossia circa la località di produzione primaria o raccolta dei materiali (foresta, terra o mare) e, per i servizi, l'entità incaricata di eseguire la creazione o la consegna fisica dei servizi appaltati dal Gruppo. Infine, l'ultimo capitolo tratta di **reporting delle performance** in termini di iniziative implementate a favore del miglioramento costante e di eventuali violazioni.

³³ I certificati di tale audit etico sono disponibili nella piattaforma SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange).

05 / 02 La logistica: Il viaggio dalla fonte alla tavola

Sanpellegrino si impegna nello sviluppo di una logistica ottimizzata, integrata ed innovativa, che utilizzi tutti gli strumenti a disposizione per la riduzione dell'impronta ecologica.

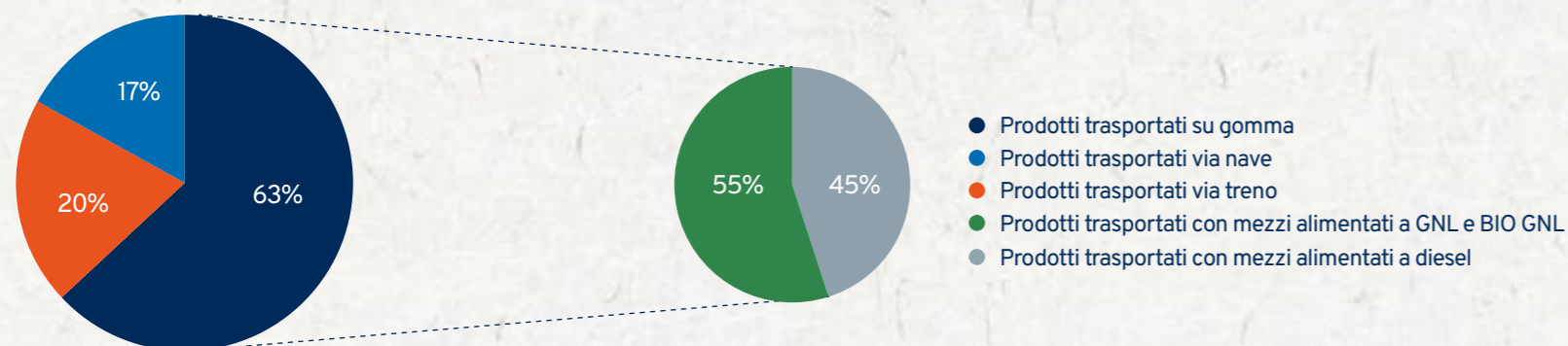
Nell'ambito del *Life Cycle Assessment*³⁴ (processo volto a misurare l'impronta ecologica del prodotto lungo il suo intero ciclo di vita), il Gruppo ha identificato nella logistica una delle aree che genera un **maggior impatto (intorno al 29% in media) e in cui c'è il maggiore potenziale per la mitigazione delle emissioni.**

In un contesto nazionale tradizionalmente orientato alla logistica su gomma, l'innovazione dei trasporti pesanti può portare risultati estremamente significativi non soltanto in termini di riduzione della Footprint di prodotti specifici, ma anche di rinnovamento e creazione di opportunità per intere filiere industriali. Sanpellegrino monitora i flussi per modalità di trasporto sotto diversi aspetti: brand, pallet trasportati, km percorsi e modalità di trasporto.

Lo studio ed il miglioramento costante dei flussi includono la riduzione al minimo dei km percorsi su strada attraverso l'incentivazione all'utilizzo del **trasporto ferroviario** e, laddove necessario, intensificando la sperimentazione e l'applicazione, su scala industrialmente sempre più ampia, dei carburanti alternativi al diesel, come ad esempio il passaggio a mezzi alimentati a GNL (gas naturale liquefatto) e BIO GNL.

I piani di logistica sostenibile consentono oggi di trasportare i prodotti Sanpellegrino via **treno, nave e attraverso mezzi** alimentati con **carburanti alternativi**. Nel corso del 2023 i **prodotti trasportati con mezzi alimentati a GNL e BIO GNL** hanno rappresentato il **55% del totale dei prodotti trasportati su strada**, in aumento rispetto al 39% del 2022.

I TRASPORTI SANPELLEGRINO IN ITALIA:



DIGITAL CORNER

Il Gruppo Sanpellegrino ottiene nel 2023, per il secondo anno consecutivo, il premio "Il Logistico dell'Anno", grazie al progetto "Treno Pendolare".

Il premio "Il Logistico dell'Anno" è un riconoscimento di eccellenza nel settore della logistica e rappresenta un'ulteriore testimonianza dell'impegno del Gruppo per rendere la propria logistica più efficiente e sostenibile.

Grazie a **rimorchi ultraleggeri**, che consentono l'aumento del numero di bancali per viaggio, è stato possibile incrementare il carico trasportato con la conseguente riduzione del numero di viaggi. In aggiunta, privilegiando il trasporto su rotaia, Sanpellegrino è oggi il **principale cliente diretto di Trenitalia nel largo consumo.**

Inoltre, a partire dal 2016, periodo in cui l'adozione di tale tecnologia era ancora agli albori e le infrastrutture necessarie, come le stazioni di rifornimento, erano praticamente inesistenti sul territorio italiano, il Gruppo ha iniziato a sviluppare progetti per il trasporto della merce che prevedono l'utilizzo di **mezzi alimentati a GNL (Gas Naturale Liquefatto)** per le sue ridotte emissioni.

Se paragonati ai veicoli a diesel, questi mezzi possono consentire una **riduzione delle emissioni di anidride carbonica fino al 15%**, riducono **quasi a zero le emissioni di particolato**, anche sottile, e consentono una **diminuzione fino al 90% delle emissioni di No_x**, rappresentando così anche una soluzione efficace per la riduzione dell'inquinamento a livello locale.

Il Gruppo Sanpellegrino, in collaborazione con il **Gruppo Maganetti**, uno dei propri partner logistici, ha attivato una flotta di mezzi pesanti a Gas Naturale Liquefatto (GNL) per i trasporti in uscita dallo stabilimento produttivo di Cepina Valdisotto. La flotta di mezzi a gas è progressivamente cresciuta fino a rappresentare, ad oggi, il 51% dei km percorsi a gas sul totale dei km percorsi (nel dettaglio 36% dei km percorsi a BIO GNL e 15% dei km percorsi a GNL). Sono inoltre stati stipulati accordi analoghi con altri partner logistici al fine di coprire, per tutti i brand del Gruppo, una quota sempre maggiore di trasporti con questa tipologia di carburante.

³⁴Per maggiori informazioni si veda pag. 48.

Ad oggi la diffusione del GNL è molto più capillare, grazie anche ad un'infrastruttura che garantisce oltre 100 stazioni di rifornimento in tutto il territorio nazionale. Per il Gruppo era tuttavia chiaro, fin dal lancio del progetto, che questa soluzione non poteva che essere un punto di partenza.

La naturale evoluzione degli impegni si è tradotta, pertanto, nel passaggio al **gas naturale liquefatto BIO**, introdotto all'inizio del 2021. Secondo un recente studio condotto dal CNR, il **BIO GNL, tenendo conto anche il contributo del processo di produzione del gas stesso, consente una notevole riduzione delle emissioni di gas serra.**

Nell'ambito della collaborazione con Nestlé, il Gruppo Maganetti ha stipulato accordi con la **Cooperativa Speranza**, una cooperativa agricola piemontese che, nel 2020, ha avviato un impianto di produzione di BIO-GAS per autotrazione con una capacità di 1.800 tonnellate annue. Ad oggi il progetto ha consentito di **risparmiare circa 16.000 tonnellate di CO₂**.

Nel contesto dell'utilizzo del BIO GAS, nel corso del 2023 il Gruppo Sanpellegrino ha proseguito la sua collaborazione con il **Gruppo Maganetti**, con **Air Liquide** per il navettaggio San Pellegrino Terme-Madone e con **Logistica 1** per la tratta Cepina Valdisotto-Genova.



L'implementazione di questi progetti è stata resa possibile grazie al forte **coinvolgimento del territorio**, che ha permesso alle autorità e alla collettività di essere pienamente consapevoli e allineate rispetto agli obiettivi dell'iniziativa, dando così vita ad un vero e proprio processo territoriale per uno sviluppo sostenibile con importanti ricadute economiche. Questa collaborazione ha infatti favorito la crescita di iniziative imprenditoriali circolari e la nascita di alleanze tra grandi player e realtà produttive giovani e innovative.

DIGITAL CORNER



Il primo E-Truck elettrico dedicato a Levissima per una distribuzione più sostenibile dell'acqua minerale.

Nell'aprile del 2023, è stato inaugurato il primo camion elettrico dedicato a Levissima, sviluppato dal Gruppo Maganetti.

Questo veicolo garantisce che la distribuzione dei prodotti avvenga senza generare emissioni inquinanti. Un successo che pone Levissima ed il Gruppo Sanpellegrino tra le realtà pionieristiche italiane nell'adozione di mezzi pesanti completamente elettrici. Grazie a questo camion 100% elettrico, sono stati coperti 23.267 km tra marzo e dicembre, con un **risparmio di 48 tonnellate di CO₂eq.**



Per implementare l'utilizzo dei biocarburanti e lavorare sempre più all'estensione dei progetti di logistica sostenibile ad altri territori nei quali l'azienda è presente, Sanpellegrino prevede di investire **oltre 5 milioni di euro per l'anno 2024** nel trasporto via terra e via mare.

06. CLIENTI E CONSUMATORI

Le attività del Gruppo sono orientate alla soddisfazione dei clienti e dei consumatori, con l'obiettivo di garantire la massima qualità, sicurezza e trasparenza dei prodotti. Tra i clienti di Sanpellegrino troviamo la distribuzione moderna, i grossisti che servono il settore fuori casa come bar e ristoranti e le grandi catene di ristorazione veloce del fuori domicilio (ad esempio autostradali, ecc.).



06 / 01 Un'offerta sana e sostenibile

Il Gruppo Sanpellegrino si fa portavoce dell'educazione all'idratazione, al fine di **promuovere ed incentivare uno stile di vita sano**, basato su un consumo quotidiano di acqua corretto e consapevole. L'obiettivo è di contribuire a **migliorare la qualità di vita delle persone per un futuro più sano e sostenibile**.



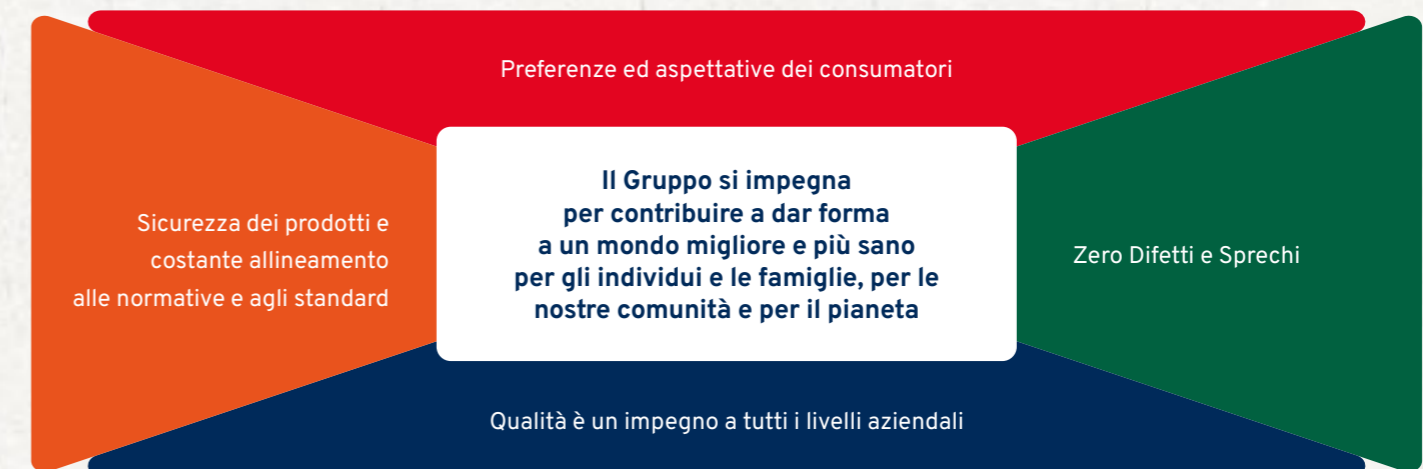
DIGITAL CORNER

10 Benefici dell'acqua: perché bere acqua fa bene

Il Gruppo Sanpellegrino si fa portavoce dell'educazione all'idratazione, al fine di promuovere ed incentivare uno stile di vita sano, basato su un consumo quotidiano di acqua corretto e consapevole

Parallelamente all'adeguata idratazione, il Gruppo si impegna nella promozione di un **consumo responsabile** di bevande contenenti zuccheri. Sanpellegrino è alla costante ricerca di **soluzioni innovative** per soddisfare le crescenti esigenze dei consumatori, mantenendo sempre elevati standard di qualità e gusto per i propri prodotti. Fin dai primi anni 2000, il Gruppo ha introdotto ricette più equilibrate e con una minore quantità di zuccheri, privilegiando l'impiego di ingredienti naturali, sia nello sviluppo di nuovi prodotti sia nella riformulazione delle sue ricette tradizionali. Inoltre, il Gruppo lavora attivamente per ottimizzare la selezione dei fornitori di ingredienti e materie prime al fine di assicurare elevati standard qualitativi, con un'attenzione particolare agli impatti ambientali lungo l'intera catena del valore e garantendo anche la certificazione Kosher³⁵ per determinati prodotti.

06 / 02 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti



Sanpellegrino pone la massima attenzione alla qualità dell'acqua minerale naturale, garantendo un monitoraggio accurato in tutte le fasi di imbottigliamento fino al prodotto finito, sia internamente sia in collaborazione con le autorità sanitarie competenti. A tal proposito, Sanpellegrino si impegna nel garantire la massima qualità e trasparenza: tutti i prodotti e processi del Gruppo sono certificati al 100% secondo gli standard **ISO9001** e **FSSC22000**. I controlli di qualità sui materiali e sul processo produttivo sono, inoltre, rigorosamente definiti in un piano di controllo che rispetta gli standard di qualità del Gruppo, adattandosi alle specifiche tecniche di ogni stabilimento.

