

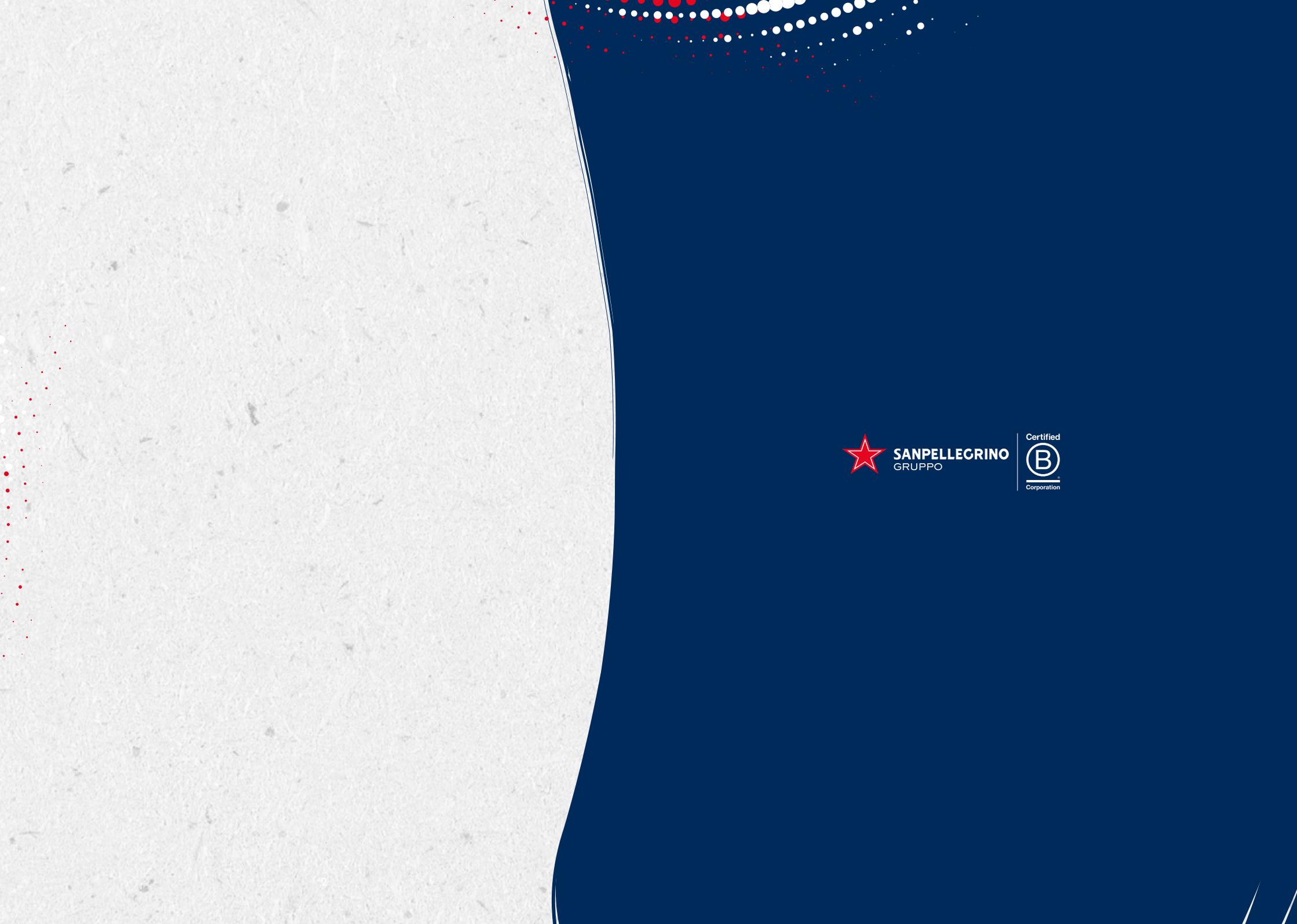


IL NOSTRO IMPEGNO PER IL FUTURO



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

A decorative graphic at the bottom of the page consisting of a series of red dots of varying sizes arranged in a curved, upward-sloping pattern.





Indice

| | | | |
|--------------------------------------|-----------|--|------------|
| 1. IL GRUPPO SANPELLEGRINO | 8 | 6. AMBIENTE | 74 |
| 1.1 Chi siamo | 9 | Overview | 74 |
| 1.2 B Corp | 12 | 6.1 Emissioni | 76 |
| 1.3 I brand | 14 | 6.2 Energia | 79 |
| 2. PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ | 16 | 6.3 La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti | 81 |
| 2.1 Agenda 2030 | 18 | 6.4 Rifiuti | 83 |
| 2.2 Analisi di doppia rilevanza | 20 | 6.5 Logistica sostenibile | 83 |
| 2.3 Key milestone ESG | 24 | 7. COMUNITÀ E TERRITORI | 86 |
| 2.4 Gli stakeholder | 25 | Overview | 86 |
| 3. PERSONE | 32 | 7.1 Studio sul valore economico condiviso | 88 |
| Overview | 32 | 7.2 La cura dell'acqua | 89 |
| 3.1 Diversità e pari opportunità | 34 | 7.3 Biodiversità | 95 |
| 3.2 Dialogo sindacale | 42 | 7.4 Comunità di idee | 96 |
| 3.3 Formazione | 42 | 7.5 Donazioni e progetti | 100 |
| 3.4 Cultura e benessere | 49 | 8. GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ | 102 |
| 3.5 Salute e sicurezza sul lavoro | 50 | Overview | 102 |
| 4. PRODOTTI | 58 | 8.1 Governance | 104 |
| Overview | 58 | 8.2 Gestione dei rischi ESG | 106 |
| 4.1 Acque minerali naturali | 60 | 8.3 Tutela della privacy | 109 |
| 4.2 Bibite e acque funzionali | 62 | NOTA METODOLOGICA | 110 |
| 4.3 Packaging | 63 | INDICE DEI CONTENUTI ESRs | 111 |
| 5. FILIERA | 66 | | |
| Overview | 66 | | |
| 5.1 Approvvigionamento responsabile | 68 | | |
| 5.2 Fornitori locali | 70 | | |
| 5.3 Acquisti e pratiche di pagamento | 72 | | |



**SANPELLEGRINO
GRUPPO**

tra missione, essere una "for
me il nostro impegno a far
al contempo effetti positivi
le comunità e l'ambien



Lettera dell' Amministratore

Sono estremamente orgoglioso di presentarvi il nostro nuovo Bilancio di Sostenibilità.

Questo documento racconta chi siamo, il nostro modo di fare impresa e il nostro impegno per un presente e un futuro migliore. Il 2024 è stato un altro anno importante nel nostro percorso di sostenibilità, un anno nel quale abbiamo implementato progetti sfidanti e raggiunto risultati di cui siamo fieri. Questo è stato possibile soprattutto grazie alla passione, alla dedizione e ai valori che animano le oltre 1.400 persone che lavorano nel Gruppo Sanpellegrino.

Tante le iniziative che ci hanno impegnati nel 2024, a partire da quelle relative all'economia circolare, con particolare riferimento alle confezioni delle nostre acque minerali e delle nostre bibite, già interamente disegnate per il riciclo, nelle quali abbiamo ulteriormente eliminato gli elementi di packaging non necessari e aumentato la percentuale di materia prima riciclata. Abbiamo incrementato gli investimenti in logistica a basso impatto, prediligendo il trasporto su rotaia e utilizzando carburanti a minor impatto come il BIO-GNL nei trasporti su terra e marittimi. Grazie alle nostre iniziative di Water Regeneration stiamo generando un impatto positivo con progetti che rendono disponibili quantitativi aggiuntivi di acqua alle comunità in cui operiamo. A Cepina Valdisotto, dove viene imbottigliata Levissima, ad esempio, abbiamo recuperato 140 ettari di bosco colpiti dalla tempesta Vaia, rafforzando la stabilità del versante della montagna e favorendo la ricarica delle falde.

Infine, prosegue, nei territori in cui operiamo, il nostro impegno per la biodiversità, elemento importante che caratterizza l'ambiente circostante alle fonti da cui sgorgano le nostre acque minerali. Con il progetto "La fonte della biodiversità" sviluppato nella tenuta di Acqua Panna salvaguardiamo gli ecosistemi locali e riduciamo le emissioni di CO₂eq.

