



Lettera agli stakeholder	6		
Le nostre performance chiave	8		
<i>1 Il Gruppo Sanpellegrino</i>	<i>10</i>		
1.1 Portare i valori dell'italianità nel mondo	11		
I nostri siti			
1.2 La nostra leadership	12		
1.3 Le nostre fondamenta	13		
1.4 L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto	14		
1.5 Alleanze e partnership	18		
<i>2 Persone</i>	<i>20</i>		
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	23		
Ogni persona conta	25		
2.3 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità	25		
Gender Balance un viaggio che continua	26		
2.4 Investiamo nel benessere delle nostre Persone	27		
2.5 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro	28		
Misuriamo il benessere dei dipendenti			
<i>3 Comunità e territori</i>	<i>32</i>		
3.1 La cura della risorsa acqua	34		
Le sorgenti			
Alliance for the Water Stewardship	36		
3.2 Come tuteliamo le risorse naturali sui nostri territori	36		
La rigenerazione dell'acqua per le nostre comunità	37		
Non solo acqua...gli agrumi e le campagne	38		
Non solo territori ma comunità di idee	39		
S.Pellegrino sostiene l'eccellenza gastronomica	40		
<i>4 I nostri impatti ambientali</i>	<i>42</i>		
4.1 Le performance ambientali dei nostri stabilimenti	42		
I dati ambientali dei nostri siti e brand in sintesi	43		
Consumi energetici ed emissioni	44		
La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti	47		
La gestione dei rifiuti	47		
		4.2 Il packaging dei nostri prodotti	48
		L'approccio di economia circolare	
		<i>5 Catena di fornitura e logistica</i>	<i>52</i>
		5.1 La gestione della catena di fornitura: collaborazione, sostenibilità e trasparenza	52
		5.2 La Logistica: Il viaggio dalla fonte alla tavola	54
		<i>6 I nostri clienti e i nostri consumatori</i>	<i>56</i>
		6.1 Un'offerta sana e sostenibile	57
		6.2 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti	
		6.3 Comunicare responsabilmente	59
		6.4 I Consumatori del futuro: educazione alla corretta idratazione ed al riciclo	60
		6.5 La sostenibilità insieme ai nostri clienti	
		6.6 L'ascolto dei clienti e consumatori	61
		<i>7 Governance, etica e integrità</i>	<i>62</i>
		7.1 La Governance del Gruppo Sanpellegrino	
		7.2 I presidi per la gestione di un business responsabile	64
		Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	
		Anticorruzione	65
		Rischi e opportunità	
		La tutela della privacy	66
		7.3 Sanpellegrino come attore dell'economia Italiana	66
		Lo studio sul valore economico condiviso	
		Erogazioni e Liberalità	67
		Tax Responsibility e gestione fiscale	
		<i>8 Appendice</i>	<i>68</i>
		8.1 Annex	68
		8.2 Nota metodologica	83
		8.3 GRI Content Index	85



“

Metto con un po' di emozione la mia firma a questo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Sanpellegrino, il primo che viene pubblicato da quando mi è stata affidata la guida di questa azienda e dei suoi brand, così conosciuti e iconici.

In questi mesi mi sono potuto rendere conto di quanto la sostenibilità faccia davvero parte della nostra cultura diffusa, di quanto permei il lavoro quotidiano di tutte le funzioni. Ho potuto toccare con mano la quantità e la qualità degli investimenti che facciamo, ma anche la complessità delle sfide che vi stanno dietro. Ho visto quanto persone appartenenti a funzioni e dipartimenti differenti siano capaci di ideare insieme soluzioni innovative, non chiedendosi mai “perché cambiare”, ma “perché non farlo” e soprattutto “come farlo”. Ho capito quanta energia venga impiegata nel concepire soluzioni che siano sostenibili per l'ambiente, perseguano una crescita economica sana e consapevole, siano sempre tese a garantire il benessere delle persone e delle comunità in cui operiamo.

Ho voluto dare subito due suggerimenti alle persone coinvolte in prima linea nel disegnare e ridisegnare la nostra azienda a prova di futuro.

Il primo è stato quello di sentire l'orgoglio di quello che stanno facendo. Spesso la prospettiva che assumiamo è legata ai risultati che ancora non riusciamo a raggiungere, ma è secondo me fondamentale guardare a quanta strada sia stata percorsa fino a qui. Il Bilancio di Sostenibilità è un fantastico momento per fissare i traguardi raggiunti e sentirne l'importanza, prima di ricominciare il cammino per migliorare sempre.

Il secondo consiglio che ho dato è stato quello di non fare mai compromessi al ribasso, avere sempre presente cosa sia giusto per il futuro del Pianeta, delle nostre comunità, dei nostri figli. Solo continuando a costruire una visione del futuro audace, affrontando il cambiamento con coraggio, determinazione e curiosità per l'evoluzione del nostro business, possiamo essere certi di continuare a creare valore per tutti.

Sono ansioso di accompagnare tutte le colleghe e i colleghi in questo viaggio complesso, ma che so entusiasmante. Nel frattempo, vi auguro buona lettura.

Michel Beneventi

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
E AMMINISTRATORE DELEGATO

”

Le nostre performance chiave

Le nostre persone

21

Ore di formazione medie per dipendente all'anno

79%

dei secondi genitori aventi diritto ha usufruito della policy di congedo retribuito (Nestlé Baby Leave) con un grado di soddisfazione pari a 4,9/5.

98%

Contratti a tempo indeterminato

72%

Alto tasso di coinvolgimento emerso dalla Survey di Beaconforce che misura il benessere delle nostre Persone

39%

Donne in posizione di vertice

oltre 17

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

Comunità e territorio

84-88/100 Local Acceptability Index

i nostri stabilimenti hanno ottenuto un punteggio di accettazione locale elevato

1,1 milioni di €

di investimenti per supportare le comunità

I nostri impatti ambientali

100% di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili

100% rifiuti recuperati

0,07 l consumo medio per litro d'acqua imbottigliato*

7.246 tonnellate di R-PET (PET riciclato) utilizzate nelle nostre bottiglie (55,5% in più rispetto al 2021)

* Nel corso del 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

83% di fornitori locali

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

21% prodotti trasportati via treno

17% prodotti trasportati via nave

39% del 62% dei prodotti trasportati su strada, viaggia su mezzi a basso impatto ambientale (GNL e BIO GNL)

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

Clienti e consumatori

-24% di reclami ricevuti rispetto al 2021

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

19 progetti di coinvolgimento con i clienti a tema di sostenibilità

Governance e etica di business

0 Casi di corruzione

3.141 ore di formazione erogate in materia di compliance e anticorruzione nel 2022 (+ 20% rispetto al 2021)

0 casi di violazione della privacy

96% del valore economico generato è distribuito a tutti gli stakeholder (corrispondente al 0,13% del PIL)

Certificazioni e riconoscimenti



01.

Il Gruppo Sanpellegrino

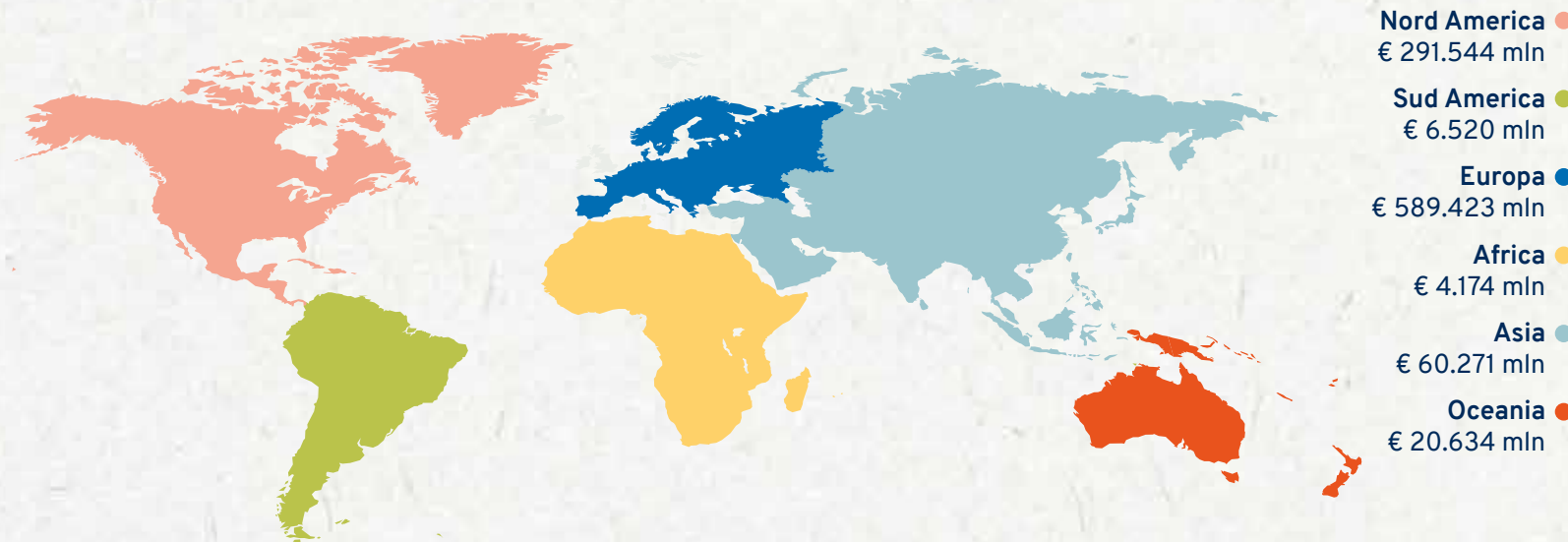
Il Gruppo Sanpellegrino rappresenta oggi una delle più significative realtà nel campo del beverage in Italia. Grazie ai suoi prodotti di altissima qualità e alla sua storia, è divenuto uno dei simboli del Made in Italy nel mondo.

Il Gruppo Sanpellegrino detiene un portafoglio prodotti diversificato, composto da acque minerali, acque aromatizzate e funzionali, bibite analcoliche e aperitivi, distribuiti nei packaging e formati adatti ad ogni occasione di consumo e stile di vita. Sono 4 i marchi di acque minerali: S. Pellegrino, Acqua Panna, Perrier e Levissima. A questi si aggiungono un ampio assortimento di bibite e aperitivi: le Bibite Sanpellegrino realizzate con agrumi 100% italiani, gli storici aperitivi Sanbitter e Gingerino, l'Acqua Brillante Recoaro. Inoltre, a completare la gamma dei marchi, vi è il digestivo effervescente Diger Selz.



L'acqua S.Pellegrino da oltre 120 anni è esportata in tutto il mondo ed è distribuita, insieme ad Acqua Panna e 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".

01. / 01 Portare i valori dell'italianità nel mondo



I nostri siti

Assago	Head Quarter	Milano	Uffici	2014	N. dipendenti 229
San Pellegrino Terme	S.PELLEGRINO	Bergamo	Acqua minerale	1899	N. dipendenti 522
Madone	Flavorint & Magazzino	Bergamo	Deposito	1991	N. dipendenti 32
Cepina Valdisotto	LEVISSIMA	Sondrio	Acqua minerale naturale	1959	N. dipendenti 243
Scarperia	ACQUA PANNA	Firenze	Acqua minerale naturale	1927	N. dipendenti 193
San Giorgio in Bosco		Padova	Acqua minerale, bibite, aperitivi, preforme	1879	N. dipendenti 234

Oltre ai 4 siti di produzione e imbottigliamento, sono attivi il centro di produzione per estratti e aromi per le bibite e gli analcolici, 11 depositi di primo livello, di cui uno presso Madone e l'Headquarter ad Assago (MI). Inoltre, Sanpellegrino produce i marchi Acqua Brillante (solo parte della produzione) e Gingerino presso lo stabilimento di Recoaro Terme, ceduto qualche anno fa al Gruppo Refresco.

01. / 02 La nostra leadership

Il Gruppo Sanpellegrino è una legal entity del Gruppo Nestlé e rientra nella Business Unit Strategica Nestlé Waters. Ad Aprile 2023 il Gruppo Sanpellegrino ha salutato Stefano Marini in qualità di Amministratore Delegato per accogliere Michel Beneventi.



Marco Travaglia
Capo Mercato Nestlé per
Italia e Malta e consigliere
di Amministrazione



Michel Beneventi
Presidente del Consiglio
di Amministrazione e
Amministratore Delegato



Stefano Bolognese
Direttore Business
Unit Internazionale



Ilenia Ruggeri
Direttrice Marketing
e Innovazione Business
Unit Locale



Marco Mazzucchelli
Direttore Vendite
Business Unit Locale



Giuliano Dal Fo'
Direttore Finanza
e Controllo



Fabiana Marchini
Direttrice Sostenibilità



Cristiana Passerini
Direttrice Supply
Chain



Salvatore Sbrigione
Direttore Tecnico



Manuela Kron
Direttrice Corporate
Affairs



Gian Luca Dodero
Direttore Risorse Umane
e Organizzazione

Nel Gruppo Sanpellegrino a partire dal 2020 è presente una **funzione Sostenibilità**, coordinata dall'Head of Sustainability, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, che assicura sia l'attuazione degli impegni definiti a livello di Gruppo, sia la definizione di una strategia di sostenibilità autonoma e allineata alle priorità locali e alle aspettative degli stakeholder nazionali e territoriali.

01. / 03 Le nostre fondamenta

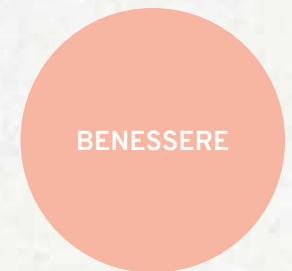
La nostra missione

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

La nostra visione



I nostri valori



L'attenzione nei confronti del vero "motore" di ogni progetto interno ed esterno

La crescita nel rispetto dell'ambiente e delle risorse

La ricerca di nuovi e avanzati modelli di sviluppo

La garanzia di un bere sano e di qualità

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

Individui

essere una "Force for Good" attraverso i nostri marchi e promuovere l'idratazione e la qualità dell'acqua minerale

Comunità

adottare pratiche di business virtuose per supportare le comunità locali e le comunità di idee

Pianeta

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

Operiamo infatti come **Buoni Cittadini** per essere una **forza positiva** e per dare il nostro contributo al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'agenda 2030 nelle Nazioni Unite.



Come decliniamo missione e valori: le nostre priorità

1. Fare Business come una Force for Good

I nostri valori e le nostre pratiche consentono il nostro viaggio quotidiano di sostenibilità creando valore per le persone, le comunità e per il pianeta

2. Brand attori del cambiamento

I nostri brand rendono tangibile la loro sustainability promise attraverso iniziative concrete per generare un impatto positivo e contribuire ad un attivismo collettivo

3. Ridurre la nostra impronta ecologica e generare un impatto positivo sul pianeta

portiamo avanti un percorso di riduzione delle emissioni di carbonio, promuoviamo azioni di economia circolare, garantiamo la rigenerazione dei cicli dell'acqua, svolgiamo attività a favore di un'agricoltura rigenerativa e valorizziamo il capitale naturale tutelando la biodiversità.

4. La cultura della sostenibilità che fa la differenza

Per avere un reale impatto abbiamo bisogno del coinvolgimento di tutti gli stakeholder partendo dai dipendenti, i consumatori e i clienti, in un comune percorso di sostenibilità. Rafforzeremo questo legame facendo da mentori dell'organizzazione e facilitando il passaggio a un approccio "sustainable by design".

01. / 04 L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto

Inoltre Sanpellegrino, in coerenza con i GRI Standard¹, quest'anno ha esteso l'esercizio della Materialità effettuando una valutazione di impatto. Partendo dalla valutazione dei temi materiali maggiormente rilevanti per il business e per i propri stakeholder sono stati integrati - con una prospettiva inside - out - i relativi impatti generati sull'economia, sulle persone e sull'ambiente (potenziali e attuali) ed è stata effettuata una valutazione di tali impatti in termini di significatività (su una scala da 1 - bassa - a 4 - alta) e in termini di probabilità di accadimento (solo per gli impatti potenziali, su una scala da 1 a 4 dove 1 è poco probabile e 4 è molto probabile). Da ultimo è stato calcolato un indice complessivo al fine di identificare la significatività di ogni impatto (come prodotto della magnitudo e della probabilità) e poter effettuare una prioritizzazione.



¹ I nuovi GRI Universal Standards 2022, nello specifico lo Standard GRI 3 - Material Topics, prevedono l'identificazione dei propri temi materiali mediante una valutazione degli impatti generati dall'azienda e la prioritizzazione di questi ultimi.

Sempre nell'ottica di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo sostenibile (SDGs) dell'ONU, il Gruppo ha integrato questi ultimi nella Materialità di Impatto. Di seguito si riporta la tabella di riepilogo:

Ambito ESG	Tema materiale	Descrizione impatti	Come gestiamo gli impatti	SDGs	Valutazione Inside-Out
	Supporto e coinvolgimento delle comunità	Sanpellegrino partecipa alla creazione di posti di lavoro e di indotto locale nei territori in cui opera, tramite i propri fornitori. Il Gruppo, inoltre, adotta pratiche volte al sostegno della comunità e del territorio con impatti positivi in termini di creazione di valore aggiunto per il territorio ed inclusione economica.	<ul style="list-style-type: none"> Sponsorizzazioni e liberalità Donazioni Accordo con i Comuni Attività di ascolto per il calcolo del Local Acceptability Index 	 	●
	Azioni per il Clima	Le attività svolte da Sanpellegrino direttamente o indirettamente necessitano di energia e, conseguentemente, generano emissioni di gas a effetto serra.	<ul style="list-style-type: none"> 100% Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili Efficientamento dei processi produttivi Piani di logistica sostenibile Investimenti sul packaging a ridotto impatto ambientale Valorizzazione del capitale naturale 	 	●
	Gestione dell'acqua	Sanpellegrino prevede misure specifiche per gestire in modo sempre più efficiente l'utilizzo della risorsa idrica al fine di contribuire a un bilancio idrico positivo	<ul style="list-style-type: none"> Piano di water regeneration Certificazione AWS 		●
	Packaging sostenibile e Circular Economy	I prodotti Sanpellegrino utilizzano un packaging che se non adeguatamente progettato e gestito può generare un'impatto sull'ambiente. Per questo motivo il Gruppo si impegna a disegnare i prodotti in una logica di economia circolare e a sensibilizzare i consumatori e gli utenti finali promuovendo azioni volte ridurre l'impatto ambientale dei prodotti al termine del loro intero ciclo di vita	<ul style="list-style-type: none"> R-Pet roadmap; Obiettivi di utilizzo di vetro e alluminio riciclato; Co-fondazione e sostegno a Coripet 	 	●
	Cura delle persone	Sanpellegrino è attento alla salvaguardia dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e rispetto dell'orario di lavoro ed eventuali straordinari, e alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro con impatti positivi sulla motivazione e sulla soddisfazione dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Policy Nestlé Modello FAB Total reward statement 100% dei collaboratori coperti dal sistema di gestione salute e sicurezza 	 	●
	Promuovere la stili di vita sani e un'educazione alimentare	L'attenzione del Gruppo nei confronti dei consumatori ed utenti finali si sostanzia anche nella diffusione di stili di vita sostenibili ed equilibrati, con impatti positivi in termini di salvaguardia della salute e della sicurezza delle persone	<ul style="list-style-type: none"> Lancio di nuovi prodotti che contribuiscano al benessere delle persone Sugar reduction Progetti di educazione sulla corretta idratazione con le scuole 	 	●
	Tracciabilità dei prodotti/ etichettatura trasparente	Sanpellegrino è attento alla tracciabilità dei propri prodotti in termini di identificazione dell'origine delle materie prime, degli attori coinvolti e della catena della fornitura nel suo complesso, con impatti positivi in termini di miglioramento della consapevolezza e della soddisfazione dei clienti e consumatori	<ul style="list-style-type: none"> Garanzia sull'origine delle materie prime Controlli sulla qualità 		●

Ambito ESG	Tema materiale	Descrizione impatti	Come gestiamo gli impatti	SDGs	Valutazione Inside-Out
	Corporate advocacy / coinvolgimento degli stakeholders	Sanpellegrino promuove una cultura basata su comunicazione, etica, trasparenza con impatti positivi in termini di aumento della fiducia e soddisfazione di shareholder, dipendenti e collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> Piani di public affairs Attività corporate tutela della categoria 	 	●
	Condizioni di lavoro e relazioni sindacali	Sanpellegrino si impegna in un costante dialogo con le rappresentanze sindacali al fine di generare impatti positivi sulle condizioni di lavoro all'interno dell'organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> 100% dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva 		●
	Gestione di una catena di fornitura sostenibile e ottimizzazione della logistica	Sanpellegrino è consapevole degli impatti legati alla propria catena di fornitura in relazione agli aspetti ambientali e sociali per questo motivo lavora per ridurli attraverso un monitoraggio ed un dialogo costante e collaborazioni su progetti specifici	<ul style="list-style-type: none"> piani di logistica sostenibile: treno, nave e mezzi a basso impatto ambientale (alimentati a LNG e BIO LNG) Progetto pilota camion alimentato 100% elettrico Standard di approvvigionamento responsabile Favorire un approvvigionamento delle materie prime a livello locale 	 	●
	Biodiversità e deforestazione	Sanpellegrino è attore diretto sui territori attraverso le attività che svolge, per questo motivo è attento alla salvaguardia della biodiversità e degli ecosistemi con impatti positivi tramite l'adozione di specifiche pratiche di business	<ul style="list-style-type: none"> Piano monitoraggio, tutela e valorizzazione biodiversità Progetto agricoltura rigenerativa Progetto Vaia 		●
	Diritti Umani	Il Gruppo si impegna ad assicurare ai propri lavoratori e collaboratori condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali, delle Convenzioni internazionali e delle leggi vigenti.	<ul style="list-style-type: none"> Policy Nestlé; Corso di formazione dedicato per tutta la popolazione aziendale Monitoraggio dei diritti umani nella catena di fornitura 	 	●
	Diversità e inclusione	Sanpellegrino è consapevole dell'importanza di perseguire la parità di genere e di retribuzione per lavori di pari valore, l'occupazione e inclusione delle persone con disabilità, la parità di accesso alla formazione, la valorizzazione della diversità e l'adozione di misure contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro. Questo con l'obiettivo di evitare ogni possibile evento di discriminazione che potrebbe impattare negativamente nei confronti dei dipendenti.	<ul style="list-style-type: none"> Policy Nestlé Investimenti e iniziative a livello di Gruppo Piano di valorizzazione disabilità Sistemi di retribuzione equi Programmi di coaching and mentoring Parental Policy e Nestlé Baby Leave Programma di valorizzazione della componente femminile della popolazione sales 	 	●
	Gestione dei rifiuti	Le attività del Gruppo generano diverse tipologie di rifiuti, il loro smaltimento se non correttamente gestito potrebbe comportare effetti negativi sull'ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo Zero Waste su tutti gli stabilimenti Accordo con HERA per assicurare il 100% dei rifiuti recuperati 		●

LEGENDA: ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

● Impatto molto significativo e probabile (valutazione complessiva per un valore maggiore di 10 a 16)

● Impatto significativo e possibile (valutazione complessiva per un valore maggiore di 6 a 10 compreso)

● Impatto moderato e improbabile (valutazione complessiva per un valore maggiore di 3 a 6 compreso)

● Impatto minore e raro (valutazione complessiva da 1 a 3 compreso)

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

Obiettivo	Target year
Rendere tutti i packaging riciclabili o riutilizzabili (vedi maggiori dettagli a p.48)	2025
Dimezzare l'utilizzo di plastica vergine (PET e PE) nei nostri imballaggi (vedi maggiori dettagli a p.48)	2025
Certificare tutti i nostri stabilimenti secondo lo standard internazionale dell'Alliance for Water Stewardship (vedi maggiori dettagli a p. 36)	2025
L'obiettivo di Water Regeneration è quello di generare un impatto positivo attivando progetti in grado di rendere disponibile alle comunità in cui il Gruppo opera quantitativi aggiuntivi di acqua (vedi maggiori dettagli a p. 37)	2025



01. / 05 Alleanze e partnership



Sanpellegrino aderisce al **Global Compact Network Italia** con il quale ha contribuito attivamente all'elaborazione del Position Paper **"Italian Business and Decarbonization: a just and inclusive transition"**, pubblicato nei primi mesi del 2022. Il Position Paper si pone l'obiettivo di valorizzare l'impegno delle aziende italiane aderenti al Global Compact sul tema della decarbonizzazione, approfondendo gli sforzi compiuti ed i risultati finora registrati in supporto degli obiettivi dell'Accordo di Parigi e dell'ambizione europea di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. Nello specifico, il documento raccoglie circa 30 business-case per l'avanzamento dell'SDG 13 "Climate action".

Nei primi mesi del 2022, il CEO di Sanpellegrino Stefano Marini ha partecipato alla **settima edizione del Business & SDGs High Level Meeting** organizzata dall'UN Global Compact Network Italia, un hub per il confronto e dialogo di altissimo livello sui temi dello sviluppo sostenibile. Il tema al centro della tavola rotonda, che ha riunito circa venti Presidenti e Amministratori delegati di grandi realtà italiane attive in diversi settori produttivi è stato la **"Sustainable supply chain: tra responsabilità e opportunità per le imprese"**. Il gruppo Sanpellegrino si è presentato in questa occasione con la case **"Logistica sostenibile e agricoltura circolare: il BIOGAS come soluzione chiave"**.

DIGITAL CORNER



Sanpellegrino con United Nations Global Compact per contribuire alla gestione sostenibile delle catene di fornitura

Il Gruppo Sanpellegrino con la propria buona pratica di logistica sostenibile, ha contribuito alla realizzazione del Position Paper UNGCN Italia. Il Paper vuole valorizzare l'impegno delle aziende italiane aderenti al Global Compact nel migliorare le attività logistiche, con un focus particolare sui trasporti, una delle aree di maggior impatto in termini di carbon footprint.



Sempre nell'ambito della collaborazione con UNGC Network Italia nel 2022 abbiamo preso parte al **Climate Ambition Accelerator**, un programma di formazione per le aziende aderenti all'iniziativa UN Global Compact per fornire le conoscenze e le competenze necessarie a fissare obiettivi per il Clima che siano science-based, favorire lo scabio di bast practice al fine di acelerare i progressi verso una net-zero economy entro il 2050.

Infine ad ottobre 2022 abbiamo partecipato all'**Italian Business&SDGs Annual Forum** organizzato sempre dall'UNGC nell'ottica di diffondere e far conoscere i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite e finalizzato principalmente a favorire un confronto multi-stakeholder.

Il Forum si caratterizza come un laboratorio in cui, attraverso cui si arriva alla produzione di idee orientate ad obiettivi comuni.