³⁵ La certificazione kosher identifica tutti quegli alimenti idonei all'alimentazione di consumatori osservanti la fede ebraica. Per ottenere la certificazione kosher sono necessarie una ricerca e una selezione accurate delle materie prime e dei fornitori oltre a controlli da parte di un ente rabbinico specializzato e riconosciuto. L'ente supervisiona la produzione, verificando che siano conformi alle regole della normativa ebraica non solo tutti gli ingredienti utilizzati nella composizione dell'alimento, ma anche gli impianti ed il processo di confezionamento.

QUALITÀ E COMPONENTI DELL'ACQUA MINERALE

L'acqua minerale naturale ha una composizione molto complessa costituita da 46 parametri, ovvero l'insieme di sostanze che devono essere sottoposte all'analisi di verifica e controllo qualità obbligatoria per la commercializzazione. La tipologia di parametri è definita dal legislatore nel Decreto del Ministero della Salute del 10 febbraio 2015 che stabilisce la ricerca e la determinazione dei componenti principali delle acque, dei possibili contaminanti, e delle caratteristiche chimiche e fisico-chimiche.

Queste ultime, secondo la normativa italiana, devono essere aggiornate almeno ogni cinque anni, ma una volta l'anno l'azienda imbottigliatrice deve comunque inviare al Ministero della Salute i certificati delle analisi per confermare la composizione riportata in etichetta. Le acque minerali si differenziano per il diverso contenuto dei cosiddetti "elementi maggiori" (sodio, potassio, calcio, magnesio, cloruri, solfati e bicarbonati) e dei cosiddetti "elementi in traccia" (ossia a bassa concentrazione: litio, stronzio, fluoro). Il residuo fisso è il parametro che esprime il quantitativo dei sali disciolti in un'acqua, che, proprio per questo, è definita "mineralizzata"³⁶.

Questo parametro è essenziale perché permette di classificare le acque minerali e di scegliere le acque in base alle varie esigenze dei consumatori. Come specificato nel decreto Legislativo 8 ottobre 2011 n. 176 sull'utilizzo e la commercializzazione delle acque minerali naturali, la classificazione è la seguente:

- **minimamente mineralizzata:** (fino a 50 mg/L) si tratta di acque definite "leggere".
- **oligominerale o leggermente mineralizzata:** (da 50 a 500 mg/L) si tratta di acque a basso contenuto di sodio.
- **ricca di sali minerali:** questo tipo di acqua contiene un'alta percentuale di sali minerali.

Il processo produttivo viene suddiviso in diversi passaggi e, per ciascuno di questi, il Team di Sicurezza Alimentare, applicando i principi della metodologia dell'HACCP, valuta la significatività di ogni possibile rischio alimentare classificandoli in rischi chimici, fisici, biologici o relativi ad ingredienti con presenza di allergeni. A seguito della valutazione dei rischi, vengono predisposte e classificate tutte le **misure di controllo** da mettere in atto per prevenire, eliminare o ridurre a livelli accettabili i pericoli significativi. Inoltre, per i rischi classificati come critici vengono definiti **specifici limiti** e **standard operativi** di verifica degli equipaggiamenti predisposti alla eliminazione del rischio. Tutto il processo di analisi dei rischi è sottoposto a verifica e validazione con cadenza annuale e per ogni cambiamento rilevante.

La verifica viene condotta sia internamente, attraverso **audit e piani di analisi**, sia esternamente, mediante audit di conformità e Sicurezza Alimentare effettuati da enti terzi certificati. Inoltre, il Gruppo è soggetto a verifiche periodiche da parte di organi ed enti pubblici.

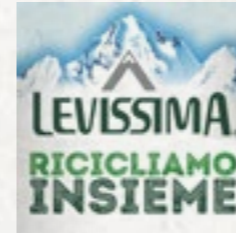
Anche nel corso del 2023, grazie al processo descritto, non è stato riscontrato alcun caso di non conformità rispetto alle normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi.

ALTRI PARAMETRI GENERALMENTE DIFFUSI SONO:

- il **pH**, che misura l'acidità dell'acqua³⁷, generalmente nelle acque minerali naturali è contenuto tra 6,5 ed 8,0.
- la **conducibilità elettrica**, ossia la possibilità di passaggio della corrente elettrica attraverso i sali disciolti nell'acqua. La maggior parte delle acque minerali commercializzate presenta una conducibilità elettrica compresa tra 100 e 700 µS/cm.
- la **durezza**, che è connessa al contenuto di calcio e magnesio e fa riferimento alla **durezza totale**, ovvero la somma della **durezza permanente** (quantità di cationi rimasti in soluzione dopo ebollizione prolungata) e della durezza temporanea (per differenza tra le precedenti durezza, esprime sostanzialmente il quantitativo di bicarbonati presenti nell'acqua prima dell'ebollizione).
Le acque contenenti una consistente dose di questi minerali sono definite "acque dure".
- i **nitrati**, un composto chimico sempre presente per fenomeni naturali (in questo caso gli apporti sono sempre molto modesti), ma soprattutto per conseguenza di attività umane, come la fertilizzazione delle coltivazioni mediante azotati. Per questo motivo è stabilito il valore massimo di 45 milligrammi per litro.



06/03 Comunicazione responsabile



Le informazioni riportate sull'etichetta dei prodotti del Gruppo Sanpellegrino seguono un articolato e complesso processo di verifica ed autorizzazione, al fine di garantire la massima trasparenza e correttezza delle informazioni riportate. Vengono tenuti in considerazione alcuni principi con cui devono essere promossi i prodotti, in base alla tipologia di destinatario a cui è rivolta la comunicazione.

Ad esempio, per i più piccoli si prevedono principi aggiuntivi che tengano conto dell'età: è infatti vietato veicolare messaggi pubblicitari ai minori di 6 anni, mentre, per i minori di 12 anni, gli strumenti di comunicazione e promozione devono essere ristretti ai prodotti salutari ed equilibrati. La comunicazione responsabile passa anche attraverso la sensibilizzazione dei nostri consumatori al corretto riciclo, nostro valore fondamentale nella promozione di un'economia circolare.

COME LEGGERE L'ETICHETTA: L'ESEMPIO DI LEVISSIMA

L'etichetta è la carta d'identità del prodotto e fornisce al consumatore tutte le informazioni necessarie per poter effettuare una scelta d'acquisto consapevole.

Le informazioni presenti sull'etichetta riguardano in primo luogo quelle obbligatorie per legge³⁸, con particolare attenzione alle norme specifiche relative all'acqua minerale naturale, ed in secondo luogo le informazioni volontarie, come ad esempio claim sulla salute. Inoltre, sempre in modo volontario, il Gruppo riporta, sul fronte della bottiglia, l'informazione relativa ad ingredienti e informazioni nutrizionali, al fine di garantire massima trasparenza e correttezza di comunicazione nei confronti del consumatore.

Non tutti sanno che l'acqua minerale naturale, per essere definita tale, deve provenire per legge da falde o giacimenti sotterranei, essere imbottigliata pura alla fonte senza subire alcuna modifica e ricevere un apposito riconoscimento dal Ministero della Salute, in cui viene riportato il nome dell'acqua stessa.

Inoltre, è sempre il Ministero della Salute che, dopo una valutazione degli studi clinici farmacologici, autorizza con Decreto di riconoscimento le indicazioni favorevoli alla salute che possono essere riportate in etichetta³⁹.



* obbligatoria a partire dal 1° gennaio 2023.

³⁶ Sull'etichetta è sempre riportato il "Residuo fisso a 180 °C": questo valore corrisponde alla parte solida che rimane, dopo che un litro di acqua è evaporato alla temperatura di 180 °C.
³⁷ Ossia se è acida o basica.

³⁸ Sull'etichetta dell'acqua minerale è obbligatorio riportare le informazioni relative alle sue caratteristiche chimiche e fisico-chimiche. Tali informazioni, secondo la normativa italiana, devono essere aggiornate almeno ogni 5 anni.
³⁹ Secondo quanto riportato al comma 4 dell'articolo 12 del Decreto Legislativo 176/2011, quali ad esempio "stimola la digestione".

06 / 04 I consumatori del futuro: educazione alla corretta idratazione ed al riciclo



Il Gruppo Sanpellegrino ha istituito l'**Osservatorio Sanpellegrino**, uno spazio consulenziale che ha l'obiettivo di divulgare informazioni sui temi della corretta idratazione e promuovere ricerche e studi, a livello nazionale ed internazionale, in merito alle novità scientifiche, alle tendenze ed agli stili di vita legati al mondo dell'acqua.

Nel 2014, anche grazie al contributo tecnico-scientifico dell'Osservatorio, è nato "A scuola di Acqua", un progetto didattico promosso da Scuolattiva Onlus per sensibilizzare i più piccoli in merito all'importanza dell'acqua per la salute e per il pianeta.

Il progetto è rivolto alle scuole primarie di tutto il territorio nazionale e si svolge principalmente in classe, con un ricco e coinvolgente programma composto da schede didattiche interattive, da un questionario sui cambiamenti climatici, l'idratazione ed il riciclo e con una sfida multimediale.

Nel corso delle sue **9 edizioni** hanno aderito alla campagna oltre 4.066 scuole, per un totale di 15.642 classi e 350.931 alunni grazie all'ingaggio di 8.485 docenti. In linea con le norme statutarie del partner Scuolattiva Onlus, il 30% delle scuole coinvolte proviene da contesti periferici, posizionando l'attività nel solco del contrasto alla povertà educativa.

Il progetto negli anni si è anche aperto al sostegno ed alla partecipazione di partner istituzionali di grande prestigio come il Comitato Italiano per il World Food Programme che è stato anche protagonista di una scheda didattica nel corso dell'ultimo anno.

06 / 05 La sostenibilità insieme ai nostri clienti

“Crescere in modo sostenibile insieme ai clienti” rappresenta un caposaldo della cultura di Sanpellegrino. Mediante tale approccio, il Gruppo si pone il duplice obiettivo di supportare le aziende e di migliorare concretamente le proprie performance a 360°.

Per fare ciò, il Gruppo ha predisposto dei **materiali informativi** per aumentare la consapevolezza dei clienti nei confronti degli impegni in ambito di sostenibilità e fornire loro stimoli per realizzare attività congiunte.

Inoltre, a partire dal 2022, viene pubblicata una newsletter trimestrale dal titolo “**Gocce di Sostenibilità**”, che viene inviata a circa 240 clienti per informarli in merito ai principali progetti di sostenibilità del Gruppo.

In aggiunta, Sanpellegrino realizza **progettualità** congiunte in partnership con diverse tipologie di clienti, in particolare con il mondo degli Office Suppliers (Lyreco e Mondo Office). Il Gruppo ha collaborato con queste realtà per ideare un piano di attivazione che lavora su diversi aspetti: dalla formazione della forza vendita alle newsletter dedicate e diffusione di volantini, fino all'inserimento del prodotto nella sezione del sito del cliente dedicata ai prodotti sostenibili.

Dal 2010 Sanpellegrino, grazie al supporto di **GFK**⁴⁰, conduce analisi e ricerche al fine di valutare l'impatto delle proprie azioni sostenibili nei confronti dei propri clienti e consumatori. Nel dettaglio, il Gruppo si è posto l'obiettivo di **indagare la sensibilità e le preoccupazioni** di quest'ultimi rispetto ai temi della sostenibilità. Le indagini condotte hanno evidenziato un crescente interesse ed una maggiore consapevolezza da parte dei consumatori riguardo al tema. Tali indagini hanno mostrato che le persone percepiscono Sanpellegrino ed i suoi marchi come “**impegnati nella sostenibilità**”.



⁴⁰ GFK, società che offre servizi e soluzioni alle aziende supportandole nella comprensione completa del comportamento d'acquisto dei consumatori e delle dinamiche che influenzano i mercati, i brand e i trend dei media.

Infine, insieme ai propri clienti Sanpellegrino promuove attività di **sensibilizzazione rivolte a tutti i consumatori**:

per il mondo del fuori casa (bar e ristorazione veloce) sono state personalizzate delle frigovetrine e realizzate delle tovagliette marchiate Levissima tramite le quali vengono diffuse informazioni in merito al valore della plastica PET e R-PET ed alle fasi per un corretto riciclo.

Sanpellegrino attiva, inoltre, delle **partnership direttamente con i clienti per la raccolta selettiva delle bottiglie in PET tramite eco-compattatori**.



NEL 2023 IL GRUPPO HA POSIZIONATO:

2 compactatori presso i Ristorbar di Rimini* (Ristorbar Blusol, Ristorbar Prime Spiagge, Ristorbar Tiki)	1 compactatore presso il Papeete di Milano Marittima	1 compactatore presso il Fantini di Cervia	1 compactatore presso il Cavour Water Park	2 compactatori presso Forte Village Pula

06 / 06 L'ascolto dei clienti e dei consumatori

Con l'intento di garantire un servizio sempre migliore e rispondere alle esigenze dei propri clienti e consumatori, Sanpellegrino conduce annualmente un **questionario** finalizzato a raccogliere spunti, suggerimenti o preoccupazioni. Inoltre, il Gruppo ha istituito il **Consumer Engagement Service (CES)**, che permette di gestire la raccolta dei feedback affiancando ai canali di contatto più tradizionali, come il numero verde per le segnalazioni ed il form sul sito, soluzioni “self-service” digitalizzate (ad es. Q&A, Social media), accessibili in qualsiasi momento, in maniera diretta e senza interferenze. Il Consumer Engagement Service riceve e gestisce direttamente i reclami dei consumatori, che si distinguono in “reclami di responsabilità aziendale” e “reclami non di responsabilità aziendale”. Nel 2023, il numero totale dei reclami ricevuti è stato di 1.438⁴¹.