Consapevoli di quanto sia importante investire per un futuro sempre più sostenibile, continueremo a collaborare con tutti i nostri stakeholder e a confrontarci con il mondo accademico, scientifico e istituzionale, perché solo lavorando tutti insieme possiamo fare veramente la differenza.

Buona lettura!

Michele Beneventi

Amministratore Delegato
e Presidente del Consiglio di Amministrazione

1

Il Gruppo Sanpellegrino

LA NOSTRA MISSIONE È GARANTIRE ALL'ACQUA UN FUTURO DI QUALITÀ PARTENDO DAI TERRITORI IN CUI OPERIAMO

1.1 Chi siamo

La storia del Gruppo Sanpellegrino ha inizio nel 1899, quando, presso l'omonimo stabilimento termale, si avvia l'imbottigliamento dell'acqua S.Pellegrino che sgorga ai piedi delle Alpi della Valle Brembana. Negli anni successivi, il portafoglio di prodotti si amplia: prima con le Bibite, diventate presto iconiche, e poi con le acque minerali Acqua Panna e Levissima, gli storici aperitivi Sanbittèr e Gingerino, la tonica Acqua Brillante e il digestivo Diger Selz.



Oggi, dopo oltre 125 anni, il Gruppo Sanpellegrino, dal 1998 parte di Nestlé, è rinomato per la sua tradizione e l'elevata qualità dei suoi prodotti ed è un ambasciatore del Made in Italy e dello stile di vita italiano in oltre 150 Paesi. Un percorso di successi e prodotti iconici, guidato da un impegno costante: garantire all'acqua un futuro di qualità e accompagnare i nostri consumatori durante tutti i momenti della giornata con responsabilità e innovazione.

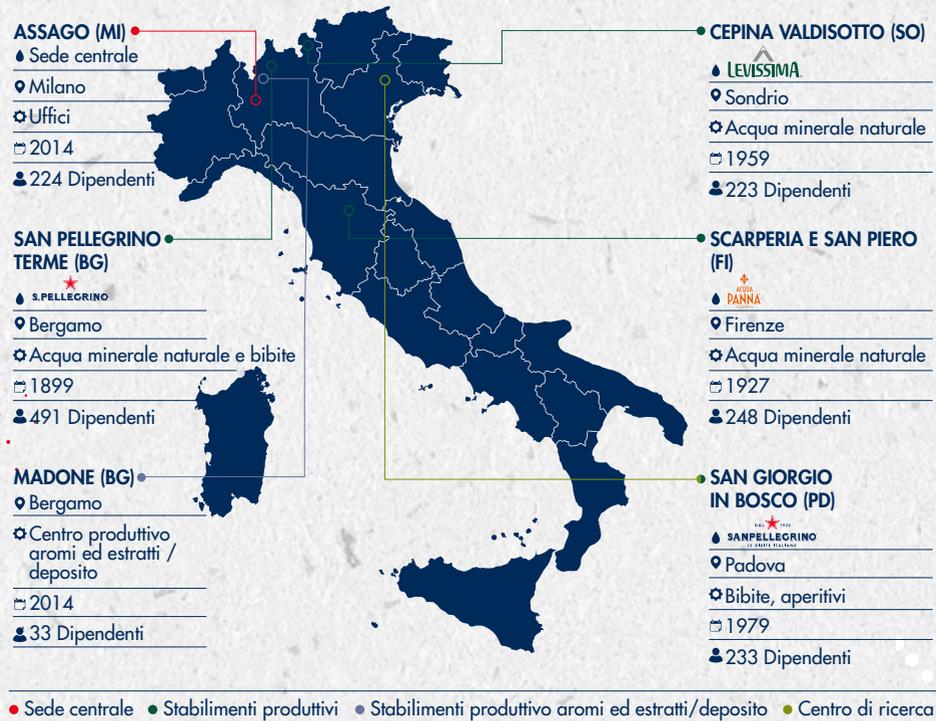
N. DIPENDENTI

| 2023 | 2024 |
|-------|-------|
| 1.427 | 1.452 |

LE AREE DI BUSINESS

| | |
|----------------|--------------------|
| ACQUE MINERALI | BIBITE APERITIVI |
|----------------|--------------------|

I NOSTRI SITI



1. Fare business generando un impatto positivo

Il desiderio di fare sempre meglio e generare un impatto positivo per le persone, le comunità e il Pianeta, guidano il percorso di sostenibilità del Gruppo. Queste sono le motivazioni che hanno portato Sanpellegrino ad aderire al Movimento B Corp.

2. Brand come attori del cambiamento

Il Gruppo Sanpellegrino si attiva con i suoi brand per realizzare iniziative concrete in grado di generare un impatto positivo.

3. Ridurre l'impronta ambientale per tutelare il Pianeta

L'azienda ha intrapreso un percorso di riduzione delle emissioni di carbonio, ha promosso azioni concrete di economia circolare e sviluppato progetti a supporto della rigenerazione del ciclo dell'acqua.

4. La sostenibilità alla base della cultura aziendale

Il Gruppo aspira a creare una cultura aziendale che coinvolga attivamente tutti gli stakeholder – dipendenti, comunità, clienti e consumatori – in un percorso di sostenibilità condiviso.

Da questi principi nascono una missione e una visione definite, perseguite con determinazione.

Missione

Garantiamo all'acqua un futuro di qualità, tutelando i territori in cui il Gruppo opera.

Visione

- Attraverso i nostri brand garantiamo qualità, intesa come sicurezza, piacere e benessere.
- Portiamo i valori dell'italianità nel mondo.

Valori

PERSONE AL CENTRO

Valorizziamo talento, crescita e benessere, prendendoci cura delle nostre persone.

ETICA E RESPONSABILITÀ

Facciamo business in modo sostenibile, rispettando e tutelando risorse ambientali e umane.

INNOVAZIONE DI QUALITÀ

Sviluppiamo soluzioni all'avanguardia per un business più efficace ed efficiente.

BENESSERE E SALUTE

Promuoviamo una cultura del bere sano e di qualità, per il benessere delle persone e dell'ambiente.





Nel settembre 2023 il Gruppo Sanpellegrino è diventata un'azienda certificata B Corp, entrando a far parte di un movimento globale di oltre 9.000 aziende impegnate nel miglioramento del proprio impatto sociale e ambientale e a rendere il proprio business trasparente e responsabile.

Il riconoscimento è stato ottenuto dopo una rigorosa valutazione da parte del network non profit B Lab, che attraverso il *Business Impact Assessment* ha misurato le performance ESG dell'azienda, le pratiche in atto, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri in cinque ambiti.



GOVERNANCE

Valuta la missione aziendale, l'etica, la trasparenza e la responsabilità nei confronti degli stakeholder.



DIPENDENTI

Analizza il contributo dell'azienda al benessere dei dipendenti, alla loro sicurezza, la retribuzione equa, i benefit e le opportunità di crescita.



COMUNITÀ

Esamina l'impatto sociale dell'azienda, inclusa la diversità, l'inclusione, il coinvolgimento locale e le pratiche di approvvigionamento responsabile.



AMBIENTE

Misura l'impatto ambientale dell'azienda in termini di emissioni, gestione delle risorse, rifiuti ed energie rinnovabili.



CLIENTI

Valuta il beneficio che l'azienda genera per i clienti attraverso prodotti e servizi responsabili e trasparenti.

SANPELLEGRINO SI È DISTINTA PER IL SUO IMPEGNO NEI CONFRONTI DI PERSONE E AMBIENTE. IN PARTICOLARE, SONO STATI APPREZZATI I BENEFIT PER I DIPENDENTI, LE POLITICHE DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE E IL SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE, CON CONGEDI PER I GENITORI E PROGRAMMI ESTIVI PER I FIGLI.

B Lab ha inoltre riconosciuto gli sforzi dell'azienda nella riduzione degli impatti negativi sull'ambiente, attraverso l'uso di biocarburanti (LNG, Bio - LNG e Biofuel per i trasporti navali) per il trasporto e l'utilizzo di PET (R-PET) nelle bottiglie. Queste iniziative dimostrano un approccio concreto alla lotta ai cambiamenti climatici e alla conservazione delle risorse naturali, rafforzando il ruolo di Sanpellegrino come esempio virtuoso nel settore.



S.PELLEGRINO

Fondata nel 1899, S.Pellegrino è da oltre 125 anni un simbolo di eccellenza italiana, gusto ed eleganza, riconosciuto in tutto il mondo. La sua storia incredibile ha origine dalle Alpi e, dopo un lungo viaggio di 30 anni tra le rocce, arriva sulle tavole di tutto il mondo, rendendo ogni momento di convivialità straordinario.