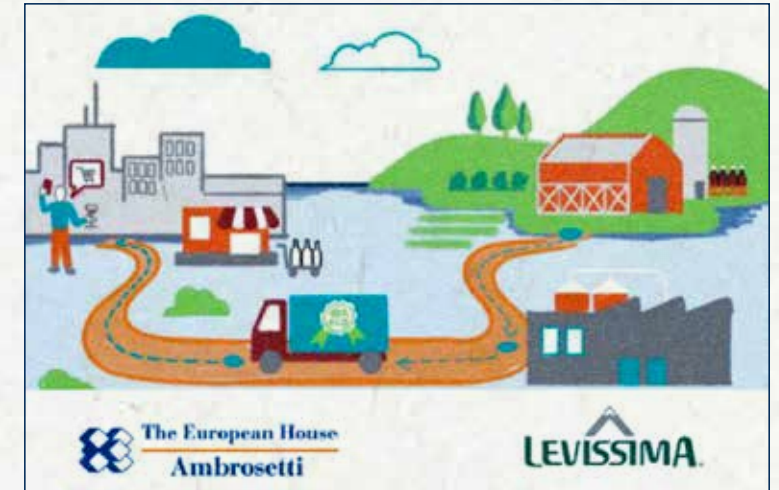
Il primo output di questo laboratorio è stato un **Tavolo di Lavoro sul Sustainable Procurement** che ha preso vita nei primi mesi del 2023 con lo scopo di approfondire il tema della gestione sostenibile delle catene di fornitura. Per l'anno in corso, sono previsti 3 incontri, rispettivamente incentrati su ognuna delle tre dimensioni ESG (Environmental, Social, Governance).

I lavori si concluderanno con un incontro finale più ampio in cui verranno coinvolti anche i fornitori, per triangolare con gli attori coinvolti nelle supply chain.



A giugno 2022 durante il **Forum Food&Beverage di Ambrosetti Club**, tenutosi a Bormio, è stata presentata la strategia di sostenibilità del Gruppo e Levisima ha sostenuto una ricerca sulla sostenibilità della filiera agroalimentare italiana, presentata in occasione del Forum. Il Forum è presidiato annualmente da The European House ed è diventato un importante punto di riferimento per il settore nel nostro Paese, con un grande impatto mediatico e la presenza di oltre 350 Vertici di imprese italiane e multinazionali. Esso rappresenta la tappa finale di un percorso di incontri, studi e ricerche. La pubblicazione viene distribuita in 50 Paesi del mondo, a tutte le filiali e clienti di WPP.

Sanpellegrino, inoltre nel corso del 2022 ha dato un forte contributo alla diffusione e divulgazione delle tematiche di sostenibilità su diversi canali media:



02.

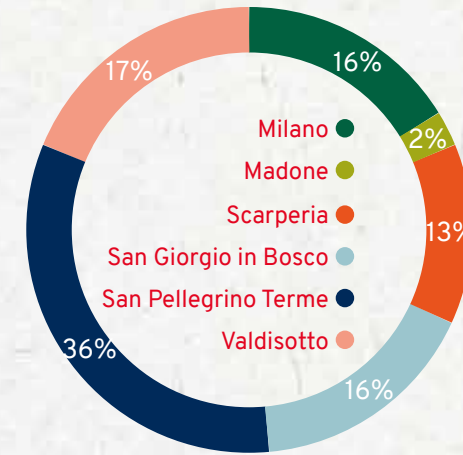
Persone al centro

02 / 01 Le Persone: il nostro patrimonio

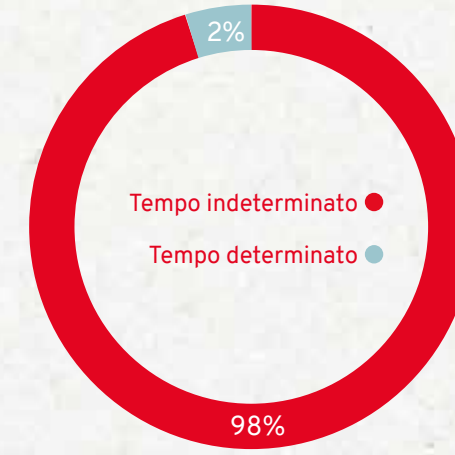
Al 31 dicembre 2022 il Gruppo Sanpellegrino contava 1.450 dipendenti, numero in crescita rispetto all'anno precedente. Il rapporto di lavoro offerto ai dipendenti è stabile e continuativo, con il 98% con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. I contratti part-time, che rappresentano il 14%, nascono principalmente per esigenze personali dei lavoratori.

1.450 dipendenti nel 2022

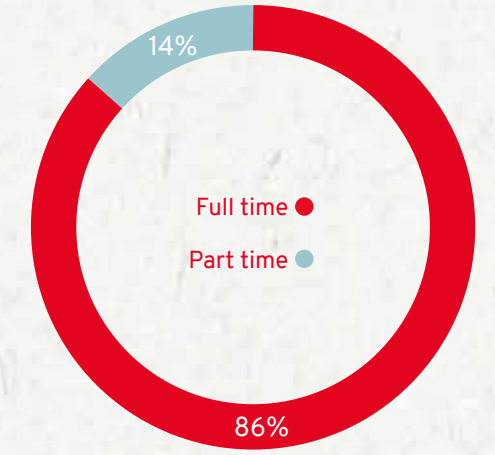
DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2022



DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE NEL 2022

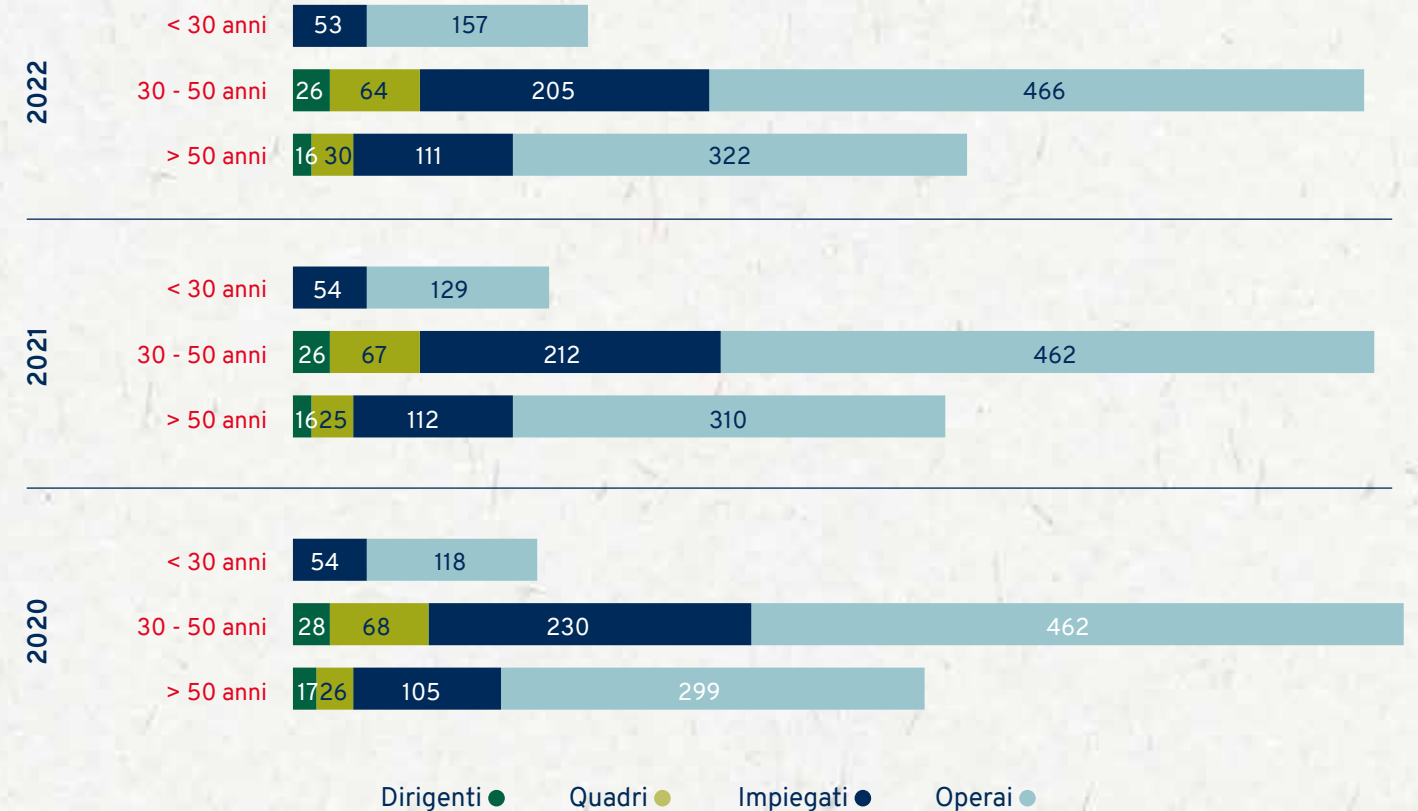


DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO NEL 2022



Nel 2022 Sanpellegrino è stata una realtà più giovane, con il 14% della popolazione aziendale con un'età inferiore ai 30 anni (in crescita del 1% rispetto al 2021) e il 52% tra 30 e 50 anni (in diminuzione del 2% rispetto al 2021).

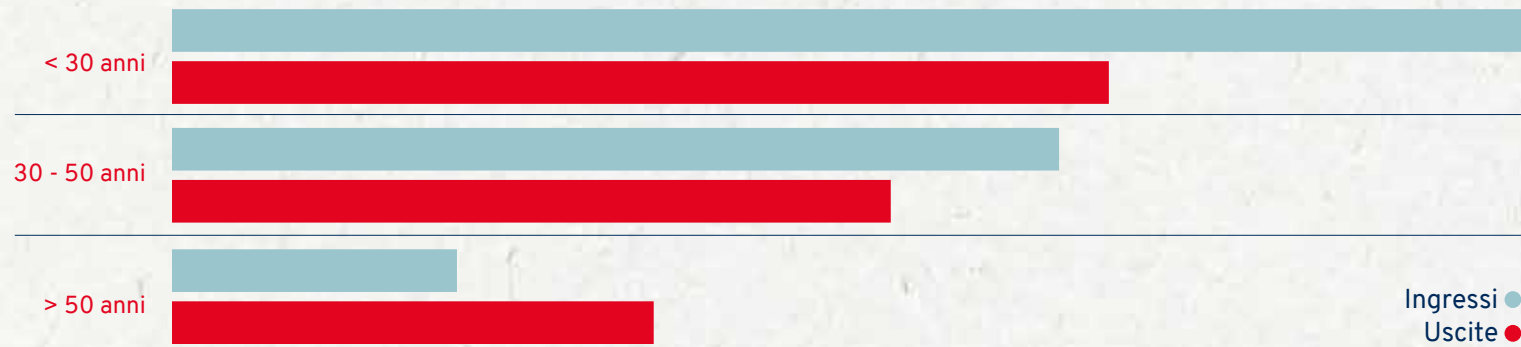
DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ



Le assunzioni nel corso del 2022 hanno riguardato 305 Persone, di cui il 25% donne e il 54% con età inferiore a 30 anni. Le uscite sono state invece 259, in aumento del 24% rispetto al 2021, nello specifico quelle per termine di contratto sono aumentate del 32% rispetto al 2021 e quelle per dimissioni del 69%. In generale, il turn over legato alle dimissioni volontarie si attesta al 4,1%.

Il dato è in crescita rispetto allo scorso anno coerentemente con il fenomeno della "Big Resignation", che ha portato alcuni lavoratori a compiere scelte professionali differenti a seguito della pandemia e degli altri eventi degli ultimi anni, che ha coinvolto anche il mercato Italiano. È stato quindi attivato un progetto per monitorare le ragioni delle dimissioni e mettere in atto le azioni di miglioramento che potrebbero rivelarsi utili in caso il fenomeno continuasse.

INGRESSI ED USCITE PER FASCE D'ETÀ NEL 2022



Relazioni con i sindacati

Il Gruppo sostiene la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, ritenendo essenziale il dialogo con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori. A livello semestrale il Gruppo partecipa al coordinamento sindacale nazionale in Assolombarda, nella cui ultima riunione è stato presentato nel dettaglio anche il piano di sostenibilità. Inoltre, a livello di sito sono previsti incontri periodici con le RSU al fine di promuovere non solo un dialogo costante ma una proattiva cooperazione su tutti i temi di rilievo, con particolare attenzione alla sicurezza, alle iniziative di formazione e di sostenibilità.

100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva

02. / 02 Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone

Sanpellegrino promuove un ambiente di lavoro dove tutti i dipendenti si sentano positivamente coinvolti nell'assicurare definizione del proprio percorso di sviluppo di competenze e di carriera, mantenendo alta la performance e la motivazione. Difatti, lo sviluppo delle competenze, tema chiave per il Gruppo, è responsabilità condivisa tra i singoli lavoratori, il Line Manager e l'HR Business Partner.

Per ogni profilo/funzione è a disposizione una tavola del ruolo, che indica le competenze funzionali e di leadership chiave, a cui viene associato uno strumento per la **pianificazione del percorso di sviluppo**, basato su un "70:20:10", un framework utilizzato nei processi di formazione che aiuta ad identificare le azioni di formazione (10), relazione (20) e miglioramento attraverso il lavoro (70).

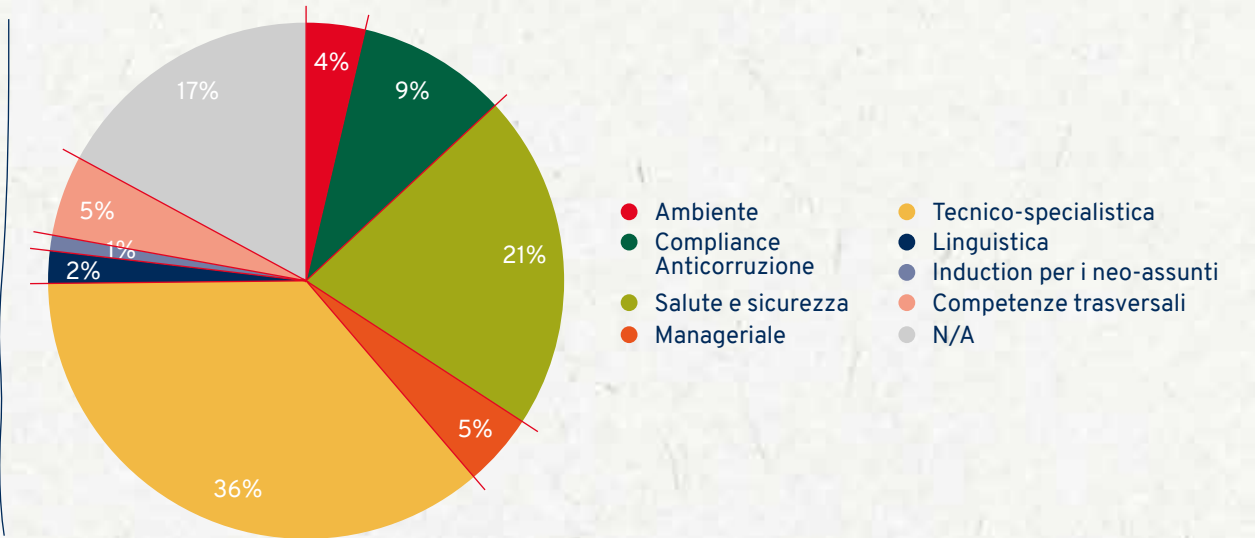
La formazione "on the job" ricopre un ruolo primario e viene garantita grazie al coinvolgimento dei Line Manager, che sono incoraggiati ad assumere un ruolo di guida e "coach" nello sviluppo dei propri collaboratori, per far sì che abbiano successo nel loro incarico attuale e al contempo aumentino la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

Per la parte training (10) la formazione è disponibile sia in aula sia in modalità digitale: a disposizione dei dipendenti vi sono più **cataloghi** di corsi tra cui scegliere per la propria formazione², oltre che l'accesso libero alla **piattaforma iLEARN**, per ciò che concerne l'autoapprendimento. Negli ultimi anni è stata incrementata in modo considerevole l'offerta formativa su iLearn, sviluppando oltre **15 Academy** dedicate allo sviluppo delle competenze soft, di gestione delle persone, la cultura della diversità e dell'inclusione, le competenze funzionali e digitali nonché la specifica formazione funzionale e di categoria. Una sezione della People Academy è dedicata ai temi della sostenibilità, in cui rientra il percorso di formazione "**Sustainability as a Mindset**", un training sottoposto a tutti gli impiegati del Gruppo, che ha l'obiettivo di trasmettere, oltre ai principali progetti e impegni di Sanpellegrino, anche come la sostenibilità sia parte del lavoro quotidiano di ciascuno.

² L'iscrizione ai singoli corsi invece è effettuata direttamente dal dipendente previo allineamento con proprio Line Manager.

Nel 2022 sono state erogate **30.227 ore di formazione**, che si traducono in **21 ore medie per dipendente all'anno**.

ORE DI FORMAZIONE PER ARGOMENTO 2022



Il 23,57% delle ore di formazione è erogata in modalità e-learning

Il 76,43%³ delle ore di formazione in aula

È prevista inoltre la formazione esterna per tutti i Line Manager: attraverso la piattaforma "**The Ambrosetti House_ Manager Program**", abbonamenti specifici a LinkedIn e on demand su specifiche richieste. Le figure manageriali del Gruppo hanno a disposizione inoltre un ampio catalogo dedicato, per scegliere la formazione più adeguata al loro sviluppo.

La gestione del budget formativo segue un processo strutturato, rivisto 3 volte nel corso dell'anno. Nel corso del 2022 la formazione erogata è stata finanziata in parte con budget aziendale (48%) e in parte con fondi interprofessionali, quali Fondimpresa e Fondidirigenti (52%). Ogni anno il Training Centre raccoglie i fabbisogni dei dipendenti tra luglio e settembre, definisce l'investimento, verifica la fattibilità e presenta il piano per l'anno successivo all'HR leadership team di Gruppo. L'approvazione di quest'ultimo è prevista a novembre per partire con l'erogazione da gennaio dell'anno successivo.

La **tipologia dei fabbisogni** individuabili può essere di 4 tipi:



A fine 2022 è stato rivisto il programma di onboarding dedicato ai nuovi assunti nel Gruppo in Italia (6 ore in presenza/ogni mese). Una speciale sessione è dedicata alla discussione del purpose e dei valori con alcuni Senior Manager del Gruppo.

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 sulle diverse variabili che possono influire sui percorsi di sviluppo, suddivise in:

IL PROCESSO DI SVILUPPO DELLE CARRIERE



³ Di cui il 71,66% in presenza e il 28,34% in aule virtuali.

Per tutte le persone Sanpellegrino è previsto un **set di competenze ed un piano di sviluppo**. Il Gruppo prevede, inoltre, specifici eventi e plenarie volte a spiegare in dettaglio l'approccio e gli strumenti a supporto dei dipendenti; oltre quelli già citati sono a disposizione anche **programmi di Coaching e Mentoring e strumenti di feedback a 360 gradi**.

PROCESSO DI SVILUPPO E PERFORMANCE DELLE PERSONE

Verifica per settare obiettivi di prestazione e sviluppo

Kick off annuale per definire gli obiettivi di performance allineati al business, identificando le principale aree di sviluppo



Meeting per la condivisione e lo sviluppo

Definire le migliori azioni di sviluppo e piani per il successo



Calibrazione delle prestazioni

Condivisione con i manager per valutare il raggiungimento degli obiettivi e per calibrare gli indici di performance



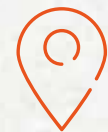
Esito conclusivo

Review della remunerazione e raccomandazioni



Meeting per la definizione

Definizione delle preferenze di apprendimento, punti di forza naturali, la volontà di sviluppare, aspirazioni e mobilità



Meeting post sviluppo

Riunioni e incontri per condividere feedback in modo trasparente, a seguito del Talent Talking, al fine di creare piani di sviluppo di qualità e assicurare il corretto monitoraggio



Meeting di fine anno

Riunione e incontri per condividere feedback in modo trasparente, a seguito della Performance Calibration, al fine di completare e firmare il performance form

Tutti i dipendenti Sanpellegrino con qualifica Dirigente, Quadro e 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 e alla contribuzione agli obiettivi del team stesso. A questi processi è legata la remunerazione variabile, prevista per ogni dipendente indipendentemente dalla qualifica (PAV - Premio Annuo Variabile).

Tutti i ruoli chiave aziendali hanno all'interno del loro PDP anche obiettivi legati alla sostenibilità, in particolare partire da inizio 2023 tutto il **Senior Leadership Team del Gruppo ha formalizzato all'interno del proprio PDP un obiettivo di sostenibilità** legato a come ogni funzione contribuisce alla roadmap per il raggiungimento dei vari commitment di Sostenibilità.

 **100% dei Dirigenti, Quadri e Impiegati Sanpellegrino nel 2022 ha ricevuto una valutazione delle performance e dello sviluppo professionale, +2% rispetto al 2021⁴**

⁴ In tale calcolo non è considerata la categoria professionale "operaio".

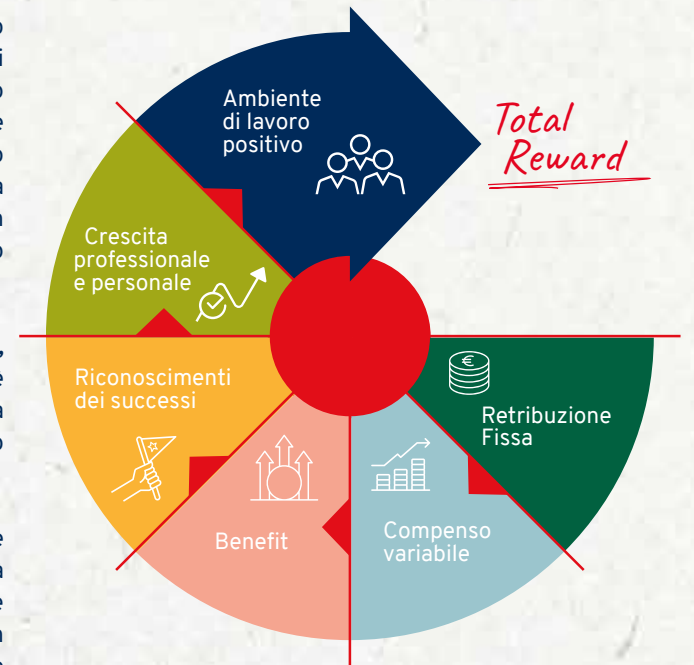
Ogni persona conta

Parte dell'impegno che il Gruppo riserva al benessere delle sue Persone si traduce anche nell'assicurare che ogni persona sia correttamente valorizzata per il contributo apportato all'azienda, attraverso sistemi di **Total Reward** su misura per ciascuno. Questo è più di una remunerazione integrata da benefit: oltre a includere lo stipendio fisso, il compenso variabile e i benefit, il modello integra il riconoscimento dei successi, lo sviluppo personale e l'ambiente di lavoro, sempre in considerazione del contesto sociale e legale di riferimento e nel rispetto degli accordi collettivi, assicurando che ogni collaboratore comprenda la propria retribuzione e i benefit ad essa associata. Il sistema di incentivazione variabile non si limita al PAV che viene riconosciuto a tutti, ma prevede anche diverse forme di incentivo in base alla categoria professionale, al dipartimento e al livello.

Nello specifico **alla forza vendita spettano incentivi sulla base delle vendite; a Quadri, Dirigenti e altre posizioni di livello medio-alto spetta uno Short Term Bonus** che è composto da obiettivi aziendali collettivi e obiettivi individuali stabiliti annualmente nella PDP (People Development Performance); **a tutti gli altri spetta il PAV**, ossia il premio annuo variabile, basato su obiettivi aziendali collettivi.

Il Gruppo gestisce le politiche retributive volte a riconoscere il merito delle persone seguendo regole e principi condivisi con un attento sguardo al mercato esterno e all'equità interna. Ogni posizione all'interno del Gruppo è stata pesata con un sistema di valutazione rispetto al mercato per definire parametri di remunerazione e incentivi. Coerentemente con queste premesse il **processo di revisione salariale annuale** è gestito tenendo conto delle performance e del livello retributivo attuale rispetto al confronto esterno.

Al fine di garantire **l'equità e la parità salariale** la politica retributiva è stata guidata dal principio di concentrare in modo prioritario le risorse nel migliorare il benchmark rispetto al mercato esterno riducendo i casi di gap. Tutte le persone hanno, inoltre, accesso diretto (online) al **Total Reward Statement**, ossia il documento riassuntivo della situazione personale rispetto agli elementi retributivi e benefit, compreso un confronto con gli elementi di contesto e mercato. I line manager sono stati formati per poter raccontare ai propri collaboratori la **Total Reward Policy⁵** e sono stati poi coinvolti come protagonisti nelle scelte della politica retributiva partecipando attivamente al processo di revisione salariale annuale⁶ attraverso l'inserimento delle proposte direttamente a sistema.



02. / 03 Promuoviamo la diversità e le pari opportunità

Il Gruppo si impegna ogni giorno per promuovere un ambiente di lavoro stimolante e aperto alle diversità, garantendo l'uguaglianza sul lavoro e le pari opportunità.

Viene applicata tolleranza zero verso 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.

In occasione della celebrazione di giornate internazionali, come la **Giornata internazionale della tolleranza e Giornata Mondiale contro la violenza sulle donne**, Sanpellegrino coglie l'occasione per supportare la conversazione sulla promozione di una **cultura diversificata e inclusiva** e per educare e sensibilizzare sul tema della violenza di genere e sul rispetto sul luogo di lavoro. Inoltre, nel mese di Luglio, lo stabilimento di Ruspino si è impegnato in un **accordo di partenariato** con il Centro Antiviolenza Penelope di San Pellegrino Terme per promuovere percorsi temporanei di reinserimento lavorativo con assunzioni a tempo determinato di donne vittime di violenza permettendo il recupero di competenze sociali e lavorative e l'emancipazione personale.

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

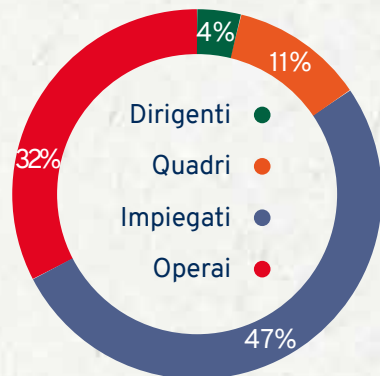
 **Zero episodi di discriminazione anche nel corso del 2022**

⁵ La Policy Nestlé Total Rewards 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 e Principi.
⁶ Per un totale di 126 Line manager.