RECLAMI RICEVUTI	u.m.	2021	2022	2023
Reclami totali ricevuti da terzi e valutabili, di cui		1.419	1.083	1.438
Numero di reclami sul prodotto di responsabilità aziendale		93	26	14
Numero di reclami sul prodotto di responsabilità aziendale gestiti nell'anno	N°	93	26	14
Numero di reclami sul prodotto non di responsabilità aziendale		1.326	1.057	1.424
Numero di reclami sul prodotto non di responsabilità aziendale gestiti nell'anno		-	-	-

La gestione di segnalazioni e reclami rappresenta per il Gruppo un importante punto di partenza per migliorare gli standard di prodotto ed aumentare, conseguentemente, la soddisfazione dei clienti.

Sanpellegrino si impegna a ridurre entro il 2024 il numero di reclami attraverso l'adozione di strumenti mirati (quali ad esempio il *Problem solving* e la revisione degli standard del Gruppo) volti ad affrontare potenziali impatti negativi sui consumatori e gli utilizzatori finali.

⁴¹ Nessun caso ha generato la necessità dell'intervento di Autorità o enti esterni

07. GOVERNANCE, ETICA ED INTEGRITÀ

07 / 01 La Governance del Gruppo Sanpellegrino

La Società ha una struttura organizzativa verticistica di tipo "tradizionale".

Il Gruppo adotta un sistema di amministrazione e controllo che include il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed il **Senior Leadership Team (SLT)**.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

è composto da quattro amministratori nominati assemblearmente per un periodo massimo di tre esercizi di bilancio; riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario. Il Consiglio è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e ha la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, ad eccezione di quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'esclusiva competenza dell'Assemblea. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché Amministratore Delegato è Michele Beneventi.

La governance ed il controllo operativo del business sono affidati ad un **team di Senior Leaders (SLT)** (si veda pag. 12) che riporta al Business Executive Officer (BEO). Il BEO ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, permettendo così di garantire la continuità tra la Governance Corporate della Società e l'azione operativa dell'azienda.

SENIOR LEADERSHIP TEAM

guida le *operations* nel mercato con l'obiettivo di definire le linee strategiche sia a livello di categoria di prodotto sia di zona geografica, monitora e gestisce gli impatti sull'economia, l'ambiente e le persone per perseguire il raggiungimento di tutti gli obiettivi di breve e lungo termine e revisiona ed approva il bilancio di sostenibilità.

IL COLLEGIO SINDACALE

è l'organismo a cui spetta il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società e del sistema di controllo interno. Il BEO ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, permettendo così di garantire la continuità tra la Governance Corporate della Società e l'azione operativa dell'azienda.

Infine il Gruppo si avvale di una società di revisione che ha il compito di effettuare controlli contabili affinché le informazioni siano complete ed accurate e di assicurare che i rapporti finanziari dell'azienda siano conformi alle leggi applicabili.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Michele Beneventi
Amministratore Delegato
e Presidente del Consiglio di Amministrazione

Giuliano Dal Fo'
Consigliere delegato

Marco Travaglia
Consigliere

Massimo Ferro
Consigliere delegato

COLLEGIO SINDACALE

Giovanni Arcelli
Presidente del Consiglio Sindacale

Egidio Bianchi
Sindaco effettivo

Claudio Solenghi
Sindaco effettivo

Filippo Mascia
Sindaco supplente

Emilio Fano
Sindaco supplente

ORGANISMO DI VIGILANZA

Claudio Solenghi
Presidente e membro esterno
dell'Organismo di Vigilanza

Giovanni Arcelli
Membro esterno
dell'Organismo di Vigilanza

Guido Settepassi
Membro esterno
dell'Organismo di Vigilanza

Giacomo Piantoni
Membro interno
dell'Organismo di Vigilanza

Daniele Guarnieri
Membro interno
dell'Organismo di Vigilanza

La **gestione degli aspetti sociali, ambientali e di governance** nel Gruppo Nestlé è affidata all'ESG Committee, che è responsabile della definizione della strategia di sostenibilità con l'obiettivo di generare valore nel medio-lungo periodo per tutti gli stakeholder.

Il Comitato ESG assicura il **controllo ed il monitoraggio delle attività di sostenibilità**, considerando l'analisi dei principali rischi ed opportunità e coordinando la gestione dei progetti sia a livello di categoria di prodotto sia di zona. Gli impegni ed i target di sostenibilità individuati sono poi gestiti, a livello intermedio, dagli **ESG Councils** che li declinano per ciascuna zona e categoria di prodotto.

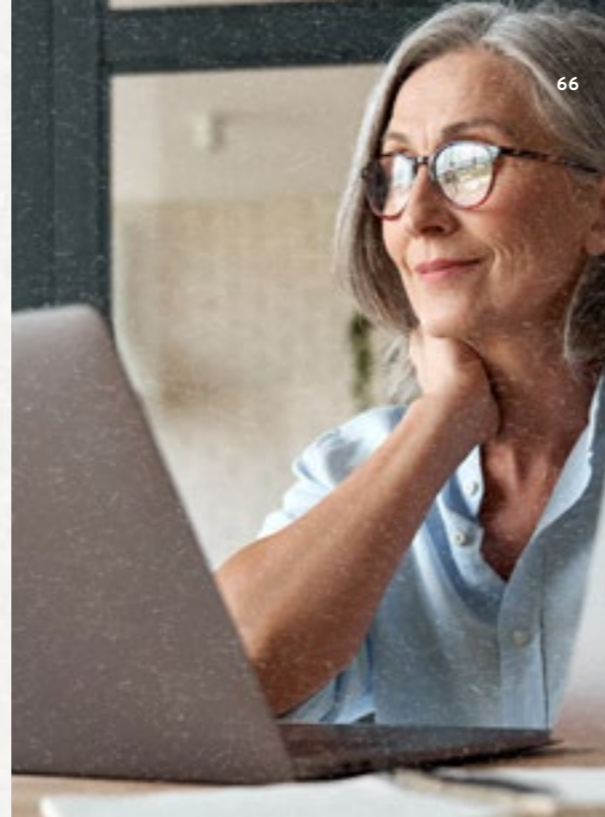
La governance della sostenibilità vede, infine, l'attuazione e l'implementazione degli impegni in termini di mercato e di singolo Brand da parte delle **funzioni di sostenibilità** (a riporto diretto del Capo mercato/capo categoria/CEO), grazie alla promozione e all'implementazione di una serie di iniziative mirate a raggiungere gli obiettivi prefissati dal Gruppo⁴². Per la gestione di progetti particolarmente strategici per il Gruppo Nestlé, quali ad esempio l'implementazione della Roadmap per la riduzione del nostro impatto ambientale, è prevista l'attivazione ed il coinvolgimento di **Gruppi di lavoro tematici**, sulla base delle aree di intervento prioritarie individuate.

⁴² Nel Gruppo Sanpellegrino è presente una funzione Sostenibilità, coordinata dall'Head of Sustainability, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato (si veda pag 12).

ESG TRACKER

Al fine di tracciare tutti i progetti nell'ambito della sostenibilità, nel corso del 2021 Nestlé ha implementato l'**ESG Tracker**, un sistema che supporta il Gruppo nel monitorare, tramite un unico tool, i costi ed i benefici di ogni singolo progetto. Questo tool è essenziale per identificare quali sono le azioni strategiche, in termini di progetti ed attività, da perseguire per raggiungere le priorità definite. I principali benefici di cui il tool tiene conto sono estremamente personalizzati rispetto alle attività di Sanpellegrino e i contributi correlati sono espressi in termini di riduzione di CO₂, risparmio di plastica vergine e di utilizzo d'acqua, e valorizzati sulla base della tipologia del progetto rendicontato. Il matching tra i costi effettivi ed i benefici del progetto definisce il **NIV- Net Impact Value**, che varia sulla base di un set specifico di KPIs suddivisi per categoria di progetto. Queste analisi e valutazioni sono alla base di un processo molto articolato volto a determinare quale progettualità sia opportuno perseguire e le modalità di attuazione.

Inoltre, al fine di valutare anche da un punto di vista qualitativo la strategicità del progetto, è previsto un processo di approvazione da parte dell'ESG Council per i progetti che richiedono investimenti superiori al milione di euro. Gli output, oltre ad essere quotidianamente utilizzati dal team di sostenibilità, guidano anche le scelte a livello di zona geografica e categoria di prodotto.



07 / 02 I presidi per la gestione di un business responsabile

Il Gruppo fonda la propria struttura di corporate governance sui principi indicati nel Codice di Condotta, nel Codice Etico e, più in generale, sui Principi Aziendali Nestlé e sulle "Best Practice" riscontrabili in ambito internazionale, coniugati con le peculiarità dell'organizzazione e del business del Gruppo in Italia. La struttura di Corporate Governance supporta l'applicazione del sistema di deleghe, funzioni e poteri di rappresentanza coerentemente con la struttura organizzativa.

Tutti i dipendenti del Gruppo sono responsabili del funzionamento e del mantenimento del sistema di controllo interno nelle aree della propria attività.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Con l'introduzione del D.Lgs. n. 231/01, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", Sanpellegrino si è dotata, previa mappatura delle attività a rischio di reato in relazione alle attività, di un Modello Organizzativo in linea con le previsioni normative. Il Modello Organizzativo, il Codice Etico, il Codice di Condotta, il Codice Disciplinare ed i Principi Aziendali sono stati divulgati a tutti i dipendenti, nonché oggetto di specifici corsi di formazione e sono costantemente aggiornati e resi disponibili agli stakeholder. In particolare, attraverso l'adozione del Modello, Sanpellegrino si propone di:

- (I) determinare, in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della società e soprattutto in coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, la consapevolezza di poter incorrere - in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello - nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società.

- (II) rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dal Gruppo Sanpellegrino, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;

- (III) consentire a Sanpellegrino di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati o, quanto meno, di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato.

- (IV) migliorare la governance societaria.

Per l'attuazione del Modello la società si è orientata verso la scelta di un **Organismo di Vigilanza (OdV)** collegiale composto da tre membri esterni (di cui uno in qualità di Presidente) e due interni. L'OdV è il soggetto incaricato di vigilare sulla concreta applicazione del Modello ed al quale possono appellarsi e fare segnalazioni tutti coloro che vengono a conoscenza di informazioni relative alla violazione o alla sospetta violazione di quanto previsto dal Modello stesso.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite posta elettronica (organodivigilanza@waters.nestle.com), mediante casella vocale (numero verde 800.655468) o tramite posta (Organismo di vigilanza di Sanpellegrino S.p.A. c/o Direzione Affari Legali e Societari, Via del Mulino, 6 - 20057 Assago - MI). L'Organismo di Vigilanza prende in considerazione tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le misure necessarie, assicurando sempre la tutela del segnalante da qualsiasi tipologia di ritorsione, in linea con quanto previsto dalla normativa in materia di whistleblowing⁴³. Al fine di garantire maggior efficacia al processo di segnalazione, il Gruppo ha integrato i canali di comunicazione previsti dal Modello con **Speak Up**, un nuovo canale globale a livello di Gruppo, accessibile sia internamente sia esternamente, finalizzato a facilitare la segnalazione di episodi e/o di comportamenti illeciti **lungo tutta la catena del valore**. Speak Up è gestito in modo indipendente e la segnalazione può avvenire attraverso tre canali: un web link, un numero telefonico gratuito o un QR code.

⁴³ Il whistleblowing, o segnalazione, è un sistema di prevenzione di atti illeciti, che permette di tutelare i dipendenti che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza in occasione della prestazione lavorativa, garantendone l'anonimato.

La segnalazione viene ricevuta dal Compliance Manager, in qualità di titolare dell'applicazione del sistema⁴⁴. A seconda della natura dell'informazione ricevuta, il Compliance Manager provvede a inoltrarla agli organi competenti⁴⁵. Inoltre, l'utente che ha fatto la segnalazione ha la possibilità, previa autenticazione, di monitorarne l'andamento ed i progressi.

Tutti i canali di segnalazione sono costantemente aggiornati per essere sempre conformi alla normativa.

Sanpellegrino, inoltre, ha istituito una **funzione di "Internal Control" (IC)**, che verifica e promuove l'adozione delle metodologie di autovalutazione dei rischi, come il Risk and Control Self Assessment e la conseguente esplicitazione dei Piani di Azione; collabora con le altre funzioni aziendali, fornendo analisi dettagliate e indicatori di rischio per il miglioramento delle procedure aziendali e promuove azioni di prevenzione legate a potenziali accessi rischiosi al sistema gestionale (Segregation of Duty issues). La Capogruppo ha inoltre istituito il Comitato GRC "Group Risk and Compliance Committee", presieduto dal Market Compliance Manager (Direttore Affari Legali), che si occupa di coordinare le principali funzioni di compliance aziendali con l'obiettivo di mantenere un monitoraggio integrato dei maggiori rischi.

Il GRC, tramite i relativi responsabili, monitora i seguenti ambiti di rischio: Legale (Direttore Affari Legali), Giuslavoristico (Direttore Risorse Umane), Finanziario (Direttore Finanziario), Reputazionale (Direttore della Comunicazione), Fiscale e Tax compliance (Senior Tax Manager, Tax Risk Manager), IT Security (Direttore Business Services), Strategico (ERM Risk Manager), Formazione (Learning & Talent Manager), Salute e sicurezza (SHE & Sustainability Manager), Direzione Tecnica (Head of Operations).

DIGITAL CORNER



L'identità del Gruppo Sanpellegrino, icona dell'Italian Style

Fin dalla sua nascita, Sanpellegrino si ispira a principi di integrità, onestà e correttezza. Tali fattori imprescindibili sono formalizzati in due importanti documenti, il Codice Etico ed il Codice di Condotta che testimoniano la vocazione per l'eccellenza di chi, come Sanpellegrino, persegue da sempre la qualità nella sua accezione più ampia.



Il Gruppo si impegna inoltre, mediante una comunicazione ufficiale e con l'esplicito riferimento all'interno dei contratti, alla condivisione di quanto previsto dal proprio Modello Organizzativo anche nei riguardi dei propri stakeholder esterni, quali consulenti e collaboratori, partner commerciali, agenti, fornitori e quanti operano per conto della Società nelle aree individuate come "a rischio"⁴⁶.