Con le sue bollicine raffinate e un gusto perfettamente equilibrato, è amata da chef e sommelier di tutto il mondo, trasformando ogni esperienza a tavola in un'occasione unica, da celebrare.



Nasce nelle colline toscane: Acqua Panna è l'acqua minerale naturale iconica, simbolo di raffinatezza e gusto italiano in tutto il mondo. Dal 1564 è un autentico dono della natura, con un patrimonio che racconta di gusto e bellezza culturale e naturale.

Scorre per 14 anni tra rocce secolari, arricchendosi di un perfetto equilibrio minerale che le dona il suo gusto unico. La sua fonte si trova in una tenuta verdeggiante di 1.300 ettari, un tempo di proprietà della famiglia Medici. Scelta dai migliori ristoranti del mondo, trasforma ogni momento a tavola in un'esperienza di gusto inconfondibile.



L'acqua minerale Levissima nasce nelle Alpi Centrali, in un'area protetta e incontaminata ai margini occidentali del Parco Nazionale dello Stelvio, nel cuore della Valtellina. Riflette la forza e la purezza del territorio da cui sgorga, offrendo un'acqua fresca, leggera e dal gusto puro di montagna.

Da sempre Levissima è impegnata nella riduzione dell'impatto ambientale e, attraverso la piattaforma "Rigeneriamoinsieme.it", promuove stili di vita sostenibili e progetti concreti per la salvaguardia del territorio, contribuendo a un futuro più responsabile.



Grazie a innovazione, gusto inimitabile e creatività, dal 1932 le Bibite Sanpellegrino incarnano l'eccellenza italiana della cultura del bere. Dopo la nascita dell'iconica Aranciata, la gamma si è ampliata mantenendo il suo stile frizzante e riconoscibile in tutto il mondo.

Tra le referenze più amate si ricordano la gamma Naturali (Aranciata, Aranciata Amara, Limonata) con 100% ingredienti naturali e agrumi italiani, il Chinò, dal gusto dolce-amaro, prodotto con chinotti di Sicilia, il Cocktail Sanpellegrino, analcolico dal sapore speziato, la gamma Zero, senza zuccheri aggiunti e la gamma Mixers, perfetta per i cocktail. Un'icona di stile che unisce tradizione e modernità.



Acqua Brillante è la tonica italiana dal 1954. Simbolo di tradizione e freschezza intensa, Acqua Brillante è realizzata secondo un'antica ricetta che le conferisce un gusto leggermente amarognolo, equilibrato e dissetante. Perfetta da gustare liscia o con scorza di limone, è l'abbinamento ideale per la maggior parte dei gin.



Sanbittèr, nato nel 1961, è stato il primo aperitivo analcolico in Italia e ancora oggi è l'emblema dell'aperitivo analcolico di qualità. Un vero drink di culto, amato da intere generazioni. Il suo prodotto iconico è il Rosso 10 cl, ma nel tempo ha saputo innovarsi con nuovi gusti e formati, estendendo la sua presenza anche in formati dalla bevuta più lunga come il 20 cl. Perfetto sia a casa che al bar, Sanbittèr è l'ideale in ogni momento della giornata: prima di pranzo o cena, dopo il lavoro, con colleghi o amici. Un'ottima scelta per chi desidera concedersi un momento di relax.



Gingerino è il simbolo dell'aperitivo semplice, spontaneo e senza impegno. A base di zucchero, estratti agrumati, spezie ed erbe, si distingue per il suo gusto unico, amarognolo e leggermente frizzante, perfetto sia da solo che mixato in cocktail. Legato al suo territorio d'origine, il Triveneto, si caratterizza per semplicità e naturalità, rendendolo l'analcolico ideale per i momenti più autentici.



Diger Selz è un marchio storico con oltre 50 anni di vita ed è molto apprezzato dai consumatori che lo scelgono per la sua qualità e la sua efficacia. È un digestivo effervescente presente nelle varianti classica e gusto limone.

2

*Percorso
di sostenibilità*

INTEGRIAMO SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE NELLE NOSTRE ATTIVITÀ QUOTIDIANE, TUTELANDO LE RISORSE NATURALI, SUPPORTANDO LE COMUNITÀ E PROMUOVENDO UN FUTURO SOSTENIBILE.

Da molto tempo il Gruppo Sanpellegrino ha integrato la sostenibilità nella propria strategia e nei processi di reporting, combinando gli obblighi normativi europei e nazionali con un approccio volontario, espressione dell'impegno e della responsabilità dell'azienda verso le persone, il territorio, il Pianeta e le future generazioni.

Sanpellegrino adotta un modello di business incentrato sulla gestione responsabile della risorsa idrica, con l'obiettivo di preservarne la qualità nei bacini di utenza e garantirne la disponibilità per le generazioni presenti e future.

L'acqua è un elemento essenziale per la vita e il benessere: una corretta idratazione favorisce l'eliminazione delle tossine, la regolazione della temperatura corporea, la digestione, il rafforzamento del sistema immunitario e la concentrazione, contribuendo inoltre a ridurre la stanchezza. Infine, stimola il rilascio di endorfine, migliorando il benessere emotivo.

2.1 Agenda 2030

Sanpellegrino, azienda di riferimento nel settore beverage, sostiene gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'azienda si impegna attivamente a raggiungere gli SDGs più pertinenti alla propria attività, integrandoli nella sua strategia e nelle sue iniziative.



| | |
|--|--|
| | Sanpellegrino assicura ai propri dipendenti una retribuzione superiore sia al salario di sussistenza che alla media del settore, integrandoli in un sistema di <i>Total Reward</i> , che prevede incentivi e compensi variabili aggiuntivi. |
| | Sanpellegrino promuove iniziative per ridurre lo spreco alimentare; collaborando con associazioni autorevoli come <i>Food for Soul</i> valorizza il settore gastronomico, come ad esempio attraverso la <i>S.Pellegrino Young Chef Academy</i> . |
| | Sanpellegrino si impegna a garantire il benessere dei dipendenti, tutelando sia l'equilibrio tra vita lavorativa e privata attraverso politiche dedicate (ad esempio <i>Nestlé Baby Leave</i>) sia la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, adottando misure e procedure conformi alla certificazione ISO 45001. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • 93% degli aventi diritto ha usufruito della <i>Nestlé Baby Leave Policy</i> • 12 programmi attivi per la promozione della salute e del benessere • Premio <i>Caring Leadership in Safety</i> • Zero casi di malattia professionale o infortuni gravi sul lavoro |
| | Sanpellegrino promuove iniziative per sensibilizzare ed educare alla tutela della risorsa idrica e alla corretta idratazione, come il progetto "A Scuola di Acqua". Inoltre, la sostenibilità è un tema centrale nei percorsi formativi interni del Gruppo. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • Progetto "A Scuola di Acqua": coinvolgimento complessivo di 4.319 scuole, 19.472 classi, 427.311 alunni e 8.962 docenti nelle 10 edizioni del progetto "A Scuola di Acqua" • Conoscenza e cultura interna (<i>Lessons 4 Future</i>): iniziativa per potenziare la sostenibilità attraverso la conoscenza |
| | Sanpellegrino promuove un ambiente di lavoro equo e inclusivo, offrendo corsi obbligatori per la prevenzione delle discriminazioni di natura sessuale, impegnandosi nella riduzione del <i>gender pay gap</i> e garantendo pari opportunità nei percorsi di crescita professionale e formativi. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • Manifesto aziendale di <i>Gender Equality</i> • Programmi di formazione obbligatori: "<i>Sexual Harassment Prevention</i>" • 0 casi di discriminazione • 41% delle posizioni di vertice (dirigenti e quadri) ricoperte da donne |
| | Sanpellegrino si impegna a promuovere un uso e un consumo responsabile della risorsa idrica, garantendone la massima qualità e la disponibilità per le future generazioni. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • 4 stabilimenti certificati AWS (<i>Alliance for Water Stewardship</i>) • Progetti di <i>Water Regeneration</i> a beneficio delle comunità locali • <i>Water savings</i>: risparmio di 334 milioni di litri d'acqua negli ultimi 7 anni • Riduzione del consumo idrico del 4% rispetto al 2023 • Diminuzione dell'intensità idrica del 10% rispetto al 2023 |