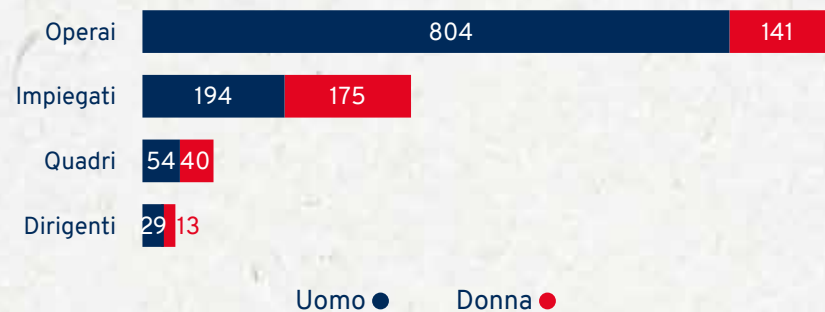
Gender Balance: un viaggio che continua

Ad oggi Sanpellegrino conta il 25% di persone che si riconoscono nel genere femminile. Il 39% delle posizioni di vertice in azienda (dirigenti e quadri) è ricoperto da donne (in linea con il 2021), e in generale esse ricoprono il 37% delle posizioni manageriali. Le lavoratrici sono per il 15% con età inferiore ai 30 anni (in crescita del 10% rispetto al 2021) e per il 61% con meno di 50 anni (sostanzialmente in linea con il 2021). La presenza femminile è cresciuta anche nel settore delle vendite, in cui sono state nominate due Sales Manager donna.

LA PRESENZA DI DONNE
IN SANPELLEGRINO NEL 2022



LA PRESENZA DELLE DONNE NELLE DIVERSE
CATEGORIE PROFESSIONALI NEL 2022



Al fine di ridurre le differenze retributive tra donne e uomini con l'obiettivo ultimo di azzerarle, a livello di Gruppo viene condotto regolarmente un processo di valutazione della parità salariale. Nel 2022 si è registrato un leggero abbassamento nel differenziale retributivo per la categoria dirigenziale (da 111% al 94%) dovuto al fatto che le nuove nomine dirigenziali (la cui retribuzione annua lorda proporzionalmente è più bassa per la minore seniority nel ruolo) hanno riguardato un numero maggiore di donne. Per Quadri e impiegati il differenziale è migliorato rispetto all'anno precedente.

Un percorso di Gender Empowerment

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

Eventi ispirazionali
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 interno
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.

Anche nella funzione Commerciale (vendite, CDT) c'è stato un contributo attivo a livello aziendale per far crescere donne in ruoli di responsabilità, nel dettaglio è stata ridefinita l'organizzazione delle vendite e dei CDT per affrontare le sfide del business, sono stati creati percorsi di carriera interfunzionali e il Gruppo ha lavorato a stretto contatto con il NIM (Nestlé Italiana) per sostenere la presenza di talenti femminili per il futuro.

Questo contributo ha condotto al raggiungimento di risultati tangibili nel corso del 2022 nella funzione commerciale:

- 57% Donne in ruoli Dirigenziali
- 100% Posizioni Senior Management ricoperte da Donne
- +2 Donne promosse a Dirigente

L'empowerment femminile e l'uguaglianza tra i generi passa anche attraverso forme di sostegno per migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (si veda "Iniziative sulla Genitorialità" p.28)

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. 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. A livello di 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 mindset, che favorisca l'inclusione nelle sue diverse aree (genere, provenienza & nazionalità, religiosa, 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 LGBT+ affinché si senta sempre integrata, supportata e accettata. Infatti nell'ambito del Pride Month ha condiviso diverse iniziative, tra queste si ricorda ad esempio 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 e al Global Webcast Leading Together For LGBTQ+ inclusion.



02. / 04 Investiamo nel benessere delle nostre Persone

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.

Il 2022 ha dimostrato (tramite una Survey svolta a fine 2022 su tutta la popolazione "White collars" NIM - Nestlé Italia) come la scelta di applicare un modello di lavoro basato sul concetto di FAB (flessibile, adattabile, bilanciato) sia vincente sia in termini di soddisfazione e benessere delle persone, sia in termini di performance aziendali. Si evince infatti un alto grado di motivazione dei dipendenti nel 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 e 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 e organizzativa

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

Time saving

Lavanderia, assicurazione, banca, assistenza fiscale

Promozione genitorialità e 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, disturbi del sonno, sportello psicologico e stress, invecchiamento della popolazione, nutrizione funzionale e bilanciata, vaccino antinfluenzale e medicina sportiva

Servizi di supporto alla famiglia

Asilo nido, prodotti per la prima infanzia e Junior Camp

Flessibilità oraria e organizzativa

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

Mobilità

Contributo abbonamento ATM/treno e car sharing

Flessibilità oraria e organizzativa

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



DIGITAL CORNER

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

Un ambiente di lavoro stimolante, multiculturale, inclusivo, flessibile, in cui è possibile esprimere a pieno il proprio potenziale.

Conciliazione vita privata e vita lavorativa: la genitorialità

I congedi parentali sono riconosciuti a tutti i dipendenti e per questo a livello di Gruppo è stata promossa la **Parental Policy**⁷, in linea con i principi fondamentali fissati dalla “International Labour Organization (ILO) Maternity Protection Convention” (No. 183), che è 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 figlia⁸. Questa policy molto innovativa oltre a consentire ai neo-papà 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.

A distanza di un anno dal lancio della Nestlé Baby Leave ne hanno usufruito il 79% dei secondi genitori, ed è emerso che il grado di soddisfazione è di 4,9/5. Il 93% dei papà dichiara che è migliorata la gestione bilanciata dei carichi in famiglia e il 100% dei papà consiglierebbe il congedo parentale ai propri colleghi.

02. / 05 Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro

Partendo dal presupposto che “**la sicurezza non è un valore negoziabile e anche un solo incidente è uno di troppo**”, Sanpellegrino agisce in maniera coordinata 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 e il pubblico in genere. In tutti i siti produttivi del Gruppo – nonché per la sede centrale di Assago – la Salute e la Sicurezza delle persone è garantita 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 e a stimolare una gestione operativa orientata al miglioramento continuo e al monitoraggio delle performance. Il Sistema di Gestione copre il 100% dei dipendenti e dei lavoratori non dipendenti che operano presso tali sedi.

Il Gruppo mette a disposizione dei programmi didattico – formativi e tutte le attrezzature necessarie per evitare situazioni rischiose.

A conferma della corretta diffusione dei sistemi di segnalazione, negli anni il Gruppo Sanpellegrino ha registrato un **aumento consistente delle segnalazioni dei Near Miss**⁹(+14% rispetto al 2021). L’incremento è dovuto all’attuazione di un progetto pilota, attivato nel mese di Novembre 2022 nello stabilimento di Cepina, avente per oggetto il costante monitoraggio dei Near Miss mediante l’installazione di un app dedicata “**Safety App**”. Il Gruppo si impegna a “mirare a zero” ovvero ad aumentare l’eccellenza dei processi produttivi attraverso l’utilizzo della metodologia “**Total Performance Management**” (TPM). Questa permette di aumentare la velocità con la quale i miglioramenti vengono ottenuti e garantire che i risultati siano mantenuti nel tempo, attraverso una trasformazione dell’ambiente e delle modalità lavorative. Sanpellegrino ha inoltre attivato un **programma Reward e Recognition**, al fine di premiare, attraverso piccoli premi come bonus carburante o buoni spesa, i dipendenti che pongono più **attenzione alla tematica della safety**. Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è rimasto costante rispetto al 2021¹⁰. Inoltre, nel 2022 non sono state registrate segnalazioni di malattia professionale¹¹.

	u.m.	2020	2021	2022
Infortuni registrabili ¹²		8	10	8
di cui Infortuni con gravi conseguenze ¹³		-	-	-
Decessi		-	-	-
Ore lavorate		1.611.890	2.371.160	1.787.998
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ¹⁴	N° ore	5	4	4
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ¹⁵		-	-	-
Tasso di fatalità ¹⁶		-	-	-

Nel 2022 si è registrato 1 infortunio in itinere. Si segnala inoltre che, nel 2022, non è stato segnalato nessun caso di malattia professionale, contro un caso del 2021, e zero casi del 2020. Relativamente ai lavoratori non dipendenti si registrano zero incidenti con non gravi conseguenze nel 2022.

Per Sanpellegrino **la sicurezza è strettamente legata alla salute**, per questo oltre a prevenire gli incidenti grazie alla collaborazione costante con il Medico Competente interno, l’azienda promuove il benessere delle sue persone anche fuori dal luogo di lavoro, a partire dall’adozione di stili di vita sani che comprendono una corretta nutrizione e idratazione.

⁷ 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 non-discriminazione.

⁸ La genitorialità è un tema a cui il Gruppo Nestlé Italia ha sempre prestato grande attenzione, difatti è stato il primo in Italia, nel 2012, a prevedere due settimane di congedo di paternità retribuito.

⁹ Tutti gli incidenti e i Near Miss sono indagati attraverso la metodologia “Basic Problem Solving Incident Analysis” per determinare le azioni correttive e le migliori necessarie da apportare all’ambiente di lavoro o ai comportamenti delle persone.

¹⁰ Per la forza lavoro non dipendente, nel corso del triennio, si sono verificati solo due infortuni nel 2021.

¹¹ Tale malattia professionale è stata segnalata dal medico competente all’INAIL ed è tutt’ora sottoposta ad analisi.

¹² Per “infortuni sul lavoro registrabili” si intendono tutti gli infortuni a cui possono essere conseguiti 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).

¹³ 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.

¹⁴ Il calcolo del “Tasso di infortuni sul lavoro registrabili” è basato su 1.000.000 ore lavorate, secondo la formula seguente: (Totale infortuni sul lavoro registrabili + Totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze) / Ore lavorate * 1.000.000.

¹⁵ Il calcolo del “Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze” è basato su 1.000.000 ore lavorate, secondo la formula seguente: (Totale infortuni sul lavoro con gravi conseguenze / Ore lavorate) * 1.000.000.

¹⁶ Il calcolo del “Tasso di fatalità” è basato su 1.000.000 ore lavorate, secondo la formula seguente: (Totale decessi / Ore lavorate) * 1.000.000.

Oltre a garantire un **presidio infermieristico quotidiano**, sia per le urgenze che per la gestione di situazioni non emergenziali, il Gruppo – guidato dal Medico Competente e Coordinatore con l’incarico di “**Health Manager**” con l’obiettivo di guidare la strategia per la salute dei dipendenti – ha sviluppato una serie di **programmi per promuovere la salute delle sue Persone**, secondo tre filoni:

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 ottenere una misurazione della composizione corporea;
	Progetto healthy Diet: revisione, miglioramento dell’offerta e monitoraggio continuo da parte del ristorante aziendale, attraverso un lavoro sulle porzioni, riduzione di sale, riduzione grassi saturi, introduzione dell’integrale, aumento della verdura e collaborazione con Nutrition Foundation Italy. La revisione dell’offerta della mensa ha già coinvolto la sede di Assago e di Ruspino, è incorso il coinvolgimento degli altri plants. 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 sul tema della nutrizione. Dal 2023 pubblicazione di Newsletter mensile sul tema nutrizione.
PROMOZIONE DEL BENESSERE FISICO	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 valutazione della BIA. Nel corso del 2022 sono state erogate più di 100 visite sportive;
	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;
	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 a ogni situazione;
	Progetto Mi sento bene se mi siedo bene: al servizio di consulenza ergonomica online o svolto da un posturologo qualificato a disposizione per consulto online su come adattare al meglio la postazione di lavoro da remoto si è aggiunto anche il consulto specifico per la forza di vendite, per contrastare gli effetti dell’uso prolungato dell’auto. Dal 2023 è attivo sulla 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 a ogni situazione; inoltre è attiva la consulenza di posturologia con podoscopio, attraverso questo servizio si ottiene uno studio completo della postura con le indicazioni per migliorarla nelle situazioni quotidiane.
	KIT smart-working: erogazione di un buono di 100€ per l’acquisto di una sedia ergonomica, oltre la possibilità di ricevere su richiesta un monitor da 27 pollici, tastiera e mouse;
	Webinar per garantire un aggiornamento continuo sul tema della postura;

Filoni	Programmi realizzati
PROMOZIONE DEL BENESSERE FISICO	Programma My Health Numbers: compilazione di un Health Risk Assessment unito ad una valutazione con puntura di dito per: colesterolo (totale e frazionato), glicemia e trigliceridi per ottenere un punteggio di rischio personalizzato relativo al proprio stato di salute e stile di vita;
	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 prevenire l'affaticamento e il peggioramento della vista;
	Backschool@work¹⁷: il programma per la prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici e per aumentare la consapevolezza di come una corretta postura influenza positivamente il benessere e aiuta a prevenire infortuni. L'attività è svolta con un fisioterapista qualificato che effettua misurazione degli assi corporei tramite un tool specifico (Kinette) e insegna alle persone ad implementare la propriocezione corporea, a autocorreggere la propria postura e i propri movimenti con piccoli accorgimenti quotidiani.
PROMOZIONE DEL BENESSERE PSICOLOGICO	Servizio psicologico aziendale in presenza o da remoto: con psicologa esperta in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;
	Newsletter mensile: sui temi che legano lo stress e l'attività lavorativa redatta dalla Psicologa e dal Medico Coordinatore;
	Corsi di training autogeno: dal 2023 corsi di mindfulness;
	Webinar sullo stress management: dal 2023 è iniziato il focus sul sonno, attraverso webinar sulla fisiologia e patologia del sonno ed erogazione dei questionari standardizzati per comprendere il livello di insonnia ed accedere eventualmente a consulenza specialistica di un medico che si occupa di patologia del sonno o di una psicologa che si occupa di rieducazione al recupero del giusto ritmo sonno veglia.
	Programma #HealthyLives: corso di formazione che fornisce nozioni e consigli pratici su temi fondamentali come alimentazione, movimento e sport e sonno. Nel 2023 ha preso il via una importante collaborazione con la 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, le persone possono accedere a visite specialistiche ad un prezzo vantaggioso da svolgere durante l'orario di lavoro presso l'infermeria. Il progetto è partito per la sede di Assago e di Ruspino e coinvolgerà tutte le sedi nel 2024. Sono previste visite dermatologiche, visite ginecologiche con esecuzione di pap test, visite senologiche con esecuzione di ecografia mammaria o mammografia (in relazione all'età) e visite urologiche per gli uomini che hanno superato i 50 anni di età. È in corso anche un'importante sensibilizzazione delle persone sull'importanza di donare il sangue, per questo motivo 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. La donazione consentirà di accedere ad un esame del sangue gratuito.

¹⁷ Si tratta di un training obbligatorio per la tutela della salute sui luoghi di lavoro



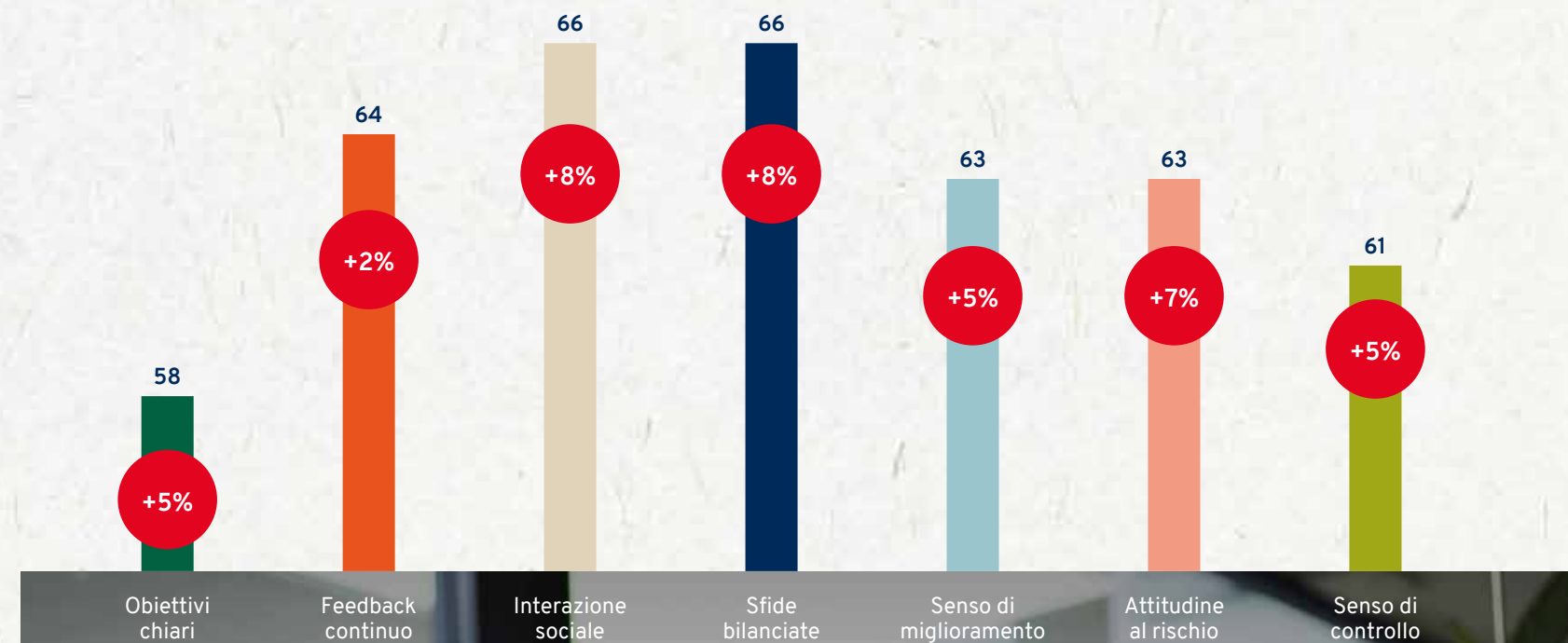
Misuriamo il benessere dei dipendenti

La soddisfazione delle persone viene misurata un'indagine globale periodica chiamata "Nestlé & I". L'ultima edizione è stata nel 2020 e sarà ripetuta nel corso del 2023.

Sanpellegrino Inoltre, a partire dal 2020, monitora il benessere dei dipendenti tramite un potente strumento di ascolto, la **piattaforma Beaconforce**, uno strumento volontario che crea un canale di comunicazione tra le persone e la leadership aziendale. Il grado di soddisfazione che va a monitorare il software si basa su un'indagine (questionario a risposta multipla) individuale che permette di analizzare i seguenti fattori: la chiarezza degli obiettivi, la continuità del feedback, le interazioni sociali, il bilanciamento delle sfide professionali, il senso di miglioramento, cultura dell'errore e l'attitudine al rischio, e la sensazione di controllo o autonomia.

Il tasso di coinvolgimento rilevato dalla piattaforma nel 2022 è stato del 72% (superiore del 4% rispetto al benchmark del settore). I risultati in generale evidenziano un trend rispetto all'anno precedente in miglioramento in tutte le aree.

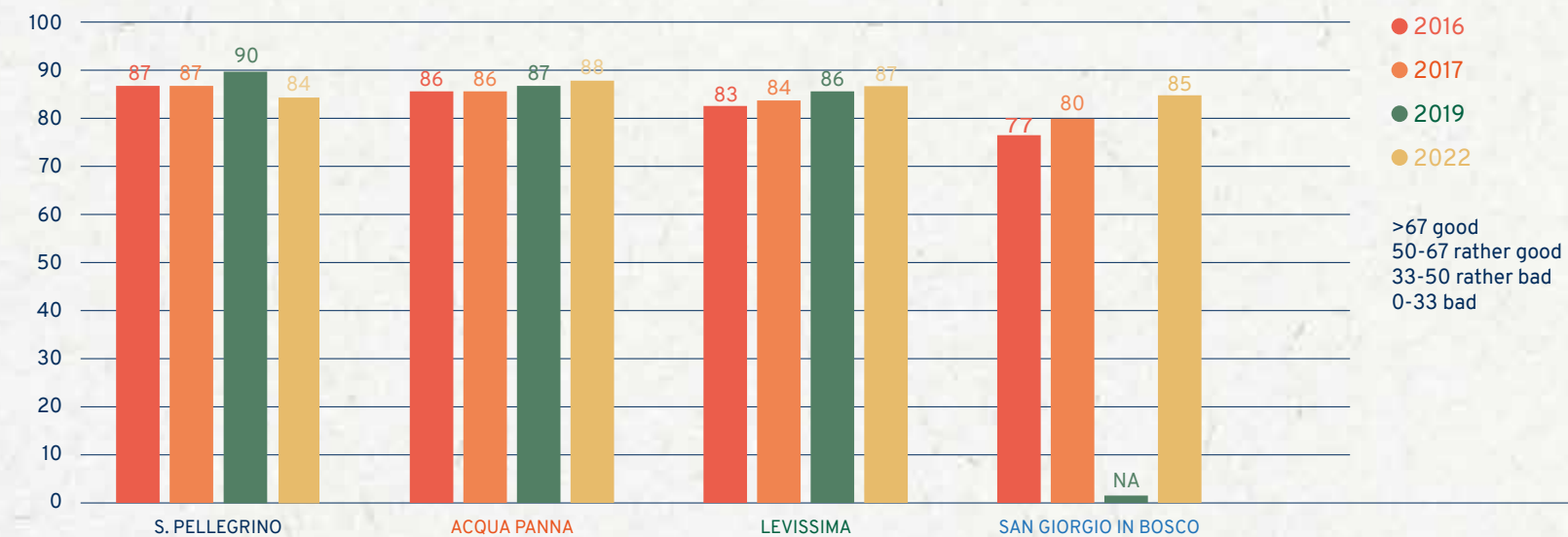
AREE DI ANALISI



03. Comunità e territori

Sanpellegrino ha da sempre a cuore le comunità in cui opera. La presenza diffusa sul territorio, la relazione inscindibile con le fonti e la storicità dei suoi marchi, fanno del Gruppo un membro attivo delle sue comunità.

NWI Local Acceptability Index: trend



Il **Community Relation Process** permette di monitorare, con misure dettagliate e un indice sintetico, l'andamento della percezione dell'azienda da parte delle sue comunità e consente di cogliere – e affrontare dove possibile – le preoccupazioni. 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, su 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 e 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 (per ulteriori approfondimenti si veda pag xx). Nel 2022, il LAI di Sanpellegrino Terme, Scarperia, Cepina e San Giorgio in Bosco ha ottenuto un punteggio rappresentativo del livello di accettazione locale elevato, compreso tra 84 e 88 (su una scala massima di 100).

LEVISSIMA E LA VALTELLINA: UN ESEMPIO DI RELAZIONE DI VALORE



Levissima è inoltre da sempre legata a doppio filo con la terra che la vede nascere. L'amore per la Valtellina si esprime in 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.

Levissima dal 2007 è in 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. **Investe nella promozione turistica del territorio**, attraverso diverse iniziative sviluppate nel tempo:

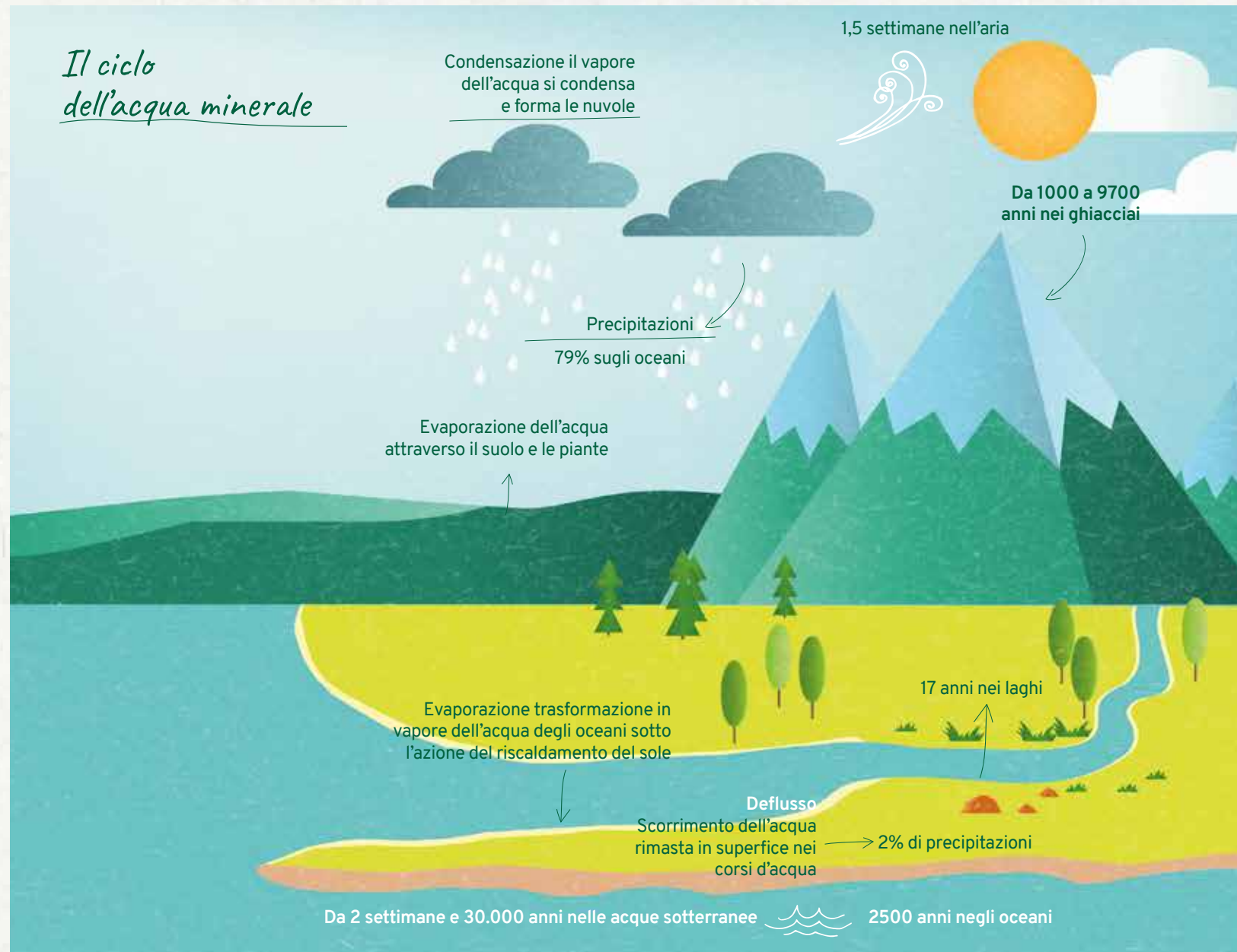
- Dal 2018 ha sostenuto la costruzione di Levissima 3000, uno chalet in alta quota costruito con materiali ecocompatibili per valorizzare le cime da cui nasce l'acqua.
- Dal 2021 a Cepina sostiene una cooperativa sociale nella gestione di un'area agricola di circa 5000 mq rigenerata e destinata alla coltivazione di essenze ed ortaggi.
- Nel corso del 2023 in un'area destinata dal Comune di Cepina alla realizzazione di un parco ricreativo, Levissima installerà un percorso fitness in materiali riciclati. Levissima ha sponsorizzato negli ultimi tre anni il Forum Ambrosetti-Community Food and Beverage che si tiene a Bormio.