IL CODICE ETICO ED IL CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

L'integrità, l'onestà e la correttezza sono sempre stati pilastri fondamentali che guidano Sanpellegrino sin dalla sua fondazione. Questi principi essenziali sono stati formalizzati in due importanti documenti volti a definire le regole e le pratiche da seguire per mantenere un alto standard di valori umani e per garantire una reputazione aziendale coerente: il Codice Etico e il Codice di Condotta Aziendale.

Il **Codice Etico** dettaglia gli impegni e le responsabilità etiche di Sanpellegrino nei confronti dei clienti, nonché delle attività interne dell'azienda, compresi gli azionisti, i dipendenti ed i collaboratori. Esso rappresenta un punto di riferimento fondamentale per mantenere un comportamento etico e rispettoso in ogni aspetto delle operazioni aziendali.

Il **Codice di Condotta Aziendale** fornisce un quadro globale per la valutazione di tutte le attività dell'azienda. Come parte di Nestlé, Sanpellegrino si impegna ad adottare e rispettare questi standard in tutto il mondo. Questo codice stabilisce gli standard minimi e non negoziabili di comportamento nelle diverse aree di operatività dell'azienda, assicurando coerenza ed integrità in ogni fase delle operazioni aziendali⁴⁷.

Il Codice viene reso noto agli organi sociali, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori ed ai procuratori della Società attraverso la pubblicazione sulla rete aziendale e sul proprio sito web. Inoltre, vengono organizzati specifici corsi di formazione per illustrare il suo contenuto. La violazione delle norme del Codice potrebbe costituire un inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o un illecito disciplinare, secondo le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Tale violazione potrebbe comportare conseguenze legali, compreso il risarcimento dei danni derivanti.

⁴⁴ Secondo le disposizioni contenute nella Policy e nel Regolamento di gestione dedicati.


⁴⁵ L'OdV per i reati prescritti dal Modello 231 e l'Autorità pubblica nelle ipotesi previste dalla legge.

⁴⁶ Sanpellegrino S.p.A. provvede a inserire nei contratti con le terze parti con cui opera apposite clausole che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la risoluzione degli obblighi negoziali.

⁴⁷ Entrambi i documenti sono presenti all'indirizzo: <https://www.sanpellegrino-corporate.it/it/identita>

ANTICORRUZIONE

Sulla base di quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo, il Gruppo si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi reato di corruzione, sia pubblica sia privata, grazie all'individuazione dell'insieme di attività sensibili rispetto al suddetto reato. A tal fine, sono state individuate le attività sensibili rispetto a tali reati, tra cui la gestione delle attività commerciali, dei fornitori di beni e servizi, delle sponsorizzazioni, delle donazioni e liberalità, e la gestione dei flussi finanziari. Ciò si traduce in un costante monitoraggio delle attività ed in una particolare attenzione nei confronti dei rapporti con le controparti, in primo luogo per quanto concerne la Pubblica Amministrazione e lungo l'intera catena del valore. Inoltre, tramite lo strumento "Speak up", è possibile segnalare eventuali episodi di non compliance anche con riferimento ad episodi di corruzione. L'impegno del Gruppo non solo deriva da un'esigenza di tutela aziendale, ma anche da una costante volontà di sensibilizzare tutti gli stakeholder sulle tematiche di legalità e compliance. Gli impegni del Gruppo hanno confermato, anche per il 2023, la totale assenza di episodi di corruzione. Tutte le misure implementate dal Gruppo sono parte integrante della formazione obbligatoria rivolta a tutti i dipendenti, nonché supportate da politiche specifiche dedicate.

 **5.075** → Ore di formazione erogate in materia di compliance ed anticorruzione nel 2023, 62% in più rispetto al 2022

RISCHI E OPPORTUNITÀ

Per la gestione dei rischi prettamente strategici, l'azienda utilizza il framework di **Enterprise Risk Management - ERM** che, grazie ad un approccio olistico, agile e fortemente legato agli obiettivi, costituisce una leva competitiva importante per il successo dei piani aziendali di crescita. Con la progressiva implementazione del modello ERM, l'azienda - oltre a rafforzare i sistemi aziendali di compliance - è stata in grado di sviluppare una cultura di risk management positiva, che vede nel rischio una fonte di informazione aggiuntiva per la definizione della strategia a medio e lungo termine, rafforzando ulteriormente l'approccio alla creazione di valore condiviso quale asset fondamentale per la propria attività d'impresa. La responsabilità complessiva per la creazione e la supervisione di un sistema di gestione dei rischi del Gruppo è delegata al **Consiglio di Amministrazione**. Le politiche di gestione dei rischi del Gruppo hanno lo scopo di identificare ed analizzare i possibili scenari futuri ed incerti che possono influenzare il Gruppo, stabilire limiti e controlli appropriati e monitorarne l'evoluzione. Questo processo mira a garantire un adeguato livello di rischio ed il rispetto dei limiti definiti, assicurando al contempo l'allineamento tra le strategie aziendali ed i rischi potenziali che potrebbero ostacolare il raggiungimento degli obiettivi. Tali politiche e sistemi vengono regolarmente rivisti al fine di riflettere eventuali variazioni delle condizioni di mercato e delle attività del Gruppo.

I rischi vengono valutati mediante metriche sia **quantitative** sia **qualitative** al fine di assegnare loro una priorità rispetto agli obiettivi aziendali e sviluppare piani di risposta adeguati. La misurazione dei rischi prevede, nel dettaglio, una **quantificazione degli impatti finanziari** e degli **impatti reputazionali**. L'impatto finanziario (NNS o OP1) è suddiviso in quattro categorie: *major, significant, moderate, negligible*, le cui soglie sono stabilite insieme al CFO. Viene anche definita una *risk tolerance*, che rappresenta il livello al di sopra del quale il rischio viene considerato strategico nell'ambito dell'Enterprise Risk Management del Gruppo. In linea generale, il risk assessment e la relativa calibration vengono svolti tipicamente con un orizzonte temporale triennale, ciononostante è garantita massima flessibilità al sistema per garantire totale allineamento agli scenari in continua evoluzione di questi anni. Con periodicità biennale, il Consiglio di Amministrazione effettua un aggiornamento dei **rischi strategici** e dei **relativi piani d'azione** e contestualmente comunica tali informazioni alla Funzione Risk Management NIM, che le elabora e le consolida a livello centrale presso il Group Risk Management.

Inoltre, il Gruppo ha implementato un framework per identificare, gestire e controllare i rischi legati alle strategie di sostenibilità ambientale, sociale e di governance. Tra questi assumono particolare rilievo i rischi legati al cambiamento climatico e le conseguenze sugli asset del Gruppo, che costituiscono aspetti di particolare attenzione a livello di gestione e programmazione produttiva e manutentiva. Specifica rilevanza è data al rischio legato all'evoluzione delle normative in merito al contenimento dell'utilizzo di plastica per imballaggio, in particolare la PPWR, e le relative ricadute sul Gruppo. In questo senso, Sanpellegrino cerca di ridurre al massimo l'impatto ambientale delle attività secondo un'ottica circolare.

LA TUTELA DELLA PRIVACY

I sistemi informativi di Sanpellegrino sono certificati secondo la **ISO 27001:2022**, norma internazionale che definisce i requisiti per un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI). Sanpellegrino, inoltre, forma tutti i propri dipendenti sui requisiti **GDPR** e sui temi di **protezione dei dati** (classificazione, phishing, malware, cloud, ecc.). Vengono sistematicamente svolte sia verifiche periodiche su tutti i siti web, protetti da sistemi WAF⁴⁸, per rilevare eventuali vulnerabilità così da eliminarle tempestivamente, sia analisi periodiche dei rischi per definire o migliorare eventuali controlli di sicurezza al fine di mitigarli. Infine, tutti i PC ed i server aziendali vengono verificati quotidianamente per aggiornare antivirus e fix di sicurezza. A tal proposito, è stata sviluppata una **dashboard centrale** per **monitorare ogni giorno oltre 80 parametri di sicurezza** al fine di garantire interventi tempestivi.

Questo sistema ha garantito, anche nel corso del 2023, l'assenza di denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.

⁴⁸ WAF, ossia Web Application Firewall, sta a indicare una tecnologia che aumenta la protezione delle applicazioni web aziendali e aiuta le organizzazioni a difendersi adeguatamente da diversi tipi di attacchi informatici, proteggendo in maniera sicura i dati e in molti casi bloccando gli attacchi stessi.

07 / 03 Sanpellegrino come attore dell'economia italiana

Creare valore condiviso, per Sanpellegrino, significa generare benefici tangibili sotto il profilo sociale, economico e ambientale per le persone, le comunità in cui opera e il pianeta. Attraverso le proprie attività, l'azienda contribuisce così all'economia italiana generando, in maniera diretta, indiretta e indotta, valore economico e occupazione lungo la filiera.

LO STUDIO SUL VALORE ECONOMICO CONDIVISO

Con l'obiettivo di monitorare il contributo generato dal Gruppo allo sviluppo economico e al benessere del Paese, a partire dal 2020 Sanpellegrino presenta lo studio "**Sanpellegrino crea valore per l'Italia**" realizzato da Althesys Strategic Consultant. Con cadenza annuale, lo studio analizza le ricadute socio-economiche dell'attività del Gruppo Sanpellegrino sul Paese, sui territori in cui è presente e lungo l'intera catena produzione-consumo per **quantificare il valore economico condiviso** generato dall'azienda. Il modello utilizzato si basa su un quadro teorico e una metodologia già consolidata in ambito accademico. In particolare, il **valore economico condiviso** è costituito per il 48,4% dal **valore aggiunto** (calcolato come la somma della remunerazione dei lavoratori, le imposte sulla società e la remunerazione degli altri fattori) distribuito soprattutto ai lavoratori in forma di salari e contributi e per il 51,6% **dall'IVA e dalle ricadute indotte**.

Lo studio ha evidenziato nel 2023 un risultato pari ad oltre 2,5 miliardi di euro, un valore in leggera crescita rispetto al 2022 e pari a 2,2 volte il fatturato del Gruppo e allo 0,12% del PIL italiano nell'anno 2023. Di questo valore generato circa il 96% è distribuito agli stakeholder esterni (Stato, lavoratori e altre aziende della filiera).

HIGHLIGHTS

Valore condiviso nel 2023 2.543 mln €	Ogni euro di valore economico condiviso creato in fase di produzione genera 5,3 € sull'intero sistema economico italiano	Per ognuna delle sue persone l'azienda genera in maniera indiretta e indotta circa 28 posti di lavoro, 21 dei quali sono nella filiera, per un totale di 42.236 impieghi complessivi creati	Il 96% del valore generato da Sanpellegrino è ripartito tra Stato, lavoratori e altre aziende della filiera
0,12% del PIL 2023			
2,2 volte il valore della produzione Sanpellegrino			

1 x 21 DIPENDENTI LUNGO LA FILIERA

21,1 OCCUPATI per ogni addetto alla produzione

32.500 ADDETTI FILIERA = 0,12% occupati in Italia nel 2023

OCCUPATI PER OGNI ADDETTO ALLA PRODUZIONE



1 x 27,7

Addetti indotto

RICADUTE INDOTTE 6,6



EROGAZIONI E LIBERALITÀ

Sanpellegrino si è dotata inoltre di due procedure, "Procedura Erogazioni liberali" e "Procedura contributi alla Pubblica Amministrazione, Associazioni, Enti di Territorio", che definiscono i principi dei rapporti con le comunità, individuando anche il processo di coinvolgimento ed autorizzazione degli stakeholder interni. Le procedure in merito a donazioni ed investimenti rivolti alle comunità, aggiornate ad inizio 2022 per garantirne l'allineamento con le priorità aziendali, definiscono un chiaro criterio di classificazione e misurazione, in ottica di trasparenza. In queste procedure l'azienda ha adottato le linee guida dello standard internazionale **B4SI (Business for Social Impact)**⁴⁹.

Sanpellegrino manifesta il suo impegno verso le comunità locali anche attraverso una serie di **iniziative significative** portate avanti dagli stabilimenti del Gruppo:

SAN PELLEGRINO TERME

Nel 2023 ha sponsorizzato ASD **locali** come Calcio San Pellegrino e Basket San Pellegrino. Inoltre, ha versato contributi alla Fondazione Ravasio, per sostenere la cultura e le tradizioni del territorio, e collabora con Visit Brembo per il rilancio turistico della zona.

SCARPERIA E SAN PIERO

Lo stabilimento di Scarperia e San Piero da tempo supporta il Comune nella valorizzazione degli asset artistici e culturali. Nel 2022 ha contribuito alle opere di ripristino della chiesa della Madonna del Vivaio e nel 2023 ha effettuato una donazione in regime art bonus per la **riqualificazione degli stemmi del Palazzo de Vicari**.

SAN GIORGIO IN BOSCO

Lo stabilimento di San Giorgio in Bosco organizza da vari anni un **campus estivo per i figli dei dipendenti**, avvalendosi della partnership di ONLUS del territorio. Inoltre supporta le iniziative del Comune e, nel 2023, ha **contribuito all'iniziativa la "Marcia dell'Acqua"**.

TAX RESPONSIBILITY E GESTIONE FISCALE

Nel corso degli ultimi anni, nell'ambito della propria **strategia fiscale a lungo termine**, Sanpellegrino ha sviluppato dei **principi di gestione fiscale responsabile e sostenibile**, questi si basano sul presupposto che la fiscalità costituisca un **elemento integrante della responsabilità sociale del Gruppo e puntano alla compliance fiscale ed alla pianificazione responsabile e sostenibile**.

In linea con i caposaldi aziendali, tali principi sono trasmessi e monitorati dall'Organizzazione fiscale, sia a livello di Gruppo che di Mercato. La **gestione del rischio fiscale** assume pertanto un ruolo sempre più rilevante nella governance aziendale, in considerazione delle conseguenze patrimoniali e reputazionali delle violazioni tributarie.

A seguito dell'aggiornamento del D.Lgs. n. 231/2001, quindi, una parte significativa dei reati tributari è entrata a far parte del registro dei reati che rappresentano un presupposto per la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Per questo motivo le aziende devono aggiornare in modo efficace i propri modelli organizzativi al fine di evitare di incorrere in ingenti sanzioni pecuniarie ed interdittive.