| | |
|--|--|
| | Sanpellegrino si impegna a migliorare l'efficienza energetica dei suoi processi produttivi, utilizzando biocombustibili nei trasporti e acquistando energia elettrica proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • 100% di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili • Utilizzo di mezzi a ridotto impatto ambientale alimentati a GLN e bio LNG e veicoli elettrici per il trasporto dei prodotti • Installazione di dispositivi per l'efficienza energetica negli stabilimenti del Gruppo |
| | Sanpellegrino si impegna a promuovere un ambiente di lavoro stabile e inclusivo, favorendo la crescita professionale e il benessere dei propri collaboratori. L'azienda valorizza il contributo delle persone investendo nella continuità del rapporto di lavoro e nella qualità dell'occupazione. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • 97% dei contratti a tempo indeterminato |
| | Ogni anno Sanpellegrino introduce innovazioni per valorizzare l'unicità e la qualità dei suoi prodotti, come le nuove gamme Zero Zuccheri e Sparkling Drinks, con un focus anche sulla performance ambientale. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • Etichettatura per il corretto recupero dei materiali • Progettazione per la completa riciclabilità degli imballaggi |
| | Sanpellegrino promuove l'uguaglianza e pari opportunità per tutti i suoi collaboratori, favorendo una cultura inclusiva. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • 100% dello staff negli uffici è valutato tramite il sistema di performance, con il 97% che ha ricevuto una valutazione annuale • 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva • Inserimento di persone con disabilità nel mondo del lavoro, tramite assunzioni dirette e appalti • Supporto alla comunità LGBTQ+ attraverso partnership, comunità interne di dialogo e corsi specifici |
| | Sanpellegrino si impegna costantemente a creare comunità che generano un impatto positivo sull'ambiente e sul benessere delle persone. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • Iniziativa "Rigeneriamo Insieme" a cura di Levisima • 1,7 milioni di euro investiti nelle comunità tra donazioni, sponsorizzazioni, convenzioni e progetti specifici di beneficio comune |
| | Sanpellegrino adotta un approccio all'economia circolare basato sulle 3R (ridurre, riusare, riciclare) e destina quasi tutti i rifiuti generati a processi di recupero. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione del 6% dei rifiuti prodotti rispetto al 2023 • Il 98% dei rifiuti è destinato al recupero • Il 100% dei prodotti finiti è progettato per essere riciclato a fine vita • Aumento del 67% del PET riciclato negli imballaggi rispetto al 2023 |
| | Sanpellegrino contribuisce alla lotta globale contro i cambiamenti climatici. Gli sforzi vengono concentrati nella riduzione delle emissioni della produzione, delle confezioni e della logistica, che hanno permesso di ridurre nel 2024 le emissioni del 7% "Scope 1 e Scope 2 Location Based" rispetto ai livelli registrati nel 2023. Principali risultati: <ul style="list-style-type: none"> • Il 100% dei nostri prodotti sono sottoposti al <i>Life Cycle Assessment</i> • 536 formati di prodotti di S.Pellegrino, Acqua Panna e Levisima hanno la certificazione di carbon reduction di <i>Carbon Trust</i> |
| | Sanpellegrino promuove iniziative per proteggere la flora e la fauna locali, valorizzando anche il patrimonio storico e culturale dei territori che ospitano i suoi siti produttivi come nella Tenuta Panna con il progetto "Fonte della biodiversità". |
| | Il modello di business di Sanpellegrino si fonda sulla collaborazione con associazioni, fornitori e altre organizzazioni, sia pubbliche che private, per creare valore condiviso per tutte le realtà economiche coinvolte, per le persone e per l'ambiente. |

2.2 Analisi di doppia rilevanza

Fin dalla prima edizione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Sanpellegrino, l'identificazione dei temi di sostenibilità rilevanti per gli stakeholder ha guidato la selezione degli aspetti chiave da includere nella rendicontazione.

Nel 2024 l'approccio del Gruppo ha subito un'evoluzione significativa, passando da un'analisi basata esclusivamente sugli impatti (prospettiva inside-out) a un modello ispirato al principio di Doppia Materialità, conforme agli standard ESRS.

Questo principio considera due dimensioni distinte:

- Rilevanza d'impatto: un tema è significativo quando ha effetti rilevanti, positivi o negativi, attuali o potenziali, sulle persone o sull'ambiente nel breve, medio o lungo termine.
- Rilevanza finanziaria: un tema assume importanza quando influisce in modo significativo sulle performance economico-finanziarie attuali o future dell'organizzazione.

L'analisi di Doppia Materialità condotta dal Gruppo Sanpellegrino si è sviluppata attraverso un processo articolato in più fasi, descritte di seguito, con l'obiettivo

- di individuare, valutare e monitorare impatti, rischi e opportunità (IROs) e stabilire un ordine di priorità per la rendicontazione nel Bilancio di Sostenibilità 2025.

FASE 1: INDIVIDUAZIONE

Il primo passo ha previsto una revisione dell'Analisi di Materialità 2023, per mappare gli impatti del Gruppo secondo la prospettiva inside-out.

Questa attività ha incluso la razionalizzazione degli impatti individuati nell'anno precedente e la definizione di una lista di impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, sulla base di un'analisi del contesto interno ed esterno e delle tematiche previste dagli Standard ESRS.

Parallelamente, è stato completato il processo di mappatura delle opportunità future del Gruppo (prospettiva *outside-in*). I risultati di questa fase sono stati validati dal Gruppo di Lavoro di Sanpellegrino.

FASE 2: VALUTAZIONE

La valutazione degli IROs per il Bilancio di Sostenibilità 2025 ha coinvolto le diverse aree aziendali e il team di *risk management* per l'analisi dei rischi. Ogni impatto, rischio e opportunità è stato valutato in base a due criteri principali:

- Magnitudo, distinta per:
 - Impatti (entità, portata¹ e irrimediabilità²)
 - Rischi/opportunità (aspetti economico-finanziari, qualitativi e reputazionali).
- Probabilità, analizzata considerando:
 - Frequenza storica dell'evento (ultimi 3 anni)
 - Frequenza prevista (nei prossimi 3 anni)
 - Incidenza sull'insieme dei casi

In conformità agli Standard ESRS, la valutazione è stata condotta su una base "inerente", ossia senza considerare le misure di mitigazione già implementate dal Gruppo.

FASE 3: VALIDAZIONE

Per determinare la rilevanza degli IROs, è stato adottato un sistema a soglia, posizionando gli elementi valutati all'interno di una matrice di prioritizzazione. Questo metodo ha permesso di:

- Definire una soglia di materialità, individuando gli IROs significativi per Sanpellegrino.
- Stabilire quali IROs risultano non significativi per il Gruppo e la sua catena del valore.

L'individuazione della soglia di materialità è stata effettuata in linea con le linee guida tecniche disponibili al momento della redazione del documento (*Implementation Guidance - 3.5 Deep dive into impact materiality - Setting thresholds*). Una volta definita la *short list* degli IROs, questi sono stati aggregati in temi di sostenibilità rilevanti per il Gruppo Sanpellegrino.

¹ Per portata/perimetro si intende "quanto sono diffusi gli impatti positivi o negativi". Nel caso di impatti ambientali, la portata può essere intesa come l'estensione del danno ambientale o un perimetro geografico. Nel caso di impatti sulle persone, la portata può essere intesa come il numero delle persone interessate negativamente.

² Per irrimediabilità si intende "se e in che misura è possibile porre rimedio agli impatti negativi, vale a dire riportando l'ambiente o le persone interessate allo stato originario". Si precisa che il grado di rimediabilità è risultato applicabile esclusivamente per gli impatti negativi.

FORMALIZZAZIONE DEI RISULTATI FINALI

I risultati dell'analisi di Doppia Materialità sono stati condivisi con il Gruppo di Lavoro interno. Di seguito, vengono riportati i temi ritenuti materiali per l'anno fiscale 2024, con la descrizione dell'IRO più significativo associato a ciascuno di essi.