03. / 01 La cura della risorsa acqua

Sanpellegrino si impegna a mantenere costante l'equilibrio tra prelievo e capacità di ricarica della falda per ognuna delle fonti che coltiva.

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 e 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, 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**.



L'acqua minerale naturale può provenire - come definisce la legge - solo da acquiferi sotterranei, profondi e protetti naturalmente da uno strato di materiale impermeabile sia inferiore che superiore. Questa caratteristica le protegge in modo naturale da rischi di inquinamento provenienti dalla superficie. Le falde profonde non sono alimentate direttamente dalle precipitazioni atmosferiche ma dall'acqua che si infila dove il terreno è permeabile in una zona detta di "ricarica".

La legge italiana prevede che, per poter esercitare la sua attività, ogni azienda imbottigliatrice di acqua minerale naturale debba disporre dell'autorizzazione ufficiale a utilizzare una o più fonti. Si tratta della "concessione mineraria" rilasciata solo ad aziende che dimostrino di essere in grado di gestire il ciclo industriale necessario a estrarre, imbottigliare e distribuire l'acqua preservandone la purezza originaria, la costanza della composizione, le caratteristiche salubri e mantenendo costante l'equilibrio fra captazione (prelievo) e ricostituzione della falda acquifera. (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 dell'Ambiente (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

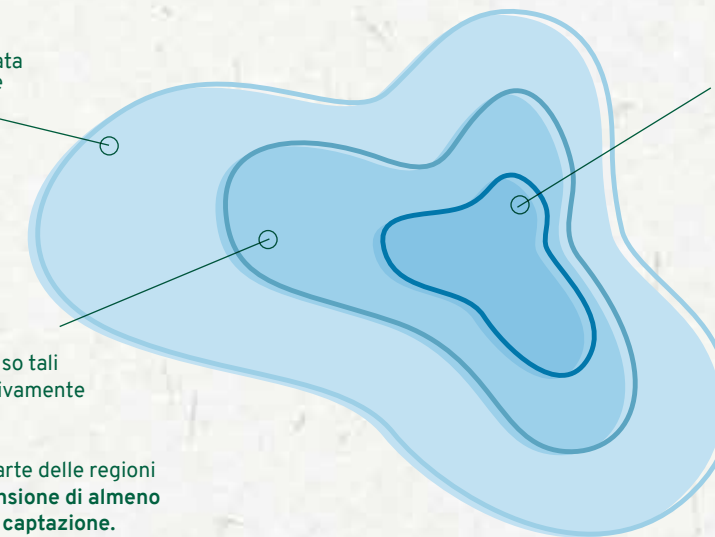
Coinvolge l'area di ricarica ed è delimitata secondo indicazioni delle regioni (o delle province autonome).

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.

Nelle misure 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 partnerships con gli altri operatori presenti nelle zone protette, dalla definizione di aree da custodire con maggior forza all'individuazione di culture e pratiche agricole che non pregiudichino la falda acquifera.



Sanpellegrino ha intrapreso il percorso per ottenere la certificazione AWS (Alliance for Water Stewardship). Standard riconosciuto a livello internazionale per la promozione della gestione sostenibile dell'Acqua come risorsa condivisa nel mondo. Ad oggi la certificazione è stata attribuita nel 2021 allo stabilimento di San Pellegrino Terme e nel 2022 allo stabilimento di Scarperia. Lo stabilimento di Cepina verrà certificato entro il 2024 e 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:

1. Good water governance

La partecipazione attiva nella gestione efficace e sostenibile delle risorse idriche locali.

2. Bilancio idrico sostenibile

Gestione della risorsa per garantire che la qualità di acqua utilizzata non superi la capacità di ricarica naturale della falda.

3. Buone qualità dell'acqua

Azioni specifiche per preservare e migliorare la qualità delle risorse idriche disponibili.

4. Salvaguardia dei territori

Identificare e progettare le aree del bacino idrico che sono fondamentali per la salute e la sostenibilità delle risorse idriche locali.

5. Acqua sicura, sanificazione e igiene per tutti

Lavorare per migliorare l'accesso sicuro all'acqua e ai servizi igienico sanitari.

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 l'Alliance of Waterstewardship

Nel giorno della Giornata mondiale dell'acqua 2023 abbiamo colto l'occasione di celebrare l'ottenimento della certificazione AWS da parte dello stabilimento di Acqua Panna a Scarperia (FI) nel novembre 2022.

03. / 02 Come tuteliamo le risorse naturali sui nostri territori

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

Le attività svolte non prevedono l'introduzione di specie diverse da quelle presenti nell'area di riferimento e/o di agenti patogeni. Non sono state inoltre registrate modifiche nei processi ecologici, nella qualità dell'acqua, del suolo e dell'aria né riduzione, alterazione e/o perdita di habitat naturali e fauna a causa delle attività svolte.

Oltre a non mettere a rischio la biodiversità, sono in corso attività proattive. La tenuta di Acqua Panna, ad esempio, 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 in particolare della tenuta di Acqua Panna a Scarperia, nell'ambito di un obiettivo più ampio di salvaguardia dell'ecosistema e rimozione delle emissioni di CO2.

Nel corso del 2021 è stato realizzato uno studio per valutare le specie sia di flora sia di fauna presenti all'interno della proprietà al fine di implementare azioni di tutela di quelle che presentano un grado maggiore di rischio. La tenuta, diventata un vero e proprio laboratorio "a cielo aperto" sulla biodiversità, si è rivelato un ecosistema ricco ed eterogeneo, 121 specie di vertebrati e vegetali.

Lo studio ha permesso di individuare una serie di azioni da mettere in campo 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 quindi la prima di un'articolata serie di iniziative che verranno sviluppate da Acqua Panna.

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, 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 e agricola volta a massimizzare l'assorbimento dei GHG, già rilevante considerata l'estensione della proprietà di 1300 ettari, di cui circa il 70% boscati. Sanpellegrino ha siglato una partnership con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, che ha redatto le linee guida per la 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.

Sia il nuovo piano di manutenzione forestale sia i primi interventi di agroforestry saranno attivati nell'autunno 2023. L'investimento previsto per il progetto è 2.678.450 CHF in 10 anni.



DIGITAL CORNER





Acqua Panna: Il monitoraggio sulla biodiversità e l'inaugurazione del primo Bee Hotel

Un'importante collaborazione con Federparchi e la Scuola Superiore Sant'Anna per tutelare la biodiversità del territorio di Acqua Panna, diventato un vero e proprio laboratorio a cielo aperto.

La rigenerazione dell'acqua per le nostre comunità

Gli interventi di tutela dell'acqua che il Gruppo attiva non riguardano soltanto le fonti, ma gli interi bacini idrici su cui insistono i nostri siti produttivi. L'obiettivo di Water Regeneration è quello di generare un impatto positivo attivando entro il 2025 progetti in grado di rendere disponibile alle comunità in cui il Gruppo opera quantitativi aggiuntivi di acqua. Questo obiettivo verrà raggiunto attraverso interventi di rigenerazione dei cicli idrogeologici che abbiano un impatto sulla quantità, qualità, accessibilità della risorsa, per rispondere ad esigenze del territorio. Sono stati identificati e approvati con università, consorzi e altri stakeholder locali diversi progetti, misurati attraverso la metodologia del Volumetric Water Benefit Accounting (VWBA) del World Resources Institute, e un comitato esterno ha analizzato la rilevanza e la sostenibilità delle iniziative e ha dato un feedback sul contributo dato nell'affrontare le sfide e le opportunità locali.

Zona / Stabilimento	Progetto	Descrizione
Cepina Valdisotto (SO) Il territorio di origine di Levislima 	Progetto Vaia	Attività di rimboscimento e opere di bioingegneria del suolo che hanno l'obiettivo di recuperare i pendii boschivi danneggiati dalla tempesta Vaia che nel 2018 ha distrutto circa 140 ettari di foresta. Il progetto permetterà di aumentare la capacità di ricarica delle falde sotterranee, proteggere la biodiversità e aumentare la capacità di assorbimento di CO2 del bosco.

Zona / Stabilimento	Progetto	Descrizione
Comune di Barberino di Mugello (frazioni di Santa Lucia e Monte di Fò) 	Il progetto Fonte Voltone per il potenziamento dell'acquedotto pubblico	Verrà collegata all'acquedotto pubblico una ex sorgente di proprietà di Sanpellegrino, detta "Voltone", attualmente non utilizzata per incrementare la fornitura idrica alle frazioni montane. Sanpellegrino realizzerà la condotta di allacciamento, e si impegna a garantire in futuro la manutenzione periodica dell'opera di presa.
San Giorgio In Bosco (PD)   	Il progetto di ricarica della falda acquifera del Brenta	Sanpellegrino, in collaborazione con il Consorzio di Bonifica del Brenta ed Etifor, implementerà un'attività per la gestione della ricarica della falda acquifera, attraverso la creazione di due «stagni» di stoccaggio e di infiltrazione per supportare le attività agricole nei periodi estivi. Il progetto prevede anche il rimboscimento dell'area per arricchire il paesaggio, creare biodiversità, catturare anidride carbonica e creare un luogo naturale piacevole per la popolazione locale.

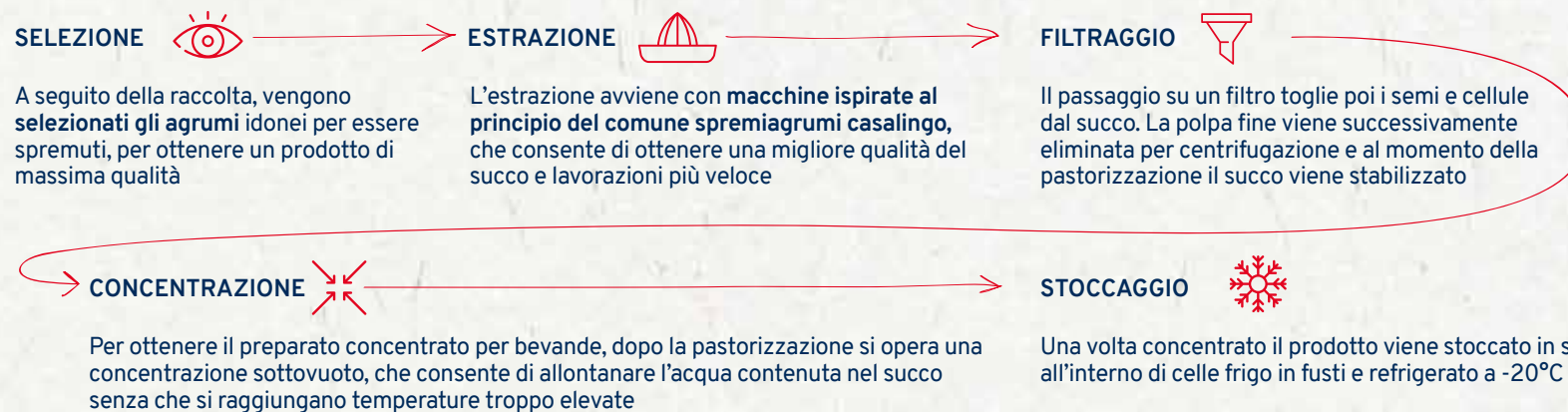
Non solo acqua...gli agrumi e le campagne

L'intera storia delle Bibite Sanpellegrino si fonda sul territorio italiano che, con gli agrumeti di Sicilia e Calabria, dà vita ai sapori e ai profumi mediterranei, a materie prime preziose e a prodotti inimitabili.

Il territorio e la zona di provenienza donano, infatti, 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, offrendo al consumatore un prodotto di massima qualità con una lista ingredienti il più possibile corta.

Il rispetto dei cicli naturali e 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 in base alla funzione e destinazione dei terreni, ad esempio quelli destinati alla raccolta di primizie o quelli volti all'industria.

L'unicità dei succhi Sanpellegrino si concretizza nel connubio tra i metodi tradizionali di raccolta manuali, affiancati da innovativi macchinari per l'estrazione. Quest'ultima 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 l'inconfondibile gusto in ogni singola goccia costantemente nel tempo.



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'agricoltura rigenerativa può sostenere Sanpellegrino nel raggiungimento dei suoi obiettivi climatici e al contempo comprendere e approfondire le pratiche agricole dei fornitori, identificando così potenziali aree per la riduzione e la rimozione delle emissioni. Il progetto mira a individuare progetti di agricoltura rigenerativa e pratiche sostenibili scalabili nella 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** sull'impiego di fertilizzanti o sul consumo di fonti fossili (e.g carburanti industriali)
- Azioni di rimozione** come 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 suoi 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 a 65% delle emissioni (riduzione + rimozione) rispetto allo scenario di base, grazie al supporto di metodi di irrigazione e fonte di energia alternative e al passaggio a macchinari più efficienti (e.g attrezzature elettriche) che limitano l'uso dei combustibili fossili. Sanpellegrino sta lavorando per mettere i risultati del progetto a disposizione degli agricoltori e dei partners coinvolti, come strumento di divulgazione per l'identificazione di buone prassi per la riduzione delle emissioni, con l'obiettivo di compartecipare agli investimenti per 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, sia un vero e proprio movimento culturale che può generare 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 sostenere la missione globale volta a ridurre gli sprechi alimentari, aprire nuove opportunità di inclusione sociale e di incoraggiare un sistema alimentare salutare ed equo¹⁸. La collaborazione ha portato allo sviluppo di diverse progettualità:

• Nel 2022, sulla piattaforma digitale internazionale Fine Dining Lovers by S.Pellegrino & Acqua Panna, è stata lanciata la seconda 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, che hanno accettato di buon grado la sfida. Il progetto è stato comunicato sui canali digitali internazionali (social e sito) di Sanpellegrino e Fine Dining Lovers con una campagna di sensibilizzazione sul tema.

Durante lo svolgimento dell'ultima competizione globale, S.Pellegrino si è impegnato per donare al refettorio di Food for Soul la corrispondente quantità di cibo utilizzata durante l'evento, sotto forma di agrumi da parte di Biorfarm, un'azienda agricola digitale che sostiene gli agricoltori biologici locali del Sud Italia.



DIGITAL CORNER

Guarda la seconda stagione di "Why Waste" per scoprire le ricette anti-spreco

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

¹⁸ Per maggiori informazioni si veda: <https://www.foodforsoul.it/>

S.PELLEGRINO SOSTIENE L'ECCELLENZA GASTRONOMICA

Il Brand S.Pellegrino è in prima linea per promuovere e supportare l'eccellenza gastronomica in tutto il mondo.

La gastronomia ha infatti un impatto che è in grado di andare ben oltre la cucina in senso stretto, contribuendo a innescare un cambiamento importante. E se oggi la gastronomia svolge un ruolo pionieristico nella promozione del cambiamento sociale e ambientale, S.Pellegrino intende essere parte attiva di questo movimento con il progetto S.Pellegrino Young Chef Academy.

La piattaforma di formazione mette in connessione giovani talenti provenienti da tutto il mondo con i membri più influenti della gastronomia e li supporta grazie a un percorso fatto di attività di mentoring, occasioni di networking e momenti educativi su diversi temi, fra cui 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, che dal 2015 ogni anno punta a individuare le giovani e i giovani chef della prossima generazione, quelli che per S.Pellegrino saranno i protagonisti della comunità culinaria di domani. Fanno parte stabilmente di Academy tutti gli chef che hanno partecipato alla Competition nel corso degli anni.

In sintesi, gli obiettivi dell'Academy sono:



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

Coltivarli e sostenerli con il programma educativo dell'Academy, innescando collaborazioni tra i membri

Creare una rete globale di giovani e senior chef di talento per facilitare lo scambio di conoscenze ed esperienze professionali e umane

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

L'edizione del 2022- 23 – oltre al titolo “S.Pellegrino Young Chef Academy Competition” – ha visto confermati i tre premi aggiuntivi, con l'obiettivo di riconoscere i diversi talenti e 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 Award for Social Responsibility:

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 Award for Connection in Gastronomy:

votato da mentori, a rappresentazione di 50 Paesi in tutto il mondo, per assegnare il premio alla ricetta che valorizza al meglio il legame tra diverse culture, celebrando così un approccio globale alla gastronomia

DIGITAL CORNER



S.Pellegrino Young Che Academy 2022- 23: in attesa della gran finale 2022-2023

La competizione, ora alla sua quinta edizione, rappresenta un'opportunità unica per i giovani chef e offre loro l'occasione di avere a che fare con i più influenti professionisti del settore. I vincitori delle finali regionali, che parteciperanno alla Grand Finale ad ottobre 2023 a Milano, vedranno valutare i loro piatti da una speciale Grand Jury di Sette Saggi internazionali.



04. I nostri impatti ambientali

04. / 01 Le performance ambientali dei nostri stabilimenti

DIGITAL CORNER



Dove vengono imbottigliate le Acque Minerali del Gruppo Sanpellegrino:
i nostri stabilimenti produttivi

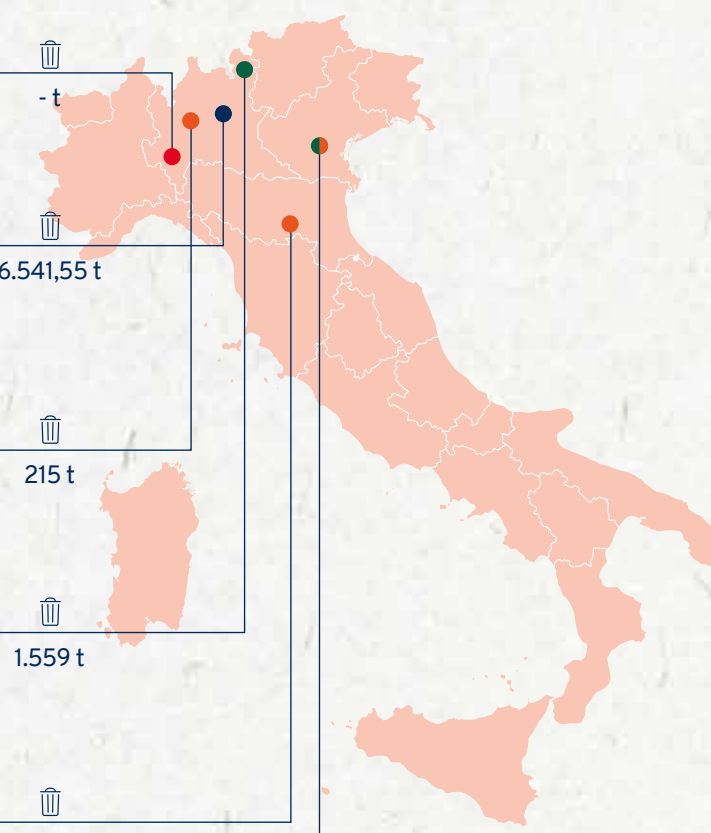
Il processo industriale di Sanpellegrino prevede l'imbottigliamento delle acque minerali e la produzione delle bibite attraverso delle unità produttive create in prossimità delle sorgenti del nord e centro Italia.

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.

I processi di produzione e di imbottigliamento di tutti gli stabilimenti mirano alla massima riduzione degli impatti ambientali, perseguendo in tutte le fasi del processo l'efficienza per raggiungere il traguardo "rifiuti zero" e "zero emissioni inquinanti".
Le attività operative dei siti si fondano sulla metodologia TPM - Total Performance Management, grazie alla quale il Gruppo si impegna per tendere a una corrispondenza fra acqua prelevata e acqua imbottigliata e a ridurre i consumi energetici attraverso fonti alternative per ulteriori approfondimenti si veda pag. 52-53. L'efficienza di ciascun stabilimento è misurata attraverso l'indice di Asset Intensity: un indicatore sintetico dietro al quale si trova l'ottimizzazione della generalità dei processi e dei tempi di produzione.

I dati ambientali dei nostri siti e brand in sintesi ¹⁹

Stabilimento	Brand	Consumo Energetico (GJ)	Emissioni CO ₂ e (tCo ₂ e)	Rifiuti (ml)	Rifiuti (t)
Assago (Mi)	Head quarter	2.675 GJ	302 tCo ₂ e	- ml	- t
San Pellegrino Terme (Bg)	S.PELLEGRINO	294.338 GJ	16.426 tCo ₂ e	1.750 ml	6.541,55 t
Madone (Bg)	DIGER SELZ Flavorint	2.437 GJ	117 tCo ₂ e	2 ml	215 t
Cepina Valdisotto (So)	LEVISSIMA	148.323 GJ	15.659 tCo ₂ e	1.472 ml	1.559 t
Scarperia e San Piero (Fi)	ACQUA PANNA	70.153 GJ	6.810 tCo ₂ e	472 ml	3.683 t
San Giorgio in Bosco (Pd)*	SANPELLEGRINO LE BIBITE ITALIANE SANBITTER	378.215 GJ	21.456 tCo ₂ e	883 ml	3.449 t



¹⁹ I dati sui consumi idrici e rifiuti per la sede di Assago sono rendicontati in Nestlé Italia S.p.A

Consumi energetici ed emissioni

Dal 2011 tutti i siti produttivi utilizzano il 100% di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili certificata RECS (Renewable Energy Certificate System), oltre a portare avanti la propria mission di efficientamento energetico attraverso progetti e azioni concrete che hanno portato riduzioni del 5% rispetto al 2019 (47684 GJ) sul totale del consumo di energia elettrica.

Lo stabilimento di Cepina nel 2022 è stato inserito in un progetto globale di digitalizzazione chiamato "Project Horizon" che, utilizzando una piattaforma digitale sviluppata dal Gruppo Nestlé negli ultimi anni chiamata "DMO Energy", consentirà allo stabilimento di migliorare il monitoraggio di tutti i consumi energetici della fabbrica, con ovvie ricadute positive in termini di individuazione delle possibili inefficienze e di miglioramento nell'uso dell'energia.

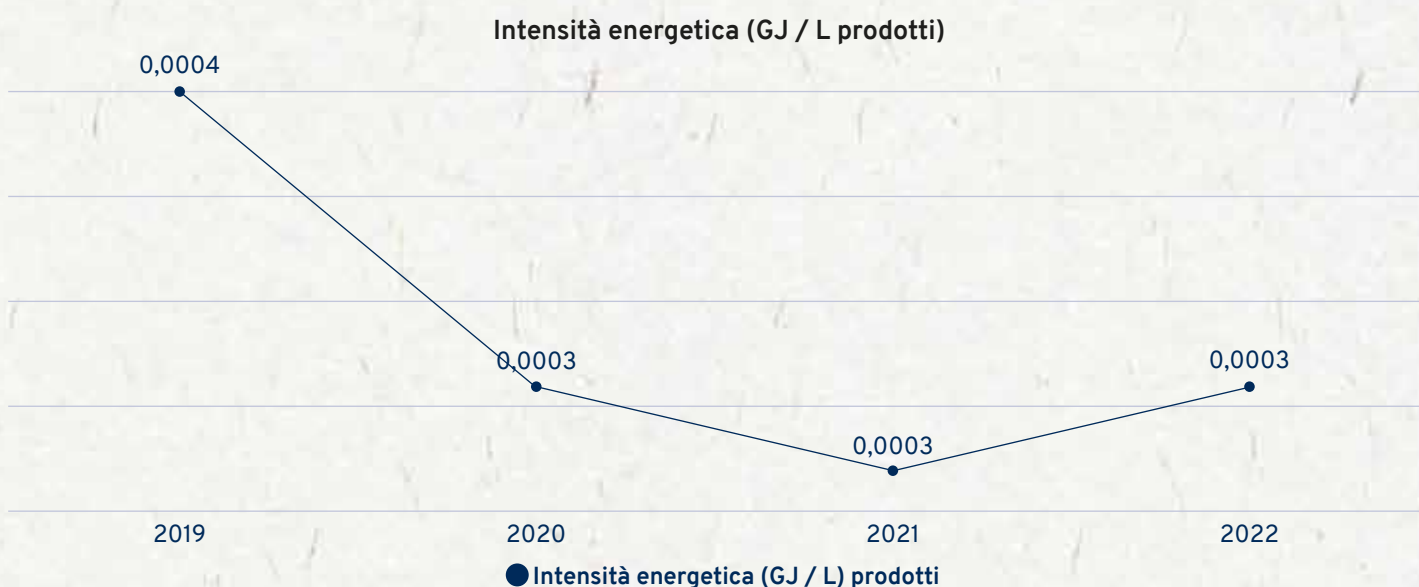
A dicembre 2022 è stato, inoltre, deciso di fermare definitivamente la vecchia linea VAR (vetro a rendere) dello stabilimento: l'effetto di questa decisione sui consumi di energia sarà ben evidente nel 2023, dove si attendono risparmi specialmente in termini di consumo di GNL (- 30% circa), ma anche in termini di consumo diretto di energia elettrica. Lo spegnimento avrà conseguenze positive anche in termini di riduzione delle emissioni indirette legate alla logistica del vetro e alle materie prime.

In generale i consumi energetici diretti e indiretti del Gruppo nel 2022 ammontano a GJ 912.063, in lieve aumento (0,68%) rispetto al 2021, in linea con la piena ripresa delle attività a seguito delle restrizioni per il contenimento della diffusione della pandemia da Covid-19.

Andando a comparare i consumi con i dati del 2019, ossia prima della diffusione della pandemia, questi risultano in diminuzione dell' 1,3%.

Consumi energetici ²⁰	u.m.	2020	2021	2022
Combustibili da fonti non rinnovabili		696.404	712.652	707.352
Gas naturale ²¹		646.445	71.490	55.327
GNL		49.959	641.162	652.025
Energia elettrica acquistata	GJ	175.346	193.245	204.710
di cui certificata da fonti rinnovabili		175.346	193.245	204.710
Totale consumi diretti e indiretti		871.750	905.897	912.063

Nel complesso, rapportando i consumi totali di energia (diretta e indiretta) alla produzione del Gruppo, per il 2022 si ottiene un indicatore di intensità energetica di 0,000343 GJ/litri prodotti, in lieve aumento (1%) rispetto al 2021.



²⁰ A partire dal 2021 i dati considerano anche i consumi energetici dello stabilimento di Madone e la sede di Assago.