IL TAX CONTROL FRAMEWORK

Il Gruppo Nestlé in Italia ha implementato il "**Tax Control Framework**" (TCF) con l'obiettivo di garantire un **sistema di presidio sempre più definito e strutturato** nei confronti di tutti i processi aziendali. Questo strumento permette di assicurare che tutte le attività siano condotte minimizzando al massimo il rischio di operare in violazione di norme di natura tributaria o in contrasto con i principi e le finalità dell'ordinamento giuridico.

Il TCF è un insieme di regole, procedure, strutture organizzative e presidi volti a consentire la rilevazione, misurazione, gestione ed il controllo del rischio fiscale, ossia il rischio di incorrere nella violazione di norme tributarie o di agire in contrasto con principi e finalità dell'ordinamento⁵⁰. Il Framework è stato strutturato sulla base di specifiche schede che definiscono, per ogni singolo processo aziendale, le linee guida fiscali da seguire nelle fasi operative. A tal fine sono stati assegnati specifici **Ruoli e Responsabilità** per tutte le funzioni di business o corporate, in alcuni casi articolate su più livelli.

Il Framework è stato presentato nel 2018 all'Agenzia delle Entrate al fine di richiedere l'accesso al nuovo regime di adempimento collaborativo, che consente di avere un'interlocuzione costante e trasparente con l'Agenzia e determina benefici in termini di maggiore certezza del diritto⁵¹ e minori sanzioni in caso di errori. L'Agenzia delle Entrate, nel 2019, ha considerato idoneo il nostro sistema di gestione e ha deliberato la nostra ammissione al nuovo sistema di interlocuzione privilegiato⁵².



⁴⁹ B4SI è uno standard globale per la misurazione e la classificazione dei Corporate Community Investments, finalizzato alla valutazione degli impatti che i contributi possono generare sulla comunità. La valutazione viene eseguita sulla base dei 3 pilari del framework: Inputs, Outputs e Impacts.

⁵⁰ I requisiti essenziali che il sistema deve presentare sono i seguenti: Strategia fiscale, Ruoli e responsabilità, Procedure, Monitoraggio, Adattabilità al contesto interno ed esterno e Relazione agli organi di gestione.

⁵¹ Grazie anche alla possibilità di sottoporre quesiti alla stessa, con termini di risposta più rapidi.

⁵² Con effetto dall'anno d'imposta 2018.

08. ANNEX



08 / 01 Appendice

Capitolo 2: Persone

FORZA LAVORO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE⁵³
ESRS S1-6

	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Tempo indeterminato		1.002	349	1.351	1.065	361	1.426	1.008	363	1.371
Milano		86	132	218	87	131	218	82	128	210
Madone		19	17	36	18	14	32	16	16	32
Scarperia e San Piero		151	28	179	158	33	191	152	33	185
San Giorgio in Bosco		177	43	220	179	48	227	169	49	218
San Pellegrino Terme		370	85	455	428	91	519	418	94	512
Cepina Valdisotto		199	44	243	195	44	239	171	43	214
Santo Stefano Quisquina		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo determinato	N°	41	21	62	19	8	27	37	19	56
Milano		3	9	12	3	5	11	0	3	3
Madone		-	-	-	-	-	-	1	0	1
Scarperia e San Piero		6	-	6	2	-	2	30	14	44
San Giorgio in Bosco		13	4	17	7	-	7	4	0	4
San Pellegrino Terme		2	-	2	1	2	3	0	0	0
Cepina Valdisotto		17	8	25	3	1	4	2	2	4
Santo Stefano Quisquina		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale dipendenti		1.043	370	1.413	1.081	369	1.450	1.045	382	1.427

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO⁵⁴
ESRS S1-6

	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Full-time		946	283	1.229	971	277	1.248	950	306	1.256
Part-time	N°	97	87	184	110	92	202	95	76	171
Totale dipendenti		1.043	370	1.413	1.081	369	1.450	1.045	382	1.427

⁵³ Il numero comprende esclusivamente i dipendenti Sanpellegrino al 31.12.2023. Il numero di stagisti al 31.12.2023 è 5.

⁵⁴ Il numero comprende esclusivamente i dipendenti Sanpellegrino al 31.12.2023. Il numero di stagisti al 31.12.2023 è 5.

LAVORATORI NON DIPENDENTI
ESRS S1-7

	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Milano	N°	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Madone		1	-	1	1	-	1	-	-	-
Scarperia e San Piero		28	14	42	45	22	67	31	10	41
San Giorgio in Bosco		18	12	30	17	16	33	21	8	29
San Pellegrino Terme		47	7	54	10	5	15	53	24	77
Cepina Valdisotto		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Santo Stefano Quisquina		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale lavoratori non dipendenti		94	33	127	73	43	116	105	42	147

DIVERSITÀ DEI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE
ESRS S1-9

	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N°	30	12	42	29	13	42	23	13	36
Età inferiore ai 30 anni		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età tra i 30 e i 50 anni		16	10	26	17	9	26	12	9	21
Età superiore ai 50 anni		14	2	16	12	4	16	11	4	15
Quadri		47	45	92	54	40	94	53	40	93
Età inferiore ai 30 anni		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età tra i 30 e i 50 anni		29	38	67	33	31	64	35	31	66
Età superiore ai 50 anni		18	7	25	21	9	30	18	9	27
Impiegati		196	182	378	194	175	369	179	176	355
Età inferiore ai 30 anni		26	28	54	28	25	53	21	24	45
Età tra i 30 e i 50 anni	101	111	212	96	109	205	93	106	199	
Età superiore ai 50 anni	69	43	112	70	41	111	65	46	111	
Operai	770	131	901	804	141	945	790	153	943	
Età inferiore ai 30 anni	107	22	129	127	30	157	119	34	153	
Età tra i 30 e i 50 anni	384	78	462	389	77	466	397	81	478	
Età superiore ai 50 anni	279	31	310	288	34	322	274	38	312	
Totale dipendenti	1.043	370	1.413	1.081	369	1.450	1.045	382	1.427	
Età inferiore ai 30 anni	133	50	183	155	55	210	140	58	198	
Età tra i 30 e i 50 anni	530	237	767	535	226	761	537	227	764	
Età superiore ai 50 anni	380	83	463	391	88	479	368	97	465	

DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE
GRI Standard 405-1

	u.m.	2021	2022	2023
Dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili	N°	58	62	64
% Dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili		4%	4%	4,5%

PERSONE CON DISABILITÀ
ESRS S1-12

	u.m.	2023		
		Uomo	Donna	Totale
Persone con disabilità	N°	160	25	185⁵⁵
Totale dipendenti		1.045	382	1.427
% Persone con disabilità		15%	6,5%	13%

DIPENDENTI CHE HANNO DIRITTO AL CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI E NE USUFRUISCONO
ESRS S1-15

	u.m.	2023		
		Uomo	Donna	Totale
Dipendenti che hanno diritto al congedo per motivi di famiglia	N°	1.045	382	1.427
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari		124	63	187
Numero totale di dipendenti		1.045	382	1.427
% di dipendenti aventi diritto		100%	100%	100%
% di dipendenti che hanno usufruito dei congedi parentali degli aventi diritto		12%	16%	13%

⁵⁵Tale dato ricomprende i dipendenti appartenenti a categorie protette e i dipendenti con invalidità

NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER⁵⁶
GRI Standard 401-1

Numero dei nuovi assunti	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età inferiore ai 30 anni	N°	76	30	106	127	37	164	47	23	70
Età tra i 30 e i 50 anni		71	30	101	74	33	107	62	32	94
Età superiore ai 50 anni		18	3	21	28	6	34	22	11	33
Totale assunzioni		165	63	228	229	76	305	131	66	197

Tasso di turnover in entrata	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età inferiore ai 30 anni	%	49	55	58	82	67	78	34	40	35
Età tra i 30 e i 50 anni		13	13	13	14	15	14	12	14	12
Età superiore ai 50 anni		5	4	5	7	7	7	6	11	7
Totale		15	16	16	21	21	21	13	17	14

Numero dei nuovi assunti per sede di lavoro	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Milano	N°	7	16	23	13	12	25	6	7	13
Madone		1	3	4	1	-	1	3	3	6
Scarperia e San Piero		21	4	25	27	18	45	71	31	102
San Giorgio in Bosco		24	5	29	14	8	22	10	2	12
San Pellegrino Terme		67	14	81	149	26	175	11	1	12
Cepina Valdisotto		45	21	66	25	12	37	30	22	52
Santo Stefano Quisquina		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale assunzioni		165	63	228	229	76	305	131	66	197

Numero dei cessati - inclusi per scadenza naturale di contratto	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età inferiore ai 30 anni	N°	57	9	66	87	26	113	36	11	47
Età tra i 30 e i 50 anni		55	24	79	54	34	88	46	32	78
Età superiore ai 50 anni		42	11	53	45	13	58	72	14	86
Totale cessazioni		154	44	198	186	73	259	154	57	211

Tasso di turnover in uscita	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età inferiore ai 30 anni	%	43	18	36	56	47	54	26	19	24
Età tra i 30 e i 50 anni		10	10	10	10	15	12	9	14	10
Età superiore ai 50 anni		11	13	11	12	15	12	20	14	18
Totale		15	12	14	17	20	18	15	15	15

Numero dei contratti di lavoro cessati per sede di lavoro	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Milano	N°	16	10	26	9	16	25	12	15	27
Madone		1	-	1	2	3	5	3	1	4
Scarperia e San Piero		21	5	26	21	13	34	48	18	66
San Giorgio in Bosco		11	3	14	18	6	24	17	-	17
San Pellegrino Terme		69	14	83	93	17	100	21	1	22
Cepina Valdisotto		36	12	48	43	18	61	53	22	75
Santo Stefano Quisquina		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale assunzioni		154	44	198	186	73	249	154	57	211

Numero di cessazioni per tipologia	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Decesso	N°	3	-	3	1	-	1	3	-	3
Scadenza		104	26	130	125	47	172	74	37	111
Dimissioni		27	9	36	45	16	61	29	12	41
Licenziamenti		10	5	15	6	5	11	30	8	38
Pensionamento		10	4	14	9	5	14	18	-	18
Totale cessazioni		154	44	198	186	73	259	154	57	211

COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE
ESRS S1-8

	u.m.	2021	2022	2023
Numero dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	N°	1.413	1.450	1.427
% di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	%	100%	100%	100%

⁵⁶ Gli spostamenti intra-Gruppo sono esclusi dal calcolo del turnover. Si segnala che i valori relativi alle cessazioni e alle assunzioni non ricomprendono i passaggi intercompany dei dipendenti

LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ESRS S1-14

Dipendenti	u.m.	2021	2022	2023
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	N°	1.413	1.450	1.427
% di dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	%	100%	100%	100%
Lavoratori non dipendenti	u.m.	2021	2022	2023
Numero di lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	N°	127	116	147
% di lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	%	100%	100%	100%

INFORTUNI SUL LAVORO DEI DIPENDENTI E INDICI INFORTUNISTICI⁵⁷

ESRS S1-14

	u.m.	2021	2022	2023
Infortunati registrabili⁵⁸		10	8	11
di cui Infortuni con gravi conseguenze ⁵⁹	N°	-	-	-
Decessi		-	-	-
Ore lavorate	ore	2.371.160	1.857.072	2.286.118
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili⁶⁰		4	4	4,8
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze⁶¹		-	-	-
Tasso di fatalità⁶²		-	-	-

MALATTIE PROFESSIONALI TRA I DIPENDENTI

ESRS S1-14

	u.m.	2021	2022	2023
Casi di malattia professionale	N°	1	1	0

⁵⁷ Nel 2023 sono stati registrati 7 infortuni in itinere. Si segnala inoltre che, nel 2023, non è stato segnalato alcun caso di malattia professionale, contro 1 caso del 2022, e 1 caso del 2021.

⁵⁸ Per "infortuni sul lavoro registrabili" si intendono tutti gli infortuni a cui possono conseguire morte, giorni di assenza, limitazioni sul lavoro, trasferimento ad altre mansioni, trattamenti medici che vadano oltre il primo soccorso, perdita di conoscenza. Si tratta di tutti gli infortuni generati da rischi e pericoli a cui i lavoratori sono esposti sul posto di lavoro (es. morte, amputazioni, lacerazioni, frazioni, ernia, scottature, perdita di conoscenza e paralisi).

⁵⁹ Per "infortuni sul lavoro con gravi conseguenze" si intendono gli infortuni che hanno comportato almeno 6 mesi di conseguenza, esclusi i decessi.

⁶⁰ Il calcolo del "Tasso di infortuni sul lavoro registrabili" è basato su 1.000.000 di ore lavorate, secondo la formula seguente: ((Totale infortuni sul lavoro registrabili + Totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze) / Ore lavorate) * 1.000.000

⁶¹ Il calcolo del "Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze" è basato su 1.000.000 di ore lavorate, secondo la formula seguente: (Totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze / Ore lavorate) * 1.000.000

⁶² Il calcolo del "Tasso di fatalità" è basato su 1.000.000 di ore lavorate, secondo la formula seguente: (Totale decessi / Ore lavorate) * 1.000.000

NUMERO DI GIORNI PERSI PER INFORTUNI SUL LAVORO E PER MALATTIE PROFESSIONALI⁶³

ESRS S1-14

	u.m.	2023		
		Dipendenti	Non dipendenti	Totale
Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro	N°	309	17	326
Numero di giorni persi per malattie professionali		-	-	-

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER CATEGORIA PROFESSIONALE⁶⁴

ESRS S1-13

	u.m.	2021		2022		2023	
		Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie
Dirigenti	ore	753	18	1.379	133	871	24
Quadri		1.095	20	2.669	28	2.253	24
Impiegati		2.926	21	8.091	22	7.785	22
Operai		18.312	20	17.481	18	17.664	19
Totale		23.086	21	29.620	20	28.573	20

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER GENERE

ESRS S1-13

	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Ore di formazione totali	ore	19.377	9.601	28.978	20.502	9.725	30.277	20.159	8.414	28.573
Ore medie di formazione		19	26	21	19	26	21	19	22	20

ORE DI FORMAZIONE TOTALE PER ARGOMENTO

	u.m.	2021	2022	2023
Ambiente	ore	2.907	524	967
Compliance - Anticorruzione		2.627	3.141	5.075
Salute e sicurezza		6.424	7.248	8.839
Manageriale		570	759	1.678
Tecnico-specialistica		13.880	15.083	8.966
Linguistica		551	1.046	703
Induction per i neo-assunti		144	461	1.122
Competenze trasversali e digitali		1.876	1.964	1.222
Totale		28.979	30.226	28.572

⁶³ Il dato è stato presentato esclusivamente per il 2023 in quanto è una metrica introdotta dai nuovi Standard di rendicontazione ESRS. Di conseguenza, non è disponibile il dato relativo al 2022.