TABELLA DI CORRELAZIONE DEI TEMI MATERIALI 2024 CON L'IRO PIÙ RILEVANTE PER DEFINIRE LA STRATEGIA MIGLIORE

| DIMENSIONE ESG | TEMA MATERIALE | TIPOLOGIA DI IRO PIÙ SIGNIFICATIVO | DESCRIZIONE |
|----------------|---|------------------------------------|---|
| Sociale | Supporto e coinvolgimento delle comunità | Impatto positivo | Creazione di valore aggiunto per il territorio, generato direttamente e tramite i fornitori, garantendo occupazione, qualità e coinvolgimento della comunità. |
| Ambientale | Cambiamento climatico | Impatto negativo | Contributo al cambiamento climatico attraverso la generazione di emissioni di gas serra (GHG) lungo la catena del valore (scope 3). |
| Ambientale | Gestione dell'acqua | Impatto negativo | Impatti sulla risorsa idrica, con particolare attenzione alle zone a stress idrico, derivanti dal prelievo d'acqua per usi civili e produttivi. |
| Ambientale | Imballaggi sostenibili ed economia circolare | Impatto positivo | Modelli di business che evitano l'estrazione di risorse non rinnovabili, come le pratiche di economia circolare "bottle to bottle". |
| Sociale | Cura delle persone | Impatto positivo | Sviluppo e accrescimento delle competenze professionali attraverso attività volte a favorire la crescita dei lavoratori. |
| Sociale | Promuovere stili di vita sani ed educazione alimentare | Impatto positivo | Formazione della forza vendita e collaborazione con i clienti, incrementando il coinvolgimento e la consapevolezza di questi ultimi. |
| Sociale | Tracciabilità dei prodotti/ etichettatura trasparente | Impatto positivo | Miglioramento della soddisfazione del cliente grazie all'accesso sicuro alle informazioni e alla gestione efficace di eventuali reclami e non conformità. |
| Governance | Integrità e trasparenza | Impatto positivo | Adozione di efficaci sistemi di segnalazione per gli stakeholder (interni ed esterni) come strumento di ascolto che garantiscono l'anonimato in materia di <i>whistleblowing</i> . |
| Sociale | Condizioni di lavoro e relazioni sindacali | Impatto positivo | Soddisfazione della forza lavoro tramite occupazione sicura, salari adeguati, dialogo attivo, libertà di associazione, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, rispetto dell'orario di lavoro e degli eventuali straordinari. |
| Governance | Gestione di una catena di fornitura sostenibile | Impatto positivo | Aumento della soddisfazione dei fornitori attraverso una condotta etica nelle relazioni, favorendo, ad esempio, la capacità di garantire flussi di cassa tempestivi. |

| DIMENSIONE ESG | TEMA MATERIALE | TIPOLOGIA DI IRO PIÙ SIGNIFICATIVO | DESCRIZIONE |
|----------------|---|------------------------------------|---|
| Ambientale | Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi | Opportunità | Implementazione di iniziative in ambito di economia circolare: utilizzo di materiali riciclati, riduzione dell'uso di materie prime vergini, recupero degli scarti di produzione per destinarli al riciclo, progetti per allungare la vita utile dei prodotti e migliorare la manutenzione. |
| Sociale | Condizioni di lavoro | Opportunità | Miglioramento delle performance aziendali e sviluppo di idee innovative grazie alla soddisfazione della forza lavoro, creazione di un ambiente equo e inclusivo e sviluppo delle competenze professionali. |
| Sociale | Diritti economici, sociali e culturali delle comunità | Opportunità | Miglioramento della reputazione del Gruppo grazie a rapporti più forti con le comunità locali e alla generazione di ricchezza. |
| Sociale | Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali | Opportunità | Miglioramento della reputazione aziendale grazie a pratiche commerciali responsabili (tracciabilità dei prodotti e trasparenza nella comunicazione). |



2.3 Key milestone ESG

Il Gruppo Sanpellegrino ha avviato il suo percorso di sostenibilità più di un decennio fa.

PRINCIPALI TAPPE DEL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ DI SANPELLEGRINO

| ANNO DI IMPLEMENTAZIONE | MILESTONE ESG |
|-------------------------|---|
| 2011 | Il Gruppo inizia ad acquistare il 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili certificate RECS (<i>Renewable Energy Certificate System</i>). |
| 2016 | Sanpellegrino pubblica volontariamente il suo primo Bilancio di Sostenibilità, rendicontando le performance ambientali, i processi di gestione e gli obiettivi ESG. |
| 2017 | Progettazione del nuovo stabilimento a San Pellegrino Terme, concepito con tecnologie avanzate per la sostenibilità, la riduzione delle emissioni e un uso efficiente dell'acqua (<i>Factory of the Future</i>). |
| 2018 | Impostazione del sistema di misurazione dell'impatto ambientale secondo il metodo LCA. |
| 2020 | Avvio del progetto "La Fonte della Biodiversità" presso la Tenuta Panna, per la tutela e valorizzazione della flora e fauna locali. |
| 2021 | <ul style="list-style-type: none"> Certificazione AWS (<i>Alliance for Water Stewardship</i>) dello stabilimento di San Pellegrino Terme, il primo del Gruppo seguito negli anni successivi dagli altri 3 stabilimenti di imbottigliamento. Lancio delle prime bottiglie in Italia realizzate al 100% in plastica riciclata (R-PET) con il marchio Levissima. |
| 2022 | Certificazione Carbon Trust per le acque minerali S.Pellegrino, Acqua Panna e Levissima. |
| 2023 | <ul style="list-style-type: none"> Ottenimento della Certificazione B Corp. Partnership con Hera Ambiente per rafforzare le pratiche di recupero dei rifiuti negli stabilimenti, con l'obiettivo di raggiungere un tasso di riciclo del 100%. |

Queste sono solo alcune delle tappe raggiunte: fanno parte di un percorso più ampio che ci spinge a migliorarci continuamente. Seguendo questa direzione, il Gruppo si pone i seguenti obiettivi da raggiungere entro il 2025:

- Rendere tutti gli imballaggi riciclabili o riutilizzabili.
- Utilizzare almeno il 50% di R-PET e R-PE negli imballaggi in plastica.
- Certificare il 100% degli stabilimenti secondo lo standard internazionale *Alliance for Water Stewardship*. L'obiettivo è stato conseguito prima della scadenza fissata dall'azienda.
- Realizzare progetti che porteranno alla piena rigenerazione dei cicli idrogeologici nei territori in cui opera, con l'obiettivo di rendere disponibili quantitativi aggiuntivi di acqua per la comunità e ottenere un beneficio (VWB, *Volumetric Water Benefit*) per le comunità pari al 100% dell'acqua prelevata dall'azienda.
- Offrire a tutto il personale un corso introduttivo sul cambiamento climatico, che illustra cause, impatti e le iniziative del Gruppo Nestlé per affrontarlo.

2.4 Gli stakeholder

Il Gruppo Sanpellegrino promuove un dialogo aperto e collaborativo con i propri stakeholder, interni ed esterni, per comprenderne esigenze, interessi e aspettative. Il coinvolgimento si basa su trasparenza, chiarezza e onestà, garantendo una comunicazione efficace e costruttiva.

Ascoltare e comprendere le prospettive degli stakeholder è essenziale per creare valore dentro e fuori l'organizzazione.

Per questo, Sanpellegrino ha individuato interlocutori chiave con cui attiva programmi di ascolto, incentivando la partecipazione e favorendo una collaborazione continua.

DIPENDENTI

Il Gruppo Sanpellegrino si impegna da sempre per creare valore per le persone, mettendole al centro delle proprie attività. Le risorse umane, vero cuore pulsante dell'azienda, vengono valorizzate per il loro talento e impegno, con particolare attenzione all'equilibrio tra vita professionale e privata.

L'azienda punta a formare e coinvolgere i dipendenti come ambasciatori della sostenibilità, trasmettendo loro un approccio responsabile e consapevole. Per incentivare la partecipazione attiva, vengono promossi specifici programmi e iniziative dedicate:

- **Intranet aziendale e newsletter:** strumenti di informazione e dialogo per tutti i collaboratori.
- **Webinar:** sessioni formative e informative per coinvolgere i dipendenti sui temi aziendali e di sostenibilità.
- **Dialogo con le organizzazioni sindacali:** attivo sia a livello nazionale che locale.
- **Indagine di clima "Nestlé & I":** survey biennale che offre ai dipendenti la possibilità di esprimere opinioni, fare domande e condividere il proprio punto di vista.
- **Survey ad hoc:** indagini specifiche per valutare iniziative aziendali e raccogliere le esigenze emergenti.
- **Speak-up:** canale dedicato per consentire ai dipendenti di esprimere liberamente opinioni, preoccupazioni o suggerimenti, in particolare su questioni etiche e di conformità.



COMUNITÀ LOCALI

Il Gruppo Sanpellegrino si impegna a promuovere il progresso socioeconomico delle comunità locali in cui opera, sostenendo il benessere delle persone e tutelando i territori delle proprie fonti. Inoltre, condivide la propria esperienza in ambito nutrizionale, supporta giovani talenti gastronomici e valorizza la creatività italiana e internazionale (per maggiori dettagli si veda il paragrafo 7.4 "Comunità di idee").