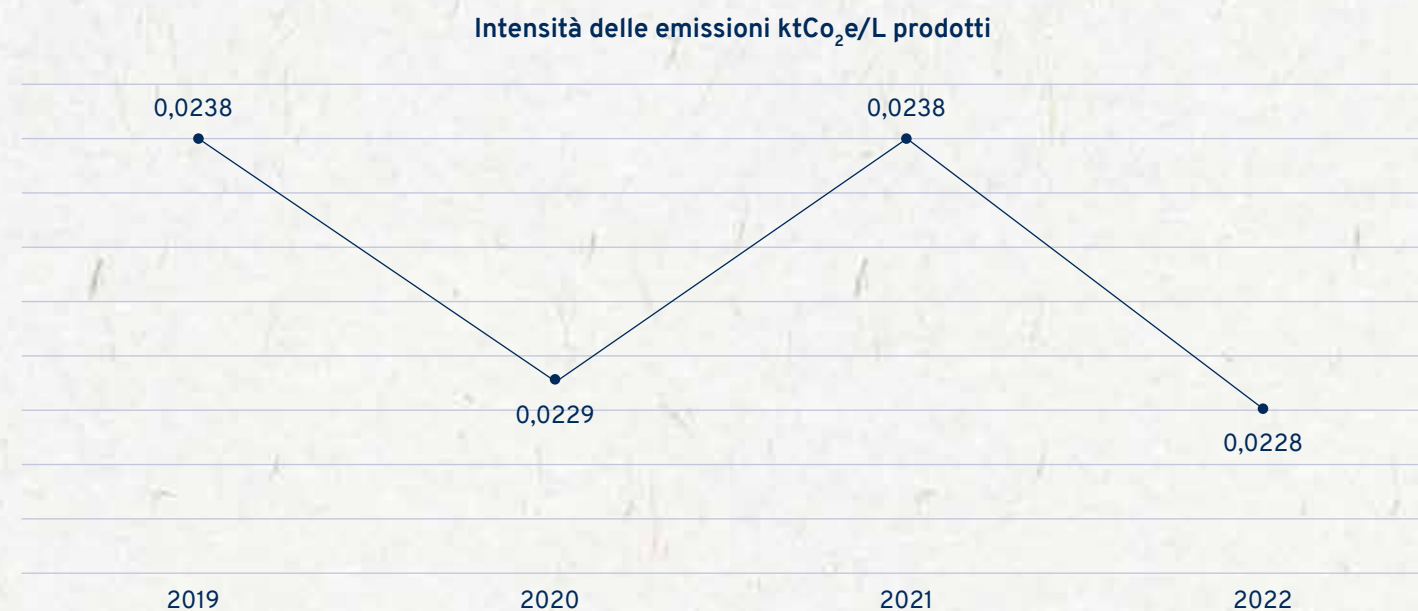
²¹ Il Gas naturale è utilizzato sia per riscaldamento sia per produrre energia elettrica attraverso impianti di cogenerazione presso gli stabilimenti di San Giorgio in Bosco e di San Pellegrino Terme.

Nel 2022 l'attività produttiva svolta nei siti di Sanpellegrino ha generato in termini assoluti circa 38.958 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 21.811 tCO₂e.

Le altre emissioni indirette di GHG (Scope 3), generate dai consumi delle auto a noleggio nel 2022 equivalgono a 25 tCO₂e. Pertanto si registra una lieve diminuzione (-3,9%) delle emissioni totali rispetto al 2021 dovuto principalmente alla riduzione nell'utilizzo del GNL.

Emissioni ²⁶	u.m.	2020	2021	2022
Emissioni dirette (SCOPO 1) ²³		39.519	41.255	38.958
Emissioni indirette (SCOPO 2) - Location based ²⁴		18.856	22.041	21.811
Emissioni indirette (SCOPO 2) - Market based ²⁵	tCO ₂ e	-	-	-
Emissioni indirette (SCOPO 3) ²⁶		24	25	25
Totale emissioni		58.399	63.321	60.794

Anche l'indicatore di intensità delle emissioni registra un lieve diminuzione (-4,2%) rispetto al 2021, infatti rapportando le emissioni totali alla produzione del Gruppo per il 2022 si ottiene un indicatore di 0,0228 ktCo₂e/ L prodotti, in linea con i consumi energetici e con i valori del 2020.



²² A partire dal 2021 i dati considerano anche le emissioni dello stabilimento di Madone e la sede di Assago.

²³ I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette Scope 1, espresse in tonnellate di CO₂ equivalente, sono quelli presenti in EnCoinvent 3.6 nella sua versione più aggiornata. Inoltre, i consumi relativi alle auto di proprietà del Gruppo non sono rilevanti ai fini del calcolo delle emissioni Scope 1.

²⁴ 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 EnCoinvent 3.6 nella sua versione più aggiornata.

²⁵ 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.

²⁶ Le emissioni indirette Scope 3, riferite ai viaggi in auto a noleggio (diesel e benzina), sono calcolate utilizzando i fattori di emissione pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) nelle edizioni 2020, 2021 e 2022.



Il ciclo vita dei nostri prodotti e la certificazione Carbon Trust

Il Gruppo ha misurato il suo impatto ambientale con la metodologia del **Life Cycle Assessment (LCA)** per la prima volta nel 2020 (su dati 2018) e ha ripetuto tale studio nel 2021 e nel 2022 (con baseline sempre 2018). L'obiettivo era quello di comprendere quali fossero i processi maggiormente impattanti in termini di emissioni climalteranti (GHGs), per ciascun Brand del Gruppo Sanpellegrino, e monitorare le riduzioni ottenute anno dopo anno grazie a progetti che lavorano nelle aree di maggiore interesse: **produzione, imballaggi, logistica**. Il Life Cycle Assessment è un metodo oggettivo di valutazione e quantificazione dei carichi energetici ed ambientali e degli impatti potenziali associati ad un prodotto, processo, attività lungo l'intero ciclo di vita, dall'acquisizione delle materie prime al fine vita.

Il perimetro considerato dell'LCA include gli stabilimenti di **Ruspino, San Giorgio in Bosco** (per le sole Bibite Sanpellegrino) e **Cepina**²⁷.

Per quanto riguarda il **packaging**, invece, sono stati considerati dati estremamente dettagliati per ogni formato disponibile, inclusi i pesi delle etichette, tappo, % di materiale riciclato ecc.

Per la **logistica** i dati oltre che a livello locale sono stati raccolti anche a livello di mercato, per quantificare anche gli impatti dell'esportazione a livello internazionale. Infine, lato **finance** sono stati raccolti i dati relativi alle spese di beni strumentali e servizi nel corso del 2021.

Dai risultati 2022 è emerso come le fasi più critiche siano il packaging (41%) e la logistica (35%). Gli stabilimenti (3%), invece, hanno un peso meno rilevante grazie alle iniziative di efficientamento energetico portate avanti negli ultimi anni, che hanno contribuito a una significativa riduzione delle emissioni. A livello di emissioni, l'LCA comprende lo scope 1,2,3, quest'ultimo rappresenta circa il 97% del totale delle emissioni.

Gli impatti maggiori si riscontrano nella logistica e nell'imballaggio, mentre la componente manifatturiera rappresenta solo il 3% delle emissioni totali. I risultati del LCA guidano il Gruppo nell'implementazione di iniziative e attività volte alla riduzione degli impatti ambientali a 360° dei prodotti di tutti i Brand inclusi nel perimetro.

I risultati del LCA guidano il Gruppo nell'implementazione di iniziative e attività volte alla riduzione degli impatti ambientali a 360° dei prodotti di tutti i Brand inclusi nel perimetro.

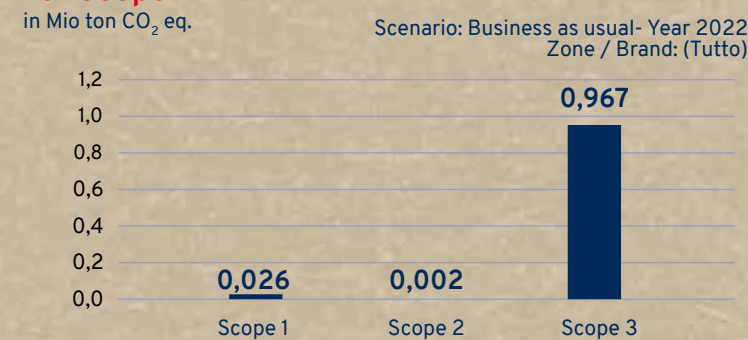
Gli LCA condotti nel 2021 e nel 2022 ci hanno confermato che i progetti intrapresi hanno permesso di ridurre l'intensità delle nostre emissioni (g/l) sulle diverse aree di impatto. Questi notevoli sforzi sono stati riconosciuti nel 2022 con la **certificazione di Carbon Trust** (su LCA 2021 e poi ricertificata anche su LCA 2022), una società indipendente e uno dei leader più rigorosi nel calcolo dell'impronta di carbonio che aiuta le aziende a misurare, gestire e ridurre efficacemente le proprie emissioni. La certificazione attesta che i brand Acqua Panna, Levissima e S.Pellegrino hanno misurato e ridotto la propria impronta di carbonio.



La metodologia calcolo di Carbon Trust misura le emissioni in g/l (o Carbon Intensity), non tenendo quindi in considerazione della crescita dei volumi di produzione. In questo modo è possibile vedere in modo concreto gli interventi su packaging logistica e manufacturing per ogni formato prodotto. Il perimetro per LCA tiene in considerazione inoltre le emissioni scope 1, 2, 3 (full scope) come si evince nella figura di seguito:



Per Scope



NOT REPORTED Processing sold products, upstream leased assets, franchises, investments

²⁷ Non sono inclusi nel calcolo il flavorint di Madone e gli uffici di Assago.

La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti

Sanpellegrino è particolarmente attento alla salvaguardia della risorsa idrica attraverso progetti e investimenti per aumentare sempre di più l'efficienza nell'utilizzo di questa risorsa attraverso un approccio ampio, che non si limita alle sole attività produttive (vedi pag 36). Una gestione responsabile e sostenibile di questa risorsa parte proprio dai progetti per la riduzione, il riutilizzo e il riciclo dell'acqua impiegata in tutte le attività produttive, che hanno permesso al Gruppo di risparmiare negli ultimi 5 anni 295 milioni di litri. Negli anni, 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 vasche dei pastorizzatori e delle lavabottiglie o delle lavacasse.

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 che nei depuratori consortili. Alcune acque, inoltre, necessitano di un trattamento in apposite vasche di omogenizzazione prima di essere inviate al depuratore consortile.

I trattamenti di depurazione e i processi di scarico dagli stessi, uniche potenziali attività di inquinamento del Gruppo, sono controllati e monitorati mensilmente (nonostante sia prescritto un solo controllo annuale da AUA²⁸), 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 2022 si è arrivati a un prelievo medio di 1,71 litri di acqua industriale per ogni litro di acqua minerale imbottigliato. Tale prelievo si sostanzia in un consumo medio di 0.07 litri di acqua per litro imbottigliato²⁹, in diminuzione rispetto al valore del 2021 pari a 0,08 litri di acqua per litro imbottigliato.

Nel corso del 2022 il prelievo idrico complessivo sia dell'acqua minerale naturale che dell'acqua necessaria per il funzionamento degli stabilimenti è stato di 4.579 megalitri, in diminuzione rispetto al 2021 dello 0,45%. Il 100% delle acque prelevate proviene da acqua sotterranea e in nessun caso da aree a stress idrico.

Consumi idrici	u.m.	2020	2021	2022
Prelievi idrici	MI	5.918	4.600	4.579
Scarichi idrici		1.476	1.702	1.721
Acqua imbottigliata		2.545	2.659	2.668
Consumo di acqua totale		1.896	239	190

La gestione dei rifiuti

Sanpellegrino implementa attività e strategie sempre volte al recupero dei 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 che assicura che il 100% dei rifiuti provenienti dagli stabilimenti siano destinati al recupero**³⁰. Tale accordo garantisce una gestione completa, tracciata e integrata, assicurando la migliore qualità dei rifiuti recuperati nonché un contenimento significativo dei costi.

Il Gruppo assicura un **monitoraggio costante** dei rifiuti generati, nel 2022 il totale dei rifiuti prodotti è di **15.447 t**³¹, in crescita del 5.94% rispetto al 2021.

Rifiuti generati	u.m.	2020	2021	2022
Rifiuti pericolosi	t	506	352	271
Rifiuti non pericolosi		12.116	14.229	15.176
Totale rifiuti		12.622	14.581	15.447

Tra i rifiuti generati nel 2022 solo per il 2% si tratta di rifiuti pericolosi (in diminuzione del 23% rispetto al 2021 e del 46% rispetto al 2020), di cui i principali sono fanghi da trattamento, imballaggi contaminati da sostanze pericolose, metalli non ferrosi, mentre il **98% sono rifiuti non pericolosi**, tra i principali imballaggi di carta, cartone, plastica, legno e vetro.

²⁸ L'analisi annuale prescrive i seguenti parametri: pH, solfati, azoto nitrico, fosforo totale, tensioattivi.

²⁹ Tale dato si discosta dagli anni precedenti poiché nel corso del 2022 è stata aggiornata la metodologia di calcolo dell'acqua consumata, la quale corrisponde l'acqua non scaricata nella rete e non imbottigliata.

³⁰ Ad eccezione dello stabilimento di Madone in cui 66,76 t di rifiuti non pericolosi e 104,71 di rifiuti pericolosi sono stati destinati a smaltimento.

³¹ 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 Italia S.p.A.



04. / 02 Il packaging dei nostri prodotti

I MATERIALI UTILIZZATI NEL 2022

Packaging primario



PLASTICA: PET & R-PET

- Bottiglie in PET riciclabile
- Etichetta: riciclabile
- Tappo: riciclabile
- Colla: non riciclabile



VETRO

- Bottiglie in vetro riciclabili
- Etichetta: riciclabile
- Tappo: Non riciclabile (aluminum, incl. plastic)
- Colla: non riciclabile



ALLUMINIO

- Lattine riciclabili
- Linguetta: riciclabile

Packaging secondario



FILMPACK

- Imballaggio termoretraibile in PE o in RPE
- 100% riciclabile



CLUSTERPACK

- Imballaggio di cartone che avvolge totalmente il prodotto
- 100% riciclabile



FRIDGEPACK

- Imballaggio di cartone con apertura laterale
- 100% riciclabile

L'approccio di economia circolare

L'approccio dell'economia circolare in cui è impegnato il Gruppo si basa sul modello delle 3R: ridurre, riusare, riciclare.

> Ridurre

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 CO₂ eq.

> 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 e igienizzate, e pronte per essere riutilizzate. Per Acqua Panna e S.Pellegrino il vetro a rendere comprende rispettivamente il 40% e 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 e alluminio.

PET e RPET

Il PET è una tipologia di plastica utilizzata principalmente per bottiglie contenenti liquidi alimentari per alcune caratteristiche per cui si distingue, ossia la trasparenza, la sicurezza, la leggerezza, la resistenza agli urti ed è inoltre riciclabile al 100% oltre ad essere potenzialmente riutilizzabile per molteplici scopi.

Il Gruppo si pone obiettivi ambiziosi per l'utilizzo di PET riciclato (R-PET) per ciascuno dei suoi brand e per promuovere un'economia circolare. Infatti entro il 2025 vogliamo garantire che tutti i packaging siano totalmente riciclabili o riutilizzabili e raggiungere almeno il 50% di plastica riciclata (R-PET e R-PE) negli imballaggi.

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 a un materiale plastico identico per qualità, sicurezza e resistenza al PET tradizionale, anch'esso 100% riciclabile. Si tratta di un lavoro impegnativo da fare insieme a fornitori, riciclatori e istituzioni, per contribuire attivamente allo sviluppo di una filiera del riciclo capace di alimentare un vero e proprio mercato del PET riciclato.

Negli anni, Sanpellegrino ha introdotto all'interno delle proprie bottiglie di plastica 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 con 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 il 100% R-PET ha raggiunto due nuove referenze, 50cl naturale e frizzante, dedicate al canale Horeca.

In generale oggi utilizziamo plastica riciclata su molte delle nostre referenze di tutti brand del Gruppo per avere entro la fine del 2023:



Almeno 25% di RPET su tutti i formati (anticipando di 2 anni l'obbligo di legge), con già alcune Hero Sku al 100% R-PET (la Litro, la 75cl e la 50cl)



Tutte le referenze al 30% R-PET



100 cl al 100% R-PET } 50 cl al 30% R-PET in Italia } 75 cl al 30% RPET } 3 cl al 50% RPET
(50% a livello globale) (no italia)

Inoltre per promuovere la circolarità delle nostre bottiglie portiamo avanti diverse iniziative tra cui:



siamo Soci fondatori di Coripet, il consorzio per la raccolta selettiva del PET (e dell'R-PET) per promuovere la modalità di riciclo bottle to bottle (vedi maggiori dettagli a p.60)



Promuoviamo il riciclo bottle to bottle infatti siamo soci fondatori del consorzio Coripet



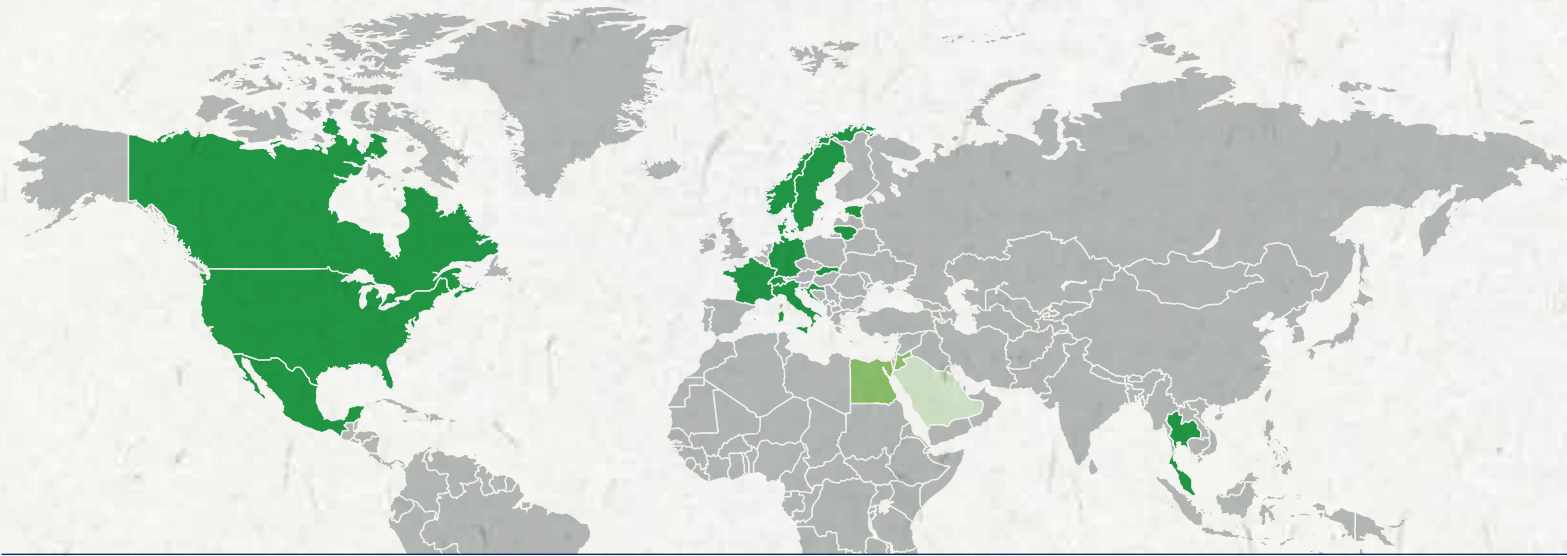
Sensibilizziamo i nostri consumatori al corretto riciclo attraverso le iniziative dei nostri brand



Educhiamo anche i consumatori del futuro attraverso progetti nelle scuole



Come Nestlé Waters anche in altri Paesi in cui operiamo prendiamo 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 a iniziative per la riduzione dei rifiuti non correttamente gestiti e che spesso finiscono dispersi nell'ambiente. **L'88% del prodotto venduto all'estero è in Paesi dove il Gruppo collabora ad iniziative formali per il riciclo e per la riduzione dei rifiuti dispersi nell'ambiente.**



● Programmi di riciclo per PET, alluminio e vetro ● Programmi di riciclo per almeno un materiale ● Avvio di programmi sul riciclo

Nel 2022 sono state utilizzate 7.246 tonnellate di R-PET, il 55,5% in più rispetto al 2021.

Gli obiettivi del Gruppo per l'utilizzo del R-PET sono particolarmente ambiziosi e sono declinati per ciascuno dei Brand Sanpellegrino (si veda pag. 49). Il lavoro necessario per il raggiungimento degli obiettivi di circolarità deve essere collettivo, ossia condotto insieme ai fornitori, i riciclatori e le 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 riciclaggio meccanico e di miscelazione con una percentuale di materiale vergine, mantiene le proprietà chimiche e fisiche idonee per la conservazione delle bevande.

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 per 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 sulla raccolta differenziata e sul valore del PET che, se raccolto correttamente, è una risorsa e non un rifiuto.

In quest'ottica nel 2022 ha installato alcuni compactatori presso i punti ristoro e stabilimenti balneari (si veda anche La sostenibilità con i nostri clienti p. xx).

Vetro

La gamma in vetro, principalmente Sanpellegrino e Acqua Panna è destinata principalmente ai migliori ristoranti, caffè di tutto il mondo. Le bottiglie in vetro sono di due tipologie: "vetro a perdere" e "vetro a rendere". In quest'ultimo caso le bottiglie, dopo essere state utilizzate, vengono ritirate tornando allo stabilimento che provvederà a lavarle e igienizzarle, rendendole così riutilizzabili per innumerevoli volte. Il contenuto di materiale riciclato nelle bottiglie di vetro non dipende dalla tipologia di utilizzo (a rendere o a perdere) ma dal colore del vetro (per Acqua Panna il vetro verde corrisponde al vetro a rendere e quello trasparente al vetro a perdere). **In media noi abbiamo una percentuale del 53% di vetro riciclato, diviso in 60% per il vetro verde e 45% per il vetro trasparente** (la percentuale è inferiore perché è più difficilmente reperibile sul mercato).



Vetro riciclabile e packaging secondario solo cartone senza utilizzo di plastica

60% vetro verde riciclato
45% vetro bianco

Alluminio

L'alluminio è riciclabile all'infinito e al 100%. Sanpellegrino utilizza insieme ad alluminio vergine, 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 60%**.



Packaging primario: lattine 100% riciclabili e azzerato l'utilizzo di plastica nel pack secondario: clusterpack o fridgepack, in sostituzione del film plastico termoretraibile

60% di alluminio riciclato



05.

Catena di fornitura & logistica

05.1 01 La gestione della catena di fornitura: collaborazione, sostenibilità e trasparenza

Tutti i fornitori del Gruppo devono seguire un processo di approvazione e selezione disciplinato dal Vendor Approval Process Standard. Inoltre i fornitori sono chiamati a compilare un questionario³² per gli aspetti di Quality e Responsible Sourcing Standard e per i fornitori di materie prime e imballaggi è richiesto di essere in possesso o di impegnarsi ad ottenere una certificazione riconosciuta dal GFSI (Global Food Safety Initiative), a presidio dei rischi sulla sicurezza alimentare lungo la value chain. I nuovi fornitori invece sono sottoposti ad audit periodici di conformità da parte del Team Qualità, presso tutti i siti produttivi dai quali verranno consegnati materiali e prodotti.

Lo Standard di Approvvigionamento Responsabile del Gruppo³³ ("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 (c.d. primo livello di fornitori, Tier 1 Suppliers, e tutti gli affiliati), ai fornitori secondari (intermediari) e 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 che superano la soglia di fatturato di 300.000 franchi svizzeri (Sustainable Sourcing Tier 1), il Gruppo verifica la conformità allo Standard da parte dei fornitori diretti, 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 sia ambientale sia sociale (relative a standard di lavoro, salute e sicurezza, trasparenza ed etica del business)³⁴.

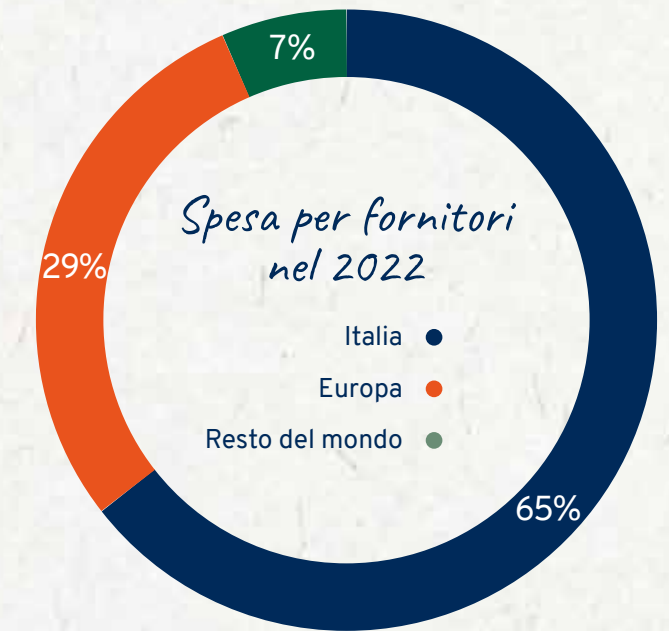
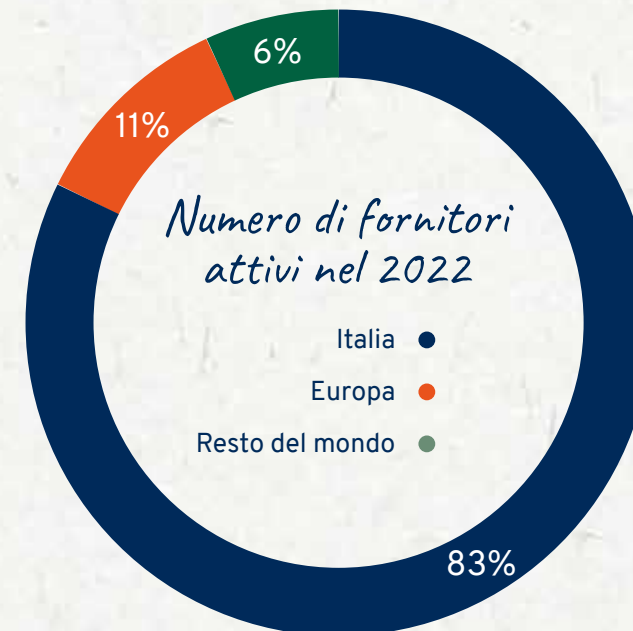
Tale percorso consente di identificare target di miglioramento, contribuendo di conseguenza alla progettazione e all'implementazione di progetti dedicati. Laddove venissero riscontrate non-conformità o lacune, il fornitore è tenuto a implementare un Piano d'azione con precise scadenze temporali, la cui attuazione verrà successivamente verificata dal revisore. Eventuali mancati miglioramenti da parte dei fornitori o la mancata partecipazione agli audit possono anche determinare l'esclusione degli stessi dal panel di fornitori del Gruppo (c.d. delisting).