⁶⁴ La suddivisione delle ore di formazione per genere per tutte le categorie professionali è frutto di una stima generata direttamente dal tool utilizzato per il monitoraggio del dato sulla base dello storico.

**PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE
E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE**
ESRS S1-13

	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	%	93	67	86	100	100	100	100	92	96
Quadri		94	98	96	100	100	100	100	100	100
Impiegati		99	100	100	100	100	100	97	99	98
Operai		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale		26	63	35	25	61	34	24	59	33

RAPPORTO TRA IL SALARIO DI INGRESSO ED IL SALARIO MINIMO PER GENERE PER I DIPENDENTI⁶⁵
ESRS S1-10

	u.m.	2023	
		Uomo	Donna
Salario di ingresso	€	30.180	29.429
Salario minimo locale ⁶⁶		27.238	
Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo	%	111	108

DIVARIO RETRIBUTIVO UOMO-DONNA⁶⁷
ESRS S1-16

	u.m.	2023							
		Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Retribuzione oraria lorda	€	95,36	82,78	46,63	46,43	27,51	27,59	17,93	17,14
Divario retributivo uomo-donna	%	13%		0%		0%		4%	
Divario retributivo uomo-donna totale ⁶⁸		7%							

TASSO DI REMUNERAZIONE TOTALE ANNUA⁶⁹
ESRS S1-16

	u.m.	2023
Tasso di remunerazione totale annua ⁷⁰		9

⁶⁵ Il dato è stato presentato esclusivamente per il 2023 in quanto è una metrica introdotta dai nuovi Standard di rendicontazione ESRS. Di conseguenza, non è disponibile il dato relativo al 2022.

⁶⁶ Il salario minimo locale è relativo all'Italia.

⁶⁷ Il dato è stato presentato esclusivamente per il 2023 in quanto è una metrica introdotta dai nuovi Standard di rendicontazione ESRS. Di conseguenza, non è disponibile il dato relativo al 2022.

⁶⁸ Tale dato è stato ottenuto mediante l'applicazione della seguente formula: (Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile - media della retribuzione oraria lorda delle dipendenti di sesso femminile) / (Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile) *100

⁶⁹ Il dato è stato presentato esclusivamente per il 2023 in quanto è una metrica introdotta dai nuovi Standard di rendicontazione ESRS. Di conseguenza, non è disponibile il dato relativo al 2022.

⁷⁰ Tale valore è stato ottenuto mediante l'applicazione della seguente formula: (Remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell'impresa) / Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato)

Capitolo 4: I nostri impatti ambientali⁷¹

CONSUMI ENERGETICI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE⁷²
ESRS E1-5

	u.m.	2021	2022	2023
Combustibili da fonti non rinnovabili	MWh	197.956	196.485	178.339
Gas naturale ⁷³		178.098	181.117	164.248
GNL ⁷⁴		19.858	15.368	13.673
Diesel		-	-	418
Energia elettrica acquistata ⁷⁵		53.679	53.965	49.136
di cui certificata da fonti rinnovabili		53.679	53.965	49.136
Totale consumi diretti ed indiretti	251.635	250.450	227.475	

ENERGIA ELETTRICA VENDUTA

	u.m.	2021	2022	2023
Energia elettrica venduta	MWh	9.302	6.465	6.906

INTENSITÀ ENERGETICA

	u.m.	2021	2022	2023
Intensità energetica	GJ/ litri prodotti	0,000341	0,000343	0,000309

EMISSIONI TOTALI⁷⁶
ESRS E1-6

	u.m.	2021	2022	2023
Emissioni dirette (Scopo 1) ⁷⁷	tCO ₂ e	41.255	38.959	38.450
Gas naturale		36.013	35.393	35.158
GNL		5.242	3.566	3.172
Diesel		-	-	120
Emissioni indirette (Scopo 2) ⁷⁸ - Location based		22.041	21.812	20.490
Energia elettrica da fonti rinnovabili		22.041	21.812	20.490
Emissioni indirette (Scopo 2) ⁷⁹ - Market based	-	-	-	
Energia elettrica da fonti rinnovabili	-	-	-	
Totale emissioni	63.296	60.771	58.940	

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG

GRI Standard 305-4

	u.m.	2021	2022	2023
Intensità delle emissioni	ktCO ₂ e / I prodotti	0,0000238	0,0000231	0,0000223

⁷¹ Si segnala che, in linea con le richieste dei nuovi Standard di rendicontazione ESRS, è stato eseguito un restatement dei dati relativi ai consumi energetici, i quali saranno, a partire dalla presente versione del Bilancio di Sostenibilità di Sanpellegrino, presentati nell'unità di misura "MWh". Ai fini del calcolo dei consumi energetici espressi in MWh sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA 2023 (Department for Environment Food & Rural Affairs).

⁷² A partire dal 2021 i dati considerano anche i consumi energetici dello stabilimento di Madone e la sede di Assago. Come coefficienti di conversione, sono stati utilizzati quelli disponibili nella loro ultima versione Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) rispettivamente nelle versioni 2021, 2022 e 2023.

⁷³ Il Gas naturale è utilizzato sia per riscaldamento sia per produrre energia elettrica attraverso impianti di cogenerazione presso gli stabilimenti di San Giorgio in Bosco e di San Pellegrino Terme.

⁷⁴ Questo dato include anche i consumi di GPL dello stabilimento di Scarperia e San Piero pari a 8.596 MWh, utilizzato per mensa, cucina e riscaldamento dell'ambiente.

⁷⁵ Per tale dato è stato eseguito un restatement a seguito dell'affinamento delle modalità di raccolta dati e non considera i consumi della sede centrale Assago, in quanto questi sono inclusi nella rendicontazione e nel monitoraggio delle performance di Nestlé Italiana S.p.A.

⁷⁶ Per gli anni 2021 e 2022 i dati considerano anche le emissioni della sede di Assago.

⁷⁷ I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette Scope 1, espresse in tonnellate di CO₂ equivalente, sono quelli presenti in EnEcoinvent 3.6 nella sua versione più aggiornata.

⁷⁸ Per le emissioni Scope 2 location-based relativamente all'energia elettrica, espresse in tonnellate di CO₂ equivalente, sono stati utilizzati i fattori di emissioni presenti in EnEcoinvent 3.6 nella sua versione più aggiornata. Si consideri, inoltre, che le emissioni Scope 2 relative alla sede di Assago, in cui sono locati parte degli uffici di Sanpellegrino S.p.A. sono rendicontati direttamente da Nestlé Italiana S.p.A.

⁷⁹ Per le emissioni Scope 2 market based alla luce dell'acquisto di energia elettrica 100% rinnovabile tramite certificati con garanzia d'origine, è stato applicato un fattore di emissione nullo.

PRELIEVI IDRICI⁸⁰
ESRS E3-4

	u.m.	2021	2022	2023
GRUPPO SANPELLEGRINO				
Acqua sotterranea		4.598.000	4.577.000	4.397.233
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		4.598.000	4.577.000	4.397.233
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Risorse idriche di terze parti		2.000	2.000	1.980
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	2.000	2.000	1.923
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	57
Prelievi idrici totali		4.600.000	4.579.000	4.399.213
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		4.600.000	4.579.000	4.399.156
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	57
Stabilimento di San Pellegrino Terme				
Acqua sotterranea		1.780.000	1.750.000	1.866.163
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	1.780.000	1.750.000	1.866.163
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Scarperia e San Piero				
Acqua sotterranea		390.000	472.000	506.659
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	390.000	472.000	506.659
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di San Giorgio in Bosco				
Acqua sotterranea		857.000	883.000	886.000
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	857.000	883.000	886.000
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Cepina Valdisotto				
Acqua sotterranea		1.571.000	1.472.000	1.138.411
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	1.571.000	1.472.000	1.138.411
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Madone				
Risorse idriche di terze parti		2.000	2.711,00	1.980
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	2.000	2.000	1.923
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	57

⁸⁰ A partire dal 2021 include anche lo stabilimento di Madone e considera sul triennio anche lo stabilimento di San Giorgio in Bosco, escluso precedentemente per il passaggio di produzione dello stabilimento da acqua minerale naturale a bibite Sanpellegrino. Si specifica che il Gruppo Sanpellegrino non effettua prelievi idrici da aree a stress idrico. La sede di Assago è escluso dai dati idrici, in quanto già considerata nel Bilancio di Nestlé Italiana S.p.A.

SCARICHI IDRICI⁸¹
ESRS E3-4

SCARICHI IDRICI PER DESTINAZIONE	u.m.	2021	2022	2023
GRUPPO SANPELLEGRINO				
Acqua di superficie		1.700.000	1.628.000	1.200.155
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		1.700.000	1.628.000	1.200.155
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Acque sotterranee		-	-	390.000
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		-	-	390.000
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)	m ³	-	-	-
Risorse idriche di terze parti		2.000	93.000	27.037
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		2.000	93.000	26.980
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	57
Scarichi idrici totali		1.702.000	1.721.000	1.617.192
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		1.702.000	1.721.000	1.617.135
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	57
Stabilimento di San Pellegrino Terme				
Acqua di superficie		836.000	713.000	818.000
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	836.000	713.000	818.000
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Scarperia e San Piero				
Acqua di superficie		79.000	91.000	155.000
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	79.000	91.000	155.000
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di San Giorgio in Bosco				
Acqua sotterranea		314.000	356.000	390.000
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m ³	314.000	356.000	390.000
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Cepina Valdisotto				
Acqua di superficie		341.000	417.000	227.000
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		341.000	417.000	227.000
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)	m ³	-	-	-
Acqua di terzi		-	-	25.060
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		-	-	25.060
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

⁸¹ Sanpellegrino non effettua prelievi idrici da aree a stress idrico.

	u.m.	2021	2022	2023
Stabilimento di Madone				
Risorse idriche di terze parti		-	2.000	1.980
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	m³	-	2.000	1.923
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	57

CONSUMO TOTALE DI ACQUA⁸²

ESRS E3-4

	u.m.	2021	2022	2023
GRUPPO SANPELLEGRINO				
Consumo di acqua totale		4.442.000	191.000	135.052
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	4.442.000	191.000	135.052
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

Stabilimento di San Pellegrino Terme

Consumo di acqua totale		908.000	113.000	30.039
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	908.000	113.000	30.039
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

Stabilimento di Scarperia e San Piero

Consumo di acqua totale		233.000	0	0
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	233.000	0	0
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

Stabilimento di San Giorgio in Bosco

Consumo di acqua totale		2.173.000	78.000	95.671
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	2.173.000	78.000	95.671
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

Stabilimento di Cepina Valdisotto

Consumo di acqua totale		1.127.000	-	9.341
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	1.127.000	-	9.341
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

Stabilimento di Madone

Consumo di acqua totale		-	0	0
acqua dolce (≤ 1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	-	0	0
altre tipologie di acqua (> 1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	0

⁸² Lo stabilimento di San Giorgio in Bosco nel corso del 2020 è passato dalla produzione di acqua minerale naturale Nestlé Vera alla produzione ed imbottigliamento delle bibite Sanpellegrino, business che richiede un uso maggiore di acqua. Nel corso del 2021 il marchio Nestlé Vera è stato venduto a terze parti e questo ha implicato una sostanziale diminuzione della produzione che si riflette quindi nel consumo d'acqua. A partire dal 2022, inoltre, il dato relativo al consumo idrico si discosta rispetto a quello del 2021 e degli anni precedenti in quanto è stata aggiornata la metodologia di calcolo dell'acqua consumata, la quale corrisponde all'acqua non scaricata nella rete e non imbottigliata.

	u.m.	2021	2022	2023
GRUPPO SANPELLEGRINO				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	1,08	0,07	0,05
Stabilimento di San Pellegrino Terme				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	1,03	0,12	0,03
Stabilimento di Scarperia e San Piero				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	1,00	0	0
Stabilimento di San Giorgio in Bosco				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	1,29	0,18	0,24
Stabilimento di Cepina Valdisotto				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	-	0	0

RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO⁸³

ESRS E5-5

Rifiuti sottratti allo smaltimento	u.m.	2021	2022	2023
Rifiuti pericolosi		352	271	109
Raccolta differenziata		-	-	9
Altre operazioni di recupero		-	-	100
Rifiuti non pericolosi	t	14.229	15.176	15.712
Raccolta differenziata		-	-	1.810
Altre operazioni di recupero		-	-	13.902
Totale rifiuti avviati a recupero		14.581	15.447	15.821

RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO⁸⁴

ESRS E5-5

Rifiuti destinati allo smaltimento	u.m.	2021	2022	2023
Rifiuti pericolosi		-	-	37
Incenerimento		-	-	-
Altre operazioni di smaltimento		-	-	37
Rifiuti non pericolosi	t	-	-	894
Incenerimento		-	-	-
Altre operazioni di smaltimento		-	-	894
Totale rifiuti avviati a recupero		-	-	931

⁸³ A partire dal 2021 il perimetro di rendicontazione si è esteso allo stabilimento di Madone mentre i rifiuti prodotti presso la sede di Assago sono ricompresi nella rendicontazione di Nestlé Italiana S.p.A. Per l'anno 2023 è stata indicata anche la tipologia di operazione di recupero dei rifiuti sottratti allo smaltimento: tale dato risulta non disponibile per gli anni precedenti (2022 e 2021) in quanto si tratta di una metrica introdotta dai nuovi Standard di rendicontazione ESRS.
⁸⁴ A partire dal 2021 il perimetro di rendicontazione si è esteso allo stabilimento di Madone mentre i rifiuti prodotti presso la sede di Assago sono ricompresi nella rendicontazione di Nestlé Italiana S.p.A. Per l'anno 2023 è stata indicata anche la tipologia di trattamento dei rifiuti destinati allo smaltimento: tale dato risulta non disponibile per gli anni precedenti (2022 e 2021) in quanto si tratta di una metrica introdotta dai nuovi Standard di rendicontazione ESRS.