Per favorire il dialogo con le comunità locali, l'azienda adotta specifici programmi:

- **Community Relation Process (CRP):** strumento che consente di individuare preoccupazioni e opportunità attraverso due fasi di analisi:
 - Diagnosi interna: realizzata dai team di stabilimento per valutare i rischi legati alla gestione dell'acqua, l'impatto ambientale, le relazioni con gli stakeholder e il contributo della fabbrica allo sviluppo socioeconomico.
 - Diagnosi esterna: attività di ascolto degli stakeholder, condotta ogni tre anni tramite interviste e questionari.
- **Local Acceptability Index (LAI):** un indice che offre una panoramica della percezione dello stabilimento da parte della comunità locale, valutandone il giudizio con un focus su tre aspetti chiave: gestione dell'acqua, impatto ambientale e sviluppo socioeconomico.

LOCAL ACCEPTABILITY INDEX 2024

Nel 2024, il *Local Acceptability Index (LAI)* per gli stabilimenti di San Pellegrino Terme, Scarperia e San Piero, Cepina Valdisotto e San Giorgio in Bosco ha registrato un punteggio elevato, compreso tra 83 e 91 su una scala di 100, indicando un alto livello di accettazione da parte delle comunità locali. La responsabilità del *Community Relation Process (CRP)* è affidata al direttore di stabilimento per ciascun sito produttivo e al direttore tecnico. Le riunioni interne del CRP si tengono con cadenza quadrimestrale. I risultati del CRP vengono poi analizzati dalla Direzione Sostenibilità, che, in collaborazione con le direzioni di stabilimento, assicura l'elaborazione di piani d'azione territoriali mirati. Di seguito, una tabella riassume le categorie di stakeholder delle comunità in cui il Gruppo opera e le relative modalità di engagement formali.

| CATEGORIA | MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO | OBIETTIVI DEL COINVOLGIMENTO |
|---------------------------------------|-------------------------------|--|
| Istituzioni | Incontri e CRP | Intercettare aspettative o preoccupazioni legate all'attività dell'impresa o anche opportunità per aumentare il valore condiviso |
| Aziende locali | | |
| Influencer (media, NGO, associazioni) | | |
| Popolazione locale | Interviste telefoniche in CRP | |
| Società civile | | |
| Stakeholder chiave | Indagine | |

ISTITUZIONI

Il Gruppo Sanpellegrino è attivamente impegnato in attività di sostenibilità e collabora con le istituzioni a tutti i livelli (regionale, locale, nazionale e sovranazionale). Partecipa a tavoli di lavoro e incontri per rispondere a documenti di consultazione, raccogliere dati e monitorare costantemente le proprie attività, in linea con le direttive delle autorità competenti. Un esempio concreto di questo impegno è la collaborazione con lo United Nations Global Compact Network Italia per la stesura di un position paper sulla transizione digitale a supporto della sostenibilità. In questo documento, Sanpellegrino ha illustrato l'uso di tecnologie digitali avanzate per valorizzare il capitale naturale, proteggere gli impollinatori nella Tenuta Panna e monitorare l'evoluzione dei ghiacciai e dei cicli idrologici nell'area di Levisima tramite telerilevamento e droni.

UNIVERSITÀ E CENTRI DI RICERCA

Il Gruppo Sanpellegrino collabora da tempo con università e centri di ricerca, organizzando incontri e stipulando accordi per sviluppare progetti condivisi. Attualmente, ha commissionato uno studio all'Università di Firenze per monitorare la biodiversità dell'Oasi di Gabbianello. Inoltre, la partnership consolidata tra Levisima e il Dipartimento di Scienze Politiche e Ambientali dell'Università degli Studi di Milano, realizzata attraverso contributi liberali, si concentra sullo studio dei cambiamenti climatici sui ghiacciai e sulle conseguenze in termini di dinamiche idrogeologiche nella Valtellina.

CLIENTI E CONSUMATORI

Il Gruppo Sanpellegrino si impegna a garantire la disponibilità dei propri prodotti ai clienti e consumatori ovunque si trovino, offrendo loro la possibilità di fare scelte consapevoli e informate nei loro acquisti. Al fine di ascoltare le opinioni e le esigenze dei propri consumatori e al tempo stesso incentivarne la partecipazione attiva, l'azienda ha ideato un insieme di programmi dedicati:

- **Consumer Engagement Service (CES):** servizio che permette di gestire in maniera efficace le attività di ascolto dei propri consumatori, affiancando ai canali di contatto più tradizionali (numero verde, soluzioni "self service" digitalizzate accessibili in qualsiasi momento in maniera diretta e senza interferenze). Il CES 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 di reclami fondati è diminuito del 7% rispetto al 2023 e tutti quelli che si sono presentati sono stati correttamente gestiti.

| Reclami ricevuti | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|-------------|--------------|-------------|
| Reclami totali ricevuti da terzi e valutabili, di cui | N° | 1083 | 1.438 | 1342 |
| Numero di reclami sul prodotto fondati | | 26 | 14 | 20 |
| Numero di reclami sul prodotto fondati gestiti nell'anno | | 26 | 14 | 20 |
| Numero di reclami sul prodotto non fondati | | 1057 | 1.424 | 1322 |
| Numero di reclami sul prodotto non fondati gestiti nell'anno | | - | - | - |

CONSUMER ENGAGEMENT SERVICE 2024

Nel 2024 il numero totale di reclami ricevuti è stato 1.342, registrando una riduzione del 7% rispetto al 2023. Questo risultato è in linea con l'obiettivo di riduzione annua dei reclami, confermando l'impegno assunto da Sanpellegrino nel 2023.

A oggi, nessun reclamo ha generato contenziosi che abbiano richiesto l'intervento di autorità o enti esterni al Gruppo.

Il numero totale di reclami rappresenta un indicatore strategico per l'azienda, utile per valutare e migliorare gli standard di prodotto, con l'obiettivo di accrescere la soddisfazione del consumatore. Per il 2025 e gli anni a venire, Sanpellegrino si impegna a ridurre ulteriormente i reclami attraverso l'adozione di processi mirati, come il *Problem Solving* e la revisione degli standard aziendali, al fine di prevenire e mitigare eventuali impatti negativi sui consumatori e sugli utilizzatori finali.

- **Osservatorio Sanpellegrino:** ha l'obiettivo di divulgare informazioni sulla corretta idratazione e di promuovere ricerche e studi in merito alle novità scientifiche, alle tendenze e agli stili di vita legati al mondo dell'acqua.
- **A Scuola di Acqua:** progetto didattico promosso dal 2014, realizzato da Scuolattiva Onlus in partnership con Sanpellegrino, per sensibilizzare gli alunni delle scuole primarie in merito all'importanza dell'acqua per la propria salute e quella del pianeta.

Nel 2024, il programma "A Scuola di Acqua" ha coinvolto 253 scuole, 1.417 classi, 29.759 alunni e 507 docenti. Giunto alla sua decima edizione, il progetto ha raggiunto complessivamente 4.319 scuole, 19.422 classi, 427.311 alunni e 8.992 docenti. In linea con le norme statutarie di Scuolattiva Onlus, il 30% delle scuole partecipanti proviene da contesti periferici, contribuendo così al contrasto della povertà educativa.

**A Scuola di
Acqua**
Sete di Futuro

- **Gocce di Sostenibilità:** newsletter pubblicata trimestralmente e inviata ad un insieme di clienti per informarli in merito ai principali progetti di sostenibilità di Sanpellegrino.
- **Partnership con Office Suppliers:** collaborazione con Lyreco e Mondo Office riguardante piani di attivazione su aspetti legati alla formazione della forza vendita, alle newsletter e all'inserimento del prodotto nelle sezioni web del cliente dedicate ai prodotti sostenibili.