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

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



1.380 fornitori nel 2022, di cui l'83% in Italia



³² Piattaforma integrata che permette la gestione dell'intero processo di procurement, dal primo contatto con i fornitori alla gestione degli ordini.
³³ 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 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.
³⁴ 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 e innovativa, che utilizzi tutti gli strumenti a disposizione per la riduzione dell'impronta ecologica.

Il Gruppo nell'ambito del Life Cycle Assessment³⁵, volto a misurare l'impronta ecologica di un prodotto sul suo intero ciclo di vita, ha identificato nella logistica una tra le aree che genera un maggior impatto (intorno al 35% in media), e in cui c'è il **maggiore potenziale per la mitigazione delle emissioni**. In un contesto nazionale tradizionalmente improntato sulla logistica su gomma, infatti, l'innovazione dei trasporti pesanti può portare risultati estremamente significativi, non soltanto sulla riduzione della Footprint di prodotti specifici, ma in termini di rinnovamento e creazione di opportunità per intere filiere industriali.

Sanpellegrino monitora i flussi per modalità di trasporto sotto diversi aspetti: brand, litri trasportati, km percorsi ecc. Lo studio e il miglioramento costante dei flussi, include l'impiego di tutti i mezzi di trasporto sostitutivi rispetto alla "gomma su strada", con una prevalenza di **trasporto ferroviario** ove possibile, e la sperimentazione e applicazione su scala industrialmente sempre più ampia dei **carburanti alternativi** al diesel, come il passaggio a mezzi alimentati a GNL (gas naturale liquefatto) e BIO GNL.

I piani di logistica sostenibile oggi consentono di trasportare i prodotti Sanpellegrino viaggiando via treno, nave e attraverso mezzi verdi:

I trasporti Sanpellegrino in Italia

21% Acqua trasportata via treno | **17%** Acqua trasportata via nave | **39%** Del 62% dei prodotti trasportati su strada, il 39% viaggia su mezzi a basso impatto ambientale (GNL e BIO GNL)

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, il Gruppo è oggi il **più grande cliente diretto di Trenitalia nel largo consumo**.

Dal 2016, Sanpellegrino 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, quando l'argomento era assolutamente pionieristico e le infrastrutture, come ad esempio le stazioni di rifornimento, sul territorio italiano erano praticamente inesistenti. Infatti, questi mezzi paragonati a veicoli a diesel 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% le emissioni di NO_x**, costituendo così anche una soluzione efficace per l'inquinamento a livello locale.

Sanpellegrino in collaborazione con uno dei suoi partner logistici, il **Gruppo Maganetti**, ha attivato una flotta di mezzi pesanti a Gas Naturale Liquefatto (GNL) per i trasporti in uscita dallo stabilimento produttivo di Levissima. La flotta di mezzi a gas è progressivamente cresciuta fino a rappresentare ad oggi circa il 30%. Sono poi stati stipulati accordi dello stesso tipo con altri partner logistici per coprire una quota sempre maggiore di trasporti con questa tipologia di carburante per tutti i brand del Gruppo.

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 potesse 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 del CNR, il **GNL-BIO consente una riduzione della CO2 superiore al 100%**, se si considera anche il contributo del processo di produzione del gas stesso.

³⁵ Per maggiori informazioni si veda pag.46

Nell'ambito della collaborazione con Nestlé, il Gruppo Maganetti ha stipulato accordi con una cooperativa agricola piemontese, la **Cooperativa Speranza**, che nel 2020 ha avviato un impianto di produzione di BIO-GAS per autotrazione con una capacità di 1500 tonnellate annue, equivalenti al fabbisogno annuale di circa 70 mezzi pesanti.

Il progetto ha consentito ad oggi di risparmiare nel circa 9.000 tonnellate di CO₂ arrivando ad alimentare con BIO GAS L'80% della flotta del Gruppo Maganetti con l'obiettivo di incrementare i quantitativi fino al 100%.

Per Levissima, il brand maggiormente impattato dal progetto, questo ha significato un utilizzo di più di 1450 tonnellate di BIO LNG nel 2022, equivalenti al 44% dei km totali via strada in partenza dallo stabilimento di Levissima e un 49% dei km totali percorsi da Levissima. Al progetto con il Gruppo Maganetti si è aggiunto quello con Air Liquide sui navettaggi Ruspino - Madone e le uscite dal polo Madone, che nel 2022 ha garantito l'utilizzo di circa 350 Tons di BIO LNG per il Brand S.Pellegrino permettendogli di ridurre circa 2.000 tons di CO₂. Nel 2023 si prevede un'estensione del progetto per raggiungere le 1.000 tons di BIO LNG.

Un altro importante traguardo per la logistica sostenibile è stata l'inaugurazione ad aprile 2023 del primo camion elettrico dedicato a Levissima.

Un veicolo firmato Gruppo Maganetti che permette una distribuzione dei prodotti a zero emissioni. Questo raggiungimento vede Levissima e il Gruppo Sanpellegrino tra le prime realtà in Italia ad usare dei mezzi pesanti 100% elettrici.

L'implementazione di questi progetti è stata possibile solo grazie al forte coinvolgimento di tutti gli attori: è stato necessario il **coinvolgimento del territorio**, in modo che le autorità e la collettività fossero pienamente consapevoli e allineate agli obiettivi dell'iniziativa, in un vero e proprio processo territoriale per uno sviluppo sostenibile che ha anche importanti ricadute economiche, perché consente di far crescere iniziative imprenditoriali circolari, con alleanze fra big 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

Il Gruppo è tra le prime aziende ad utilizzare in Italia un camion 100% elettrico per il trasporto pesante. Questa innovazione è una testimonianza di come la sinergia di pubblico e privato rappresenti un elemento chiave per lo sviluppo sostenibile dei trasporti e del territorio.



Per implementare l'utilizzo dei biocarburanti e lavorare sempre più all'estensione e all'ampliamento dei progetti di logistica sostenibile ad altri territori in cui l'azienda è presente, Sanpellegrino prevede di investire oltre **4 milioni di euro l'anno** per il trasporto su terra e via mare anche attraverso collaborazioni con i clienti chiave.

06. Clienti e consumatori

Le attività del Gruppo sono orientate alla soddisfazione di clienti e consumatori, con l'obiettivo di garantire la massima qualità, sicurezza e trasparenza dei prodotti. Tra i clienti di Sanpellegrino troviamo la distribuzione (grande e piccola), i grossisti, il settore del fuori casa (come bar e ristoranti).

06. / 01 Un'offerta sana e sostenibile

La promozione di una corretta idratazione per la salute delle persone è la prima responsabilità nei confronti dei consumatori, oggetto di partnership con le Istituzioni e con le altre realtà industriali della catena del valore. Un approccio il cui obiettivo finale è quello di migliorare la qualità della vita delle persone e contribuire a creare un futuro più sano e sostenibile.



DIGITAL CORNER



Educazione all'idratazione

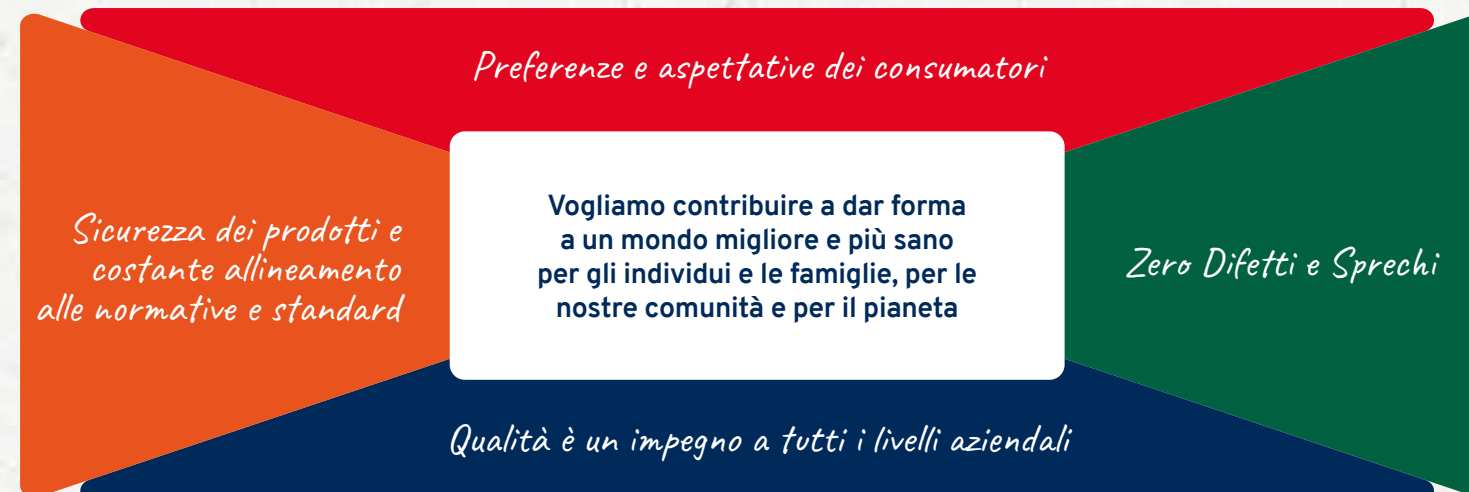
Sanpellegrino è portavoce dell'“educazione all'idratazione” per un consumo quotidiano di acqua, corretto e consapevole, legato alle diverse esigenze e stili di vita.



A fianco della corretta idratazione si trova l'impegno per il **consumo responsabile** di bibite contenenti zuccheri. Il Gruppo è alla costante ricerca di **soluzioni innovative** che sappiano rispondere alle crescenti richieste dei consumatori di prodotti salutari senza rinunciare al piacere del gusto. Fin dai primi anni 2000 Sanpellegrino propone ricette più sane e con meno zuccheri, prediligendo ingredienti naturali e processi ricercati sia nello sviluppare nuovi prodotti sia nella riformulazione delle sue ricette storiche.

Il Gruppo inoltre, lavora anche in termini di ottimizzazione dei fornitori per gli ingredienti e le materie prime, al fine di assicurare i migliori standard di qualità, con uno sguardo rivolto agli impatti ambientali lungo tutta la catena del valore, garantendo anche la certificazione Kosher³⁶ per determinati prodotti.

06. / 02 Qualità e trasparenza dei nostri prodotti



La qualità dell'acqua minerale naturale è monitorata attraverso analisi dall'imbottigliamento al laboratorio, sia da parte dell'azienda sia delle autorità sanitarie competenti.

³⁶ La certificazione kosher identifica tutti quegli alimenti che sono 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 ed è ottenibile a seguito di 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 48 parametri, quell'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 sia dei componenti principali delle acque sia dei possibili contaminanti, sue caratteristiche chimiche e fisico-chimiche.

Le analisi chimiche e fisico-chimiche, secondo la normativa italiana, devono essere aggiornate almeno ogni 5 anni, ma una volta l'anno l'azienda imbottigliatrice deve comunque inviare al Ministero della Salute i certificati delle analisi per verificare la sua composizione.

Le acque minerali si differenziano fra loro 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 quindi è definita "mineralizzata"³⁷. Questo parametro è essenziale perché permette di classificare le acque minerali e di scegliere le acque in base alle varie esigenze.

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;
- **medio minerali:** (da 500 a 1500 mg/L): questo tipo

Il processo produttivo viene suddiviso in diversi step e per ciascuno di questi il Team di Sicurezza Alimentare valuta la significatività di ogni possibile rischio alimentare classificandoli in rischi chimici, fisici, biologici o relativi a 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 significativo.

Tale processo ha consentito, anche nel corso del 2022 di non aver nessuno caso di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi.

³⁷ 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.

³⁸ Ossia se è acida o basica

06. / 03 Comunicare responsabilmente

Le informazioni riportate sull'etichetta dei prodotti Sanpellegrino seguono un articolato e complesso processo di verifica e 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 tengono 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 consapevole d'acquisto.

Le informazioni presenti sull'etichetta riguardano in primo luogo quelle obbligatorie per legge³⁹, con particolare attenzione alle norme specifiche relative all'acqua minerale naturale e in secondo luogo le informazioni volontarie, come ad esempio claim sulla salute.

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 è 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 etichetta⁴⁰.

Informazione obbligatoria | Informazione facoltativa

- Nome dell'acqua:** Levissima e denominazione legale "Acqua minerale naturale" con l'aggiunta della dicitura facoltativa "Oligominerale"
- Termine minimo di conservazione e modalità di conservazione**
- Il luogo di origine, sito di imbottigliamento**
- Analisi chimica e Fisico-chimica ed elementi caratterizzanti che mettono in evidenza la composizione dell'acqua minerale naturale**
- Data dell'analisi**
- Microbiologicamente pura** indicazione facoltativa: l'acqua non contiene alcun microrganismo pericoloso sin dalla sua origine
- Etichettatura ambientale**
- Nome dell'acqua minerale**
- Logo Carbon Trust** che certifica che il prodotto è a ridotte emissioni.
- Consumer services**
- Codice a barre** che identifica il lotto e le altre informazioni ai fini della tracciabilità
- Il marchio Valtellina della Camera di Commercio di Sondrio**
- Claim ambientale**
- Volume nominale con la E** che indica che la qualità è stata controllata ai sensi delle norme Europee
- Logo Carbon Trust** che certifica che il prodotto è a ridotte emissioni.
- Consumer services**
- Codice a barre** che identifica il lotto e le altre informazioni ai fini della tracciabilità
- Il marchio Valtellina della Camera di Commercio di Sondrio**
- Claim ambientale**

³⁹ obbligatoria a partire dal 1° gennaio 2023.

³⁹ 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.
⁴⁰ 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

Sanpellegrino ha istituito l'“Osservatorio Sanpellegrino”, ovvero uno spazio consulenziale, nell'ambito del quale un pool di medici esperti in diverse discipline è impegnato a divulgare informazioni sui temi della corretta idratazione e a promuovere ricerche e studi, a livello nazionale e internazionale, sulle novità scientifiche legate al mondo dell'acqua.



Anche grazie al contributo tecnico-scientifico dell'Osservatorio è nato “A scuola di Acqua”, un progetto didattico completamente gratuito promosso da Scuolattiva Onlus e realizzato con il sostegno di Levissima per sensibilizzare i più piccoli sull'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 una survey sull'idratazione e sul riciclo e una challenge multimediale.

Le classi partecipanti sono protagoniste di una sfida che le coinvolge su temi cari a Levissima come la corretta idratazione e la raccolta differenziata dei rifiuti, da immettere nuovamente nel ciclo produttivo.

Nel corso delle sue 9 edizioni oltre 4.066 scuole e oltre 397.552 alunni.

06. / 05 La sostenibilità insieme ai nostri clienti

Crescere, in modo sostenibile insieme ai clienti è un caposaldo della cultura Sanpellegrino con 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 sui nostri impegni in ambito di sostenibilità e fornire loro stimoli per realizzare attività congiunte (ad esempio il folder che viene mandato a tutti i clienti del canale retail e il trade deck, un documento più completo che rilasciamo a tutti i clienti).

Inoltre a partire dal 2022 viene pubblicata una newsletter trimestrale dal titolo “Gocce di Sostenibilità”, che viene inviata a circa 240 clienti, per informarli sui nostri principali progetti di sostenibilità. Realizziamo poi **progettualità** congiunte in partnership con diverse tipologie di clienti, in particolare con il mondo degli Office Suppliers (Lyreco e Mondo Office).

Con loro abbiamo ideato un piano di attivazione che lavora sui diversi asset, 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.



Infine, Sanpellegrino promuove delle attività di sensibilizzazione con i propri clienti dirette 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 in cui informiamo sul valore della plastica PET e R-PET gli step 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 corso del 2022 sono stati installati:

5 compattatori presso Confesercenti di Rimini*
*associazione dei ristoratori sulle spiagge

1 compattatore presso il Papeete di Milano Marittima

1 compattatore presso il Fantini di Cervia

1 compattatore presso il Cavour Water Park

2 compattatori presso Forte Village Pula



06. / 06 L'ascolto dei clienti e consumatori

Il Gruppo Sanpellegrino ha istituito il Consumer Engagement Service (CES), che permette di gestire le attività di ascolto dei propri consumatori, affiancando ai canali di contatto più tradizionali, come il numero verde per le segnalazioni e 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” (reclami fondati) e “reclami non di responsabilità aziendale” (reclami non fondati).

Il numero totale dei reclami ricevuti nel 2022 è di 1.083, in diminuzione del 24% rispetto al 2021. Inoltre, ad oggi nessun reclamo ha generato contenziosi per cui sia stato necessario l'intervento di Autorità o enti esterni al Gruppo.

Reclami ricevuti

Reclami totali ricevuti da terzi e valutabili, di cui

Numero di reclami sul prodotto fondati

Numero di reclami sul prodotto fondati gestiti nell'anno

Numero di reclami sul prodotto non fondati

Numero di reclami sul prodotto non fondati gestiti nell'anno

u.m.	2020	2021	2022
Reclami totali ricevuti da terzi e valutabili, di cui	1.721	1.419	1.083
Numero di reclami sul prodotto fondati	110	93	26
Numero di reclami sul prodotto fondati gestiti nell'anno	110	93	26
Numero di reclami sul prodotto non fondati	1.611	1.326	1.057
Numero di reclami sul prodotto non fondati gestiti nell'anno	-	-	-

07. Governance, etica e integrità

07. / 01 La Governance del Gruppo Sanpellegrino

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

Il Consiglio di Amministrazione è composto da quattro amministratori, anche non soci, nominati assemblearmente per un periodo massimo di tre esercizi di bilancio, e 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 ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge o lo statuto riservano in modo tassativo all'esclusiva competenza dei Soci o dell'Assemblea. Il presidente del consiglio di amministrazione nonché amministratore delegato è Michel Beneventi. La governance e il controllo operativo del business è affidato ad un **team di Senior Leader (SLT)** (si veda pag. 12) che riporta al Business Executive Officer (BEO).

L'SLT guida le operations nel mercato con l'obiettivo di definire le linee strategiche sia a livello di categoria di prodotto che di zona geografica, monitora e gestisce gli impatti sull'economia, l'ambiente e le persone per perseguire il raggiungimento di tutti i target di breve e lungo termine e revisiona ed approva il bilancio di sostenibilità. Il BEO ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, questo permette di garantire la continuità tra la Governance Corporate della Società e l'azione operativa dell'azienda.

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.

Infine, la Società di Revisione ha il compito di effettuare controlli contabili affinché le informazioni siano complete ed accurate, ed assicurare che i rapporti finanziari dell'azienda siano conformi alle leggi applicabili.

Consiglio di Amministrazione

Michel Beneventi Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	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
---	--	--	--	---

A livello del Gruppo Nestlé, la gestione degli aspetti sociali, ambientali e di governance 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 e il monitoraggio delle attività di sostenibilità**, considerando l'analisi dei principali rischi e opportunità e coordinando la gestione dei progetti sia a livello di categoria di prodotto che di zona. Gli impegni e 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 Gruppo⁴¹. 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 e il coinvolgimento di **Gruppi di lavoro tematici**, sulla base delle aree di intervento prioritarie individuate.

ESG tracker

Al fine di tracciare tutti i progetti nell'ambito della sostenibilità, nel corso del 2021, a livello di Gruppo è stato implementato l'**ESG Tracker**, ossia un sistema che supporta il Gruppo nel monitorare in un unico tool i costi e i benefici di ogni singolo progetto. Questo tool è essenziale per identificare quali sono le azioni strategiche, in termini di progetti e attività, da portare avanti per raggiungere le priorità definite. I principali benefici di cui il tool tiene conto, sono estremamente personalizzati sulle 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 e 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 per definire su quale progettualità sia opportuno portare avanti e in che termini. Inoltre è previsto un processo di approvazione da parte dell'**ESG Council** per i progetti che richiedono investimenti superiori al milione di euro, teso a valutare anche da un punto di vista qualitativo la strategicità del progetto. Gli output oltre ad essere quotidianamente utilizzati dal team di sostenibilità, guidano anche le scelte a livello di zona geografica e categoria di prodotto.



⁴¹ Nel Gruppo Sanpellegrino è presente una funzione Sostenibilità, coordinata dall'Head Sustainability, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato (si veda pag 12).

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

Il Gruppo fonda la propria struttura di corporate governance sul **Modello Organizzativo**, composto dai principi indicati nel **Codice di Condotta**, nel **Codice Etico** e, più in generale, sui **Principi Aziendali Nestlé**, dal **Codice Disciplinare** e dal **regolamento dell'Organismo di Vigilanza**. Esistono inoltre alcune “Best Practice” riscontrabili in ambito internazionale, coniugati con le peculiarità dell'organizzazione e del business.

Il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le strategie e gli obiettivi prefissati, definisce le linee guida del sistema di controllo interno e ne verifica il corretto funzionamento. Tutti i dipendenti della società sono responsabili del funzionamento e del mantenimento dello stesso nelle aree della propria attività.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Con l'introduzione del D.Lgs. 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 di un Modello Organizzativo in linea con le previsioni normative. Con l'adozione di tale modello ed il successivo aggiornamento, la società si impegna ad operare in condizioni di **correttezza e trasparenza** nella conduzione degli affari.

Le previsioni del Modello devono essere rispettate dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dai Dipendenti, dai Dirigenti, dai Partner commerciali, dai Concessionari e dai Distributori, dagli Agenti, dai Consulenti e dai Collaboratori che operano nelle “aree a rischio”, nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate. In particolare, la società attraverso l'adozione del Modello si propone di: 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; rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, 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; consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati o, quanto meno, di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato; migliorare la governance societaria e l'immagine della Società.

Per l'attuazione del Modello la società si è orientata nella scelta di un **Organismo di Vigilanza (OdV)** collegiale composto da tre membri esterni (di cui uno in qualità di Presidente) e due interni. Quest'ultimo è il soggetto incaricato di vigilare circa la concreta applicazione del Modello e al quale possono appellarsi e fare segnalazioni tutti coloro che vengono a conoscenza di informazioni relative alla violazione o sospetto di violazione dei principi etici e di comportamento previsti dal Modello. L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello e dei suoi allegati, la Società garantisce a tutti i Destinatari una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. 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 - 20090 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 whistleblowing⁴². 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 che 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. La segnalazione viene ricevuta dal Compliance Manager, in qualità di titolare dell'applicazione del sistema⁴³, che a seconda della natura dell'informazione ricevuta provvede a inoltrarla agli organi competenti⁴⁴. Inoltre, l'utente che ha fatto la segnalazione ha la possibilità, previa autenticazione, di monitorare l'andamento e i progressi della propria segnalazione. 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). Nel 2019, Sanpellegrino ha istituito il Comitato GRC - Group Risk and Compliance Committee, quale organismo di coordinamento delle funzioni di compliance e di monitoraggio integrato dei maggiori rischi aziendali, tra i quali quello Legale, Giuslavoristico, Finanziario, Reputazionale, Fiscale, IT Security, Strategico, di Compliance e di processo.

DIGITAL CORNER



Integrità, onestà e correttezza sono fattori imprescindibili che accompagnano, da sempre, Sanpellegrino e a cui si ispirano il Codice Etico e il Codice di Condotta. Questi sono costantemente aggiornati per adattarsi alla trasformazione dell'ambiente circostante e integrarsi agli ordinamenti giuridici. Sono sempre disponibili sull'Intranet aziendale e nei siti produttivi e logistici.



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”⁴⁵.

⁴² 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.

⁴³ Secondo le disposizioni contenute nella Policy e nel Regolamento di gestione dedicati.

⁴⁴ L'OdV per i reati prescritti dal Modello 231 e l'Autorità pubblica nelle ipotesi previste dalla legge.

⁴⁵ 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.

Il Codice Etico ed il Codice di Condotta Aziendale

Integrità, onestà e correttezza sono fattori imprescindibili che hanno accompagnato Sanpellegrino fin dalla sua nascita. A questi principi fondamentali si sono ispirati due importanti documenti, volti a stabilire le regole e le buone norme da seguire per il rispetto quotidiano dei valori umani e il perseguimento di una coerente reputazione aziendale:

Il Codice Etico, dove sono espressi gli impegni e le responsabilità etiche di Sanpellegrino nell'ambito dell'attività svolta verso i clienti e nell'ambito delle attività interne alla società, con riguardo agli Azionisti e ai propri Dipendenti e Collaboratori e il Codice di Condotta Aziendale, vero e proprio quadro di riferimento per la valutazione di tutte le attività svolte, che Sanpellegrino, facendo parte di Nestlé, si impegna a rispettare in tutto il mondo e nel quale sono fissati gli standard minimi e non negoziabili di comportamento nelle principali aree⁴⁶.

Il Codice è portato a conoscenza degli organi sociali e dei suoi componenti, dei dipendenti della Società, dei consulenti e collaboratori, dei procuratori e di tutti coloro che possano agire per conto della Società anche tramite la pubblicazione sulla rete aziendale. Vi sono poi specifici corsi di formazione che illustrano il contenuto dello stesso e la violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Anticorruzione

Sul fondamento 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, ad esempio: in termini di gestione delle attività commerciali; dei fornitori di beni e servizi; di sponsorizzazioni; donazioni e liberalità; o ancora, la gestione dei flussi finanziari. Questo si traduce in un costante monitoraggio delle attività e in una particolare attenzione nei rapporti con le controparti, in primo luogo per quanto concerne la Pubblica Amministrazione e lungo l'intera catena del valore. Inoltre tramite lo strumento “Speck up” è possibile segnalare eventuali episodi di non compliance anche con riferimento ad episodi di corruzione. L'impegno del Gruppo deriva non solo 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 nel corso del 2022 zero episodi di corruzione**.



— 3.141 —> Ore di formazione erogate in materia di compliance e anticorruzione nel 2022, + 20% rispetto al 2021

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 di crescita aziendali. Con la progressiva implementazione del modello ERM, l'azienda - oltre a rafforzare i sistemi di compliance aziendali - 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 gli scenari futuri e incerti ai quali il Gruppo è esposto, di stabilire appropriati limiti e controlli e monitorarne l'evoluzione, così da garantire un giusto appetito al rischio preservando e favorendo il raggiungimento degli obiettivi di business. Queste politiche e i relativi sistemi sono rivisti regolarmente al fine di riflettere eventuali variazioni delle condizioni del mercato e delle attività del Gruppo. Rispetto alla definizione del **profilo di rischio** del Gruppo Sanpellegrino, risalente al novembre 2021, è stata svolta un'attività di aggiornamento a fine 2022, dalla quale i macro-temi principali emersi spaziano dalle contingency in ambito trasporti e logistica, acuite dalla crisi pandemica e dal contesto inflazionistico attuale, fino agli interrogativi sui trend futuri di consumo legati alle acque, passando per gli impatti legislativi in termini di uso della plastica e di dolcificanti, senza tralasciare aspetti quali la crescita del business e la ricerca e la retention delle persone. Questo aggiornamento ha consentito di tenere conto dell'evoluzione del contesto macroeconomico più recente e di monitorare l'implementazione dei piani di azione identificati a presidio degli scenari di rischi, garantendo pieno allineamento con i target strategici aziendali. 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. Sanpellegrino considera nel suo profilo di rischio anche i **rischi ESG** a cui il Gruppo è maggiormente esposto. Tra questi particolare rilievo è dato ai 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.