EMISSIONI DI INQUINANTI ATMOSFERICI
ESRS E2-4

INQUINANTI ATMOSFERICI	u.m.	2022	2023
Anidride solforosa (SO2)		40	51
Ossidi di azoto (NOx)	t	55	53
Totale inquinanti atmosferici		95	104

Capitolo 5: Catena di fornitura e logistica

DESCRIZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA E TIPOLOGIA DI FORNITORI⁸⁵
GRI Standard 102-9

	u.m.	2021	2022	2023
Fornitori in Italia		1.164	1.144	1.053
Materiali		103	56	61
Servizi		1.061	1.088	992
Fornitori in Europa		148	155	152
Materiali	N°	44	37	36
Servizi		104	118	116
Fornitori nel resto del mondo		93	81	82
Materiali		7	10	6
Servizi		86	71	76
Totale dei fornitori		1.405	1.380	1.287

PROPORZIONE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI
GRI Standard 204-1

	u.m.	2021	2022	2023
Fornitori in Italia		76	65	71
Materiali		51	59	63
Servizi		49	41	37
Fornitori in Europa		20	29	26
Materiali	%	49	41	32
Servizi		51	59	68
Fornitori nel resto del mondo		4	7	3
Materiali		67	90	79
Servizi		33	10	21

Capitolo 6: Clienti e consumatori

NUMERO DI RECLAMI RICEVUTI E GESTITI NELL'ANNO SUDDIVISI PER RECLAMI FONDATI E NON FONDATI⁸⁶

	u.m.	2021	2022	2023
Reclami totali ricevuti da terzi e valutabili, di cui		1.419	1.083	1.438
Numero di reclami sul prodotto fondati	N°	93	26	14
Numero di reclami sul prodotto fondati gestiti nell'anno		93	26	14
Numero di reclami sul prodotto non fondati		1.326	1.057	1.424
Numero di reclami sul prodotto non fondati gestiti nell'anno		-	-	-

Capitolo 7: Governance, etica e integrità

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
GRI Standard 405-1 | ESRS 2 GOV-1

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				Esecutivo/ Non esecutivo	Inizio incarico	Fine incarico
Nome e Cognome	Età	Genere	Incarico			
Michele Beneventi	52	Maschile	Presidente ed Amministratore Delegato	Sì	26/04/2023	approvazione bilancio 31/12/24
Giuliano Dal Fo'	62	Maschile	Consigliere delegato	Sì	01/12/2012	fino alla revoca
Marco Travaglia	59	Maschile	Consigliere	No	29/04/2022	approvazione bilancio 31/12/24
Massimo Ferro	66	Maschile	Consigliere delegato	Sì	23/06/2007	fino alla revoca

COLLEGIO SINDACALE				Esecutivo/ Non esecutivo	Inizio incarico	Fine incarico
Nome e Cognome	Età	Genere	Incarico			
Giovanni Arcelli	62	Maschile	Presidente del Collegio Sindacale	Sì	26/04/2023	approvazione bilancio 31/12/2025
Egidio Bianchi	63	Maschile	Sindaco Effettivo	Sì	26/04/2023	approvazione bilancio 31/12/2025
Claudio Solenghi	63	Maschile	Sindaco Effettivo	Sì	26/04/2023	approvazione bilancio 31/12/2025
Filippo Mascia	62	Maschile	Sindaco Supplente	No	26/04/2023	approvazione bilancio 31/12/2025
Emilio Fano	70	Maschile	Sindaco Supplente	No	26/04/2023	approvazione bilancio 31/12/2025

⁸⁵ Il dato riferito al numero di fornitori suddiviso per Materiali e Servizi è stato conteggiato un'unica volta nel caso sia appartenente ad ambedue le categorie.

⁸⁶ Si segnala che a partire dal 2019 è stato modificato il criterio di attribuzione dei reclami, restringendo il perimetro esclusivamente a quelli direttamente imputabili ai siti produttivi, al fine di focalizzare in modo mirato le attività di miglioramento negli stabilimenti attraverso un deployment delle perdite contestualizzato al perimetro produttivo.

ORGANO DI VIGILANZA

Nome e Cognome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo/ Non esecutivo	Inizio incarico	Fine incarico
Claudio Solenghi	63	Maschile	Presidente dell'OdV	n/a	30/11/2022	31/12/2024
Giovanni Arcelli	62	Maschile	Membro OdV	n/a	30/11/2022	31/12/2024
Guido Settepassi	51	Maschile	Membro OdV	n/a	30/11/2022	31/12/2024
Giacomo Piantoni	57	Maschile	Membro OdV	n/a	30/11/2022	31/12/2024
Daniele Guarnieri	51	Maschile	Membro OdV	n/a	30/11/2022	31/12/2024

SENIOR LEADERSHIP TEAM

Nome e Cognome	Età	Genere	Incarico
Michele Beneventi	52	Maschile	Amministratore Delegato
Stefano Bolognese	48	Maschile	Direttore International Business Unit
Ilenia Ruggeri	52	Femminile	Direttrice Marketing, Innovation e CCSD Business Unit Locale
Marco Mazzucchelli	50	Maschile	Direttore Vendite Business Unit Locale
Giuliano Dal Fò	62	Maschile	Direttore Finanza e Controllo
Cristiana Passerini	51	Femminile	Direttrice Supply Chain
Manuela Kron	61	Femminile	Direttrice Corporate Affairs
Gian Luca Doderò	53	Maschile	Direttore Risorse Umane
Salvatore Sbriglione	52	Maschile	Direttore Tecnico
Fabiana Marchini	49	Femminile	Direttrice Sostenibilità

08 / 02 Elenco delle politiche adottate da Sanpellegrino

TEMA MATERIALE	POLICY	DESCRIZIONE POLICY
<ul style="list-style-type: none"> • Cambiamento climatico • Gestione dei rifiuti • Gestione dell'acqua • Biodiversità e deforestazione 	<p>Sistema di gestione ambientale certificati UNI EN ISO 14001:2015</p> <p>Environmental Sustainability Policy</p>	<p>La Environmental Sustainability Policy enfatizza l'impegno del Gruppo per la responsabilità ambientale e la sostenibilità, esteso a tutti i dipendenti ed accessibile al pubblico. I principi fondamentali includono la creazione di valore condiviso, conformità legale, gestione ambientale ISO 14001, e acquisizione responsabile di ingredienti sostenibili. Le sfere d'attenzione spaziano dal ciclo di vita del prodotto a diverse aree aziendali. La policy viene attuata attraverso il Sistema di Gestione Ambientale di Nestlé (NEMS), con il management responsabile dell'implementazione. NEMS si basa su un ciclo di miglioramento continuo, sostenuto dalle metodologie di Nestlé Continuous Excellence (NCE). L'applicazione di pratiche NCE migliora efficienza, qualità e produttività, traducendosi in un uso ottimale delle risorse e riduzione degli sprechi.</p>
	<p>Travel Policy</p>	<p>La Travel Policy promuove attivamente la riduzione delle emissioni di Scope 2, sottolineando l'importanza di valutare attentamente le alternative prima di intraprendere un viaggio di lavoro. La politica, ad esempio, promuove ed incoraggia la condivisione dei viaggi con i colleghi, preferibilmente attraverso il car pooling, al fine di ottimizzare gli spostamenti.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere stili di vita sani ed un'educazione alimentare 	<p>Quality Policy</p>	<p>La Quality Policy indirizza gli impegni del Gruppo nel perseguire l'eccellenza, garantendo prodotti e servizi sicuri e di massima qualità, conformi e rispondenti alle preferenze dei consumatori. La Policy sintetizza tutti gli elementi essenziali per realizzare l'ambizione del Gruppo, ovvero essere affidabile e riconosciuto per l'offerta di prodotti che migliorano la qualità della vita e contribuiscono ad un futuro più sano.</p>
	<p>Standard Operativo (Nestlé Waters Operational Standard)</p>	<p>Questo standard si applica a tutte le unità che sviluppano, producono o distribuiscono i prodotti Nestlé Waters. Questo comprende tutti quegli standard che sono fondamentali per: mantenere e migliorare la qualità dei prodotti Nestlé Waters; gestire le risorse idriche; mantenere una gestione che sia in linea con gli accordi locali e accettata dalle comunità locali (relazioni con la comunità). Lo standard garantisce la realizzazione di prodotti sicuri e conformi alle normative; l'accettazione e il perseguimento di buoni rapporti con le comunità locali in cui si opera; la riduzione dei reclami e dei difetti nonché dei costi di gestione e distruzione di materiali e prodotti difettosi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tracciabilità dei prodotti/etichettatura trasparente 	<p>Certificazioni di qualità, tra cui la UNI EN ISO 9001:2015 e la FSSC 22000 vers.5, specifica per la sicurezza alimentare del prodotto</p>	
	<p>Consumer Communication Policy</p>	<p>Alla base di tali processi vi è la Consumer Communication Policy che definisce i principi che devono essere tenuti in considerazione e le modalità con cui devono essere promossi i prodotti di Sanpellegrino sui differenti canali di comunicazione, in base alla tipologia di destinatario a cui la bevanda e la relativa pubblicità sono rivolti. Per i più piccoli, la Policy prevede principi aggiuntivi che tengono conto dell'età: è infatti presente il divieto di veicolare messaggi pubblicitari ai minori di 6 anni mentre per i minori di 12 anni gli strumenti di comunicazione e promozione devono essere ristretti ai prodotti salutari ed equilibrati. Più nello specifico non devono essere ingannevoli o indurre a comportamenti scorretti e neppure mettere in discussione l'autorità dei genitori.</p>

TEMA MATERIALE	POLICY	DESCRIZIONE POLICY
<ul style="list-style-type: none"> • Supporto e coinvolgimento delle comunità 	Procedura Erogazioni liberali	Le procedure definiscono i principi dei rapporti con le comunità, individuando anche il processo di coinvolgimento ed autorizzazione degli stakeholder interni.
	Procedura contributi alla Pubblica Amministrazione, Associazioni, Enti di Territorio	Le procedure in merito a contributi ed investimenti rivolti alle comunità, aggiornate agli inizi del 2022 per garantirne l'allineamento alle priorità aziendali, definiscono un chiaro criterio di classificazione e misurazione, in ottica di trasparenza. In queste procedure l'azienda ha adottato le linee guida dello standard internazionale B4SI (<i>Business for Social Impact</i>).
	Nestlé Purpose, Values e Business Principles	Procedura che definisce i principi fondamentali per il Gruppo tra i quali “ <i>Contribuire a sviluppare comunità prospere e capaci di reagire ai cambiamenti e consentire condizioni di vita migliori per chi vive e lavora con noi</i> ”.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione di una catena di fornitura sostenibile • Packaging sostenibile e Circular Economy 	Responsible Sourcing Standard	Lo Standard di Approvvigionamento Responsabile del Gruppo (“Responsible Sourcing Standard”) descrive i requisiti e le modalità di lavoro che vengono applicati per garantire una fornitura sostenibile a lungo termine di materiali e servizi e per raggiungere gli obiettivi prefissati, in particolare nell'ambito della costante riduzione dell'impatto sulle risorse del pianeta. Lo Standard è suddiviso in 5 sezioni principali: il primo è dedicato alle pratiche di sourcing, il secondo alla gestione del primo livello di fornitori per quanto concerne, ad esempio, i temi di compliance, tutela dei diritti umani, salute e sicurezza, ambiente di lavoro, preservazione della natura e del territorio, o, ancora, circa l'impegno verso il Plastic Packaging Stewardship. Un terzo capitolo è dedicato agli intermediari “a monte” della catena di fornitura, ovvero qualsiasi ente coinvolto nella fabbricazione, approvvigionamento o produzione di servizi o materiali che hanno un contratto con il Gruppo per mezzo del primo livello di fornitori, in particolare per quanto concerne gli obblighi di trasparenza e di dovuta diligenza relativamente alla gestione delle persone, alla cura dell'ambiente e degli animali. Il quarto capitolo riguarda la due diligence rispetto all'origine di materie prime, imballaggi e servizi, ossia circa la località di produzione primaria o raccolta dei materiali (foresta, terra o mare) e, per i servizi, l'entità incaricata di eseguire la creazione o la consegna fisica dei servizi appaltati dal Gruppo. Infine, l'ultimo capitolo riguarda il reporting delle performance in termini di iniziative implementate a favore del miglioramento costante e di eventuali violazioni.
<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di lavoro e relazioni sindacali • Diversità ed inclusione • Diritti umani • Cura delle persone 	People Policy Nestlé	La People Policy Nestlé delinea i principi aziendali fondamentali che sottintendono le norme di comportamento condivise, gli obiettivi e i principali driver di sviluppo. Questa sancisce la responsabilità del Gruppo nell'assicurare la crescita all'interno dell'azienda e favorire lo sviluppo di ciascun dipendente per creare il giusto contesto, incentivando la collaborazione e garantendo il successo del team, anche assegnando obiettivi adeguati e personalizzati. Si riferisce globalmente a tutto il Gruppo ed è soggetta alle leggi ed agli accordi collettivi locali. Viene condivisa e diffusa in modo strutturato affinché venga implementata e vissuta da ciascun collaboratore, ogni giorno e ovunque si trovi ad operare.
	Total Reward Policy	La Policy Nestlé Total Rewards è condivisa a tutti i livelli, al fine di assicurare che ogni persona comprenda appieno cosa si intende con Total Rewards e i modi in cui questo schema viene applicato all'interno del Gruppo. Questo sistema mira a riflettere pienamente ciò che è prioritario per l'azienda, in particolare il livello di performance richiesto per il conseguimento del Purpose e degli obiettivi, unito ad un comportamento coerente con i Valori ed i Principi.
	Parental Policy	La Policy si focalizza su: i congedi retribuiti per “caregiver” primari e secondari; la salvaguardia della salute sul posto di lavoro; le opportunità di lavoro flessibile, un ambiente di lavoro favorevole all'allattamento e la protezione del posto di lavoro e la non-discriminazione.
	Nestlé Baby Leave Policy Certificazione di gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro UNI EN ISO 45001:2018	Policy che consente ai secondi care-giver di essere costantemente presenti durante i primi mesi di vita del bambino e permette un maggior bilanciamento dei carichi familiari per favorire sempre di più la parità di genere. Nel dettaglio, la Policy concede un congedo retribuito di tre mesi al 100% della retribuzione ai papà o secondi Caregiver entro i primi sei mesi dalla nascita o dall'adozione di un figlio o figlia.
	Human Rights Policy	La Human Rights Policy sancisce la responsabilità del Gruppo nell'assicurare il rispetto dei diritti umani. Quest'ultimo rappresenta un imprescindibile pilastro per il Gruppo, il quale, in virtù di ciò svolge attività di formazione nei confronti di tutti i propri dipendenti e implementa attività di audit (sia interni che esterni, “audit care”).