- **Questionario Annuale:** con il supporto di GfK40, Sanpellegrino valuta annualmente l'impatto delle proprie azioni sui clienti e consumatori, anche al fine di raccogliere spunti, suggerimenti o preoccupazioni. Le indagini rivelano un crescente interesse e una maggiore consapevolezza dei consumatori in merito alle questioni di sostenibilità, con una percezione positiva di Sanpellegrino come azienda impegnata a tale riguardo.
- **Ulteriori attività di sensibilizzazione dei consumatori:** posizionamento di eco compattatori per la raccolta selettiva delle bottiglie in PET. A questo proposito, nel 2024 è stato posizionato 1 compattatore presso il Platys Center di Verona e il Cavour Water Park, 1 bidone per la raccolta selettiva del PET presso il Fantini di Cervia e il parco acquatico Atlantica di Cesenatico.
- **#NonTiScordarDiMe:** iniziativa arrivata nel 2024 alla sesta edizione e organizzata dal Gruppo Illiria con il supporto di numerosi attori, tra cui Sanpellegrino. Si tratta di un progetto culturale e sociale che ha l'obiettivo di diffondere, tra le altre cose, una consapevole cultura della sostenibilità. Durante l'evento ai partecipanti viene somministrato un questionario sull'agenda 2030 e per ogni quiz completato vengono donati 10 centesimi a progetti per la tutela delle api e della biodiversità.

FORNITORI

Sanpellegrino coltiva rapporti stretti e collaborativi con i propri fornitori, garantendo l'allineamento ai valori aziendali e creando sinergie per generare valore condiviso (si veda anche il Capitolo 5), li coinvolge attivamente nella gestione responsabile dell'acqua e promuove il dialogo attraverso il Portale Fornitori e momenti di formazione dedicati.

Tutti i fornitori devono rispettare lo standard *Nestlé Responsible Sourcing Core Requirements*, che è incluso in ogni contratto e ordine d'acquisto e assicura elevati standard di lavoro, salute, sicurezza, trasparenza ed etica e attraverso il sistema di *Vendor Rating*, certificato da SEDEX, ne viene valutata la performance in ambito di sostenibilità. Il Team Qualità infine esegue audit periodici di conformità.

MEDIA

Il Gruppo Sanpellegrino comunica in modo continuo e trasparente con media digitali e tradizionali, adottando un approccio integrato online e offline per raggiungere tutti gli stakeholder con messaggi chiari sul suo impegno per la sostenibilità. Un esempio concreto è la newsletter "Gocce di Sostenibilità" che viene inviata a circa 240 clienti per informarli sui principali progetti di sostenibilità intrapresi dall'azienda.

Sanpellegrino considera la condivisione di idee e la collaborazione con altre organizzazioni elementi chiave per costruire un futuro sostenibile. Tra le numerose partnership di rilievo si distinguono:

- "Food for Soul", per combattere gli sprechi alimentari, Federparchi e la Scuola Sant'Anna di Pisa nell'ambito della valorizzazione del capitale naturale (Acqua Panna).
- AWorld, Vaia e Fondo Forestale Italiano, all'interno del progetto *Rigeneriamo Insieme*, un'iniziativa di Levissima dedicata allo sviluppo sostenibile.



Il 14 giugno 2024 Levissima ha inaugurato *Rigeneriamo Insieme*, una piattaforma dedicata a sensibilizzare e coinvolgere la comunità nella responsabilità ambientale e nel benessere personale.

L'iniziativa mira a creare una rete di persone attivamente impegnate nel fare la differenza, valorizzando anche le piccole azioni quotidiane per generare un impatto positivo sul Pianeta. Attraverso la piattaforma, gli utenti possono partecipare a diverse attività e missioni sostenibili per accumulare punti rigenerazione, riscattabili per ottenere premi esclusivi e migliorare il proprio impatto ambientale. Le principali attività includono:

1. **Calcolo della carbon footprint:** in collaborazione con AWorld, gli utenti possono misurare il proprio impatto ambientale in termini di emissioni di CO_{2eq}.
2. **Missioni sostenibili:** sfide quotidiane proposte da AWorld, come fare la doccia invece del bagno, scegliere prodotti a km 0 o utilizzare la bicicletta.
3. **Esperienze rigeneranti:** escursioni e attività all'aperto con partner come Cicero Experience e Gite in Lombardia, per riconnettersi con la natura.
4. **Shopping sostenibile:** acquisti responsabili con partner come Rock Experience, che propone abbigliamento realizzato con il 99% di materiale riciclato, o Biofarm, che permette di adottare un albero e ricevere prodotti biologici dagli agricoltori italiani.
5. **Progetti di rigenerazione delle foreste:** collaborazione con il Fondo Forestale Italiano e VAIA per proteggere la biodiversità e piantumare nuovi alberi.

Rigeneriamo Insieme offre così un modo concreto per contribuire alla sostenibilità, trasformando le azioni quotidiane in un impatto positivo per l'ambiente.

COLLABORAZIONE CON THE EUROPEAN HOUSE – AMBROSETTI

Sanpellegrino collabora anche con The European House – Ambrosetti, società di consulenza che organizza il *Forum Food & Beverage*, evento annuale che riunisce oltre 350 leader di imprese italiane e multinazionali.

Questo forum rappresenta la conclusione di un percorso di incontri, studi e ricerche sul settore agroalimentare, a cui il Gruppo partecipa attivamente.

Nel 2024, Sanpellegrino ha preso parte all'8° edizione del Forum, contribuendo alla discussione sulle sfide e prospettive del settore agroalimentare italiano, con un focus su competitività, innovazione e sostenibilità.

DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

Nel 2024 il Gruppo ha dato un forte contributo alla divulgazione dei temi legati alla sostenibilità attraverso diversi canali media, con i seguenti risultati:

- 1.227 articoli pubblicati
- 6 partecipazioni a *speaking platform*
- 1 videointervista



3

Persone

OVERVIEW



41% DONNE

in ruoli manageriali
o dirigenziali



+19 ORE

di formazione in media
per persona



97% DI CONTRATTI

a tempo indeterminato



12 PROGRAMMI

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



100% DEI DIPENDENTI

coperto da accordi
di contrattazione collettiva



100% DEI DIPENDENTI

degli uffici inserito all'interno
del sistema di valutazione della
performance, di cui il 98,5%
ha ricevuto una valutazione
nel corso del 2024

LE PERSONE SONO L'ANIMA E IL CUORE DELLA NOSTRA AZIENDA. PER LORO CI IMPEGNIAMO OGNI GIORNO PER CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, STIMOLANTE E BILANCIATO, VALORIZZANDO LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

Il Gruppo Sanpellegrino è da sempre attento a creare valore per le proprie persone, che sono l'ingrediente principale del successo dell'azienda; ne valorizza il talento e investe nella loro crescita, favorendo la conciliazione tra la loro vita lavorativa e quella privata.

Il rapporto con le risorse umane è guidato da politiche e procedure, come la *People Policy Nestlé* che definisce i valori fondamentali del comportamento aziendale, e la *Nestlé Total Reward Policy* che promuove una visione delle performance allineate agli obiettivi strategici e operativi del Gruppo.

Altre politiche come la *Nestlé Baby Leave Policy*, la *Human Rights Policy* e la *Policy* per la salute e sicurezza sul lavoro completano l'impegno del Gruppo Sanpellegrino nella tutela dei diritti umani, delle pari opportunità e nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare. Le politiche vengono condivise con tutti i collaboratori, favorendo una cultura dell'inclusione, della crescita e della responsabilità reciproca.

3.1 Diversità e pari opportunità

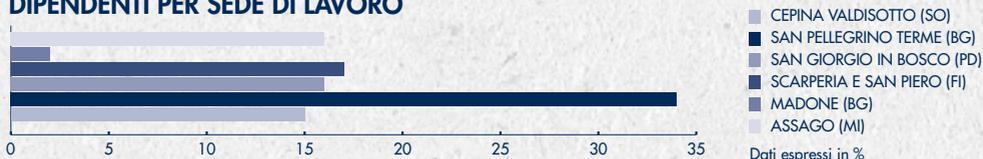
IL GRUPPO SANPELLEGRINO ASCOLTA COSTANTEMENTE LE PROPRIE PERSONE PER COINVOLGERLE E MIGLIORARE IL LORO BENESSERE SUL POSTO DI LAVORO, PROMUOVE UN'OCCUPAZIONE STABILE E DURATURA AFFINCHÉ TUTTI POSSANO PERCEPIRE UNA RETRIBUZIONE ADEGUATA, VALORIZZA LA DIVERSITÀ SUL LUOGO DI LAVORO E PROMUOVE LE PARI OPPORTUNITÀ.

OCCUPAZIONE

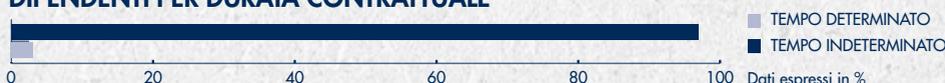
Il numero di dipendenti al 31 dicembre 2024 è pari a 1.452, assunti per il 97% con contratti a tempo indeterminato.