⁴⁶ Entrambi i documenti sono presenti all'indirizzo <https://www.sanpellegrino-corporate.it/it/identita>.

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. Il Gruppo Nestlé in Italia, di cui Sanpellegrino fa parte, ha peraltro avviato nel corso del 2023 un progetto mirato ad integrare il modello di gestione dei rischi strategici con le iniziative chiave promosse in ambito ESG, con la convinzione che questo lavoro di integrazione costituirà una leva importante in ottica di focalizzazione sempre maggiore sulle iniziative in ambito sostenibilità, grazie ad una maggiore consapevolezza sui relativi rischi e le relative opportunità.

La tutela della privacy

I sistemi informativi di Sanpellegrino sono certificati secondo la ISO 27001:2013, 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.). Sono sistematicamente svolte verifiche periodiche su tutti i siti web, protetti da sistemi WAF⁴⁷, per rilevare eventuali vulnerabilità così da eliminarle tempestivamente; oltre che un'analisi periodica dei rischi per definire o migliorare eventuali controlli di sicurezza al fine di mitigarli. Infine, tutti i PC e server aziendali vengono giornalmente verificati per aggiornare antivirus e fix di sicurezza. A tal proposito, è stata sviluppata una **dashboard centrale per monitorare giornalmente oltre 80 parametri di sicurezza** al fine di garantire interventi tempestivi.

Questo sistema ha garantito, anche nel corso del 2022, di non ricevere denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.

07. / 03 Sanpellegrino come attore dell'economia Italiana

Creare valore, per Sanpellegrino, significa non solo prendersi cura della risorsa idrica ma anche costruire una relazione positiva con i propri stakeholder e contribuire alla loro crescita mediante la condivisione di valore economico creato sia direttamente, attraverso le erogazioni, sia indirettamente che in maniera indotta, attraverso le ricadute socio-economiche generate dall'attività del Gruppo.

Lo studio sul valore economico condiviso

Con l'obiettivo di monitorare il contributo generato dal Gruppo allo sviluppo economico e al benessere del Paese, Sanpellegrino, a partire dal 2020, ha effettuato ogni anno lo studio "Sanpellegrino crea valore per l'Italia" realizzato Althesys Strategic Consultant[1], che 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 tiene conto del valore generato dal Gruppo lungo l'intera catena di produzione-consumo nazionale e si basa su un quadro teorico e una metodologia già consolidata in ambito accademico. In particolare, il **valore economico condiviso** è costituito per il 47,3% 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, per il 20% dall'IVA e dalle ricadute indirette e indotte (33%).

Questo ha evidenziato nel 2022 un risultato pari a 2,5 miliardi di euro, un ben +10% rispetto al 2021, pari a 3 volte il fatturato del Gruppo e allo 0,13% del PIL italiano nel 2022.

Di questo valore generato inoltre, circa il 96% è distribuito agli stakeholder esterni (Stato, lavoratori e altre aziende della filiera).



Highlights

Valore condiviso nel 2022
2.492 mln €
0,13% del PIL 2022
2,5 volte il valore della
produzione Sanpellegrino

Ogni euro di valore economico condiviso creato in fase di produzione ne genera 5,8 € sull'intera filiera

Per ognuna delle sue persone l'azienda genera in maniera indiretta e indotta circa 21 posti di lavoro nella filiera, e 29 occupati nell'indotto, per un totale di 44.180 impieghi complessivi creati

Il 96% del valore generato da Sanpellegrino è ripartito tra Stato, lavoratori e altre aziende della filiera

Dipendenti lungo la filiera

20,9 occupati per ogni addetto alla produzione
1x21
32.615 addetti filiera= 0,13% occupati in Italia 2022

1x28,7
con addetti indotto

Occupati per ogni addetto alla produzione

0,9 Fornitori 1.409 addetti	88,1 Produzione Italiana 1.409 addetti	0,1 Logistica 119 addetti	19,9 Distribuzione e vendita 29.597 addetti
-----------------------------------	--	---------------------------------	---

Ricadute indotte 7,8

Erogazioni e Liberalità

Sanpellegrino però è impegnato a generare valore anche per le comunità in cui opera. In questo senso 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 e autorizzazione degli stakeholder interni. Le procedure su donazioni e investimenti rivolte alle Comunità, aggiornate ad inizi 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 (Business for Social Impact)**⁴⁸. **Gli investimenti nelle comunità nel 2022 sono pari a 1,1 milioni di euro**, destinate a supportare le Comunità, a promuovere e fornire supporto tecnico e scientifico nelle attività di ricerca su progetti di carattere ambientale.

Investimenti nella comunità

Contributi alla Pubblica Amministrazione, Associazioni, enti di territorio

Erogazioni liberali

Totale⁴⁹

u.m.	2020	2021	2022
Migliaia di €	45.520	29.500	69.200
	1.206.949	1.111.480	1.040.338
	1.252.469	1.140.980	1.109.538

Sanpellegrino, inoltre, nel corso del 2022 ha donato acque minerali, bevande, succhi e aperitivi per un valore di 1154.000 euro, di cui 630.000 euro al Banco Alimentare in virtù dell'accordo quadro, inoltre continua a collaborare con la Croce Rossa.

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**, che si basano sul presupposto che la fiscalità costituisca un elemento integrante della responsabilità sociale del Gruppo e puntano alla compliance fiscale e 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 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, peraltro, una parte significativa dei reati tributari è entrata nel registro dei reati presupposto per la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, motivo per il quale le aziende devono aggiornare in modo efficace i propri modelli organizzativi per evitare di incorrere in ingenti sanzioni pecuniarie e interdittive.

Il Tax Control Framework

Il Gruppo Nestlé Italia, con l'obiettivo di garantire un **sistema di presidio sempre più definito e strutturato** su tutti i processi aziendali ha implementato il "Tax Control Framework" (TCF). Questo ci 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 o con le finalità dell'ordinamento giuridico. Il TCF è un insieme di regole, procedure, strutture organizzative e presidi, volti a consentire la rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale, ossia il rischio di incorrere in violazione di norme tributarie o 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. Per questo sono stati assegnati specifici **Ruoli e le Responsabilità** per tutte le funzioni di business o corporate, in alcuni casi, articolate su più livelli.

Il Framework è stato presentato inoltre 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 stessa 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.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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 pillar del framework: Inputs, Outputs e Impacts.

⁴⁹ Le donazioni comprendono anche le convenzioni annuali stipulate con i Comuni per il supporto ai progetti delle Comunità

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. / 01 Appendice

Capitolo 1: Il Gruppo Sanpellegrino

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO
GRI Standard 201-1

Valore economico direttamente generato e distribuito	u.m.	2020	2021	2022
Valore economico direttamente generato		832.561	893.226	1.014.176
Valore economico distribuito		729.573	824.871	986.361
Costi operativi		625.971	662.824	799.962
Retribuzioni e benefit		87.187	88.381	87.622
Pagamenti ai fornitori di capitale	€	22.626	1.838	2.410
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione		28.972	34.674	27.911
Valore distribuito agli azionisti		50.231	35.457	66.974
Investimenti nella Comunità ⁵³		1.773	1.697	1.481
Valore economico trattenuto		102.988	68.355	27.815

⁵³ Tale dato differisce da quanto riportato a pagina xxx, in quanto include anche i contributi associativi pari a 556 migliaia di euro.

Capitolo 2: Persone

FORZA LAVORO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE⁵⁴
GRI Standard 2-7

	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Tempo indeterminato		1.011	356	1.367	1.002	349	1.351	1.065	361	1.426
Milano		98	140	238	86	132	218	87	131	218
Madone		18	14	32	19	17	36	18	14	32
Scarperia		158	29	187	151	28	179	158	33	191
San Giorgio in Bosco		164	45	209	177	43	220	179	48	277
San Pellegrino Terme		370	85	455	370	85	455	428	91	519
Valdisotto		203	43	246	199	44	243	195	44	239
Santo Stefano Quisquina		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tempo indeterminato	N°	29	11	40	29	11	40	19	8	27
Milano		8	9	17	3	9	12	3	5	11
Madone		1	-	1	-	-	-	-	-	-
Scarperia		1	-	1	6	-	6	2	-	2
San Giorgio in Bosco		14	1	15	13	4	17	7	-	7
San Pellegrino Terme		2	1	3	2	-	2	1	2	3
Valdisotto		3	-	3	17	8	25	3	1	4
Santo Stefano Quisquina		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale dipendenti		1.040	367	1.407	1.043	370	1.413	1.081	369	1.450

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO
GRI Standard 2-7

	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Full-time		922	272	1.194	946	283	1.229	971	277	1.248
Part-time	N°	118	95	213	97	87	184	110	92	202
Totale dipendenti		1.040	367	1.407	1.043	370	1.413	1.081	369	1.450

⁵⁴ Il numero comprende esclusivamente i dipendenti Sanpellegrino al 31.12.2022. Il numero di stagisti al 31.12.2022 è 3.

LAVORATORI NON DIPENDENTI⁵⁵
GRI Standard 2-8

	u.m.	2020			2021			2022			
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	
Milano	N°	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Madone		-	-	-	1	-	1	1	-	1	
Scarperia		1	-	1	28	14	42	45	22	67	
San Giorgio in Bosco		14	5	19	18	12	30	17	16	33	
San Pellegrino Terme		31	6	37	47	7	54	10	5	15	
Valdisotto		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Santo Stefano Quisquina		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Castrocielo		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale lavoratori non dipendenti			46	11	57	94	33	127	73	43	116

DIVERSITÀ DEI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE
GRI Standard 405-1

	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti		30	12	42	30	12	42	29	13	42
Età inferiore ai 30 anni	N°	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tra i 30 e i 50 anni		16	10	26	16	10	26	17	9	26
Età superiore ai 50 anni		14	2	16	14	2	16	12	4	16
Quadri		47	45	92	47	45	92	54	40	94
Età inferiore ai 30 anni		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tra i 30 e i 50 anni		29	38	67	29	38	67	33	31	64
Età superiore ai 50 anni		18	7	25	18	7	25	21	9	30
Impiegati		196	182	378	196	182	378	194	175	369
Età inferiore ai 30 anni		26	28	54	26	28	54	28	25	53
Tra i 30 e i 50 anni		101	111	212	101	111	212	96	109	205
Età superiore ai 50 anni	69	43	112	69	43	112	70	41	111	
Operai	770	131	901	770	131	901	804	141	945	
Età inferiore ai 30 anni	107	22	129	107	22	129	127	30	157	
Tra i 30 e i 50 anni	384	78	462	384	78	462	389	77	466	
Età superiore ai 50 anni	279	31	310	279	31	310	288	34	322	
Totale dipendenti	1.043	370	1.413	1.043	370	1.413	1081	369	1450	
Età inferiore ai 30 anni	133	50	183	133	50	183	155	55	210	
Tra i 30 e i 50 anni	530	237	767	530	237	767	535	226	761	
Età superiore ai 50 anni	380	83	463	380	83	463	391	88	479	

⁵⁵ I lavoratori non dipendenti sono assunti con contratto di somministrazione con mansione di Operatore di produzione per sopperire ai picchi di produzione.

DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE
GRI Standard 405-1

	u.m.	2020	2021	2022
Dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili		60	58	62
% Dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili	N°	4%	4%	4%

NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER⁵⁶
GRI Standard 401-1

	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero dei nuovi assunti										
Età inferiore ai 30 anni	N°	79	30	109	76	30	106	127	37	164
Tra i 30 e i 50 anni		81	14	95	71	30	101	74	33	107
Età superiore ai 50 anni		18	7	25	18	3	21	28	6	34
Totale assunzioni		178	51	229	165	63	228	229	76	305

	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Tasso di turnover in entrata										
Età inferiore ai 30 anni	%	59	60	60	49	55	58	82	67	78
Tra i 30 e i 50 anni		15	6	12	13	13	13	14	15	14
Età superiore ai 50 anni		5	8	5	5	4	5	7	7	7
Totale		17	14	16	15	16	16	21	21	21

	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero dei nuovi assunti per area geografica										
Milano	N°	8	13	21	7	16	23	13	12	25
Madone		2	-	2	1	3	4	1	-	1
Scarperia		20	10	30	21	4	25	27	18	45
San Giorgio in Bosco		34	2	36	24	5	29	14	8	22
San Pellegrino Terme		63	14	77	67	14	81	149	26	175
Valdisotto		39	11	50	45	21	66	25	12	37
Santo Stefano Quisquina		9	-	9	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		3	1	4	-	-	-	-	-	-
Totale assunzioni		178	51	229	165	63	228	229	76	305

⁵⁶ Gli spostamenti infra-gruppo sono inclusi dal calcolo del turnover.

Numero dei cessati – inclusi per scadenza naturale di contratto	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età inferiore ai 30 anni	N°	58	27	85	57	9	66	87	26	113
Tra i 30 e i 50 anni		89	23	112	55	24	79	54	34	88
Età superiore ai 50 anni		52	15	67	42	11	53	45	13	58
Totale cessazioni		199	65	264	154	44	198	186	73	259

Tasso di turnover in uscita	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Età inferiore ai 30 anni	%	44	68	49	43	18	36	56	47	54
Tra i 30 e i 50 anni		16	9	14	10	10	10	10	15	12
Età superiore ai 50 anni		14	18	15	11	13	11	12	15	12
Totale		19	18	19	15	12	14	17	20	18

Numero dei cessati per area geografica	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Milano	N°	15	16	31	16	10	26	9	16	25
Madone		2	1	3	1	-	1	2	3	5
Scarperia		12	11	23	21	5	26	21	13	34
San Giorgio in Bosco		14	1	15	11	3	14	18	6	24
San Pellegrino Terme		71	19	90	69	14	83	93	17	100
Valdisotto		39	10	49	36	12	48	43	18	61
Santo Stefano Quisquina		26	3	29	-	-	-	-	-	-
Castrocielo		20	4	24	-	-	-	-	-	-
Totale assunzioni		199	65	264	154	44	198	186	73	259

Numero di cessazioni per tipologia	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Decesso	N°	4	-	4	3	-	3	1	-	1
Scadenza		124	40	164	104	26	130	125	47	172
Dimissioni		50	19	69	27	9	36	45	16	61
Licenziamenti		7	2	9	10	5	15	6	5	11
Pensionamento		14	4	18	10	4	14	9	5	14
Totale cessazione		199	65	264	154	44	198	186	73	259

ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTANZA SINDACALE
GRI Standard 102-41

	u.m.	2020	2021	2022
Numero dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	N°	1.407	1.413	1.450
% di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	%	100%	100%	100%

LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
GRI Standard 403-8

Dipendenti	u.m.	2020	2021	2022
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	N°	1.407	1.413	1.450
% di dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	%	100%	100%	100%

Lavoratori non dipendenti	u.m.	2020	2021	2022
Numero di lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione sulla salute e sicurezza	N°	446	453	509
% 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
GRI Standard 403-9

	u.m.	2020	2021	2022
Infortunati registrabili⁵⁸		8	10	8
di cui Infortuni con gravi conseguenze ⁵⁹	N°	-	-	-
Decessi		-	-	-
Ore lavorate	ore	1.611.890	2.371.160	1.857.072
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili⁶⁰		5	4	4
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze⁶¹		-	-	-
Tasso di fatalità⁶²		-	-	-

⁵⁷ Nel 2022 si è registrato 1 infortunio in itinere. Si segnala inoltre che, nel 2022, non è stato segnalato alcun caso di malattia professionale. Relativamente ai lavoratori non dipendenti si registrano 4 incidenti sul luogo di lavoro nel 2022.
⁵⁸ Per "infortuni sul lavoro registrabili" si intendono tutti gli infortuni a cui possono essere conseguiti 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 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 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 ore lavorate, secondo la formula seguente: (Totale decessi / Ore lavorate) * 1.000.000.

MALATTIE PROFESSIONALI TRA I DIPENDENTI

GRI Standard 403-10

	u.m.	2020	2021	2022
Casi di malattia professionale	N°	-	1	1

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER CATEGORIA PROFESSIONALE⁶³

GRI Standard 404-1

	u.m.	2020		2021		2022	
		Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie	Ore totali	Ore medie
Dirigenti	ore	341	8	753	18	1.379	133
Quadri		1.243	13	1.095	20	2.669	28
Impiegati		4.445	11	2.926	21	8.091	22
Operai		11.767	13	18.312	20	17.481	18
Totale		17.796	13	28.978	21	29.619	20

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER GENERE

GRI Standard 404-1

	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Ore di formazione totali	ore	13.479	4.318	17.796	19.377	9.601	28.978	20.502	9.725	30.277
Ore medie di formazione		13	12	13	19	26	21	19	26	21

ORE DI FORMAZIONE TOTALE PER ARGOMENTO

	u.m.	2020	2021	2022
Ambiente	ore	279	2.907	524
Compliance - Anticorruzione		1.750	2.627	3.141
Salute e sicurezza		4.584	6.424	7.248
Manageriale		390	570	759
Tecnico-specialistica		9.492	13.880	15.083
Linguistica		990	551	1.046
Induction per i neo-assunti		264	144	461
Competenze trasversali e digitali		1.116	1.876	1.964
Totale		18.914	28.978	30.225

⁶³ 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

GRI Standard 404-3

	u.m.	2020			2021			2022		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	%	84	64	78	93	67	86	100	100	100
Quadri		82	93	87	94	98	96	100	100	100
Impiegati		90	90	90	99	100	100	100	100	100
Operai		-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale cessazione		24	60	33	26	63	35	25	61	34

RAPPORTO DEL SALARIO BASE (RAL) E DELLA REMUNERAZIONE TOTALE (COMPRESIVA DELLA PARTE VARIABILE) DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI, SUDDIVISO PER CATEGORIA PROFESSIONALE

GRI Standard 405-2

Salario base	u.m.	2020	2021	2022
Dirigenti	%	101	111	94
Quadri		96	94	95
Impiegati		98	93	95
Operai		97	86	87

Remunerazione totale media	u.m.	2020	2021	2022
Dirigenti	%	99	115	94
Quadri		96	92	93
Impiegati		96	91	94
Operai		97	88	88

Capitolo 3: Comunità e territori

INVESTIMENTI NELLA COMUNITÀ

Investimenti nella comunità	u.m.	2020	2021	2022
Sponsorizzazioni	Migliaia di €	45.520	29.500	69.200
Liberalità ⁶⁴		1.206.949	1.111.480	1.040.338
Totale		1.252.469	1.140.980	1.109.538

⁶⁴ Le donazioni comprendono anche le convenzioni annuali stipulate con i Comuni per il supporto ai progetti delle Comunità.

Capitolo 4: I nostri impatti ambientali

CONSUMI ENERGETICI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE⁶⁵ GRI Standard 302-1

	u.m.	2020	2021	2022
Combustibili da fonti non rinnovabili		696.404	712.652	707.352
Gas naturale ⁶⁶		646.445	641.162	652.025,30
GNL ⁶⁷		49.959	71.490	55.327,00
Energia elettrica acquistata⁶⁸	GJ	175.346	193.245	194.273,28
di cui certificata da fonti rinnovabili		175.346	193.245	194.273,28
Totale consumi diretti e indiretti		871.750	905.897	901.626

ENERGIA ELETTRICA VENDUTA⁶⁹

	u.m.	2020	2021	2022
Energia elettrica venduta	GJ	33.564	33.487	23.273

INTENSITÀ ENERGETICA

	u.m.	2020	2021	2022
Intensità energetica	GJ/ litri prodotti	0,000343	0,000341	0,000343

EMISSIONI TOTALI⁷⁰

GRI Standard 305-1, 305-2, 305-3

	u.m.	2020	2021	2022
Emissioni dirette (Scopo 1)⁷¹		39.519	41.255	38.958
Gas naturale		36.299	36.013	35.392
GNL		3.220	5.242	3.565
Emissioni indirette (Scopo 2)⁷²-Location based		18.856	22.041	21.811
Energia elettrica da fonti rinnovabili		23.740,3	19.966,9	21.812
Emissioni indirette (Scopo 2)⁷³-Market based	tCO ₂ e	-	-	-
Energia elettrica da fonti rinnovabili		-	-	-
Emissioni indirette (Scopo 3)⁷⁴		24	25	25
Emissioni da auto noleggio diesel		24	25	25
Emissioni da auto noleggio benzina		0,0	0,0	0,0
Totale emissioni		58.399	63.321	60.796

⁶⁵ 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 2019, 2020 e 2021.

⁶⁶ 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.

⁶⁷ Questo dato include anche i consumi di GPL dello stabilimento di Scarperia pari a 620 G.J., utilizzato per mensa, cucina e riscaldamento dell'ambiente.

⁶⁸ 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 Italia S.p.A.

⁶⁹ Il dato differisce da quanto pubblicato nell'edizione del Bilancio di Sostenibilità dello scorso anno, in quanto a partire da quest'anno è stata inclusa anche l'energia elettrica venduta dallo stabilimento di Ruspino per il 2020 e il 2021, grazie all'affinamento del processo di raccolta dati.

⁷⁰ A partire dal 2021 i dati considerano anche le emissioni dello stabilimento di Madone e la sede di Assago.

⁷¹ I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette Scopo 1, espresse in tonnellate di CO₂ equivalente, sono quelli presenti in EnEcoinvent 3.6 nella sua versione più aggiornata. Inoltre, i consumi relativi alle auto di proprietà del Gruppo non sono rilevanti ai fini del calcolo delle emissioni Scopo 1, in quanto ammontano a 0,40 tCO₂e per il 2021.

⁷² Per le emissioni Scopo 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 Scopo 2 relative alla sede di Assago, in cui sono locati parte degli uffici di Sanpellegrino Spa sono rendicontati direttamente da Nestlé Italiana Spa.

⁷³ Per le emissioni Scopo 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.

⁷⁴ Le emissioni indirette Scopo 3, riferite ai viaggi in auto a noleggio (diesel e benzina), sono calcolate utilizzando i fattori di emissione pubblicati dal Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) nelle edizioni 2018, 2019, 2020 e 2021.

COMPOSIZIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE, PER TIPOLOGIA DI VEICOLO, POSSESSO E ALIMENTAZIONE⁷⁵

	u.m.	2020			2021			2022		
		Proprietà	Noleggio	Totale	Proprietà	Noleggio	Totale	Proprietà	Noleggio	Totale
Autocarri		4	-	4	4	-	4	-	-	-
Autovetture		8	118	126	8	116	124	-	132	132
Totale veicoli, di cui										
A benzina	N°	3	-	3	3	-	3	-	-	-
A diesel		9	107	116	9	100	109	-	114	114
Elettrici		-	11	11	-	16	16	-	16	116
Ibridi		-	-	-	-	-	-	-	2	-
Totale		12	118	130	12	116	128	-	116	132

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG

GRI Standard 305-4

	u.m.	2020	2021	2022
Intensità delle emissioni	ktCO ₂ e / I prodotti	0,0230	0,238	0,0227

PRELIEVI IDRICI⁷⁶

GRI Standard 303-3

	u.m.	2020	2021	2022
GRUPPO SANPELLEGRINO				
Acqua sotterranea		5.918	4.598	4.577
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		5.918	4.598	4.577
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Risorse idriche di terze parti		-	2	2
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	-	2	2
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Prelievi idrici totali		5.918	4.600	4.579
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		5.918	4.600	4.579
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

Stabilimento di Ruspino

	u.m.	2020	2021	2022
Acqua sotterranea		1.650	1.780	1.750
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	1.650	1.780	1.750
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

⁷⁵ I consumi relativi alle auto di proprietà del Gruppo non sono rilevanti ai fini del calcolo delle emissioni Scopo 1, in quanto ammontano a 0,40 tCO₂e per il 2021.

⁷⁶ I dati pubblicati variano rispetto a quanto pubblicato nell'edizione del Bilancio di 2020 in quanto è stata affinata la modalità di raccolta dati. È inoltre stato esteso il perimetro che 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. Lo stabilimento di Assago è escluso dai dati idrici, in quanto già considerato nel Bilancio di Nestlé Italia.

	u.m.	2020	2021	2022
Stabilimento di Scarperia				
Acqua sotterranea		312	390	472
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	312	390	472
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di San Giorgio in Bosco				
Acqua sotterranea		2.486	857	883
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	2.486	857	883
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Cepina				
Acqua sotterranea		1.468	1.571	1.472
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	1.468	1.571	1.472
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Madone				
Risorse idriche di terze parti		-	2	2
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	-	2	2
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

SCARICHI IDRICI⁷⁷
GRI Standard 303-4

	u.m.	2020	2021	2022
GRUPPO SANPELLEGRINO				
Acqua di superficie		1.476	1.700	1.628
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		1.476	1.700	1.628
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Risorse idriche di terze parti		-	2	93
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	-	2	93
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Prelievi idrici totali		1.476	1.702	1.721
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)		1.476	1.702	1.721
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

⁷⁷ Sanpellegrino non effettua prelievi idrici da aree a stress idrico. Inoltre, nel corso del processo di reporting dell'esercizio 2022, è stato eseguito un restatement dei dati rendicontati all'interno della tabella "Scarichi idrici" escludendo dal valore dell'acqua consumata l'ammontare di acqua imbottigliata.

	u.m.	2020	2021	2022
Stabilimento di Ruspino				
Acqua di superficie		742	836	713
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	742	836	713
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Scarperia				
Acqua di superficie		125	79	91
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	125	79	91
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di San Giorgio in Bosco				
Acqua di superficie		282	314	356
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	282	314	356
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Cepina				
Acqua di superficie		428	341	417
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	428	341	417
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Madone				
Risorse idriche di terze parti		-	-	2
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	-	-	2
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

ACQUA CONSUMATA⁷⁸
GRI Standard 303-5

	u.m.	2020	2021	2022
GRUPPO SANPELLEGRINO				
Consumo di acqua totale		2.948	4.442	191
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	2.948	4.442	191
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Ruspino				
Consumo di acqua totale		827	908	113
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	827	908	113
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

⁷⁸ Lo stabilimento di San Giorgio in Bosco nel corso del 2020 è passato dalla produzione di acqua minerale naturale Nestlé Vera alla produzione e imbottigliamento delle bibite Sanpellegrino, business che richiedere un uso maggiore di acqua. Nel corso del 2021 il marchio Nestlé Vera è stato venduto a terzi e questo ha implicato una sostanziale diminuzione della produzione che riflette quindi nel consumo d'acqua. Si consideri infatti che la diminuzione nei prelievi idrici dello stabilimento di San Giorgio in Bosco è del 66% rispetto al 2020. Inoltre, nel corso del processo di reporting dell'esercizio 2022, è stato eseguito un restatement dei dati rendicontati all'interno della tabella "Acqua consumata" escludendo dal valore dell'acqua consumata l'ammontare di acqua imbottigliata.

	u.m.	2020	2021	2022
Stabilimento di Scarperia				
Consumo di acqua totale		312	233	0
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	312	233	0
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di San Giorgio in Bosco				
Consumo di acqua totale		758	2.173	78
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	758	2.173	78
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Cepina				
Consumo di acqua totale		1.053	1.127	0
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	1.053	1.127	0
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-
Stabilimento di Madone				
Consumo di acqua totale		-	-	0
acqua dolce (≤1,000 mg/L di solidi disciolti totali)	mL	-	-	0
altre tipologie di acqua (>1000 mg/l di solidi disciolti totali)		-	-	-

	u.m.	2020	2021	2022
GRUPPO SANPELLEGRINO				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	1,74	1,08	0,07
STABILIMENTO DI RUSPINO				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	1,02	1,03	0,12
STABILIMENTO DI SCARPERIA				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	1,00	1,00	0
STABILIMENTO DI SAN GIORGIO IN BOSCO				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	5,17⁷⁹	1,29	0,18
STABILIMENTO DI CEPINA				
Acqua consumata per litro prodotto	L / litri prodotti	1,12	1,08	0

⁷⁹ Come già segnalato, il dato del 2020 risulta essere molto elevato rispetto al trend dello stabilimento a causa del passaggio di produzione da acqua minerale naturale alle bibite Sanpellegrino, business che richiede un uso maggiore di acqua, rendendo le performance dello stabilimento non confrontabili sul triennio.