08 / 03 Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Sanpellegrino (di seguito, “il Gruppo”), alla sua ottava edizione, è redatto su base volontaria al fine di rendicontare con sempre maggiore accuratezza le performance del Gruppo in materia ESG (Environment, Social e Governance).

L'obiettivo è quello di fornire a tutti gli stakeholder una rappresentazione chiara e completa dei principali obiettivi, progetti e risultati conseguiti in materia sociale ed ambientale, con il fine ultimo di generare valore nel lungo periodo.

Per l'esercizio 2023, il Gruppo Sanpellegrino ha deciso, su base volontaria, di adottare gli Standard di Reporting Europei ESRS (European Sustainability Reporting Standards) “Sector Agnostic” previsti dalla CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), ovvero la Direttiva Europea sul Reporting di Sostenibilità. La rendicontazione sarà progressivamente affinata e dettagliata nell'arco dei prossimi esercizi con l'obiettivo di garantire la conformità a tutti i requisiti qualitativi e quantitativi degli standard.

Nella tabella di pagina 92 è illustrato il raccordo tra gli aspetti rilevanti (“materiali”) identificati e i relativi obblighi di informativa, unitamente al riferimento della pagina del Bilancio o di altri documenti societari in cui è possibile trovare il contenuto corrispondente.

In linea con le richieste della direttiva CSRD e con gli standard ESRS, per individuare le tematiche rilevanti il Gruppo Sanpellegrino ha effettuato un'analisi di materialità considerando la prospettiva della impact materiality. Il Gruppo si riserva di ampliare l'analisi alla prospettiva della financial materiality nel corso dei prossimi esercizi.

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all'esercizio 1° gennaio – 31 dicembre 2023, salvo diversamente indicato.

Ove disponibili, sono stati riportati ulteriori dati e informazioni relative agli esercizi precedenti, con l'obiettivo di presentare l'andamento delle performance del Gruppo su un orizzonte temporale più esteso (2021-2023), nonché di valorizzare le progettualità

implementate nel corso degli ultimi anni. Inoltre, per fornire una rappresentazione puntuale delle performance, è stata privilegiata l'inclusione di indicatori quali-quantitativi direttamente rilevabili e misurabili, ricorrendo solo in alcuni casi, puntualmente segnalati, a stime.

Il perimetro delle informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità fa riferimento alla Società Sanpellegrino S.p.A.. Le informazioni relative alle tematiche Salute, Sicurezza ed Ambiente fanno riferimento agli stabilimenti produttivi del Gruppo, il cui perimetro nel 2021 è stato esteso anche per i dati ambientali allo stabilimento di Madone (Flavorint) ed alla sede centrale di Assago (per i dati scorporabili, altrimenti si rimanda al rapporto di sostenibilità di Nestlé Italiana). Eventuali limitazioni di perimetro sono indicate nella tabella di correlazione “ESRS Content Index” e i rari casi di restatement, ossia correzioni o modifiche rispetto a quanto pubblicato nella versione precedente del Bilancio, fanno principalmente riferimento ai dati relativi ai “non dipendenti” inseriti all'interno della tabella “*Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro*” (pagina 78) e ai dati relativi ai “*consumi energetici*” (pagine 46 e 81) i quali, in linea con le richieste dei nuovi Standard di rendicontazione ESRS, saranno, a partire dalla presente versione del Bilancio di Sostenibilità di Sanpellegrino, presentati nell'unità di misura “MWh”.

Il processo di redazione del Bilancio è stato coordinato dal Team interfunzionale dedicato alla creazione di valore condiviso del Gruppo Sanpellegrino, con l'assistenza tecnico-metodologica di KPMG Advisory S.p.A e non è soggetto a verifica di terze parti.

Per richiedere ulteriori informazioni circa il presente Documento o per condividere commenti ed osservazioni, è possibile scrivere a: sustainabilityNWI@waters.nestle.com

08 / 04 ESRS Content Index

Ambito	Obbligo di divulgazione	Riferimento all'interno del documento	Note
ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI			
Criteri per la redazione	BP-1 – Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	Annex (pag. 91)	
	BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche	Annex (pag. 91)	
Governance	GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 12); Governance, etica ed integrità (pag. 65)	
	GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 12); Governance, etica ed integrità (pag. 65)	
	GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 12); Persone (pag. 27)	
	GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Annex (pag. 91)	
Strategia	SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 12-14)	
	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15)	
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	Indice dei contenuti ESRS (pag. 92)	
TEMA MATERIALE: CAMBIAMENTO CLIMATICO			
	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	I nostri impatti ambientali (pag. 45-48); Annex (pag. 81)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
	GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 12); Persone (pag. 27)	
	E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici		Attualmente non è presente un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Ambito	Obbligo di divulgazione	Riferimento all'interno del documento	Note
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Annex (pag. 89)	
	E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Annex (pag. 89)	
	E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi
	E1-5 – Consumo di energia e mix energetico	I nostri impatti ambientali (pag.45-48); Annex (pag. 81)	
	E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	I nostri impatti ambientali (pag.45-48); Annex (pag. 81)	
	E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio		Attualmente il Gruppo non ha progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio
	E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio		Non è presente un meccanismo di fissazione del prezzo interno del carbonio
E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima		Il Gruppo non ha attualmente calcolato gli effetti finanziari di impatti, rischi e opportunità legati al cambiamento climatico	
TEMA MATERIALE: INQUINAMENTO			
ESRS E2	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	Annex (pag. 86)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi connessi all'inquinamento
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	E2-1 – Politiche relative all'inquinamento	Annex (pag. 89)	
	E2-2 – Azioni e risorse connesse all'inquinamento	Annex (pag. 89)	
	E2-3 – Obiettivi connessi all'inquinamento		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi connessi all'inquinamento

Ambito	Obbligo di divulgazione	Riferimento all'interno del documento	Note
ESRS E2	E2-4 – Inquinamento di aria, acqua e suolo	Annex (pag. 86)	
	E2-5 – Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti		Il Gruppo attualmente non fornisce disclosure circa le sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti utilizzate. Si impegna nel raccogliere tale informazione per i prossimi esercizi
	E2-6 – Effetti finanziari attesi di impatti, rischi e opportunità legati all'inquinamento		Il Gruppo non ha attualmente calcolato gli effetti finanziari di impatti, rischi e opportunità legati all'inquinamento

TEMA MATERIALE: GESTIONE DELL'ACQUA

	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	I nostri impatti ambientali (pag. 49); Annex (pa. 84 e 85)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 18)	
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	E3-1 – Politiche connesse alle acque e alle risorse marine	Annex (pag. 89)	
	E3-2 – Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	E3-3 – Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 18)	
	E3-4 – Consumo idrico	I nostri impatti ambientali (pag. 49); Annex (pag. 84 e 85)	
	E3-5 – Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi alle acque e alle risorse marine		Il Gruppo non ha attualmente calcolato gli effetti finanziari di impatti, rischi e opportunità connessi alle acque e alle risorse marine

TEMA MATERIALE: BIODIVERSITÀ E DEFORESTAZIONE

ESRS E4	E4-1 – Piano di transizione e attenzione alla biodiversità e agli ecosistemi nella strategia e nel modello aziendale		Attualmente non è presente un piano di transizione e attenzione alla biodiversità e agli ecosistemi
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	

Ambito	Obbligo di divulgazione	Riferimento all'interno del documento	Note
ESRS E4	E4-2 – Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi	Annex (pag. 89-90)	
	E4-3 – Azioni e risorse relative alla biodiversità e agli ecosistemi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	E4-4 – Obiettivi relativi alla biodiversità e agli ecosistemi		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi connessi alla biodiversità e agli ecosistemi
	E4-5 – Metriche d'impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi	Comunità e territori (pag. 38 e 39)	
	E4-6 – Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità connessi alla biodiversità e agli ecosistemi		Il Gruppo non ha attualmente calcolato gli effetti finanziari di impatti, rischi e opportunità legati alla biodiversità

TEMI MATERIALI: PACKAGING SOSTENIBILE E CIRCULAR ECONOMY - GESTIONE DEI RIFIUTI

	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	I nostri impatti ambientali (pag. 49-51); Annex (pag. 85)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 18); I nostri impatti ambientali (pag. 50 e 51)	
ESRS E5	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	E5-1 – Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Annex (pag. 89-90)	
	E5-2 – Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	E5-3 – Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 18); I nostri impatti ambientali (pag. 50 e 51)	
	E5-4 – Flussi di risorse in entrata	I nostri impatti ambientali (pag. 50 e 51)	
	E5-5 – Flussi di risorse in uscita	I nostri impatti ambientali (pag. 49); Annex (pag. 85)	
	E5-6 – Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare		Il Gruppo non ha attualmente calcolato gli effetti finanziari di impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare

TEMI MATERIALI: CONDIZIONI DI LAVORO E RELAZIONI SINDACALI - CURA DELLE PERSONE DIVERSITÀ E INCLUSIONE - DIRITTI UMANI

	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Persone (pag. 31-33)	

Ambito	Obbligo di divulgazione	Riferimento all'interno del documento	Note
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	Persone (pag. 20- 22); Annex (pag. 71-80)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi in tal senso
ESRS S1	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria	Persone (pag. 27 e 29-31); Annex (pag. 89-90)	
	S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Persone (pag. 26-27)	
	S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Persone (pag. 26-27); Governance, etica ed integrità (pag. 67 e 68)	
	S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Persone (pag. 31-33)	
	S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi in tal senso
	S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Persone (pag. 20- 22); Annex (pag. 71-77)	
	S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Persone (pag. 20-22); Annex (pag. 71-77)	
	S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Persone (pag. 22); Annex (pag. 77)	
	S1-9 – Metriche della diversità	Persone (pag. 20-22 e 27-29); Annex (pag. 71-77)	
	S1-10 – Salari adeguati	Annex (pag. 80)	
	S1-11 – Protezione sociale	Persone (pag. 20)	
	S1-12 – Persone con disabilità	Persone (pag. 27-29); Annex (pag. 75)	
	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Persone (pag. 22-25); Annex (pag. 79 e 80)	
	S1-14 – Metriche di salute e sicurezza	Persone (pag. 30-31); Annex (pag. 78 e 79)	
	S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Persone (pag. 29-30) Annex (pag. 75)	
S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	Annex (pag. 80)		
S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Persone (pag. 27)		

Ambito	Obbligo di divulgazione	Riferimento all'interno del documento	Note
TEMA MATERIALE: LAVORATORI DELLA CATENA DEL VALORE			
	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Catena di fornitura e logistica (pag. 55-57); Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	Catena di fornitura e logistica (pag. 55-57)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi connessi ai lavoratori della catena del valore
ESRS S2	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	Catena di fornitura e logistica (pag. 55-57); Annex (pag. 89-90)	
	S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Catena di fornitura e logistica (pag. 55-57);	
	S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi connessi ai lavoratori della catena del valore
	TEMA MATERIALE: SUPPORTO E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ		
	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	Comunità e territori (pag. 35-43)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 18)	
ESRS S3	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Comunità e territori (pag. 35-43)	
	S3-1 – Politiche relative alle comunità interessate	Annex (pag. 89-90)	
	S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Comunità e territori (Pag. 35)	
	S3-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	Comunità e territori (pag. 35-43)	

Ambito	Obbligo di divulgazione	Riferimento all'interno del documento	Note
ESRS S3	S3-4 – Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Comunità e territori (pag. 35-43)	
	S3-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 18)	
TEMI MATERIALI: TRACCIABILITÀ DEI PRODOTTI/ETICHETTATURA TRASPARENTE PROMUOVERE STILI DI VITA SANI ED EDUCAZIONE ALIMENTARE			
	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	Clienti e consumatori (pag. 61-63)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi connessi ai consumatori e utenti finali
ESRS S4	SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	Annex (pag. 89-90)	
	S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Clienti e consumatori (pag. 61-63)	
	S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Clienti e consumatori (pag. 61-63)	
	S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18); Clienti e consumatori (pag. 61-63)	
	S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi connessi ai consumatori e utenti finali
TEMI MATERIALI: INTEGRITÀ E TRASPARENZA - GESTIONE DI UNA CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE			
	MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche	Annex (pag. 89-90)	
	MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche	Catena di fornitura e logistica (pag. 54-57); Governance, etica ed integrità (pag. 65-68)	
	MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi		Non sono attualmente stati definiti degli obiettivi connessi alla condotta aziendale

Ambito	Obbligo di divulgazione	Riferimento all'interno del documento	Note
ESRS E4	GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Governance, etica ed integrità (pag. 65-67); Annex (pag. 87)	
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 15-18)	
	G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Annex (pag. 89-90)	
	G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori	Catena di fornitura e logistica (pag. 54-57)	
	G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Governance, etica ed integrità (pag. 65-68)	
	G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Governance, etica ed integrità (pag. 68)	
	G1-6 – Prassi di pagamento		Il Gruppo ha attivato degli strumenti per supportare i fornitori in difficoltà come, ad esempio, il Reverse Factoring ed il processo di monitoraggio di "On Time Payment".

NOTE

Blank lined writing area on the left side of the page.

Blank lined writing area on the right side of the page.



Certified



Corporation