RIFIUTI NON DESTINATI A SMALTIMENTO⁸⁰

GRI Standard 306-4

	u.m.	2020	2021	2022
Rifiuti non destinati a smaltimento				
Rifiuti pericolosi	t	553	506	352
Rifiuti non pericolosi		13.926	12.116	14.229
Totale rifiuti avviati a recupero		14.479	12.622	14.581

Capitolo 5: Catena di fornitura e la logistica

DESCRIZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA E TIPOLOGIA DI FORNITORI⁸¹

GRI Standard 102-9

	u.m.	2020	2021	2022
Fornitori in Italia		1.247	1.164	1.144
Materiali		68	103	56
Servizi		1.179	1.061	1.088
Fornitori in Europa		129	148	155
Materiali	N°	33	44	37
Servizi		96	104	118
Fornitori nel resto del mondo		92	93	81
Materiali		8	7	10
Servizi		84	86	71
Totale dei fornitori		1.468	1.405	1.380

PROPORZIONE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI

GRI Standard 204-1

	u.m.	2020	2021	2022
Fornitori in Italia		79	76	65
Materiali		47	51	59
Servizi		53	49	41
Fornitori in Europa		17	20	29
Materiali	%	53	49	41
Servizi		47	51	59
Fornitori nel resto del mondo		4	4	7
Materiali		55	67	90
Servizi		45	33	10

⁸⁰ 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 Italia S.p.A. Il Gruppo Sanpellegrino ha in essere un accordo con HeraAmbiente che assicura che il 100% dei rifiuti prodotti da Sanpellegrino siano destinati al recupero, per questo non vi sono rifiuti destinati a smaltimento. Si specifica che nel corso del 2021 per stabilimento di Madone il 125,9 t di rifiuti non pericolosi, pari a (0,8% sul totale), sono stati destinate a smaltimento.

⁸¹ 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.

Capitolo 6: I nostri clienti ed i nostri consumatori

NUMERO DI RECLAMI RICEVUTI E GESTITI NELL'ANNO SUDDIVISI PER RECLAMI FONDATI E NON FONDATI⁸²

	u.m.	2020	2021	2022
Reclami totali ricevuti da terzi e valutabili, di cui		1.721	1.419	1.083
Numero di reclami sul prodotto fondati	N°	110	93	26
Numero di reclami sul prodotto fondati gestiti nell'anno		110	93	26
Numero di reclami sul prodotto non fondati		1.611	1.326	1.057
Numero di reclami sul prodotto non fondati gestiti nell'anno		-	-	-

Capitolo 7: Governance, etica e integrità

RENDICONTAZIONE PAESE PER PAESE⁸³

GRI Standard 207-4

Dimensioni	u.m.	2020	2021	2022
Numero di dipendenti	N.	1.407	1.413	1.450

Dati di natura fiscale	u.m.	2020	2021	2022
Ricavi da vendite a terze parti	€	450.992	405.494	-
Ricavi da operazioni infragrupo con altre giurisdizioni fiscali		430.689	478.776	-
Utili/perdite ante imposte		57.604	102.401	-
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e equivalenti		354.498	384.885	-
Imposte sul reddito definite sulla base del criterio di cassa		1.488	9.245	-
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite		21.705	24.882	-

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

GRI Standard 405-1

ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	Ruolo	Fascia d'età
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE⁸⁴		
Michel Beneventi	Presidente ed Amministratore Delegato	Superiore a 50 anni
Marco Travaglia	Consigliere	Superiore a 50 anni
Massimo Ferro	Consigliere	Superiore a 50 anni
Giuliano Dal Fo'	Consigliere	Superiore a 50 anni
COLLEGIO SINDACALE		
Giovanni Arcelli	Presidente del Collegio Sindacale	Superiore a 50 anni
Egidio Bianchi	Sindaco	Superiore a 50 anni
Claudio Solenghi	Sindaco	Superiore a 50 anni
Filippo Mascia	Sindaco Supplente	Superiore a 50 anni
Emilio Fano	Sindaco Supplente	Superiore a 50 anni

⁸²

⁸³ I dati si riferiscono alla sola Sanpellegrino S.p.A.

⁸⁴ Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione risultano legati a Sanpellegrino S.p.A. con un rapporto di lavoro dipendente il cui contratto prevede l'assunzione di cariche sociali.

08. / 02

Elenco delle politiche adottate da Sanpellegrino

TEMA MATERIALE	POLICY	DESCRIZIONE POLICY
<ul style="list-style-type: none"> Azioni per il clima Gestione dei rifiuti Gestione dell'acqua Biodiversità 	<p>Sistema di gestione ambientale certificato UNI EN ISO 14001:2015</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>
<ul style="list-style-type: none"> Promuovere la stili di vita sani e un'educazione alimentare 	<p>Standard Operativo (il 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>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>
<ul style="list-style-type: none"> Supporto e coinvolgimento delle comunità 	<p>Procedura Erogazioni liberali</p>	<p>Le procedure definiscono i principi dei rapporti con le Comunità, individuando anche il processo di coinvolgimento e autorizzazione degli stakeholder interni.</p>
	<p>Procedura contributi alla Pubblica Amministrazione, Associazioni, Enti di Territorio</p>	<p>Le procedure su donazioni e investimenti rivolte alle Comunità, aggiornate ad inizi 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 (Business for Social Impact).</p>
	<p>Nestlé Purpose, Values eBusiness Principles</p>	<p>Procedura che definisce i principi fondamentali per il Gruppo tra i quali "Contribuire a sviluppare Comunità prospere e capaci di reagire ai cambiamenti e consentire condizioni di vita migliori per chi vive e lavora con noi".</p>

08./03

Nota metodologica

TEMA MATERIALE	POLICY	DESCRIZIONE POLICY
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione sostenibile della catena di fornitura • Packaging sostenibile e Circular Economy 	Responsible Sourcing Standard	<p>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.</p> <p>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 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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Condizioni di lavoro e relazioni sindacali • Diversità ed inclusione • Diritti umani • Cura delle persone 	People Policy Nestlé	<p>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 e 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.</p>
	Total Reward Policy	<p>La Policy Nestlé Total Rewards 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 e Principi.</p>
	Parental Policy	<p>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 non-discriminazione.</p>
	Nestlé Baby Leave Policy Certificazione di gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro UNI EN ISO 45001:2018	<p>Policy che consente ai neo-papà 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.</p> <p>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.</p>

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Sanpellegrino (di seguito, “il Gruppo”), alla sua settima 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 e ambientale, con il fine ultimo di generare valore nel lungo periodo.

Il Bilancio di Sostenibilità (di seguito, “Bilancio”), approvato il xx/xx/xx dal XXX, è redatto in conformità ai GRI Standards, secondo un livello di applicazione “In accordance with GRI”. I GRI Standard, pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2021, rappresentano oggi lo standard di rendicontazione non finanziaria più riconosciuto e diffuso a livello internazionale. Più specificatamente, il Bilancio fa riferimento ai GRI Standards indicati nella tabella di correlazione “GRI Content Index” riportata in appendice al documento dove, per ciascun aspetto rilevante (“materiale”), è esplicitato il riferimento di pagina del Bilancio o di altri documenti societari, in cui è possibile trovare il relativo contenuto.

Il principio di materialità, elemento caratterizzante i GRI Standards, guida l’ampiezza e la qualità della rendicontazione non finanziaria. I temi trattati nella rendicontazione sono infatti quelli che a seguito dei workshop interni rappresentano gli impatti più significativi del Gruppo nei confronti dell’ambiente, delle persone e dell’economia (per maggiori dettagli si veda il paragrafo 01.04 L’ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto).

I dati e le informazioni riportate fanno riferimento all’esercizio 1° gennaio – 31 dicembre 2022, salvo diversamente indicato. Ove disponibili, sono stati riportati ulteriori dati e informazioni che fanno riferimento agli esercizi precedenti, con l’obiettivo di presentare l’andamento delle performance del Gruppo su un orizzonte temporale più esteso (2018-2022), 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 nella Bilancio di Sostenibilità fa riferimento alla Società Sanpellegrino S.p.A.. Eventuali limitazioni di perimetro sono indicate nella tabella di correlazione “GRI Content Index” e i rari casi di restatement, ossia correzioni o modifiche rispetto a quanto pubblicato nella versione precedente del Bilancio, sono stati sempre accuratamente segnalate nelle note in prossimità dei dati.

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 parti terze.

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

Statement of use	Sanpellegrino ha rendicontato in conformità con i GRI Standards per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022	
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021	
Applicable GRI Sector Standard(s)	N/A	
Gri standard / other source	Disclosure	Location

GENERAL DISCLOSURES

GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Il Gruppo Sanpellegrino
	2-2 Entità incluse nel report di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica (pag. 85)
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e canale di contatto	Nota Metodologica (pag. 85)
	2-4 Revisione di informazioni	Nota Metodologica (pag. 85)
	2-5 Assurance esterna	Il Bilancio di sostenibilità è redatto su base volontaria e non è sottoposto ad assurance esterna.
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	La gestione della catena di fornitura: collaborazione sostenibilità e trasparenza (pagg. 52-53)
	2-7 Dipendenti	Le Persone: il nostro patrimonio (pagg. 20-22)
	2-8 Lavoratori che non sono dipendenti	
	2-9 Struttura e composizione della governance	La Governance del Gruppo Sanpellegrino (pagg. 62-63)
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	I membri del CdA sono nominati in sede assembleare e restano in carica per un periodo massimo di 3 esercizi, come stabilito dalla lettera di nomina. I membri del SLT vengono selezionati sulla base delle proprie competenze vengono validati dalla Controllante.
	2-11 Presidente del più alto organo di governo	Il presidente del CdA non è un Dirigente esecutivo dell'Organizzazione
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	La nostra Leadership (pag. 12); La Governance del Gruppo Sanpellegrino (pagg. 62-63)

Gri standard / other source	Disclosure	Location
GRI 2: General Disclosures 2021	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Seppur formalmente non delegato l'SLT ha la responsabilità di gestire gli impatti
	2-14 Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	La Governance del Gruppo Sanpellegrino (pagg. 62-63)
	2-15 Conflitti di interesse	La Governance del Gruppo Sanpellegrino (pagg. 62-63) Al fine di prevenire e mitigare eventuali conflitti di interesse il Gruppo si impegna a rispettare quanto stabilito dalla legge
	2-16 Comunicazione di preoccupazioni critiche	Non sono pervenute segnalazione e comunicazioni di preoccupazioni critiche nel corso dell'esercizio
	2-17 Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	Nel corso del 2022 sono stati svolte sessioni formative specifiche all'SLT al fine di incrementare le loro conoscenze sullo sviluppo sostenibile
	2-18 Valutazione delle prestazioni del massimo organo di governo	Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pagg. 22-25);
	2-19 Politiche di remunerazione	Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pagg. 22-25);
	2-20 Processo per determinare la remunerazione	Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pagg. 22-25);
	2-21 Rapporto annuale di compensazione totale	La retribuzione annua dell'individuo più pagato dell'organizzazione è aumentata del 5% dal 2021 al 2022, mentre la retribuzione mediana è aumentata del 2%. Il rapporto tra lo stipendio dell'individuo più pagato e la mediana è di 6,59 nel 2022.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder (pag. 7);
	2-23 Commitment	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pag. 17);
	2-24 Incorporare degli impegni	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17)
2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17);	
2-26 Meccanismi per chiedere consigli e sollevare preoccupazioni	I presidi per la gestione di un business responsabile (pagg. 64-66)	
2-27 Conformità con le leggi e i regolamenti	Non si rilevano non conformità con leggi e regolamenti nel corso dell'esercizio	

Gri standard / other source	Disclosure	Location
GRI 2: General Disclosures 2021	2-28 Associazioni	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pag. 14-17) Alleanze e partnership (pagg. 18-19)
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17)
	2-30 Contratti collettivi	Tutti i dipendenti sono coperti da Contratto Collettivo
	3-1 Processo per determinare gli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17)
	3-2 Elenco degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17)

MATERIAL TOPIC – CORPORATE ADVOCACY / STAKEHOLDER ENGAGEMENT

GRI 3 – Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro (pag. 17); Lo studio sul valore economico condiviso; I presidi per la gestione di un business responsabile (pagg. 64-66); Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (pag. 64); Anticorruzione (pag. 65); Tax Responsibility e gestione fiscale (pag. 67)
	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Lo studio sul valore economico condiviso (pag. xx-xx); Annex Capitolo 1: Il Gruppo Sanpellegrino (pag. 68)
	203-2 Impatti economici indiretti e significativi	Lo studio sul valore economico condiviso (pag. 66)
	205-1 Azioni intraprese in risposta a casi di corruzione	Anticorruzione (pag. 65)
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Anticorruzione (pag. 65); Il Codice Etico ed il Codice di Condotta Aziendale
	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso del 2022 non sono rendicontabili azioni legali (in corso o concluse) in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche, nelle quali l'organizzazione è stata identificata come partecipante
	207-1 Approccio alla fiscalità	Tax Responsibility e gestione fiscale (pag. 67)
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Tax Responsibility e gestione fiscale (pag. 67)

Gri standard / other source	Disclosure	Location
GRI 3 – Material Topics 2021	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Tax Responsibility e gestione fiscale (pag. 67)
	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	Annex Capitolo 7: Governance, etica e integrità (pag. 82)
	307-1 Sanzioni per mancato rispetto di leggi e regolamenti in materia ambientale	Nel corso del 2022 non si sono registrate non conformità significative a leggi e regolamenti.

MATERIAL TOPIC – CORPORATE ADVOCACY / STAKEHOLDER ENGAGEMENT

GRI 3 – Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Consumi energetici ed emission (pagg. 44-46); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 76-81)
	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici ed emissioni (pagg. 44-46); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 76-81)
	302-3 Intensità energetica	Consumi energetici ed emission (pagg. 44-46); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 76-81)
	302-4 Riduzione del consumo di energia	Le performance ambientali dei nostri stabilimenti (pagg. 42-47)
	305-1 Emissioni Scope 1	Consumi energetici ed emissioni (pagg. 44-46); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 76-81)
	305-2 Emissioni Scope 2	Consumi energetici ed emission (pagg. 44-46); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 76-81)
	305-3 Emissioni Scope 3	Consumi energetici ed emission (pagg. 44-46); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 76-81)
	305-4 Intensità delle emissioni	Consumi energetici ed emission (pagg. 44-46); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 76-81)

MATERIAL TOPIC – GESTIONE DELL'ACQUA

GRI 3 – Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti (pag. 47); La cura della risorsa acqua (pagg. 34-36); Le sorgenti; Alliance for the Water Stewardship (pagg. 34-36)
	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti (pag. 47); La cura della risorsa acqua (pagg. 34-36); Le sorgenti; Alliance for the Water Stewardship (pag. 36)

Gri standard / other source	Disclosure	Location
GRI 3 - Material Topics 2021	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti (pag. 47); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 76-81)
	303-3 Prelievo idrico	La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti (pag. 47); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pag. 77);
	303-4 Scarico di acqua	La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti (pag. 47); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pagg. 78-79);
	303-5 Acqua consumata	La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti (pag. 47); La cura della risorsa acqua (pagg. 34-36); Le sorgenti; Alliance for the Water Stewardship (pag. 36);

MATERIAL TOPIC - BIODIVERSITÀ E DEFORESTAZIONE

GRI 3 - Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pag 14-17); Highlight (pagg. 15-16); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro; Come tuteliamo le risorse naturali sui nostri territori (pagg. 36-41); Non solo acqua...gli agrumi e le campagne (pagg. 38-39)
	304-1 Siti operativi posseduti, affittati, gestiti dall'organizzazione situati all'interno (o adiacenti) di aree protette (sia totalmente che parzialmente) e in aree ad alto valore in termini di biodiversità al di fuori di aree protette	Highlight (pagg. 37-38); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro; Come tuteliamo le risorse naturali sui nostri territori (pagg. 36-41); Non solo acqua...gli agrumi e le campagne (pagg. 38-39)
	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	Come tuteliamo le risorse naturali sui nostri territori (pagg. 36-41); Non solo acqua... gli agrumi e le campagne (pagg. 38-39)

MATERIAL TOPIC - GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI 3 - Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); La gestione dei rifiuti (pag. 47)
	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	La gestione dei rifiuti (pag. 47); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pag.81)
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	La gestione dei rifiuti (pag. 47); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pag. 81)
	306-3 Rifiuti prodotti	La gestione dei rifiuti (pag. 47); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pag. 81)

Gri standard / other source	Disclosure	Location
GRI 3 - Material Topics 2021	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	La gestione dei rifiuti (pag. 47); Annex Capitolo 4: I nostri impatti ambientali (pag. 81)
	306-5 Rifiuti destinati a smaltimento	Il Gruppo Sanpellegrino ha in essere un accordo con HeraAmbiente che assicura che il 100% dei rifiuti prodotti da Sanpellegrino siano destinati al recupero, per questo non vi sono rifiuti destinati a smaltimento

MATERIAL TOPIC - PACKAGING SOSTENIBILE E CIRCULAR ECONOMY

GRI 3 - Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Il packaging dei nostri prodotti (pag. xx-xx); Il ciclo vita dei nostri prodotti e la certificazione Carbon Trust (pag. 46)
------------------------------	--	---

MATERIAL TOPIC - EMPLOYMENT AND LABOUR RELATIONS

GRI 3 - Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Highlight (pagg. 15-17); Le Persone: il nostro patrimonio (pagg. 20-22); Relazioni con i sindacati (pag. 22)
	401-1 Numero totale e percentuale di nuovi assunti e turnover, per età, sesso e regione	Le Persone: il nostro patrimonio (pag. 22); Annex Capitolo 2: Persone (pagg. 71-72)
	401-2 Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno che non sono forniti ai dipendenti temporanei o part-time, per attività principali	Investiamo nel benessere delle nostre Persone (pagg. 27-28); Ogni persona conta (pag. 25); Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-31)
	402-1 Periodo minimo di preavviso per significative modifiche operative (cambiamenti organizzativi) con l'indicazione se tali condizioni siano incluse o meno nella contrattazione collettiva	Tutti i cambiamenti organizzativi significativi sono comunicati con un periodo di preavviso a norma di legge secondo C.C.N.L.- Contratto collettivo nazionale di lavoro.

MATERIAL TOPIC - CURA DELLE PERSONE

GRI 3 - Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Highlight (pagg. xx-xx); Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-31); Annex Capitolo 2: Persone (pag. 73)
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Highlight (pagg. 28-30); Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-31); Annex Capitolo 2: Persone (pag. 73)

Gri standard / other source	Disclosure	Location
GRI 3 - Material Topics 2021	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-31)
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Investiamo nel benessere delle nostre Persone (pagg. 27-28); Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 29-30)
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-31)
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-30); Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pagg. 22-25)
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Investiamo nel benessere delle nostre Persone (pagg. 27-28); Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-31)
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-31)
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pag. 31); Annex Capitolo 2: Persone (pag. 73)
	403-9 Infortuni sul lavoro	Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pag. 28); Annex Capitolo 2: Persone (pag. 73)
	403-10 Malattie professionali	Proteggiamo la salute e la sicurezza sul lavoro (pagg. 28-31); Annex Capitolo 2: Persone (pag. 74)
	404-1 Ore di formazione medie annuali per dipendente	Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pag. 23); Annex Capitolo 2: Persone (pag. 74)
404-2 Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera, per genere e per categoria di dipendente	Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pagg. 22-25); Annex Capitolo 2: Persone (pag. 75)	

MATERIAL TOPIC - DIVERSITA' E INCLUSIONE

GRI 3 - Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Highlight (pagg. 15-17); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro (pag. 17); Le Persone: il nostro patrimonio (pagg. 20-22); Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pagg. 22-25); Promuoviamo la diversità e le pari opportunità (pagg.25-27)
------------------------------	--	--

Gri standard / other source	Disclosure	Location
GRI 3 - Material Topics 2021	405-1 Composizione degli organi di governo e ripartizione del personale per categorie di dipendenti, per sesso, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	Promuoviamo la diversità e le pari opportunità (pagg. 25-27); La Governance del Gruppo Sanpellegrino (pagg. 62-63); Annex Capitolo 2: Persone (pagg. 70-71); Annex Capitolo 7: Governance, Etica e Integrità (pag. 80)
	405-2 Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini per categoria di dipendenti	Promuoviamo la diversità e le pari opportunità (pagg. 25-27); Capitolo 2: Persone (pag. 75)

MATERIAL TOPIC - DIRITTI UMANI

GRI 3 - Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Highlight (pagg. 15-17); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro (pag. 17); Le Persone: il nostro patrimonio (pagg. 20-22); Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pagg. 22-25); Promuoviamo la diversità e le pari opportunità (pagg. 25-27)
	406-1 Episodi di discriminazione e azioni intraprese	Nel corso del 2022 non si sono registrati episodi di discriminazione
	412-1 Ore totali di formazione dei dipendenti su politiche e procedure riguardanti tutti gli aspetti dei diritti umani rilevanti per l'attività dell'organizzazione e percentuale dei lavoratori formati	Formiamo e coinvolgiamo le nostre Persone (pag. 23)

MATERIAL TOPIC - PROMUOVERE STILI DI VITA SANI E UN'EDUCAZIONE ALIMENTARE

GRI 3 - Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Highlight (pagg. 15-16); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro (pag. 17); I nostri clienti e i nostri consumatori (pagg. 56-61); Un'offerta sana e sostenibile (pag. 57); Qualità e trasparenza dei nostri prodotti (pagg. 57-58); Comunicare responsabilmente (pag. 59); L'ascolto dei clienti e consumatori (pag. 61)
	416-2 Numero totale di casi di non-conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi durante il loro ciclo di vita	Nel corso del 2022 non si sono registrati casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi durante il loro ciclo di vita

Gri standard / other source	Disclosure	Location
MATERIAL TOPIC - DIVERSITÀ E INCLUSIONE		
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro (pag. 17); I nostri clienti e i nostri consumatori (pagg. 56-61); Comunicare responsabilmente (pag. 59); Qualità e trasparenza dei nostri prodotti (pag. 57-58)
	417-1 Tipologia di informazioni relative ai prodotti e servizi richiesti dalle procedure e percentuale di prodotti e servizi significativi soggetti a tali requisiti informativi	Nel corso del 2022 non si sono verificati incidenti relativi alla non-conformità riguardo alle informazioni sul prodotto o al servizio di etichettatura.
	417-2 Incidenti relativi alla non-conformità riguardo alle informazioni relative al prodotto o al servizio nell'etichettatura	Nel 2022 non si sono registrati casi di non conformità a regolamenti o codici volontari relativamente alle attività di marketing del Gruppo.
MATERIAL TOPIC - MARKETING RESPONSABILE E COMUNICAZIONE ATTIVA DEI BRAND		
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro (pag. 17); I nostri clienti e i nostri consumatori (pag. 56-61); Comunicare responsabilmente (pag. 59); Qualità e trasparenza dei nostri prodotti (pag. 57-58)
	417-3 Incidenti relativi alla non-conformità riguardo alle informazioni relative al prodotto o al servizio nelle attività di comunicazione e nel marketing	Nel 2022 non si sono registrati casi di non conformità a regolamenti o codici volontari relativamente alle attività di marketing del Gruppo.
MATERIAL TOPIC - INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE		
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro; I nostri clienti e i nostri consumatori (pagg. 56-61); Un'offerta sana e sostenibile (pag. 57); La sostenibilità insieme ai nostri clienti (pagg. 60-61); La tutela della privacy (pag. 66)
	418-1 Reclami relativi a violazioni della privacy dei consumatori e perdita dei dati relativi ad essi	La tutela della privacy (pag. 66)

Gri standard / other source	Disclosure	Location
MATERIAL TOPIC - SUPPORTO E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ		
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro (pag. 17); Comunità e territori (pagg. 32-41); I consumatori del futuro: educazione alla corretta idratazione ed al riciclo (pag. 60); S.Pellegrino sostiene l'eccellenza gastronomica (pagg. 40-41)
	413-1 Attività che includono il coinvolgimento delle comunità locali	Comunità e territori (pagg. 32-41); I consumatori del futuro: educazione alla corretta idratazione ed al riciclo (pag. 60); S.Pellegrino sostiene l'eccellenza gastronomica (pagg. 40-41)
MATERIAL TOPIC - GESTIONE DI UNA CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE E OTTIMIZZAZIONE DELLA LOGISTICA		
GRI 3 – Material Topics 2021	3-3 Gestione degli argomenti materiali	L'ascolto dei nostri stakeholder e la materialità di impatto (pagg. 14-17); Le nostre priorità di sostenibilità per il futuro; La gestione della catena di fornitura: collaborazione, sostenibilità e trasparenza (pagg. 52-53); La Logistica: Il viaggio dalla fonte alla tavola (pagg. 54-55)
	204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali	La gestione della catena di fornitura: collaborazione, sostenibilità e trasparenza (pagg. 52-53); Annex Capitolo 5: Catena di fornitura e la logistica (pag. 81)

NOTE

Blank lined area for notes on the left side of the page.

Blank lined area for notes on the right side of the page.

A set of horizontal dashed lines on the left side of the page, intended for handwritten notes.



SANPELLEGRINO
GRUPPO