I contratti full time sono l'88% del totale, mentre quelli part time, pari al 12%, sono per la maggior parte richiesti dai lavoratori per motivi personali. Nel 2024 Sanpellegrino si è avvalsa della collaborazione di 103 lavoratori non dipendenti, di cui 26 donne¹.

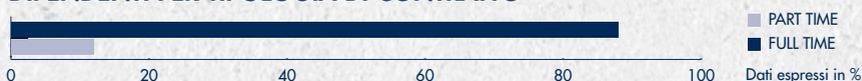
DIPENDENTI PER SEDE DI LAVORO



DIPENDENTI PER DURATA CONTRATTUALE



DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO



¹ Nel 2023 il Gruppo si è avvalsa della collaborazione di 147 lavoratori non dipendenti (di cui 42 donne).

FORZA LAVORO PER DURATA CONTRATTUALE E GENERE²

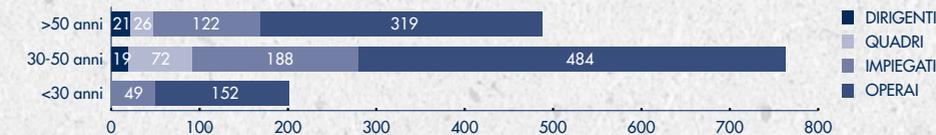
| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Tempo indeterminato | 1.065 | 361 | 1.426 | 1.008 | 363 | 1.371 | 1.025 | 380 | 1.405 |
| Tempo determinato | 16 | 8 | 24 | 37 | 19 | 56 | 29 | 18 | 47 |
| Totale dipendenti | 1.081 | 369 | 1.450 | 1.045 | 382 | 1.427 | 1.054 | 398 | 1.452 |

FORZA LAVORO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE³

| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Full time | 971 | 277 | 1.248 | 950 | 306 | 1.256 | 974 | 311 | 1.205 |
| Part time | 110 | 92 | 202 | 95 | 76 | 171 | 80 | 87 | 167 |
| Totale dipendenti | 1.081 | 369 | 1.450 | 1.045 | 382 | 1.427 | 1.054 | 398 | 1.452 |

Il 14% della popolazione aziendale di Sanpellegrino ha un'età inferiore a 30 anni⁴, il 66% ha meno di 50 anni e il 12% dei lavoratori compresi nella fascia d'età fra 30 e 50 anni ricopre ruoli da quadro aziendale o dirigenziali⁵.

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE D'ETÀ



² Il numero comprende esclusivamente i dipendenti Sanpellegrino al 31.12.2024. Il numero di stagisti al 31.12.2024 è pari a 9 (di cui 4 donne).

³ Il numero comprende esclusivamente i dipendenti Sanpellegrino al 31.12.2024. Il numero di stagisti al 31.12.2024 è pari a 9 (di cui 4 donne).

⁴ Il dato risulta in linea con quelli del 2023 e del 2022.

⁵ Con riferimento all'esercizio 2023: a) il numero di dirigenti con un'età tra i 30 -50 anni era pari a 21 (di cui il 43% donne), mentre il numero di quelli con un'età superiore a 50 anni era pari a 15 (di cui il 27% donne); b) il numero di quadri con un'età tra i 30-50 anni era pari a 66 (di cui il 47% donne), mentre il numero di quelli con un'età superiore a 50 anni era pari a 27 (di cui il 33% donne); c) il numero di impiegati con un'età inferiore a 30 anni era pari a 45 (di cui il 53% donne) mentre il numero di quelli tra 30 e 50 anni era pari a 199 (di cui il 53% donne), quello di coloro con un'età superiore a 50 anni era pari a 111 (di cui il 41% donne); d) il numero di impiegati con un'età inferiore ai 30 anni era pari a 153 (di cui il 22% donne), quello di coloro con un'età tra 30 e 50 anni era pari a 478 (di cui il 17% donne), mentre quello di coloro con un'età superiore a 50 anni era pari a 312 (di cui il 12% donne).

Nel 2024 sono state assunte 296 persone, il 31% delle quali sono donne mentre il 47% dei neoassunti ha un'età inferiore a 30 anni. Le cessazioni sono state 272, in aumento del 22% rispetto all'anno precedente, e sono dovute principalmente alla scadenza dei rapporti contrattuali attivati per esigenze produttive stagionali.

NUMERO DI ASSUNZIONI⁶

| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Età inferiore a 30 anni | 127 | 37 | 164 | 47 | 23 | 70 | 93 | 47 | 140 |
| Età tra 30 e 50 anni | 74 | 33 | 107 | 62 | 32 | 94 | 73 | 34 | 107 |
| Età superiore a 50 anni | 28 | 6 | 34 | 22 | 11 | 33 | 38 | 11 | 49 |
| Totale dipendenti | 229 | 76 | 305 | 131 | 66 | 197 | 204 | 92 | 296 |

⁶ Gli spostamenti infragruppo (9 per l'esercizio 2024) sono esclusi dal calcolo del turnover. Dettagliando le assunzioni suddivise per area geografica, se ne segnalano 18 presso la sede di Assago, 4 presso lo stabilimento di Madone, 136 a Scarperia e San Piero, 26 a San Giorgio in Bosco, 86 a San Pellegrino Terme e 26 a Cepina Valdisotto.

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA

| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Età inferiore a 30 anni | 82 | 67 | 78 | 34 | 40 | 35 | 66 | 77 | 70 |
| Età tra 30 e 50 anni | 14 | 15 | 14 | 12 | 14 | 12 | 14 | 15 | 14 |
| Età superiore a 50 anni | 7 | 7 | 7 | 6 | 11 | 7 | 10 | 10 | 10 |
| Totale | 21 | 21 | 21 | 13 | 17 | 14 | 19 | 23 | 20 |

NUMERO DI CESSAZIONI

| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Età inferiore a 30 anni | 87 | 26 | 113 | 36 | 11 | 47 | 65 | 35 | 100 |
| Età tra 30 e 50 anni | 54 | 34 | 88 | 46 | 32 | 78 | 67 | 32 | 99 |
| Età superiore a 50 anni | 45 | 13 | 58 | 72 | 14 | 86 | 61 | 12 | 73 |
| Totale cessazioni | 186 | 73 | 259 | 154 | 57 | 211 | 193 | 79 | 272 |

NUMERO DI CESSAZIONI PER TIPOLOGIA⁷

| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Decesso | 1 | - | 1 | 3 | - | 3 | - | - | - |
| Scadenza | 125 | 47 | 172 | 74 | 37 | 111 | 148 | 65 | 213 |
| Dimissioni | 45 | 16 | 61 | 29 | 12 | 41 | 11 | 10 | 21 |
| Licenziamenti | 6 | 5 | 11 | 30 | 8 | 38 | 15 | 3 | 18 |
| Pensionamento | 9 | 5 | 14 | 18 | - | 18 | 19 | 1 | 20 |
| Totale dipendenti | 186 | 73 | 259 | 154 | 57 | 211 | 193 | 79 | 272 |

TASSO DI TURNOVER IN USCITA

| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Età inferiore a 30 anni | 56 | 47 | 54 | 26 | 19 | 24 | 46 | 57 | 50 |
| Età tra 30 e 50 anni | 10 | 15 | 12 | 9 | 14 | 10 | 13 | 14 | 13 |
| Età superiore a 50 anni | 12 | 15 | 12 | 20 | 14 | 18 | 16 | 11 | 15 |
| Totale | 17 | 20 | 18 | 15 | 15 | 18 | 18 | 20 | 19 |

⁷ Dettagliando le cessazioni suddivise per area geografica, se ne segnalano 10 ad Assago, 5 a Madone, 114 a Scarperia e San Piero, 16 a San Giorgio in Bosco, 103 a San Pellegrino Terme e 24 a Cepina Valdisotto.

Viene garantita a tutto il personale una retribuzione equa: il 100% dei dipendenti percepisce una retribuzione adeguata, superiore a quella di sussistenza.

VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE RISPETTO ALLA MEDIA DI MERCATO

La retribuzione di sussistenza differisce dalla retribuzione minima. Quest'ultima è spesso insufficiente a garantire uno standard di vita dignitoso, mentre la retribuzione di sussistenza, determinata generalmente attraverso studi di organizzazioni specializzate, assicura un tenore di vita adeguato che copra i bisogni essenziali. A questo proposito, la *Wage Indicator Foundation* calcola la retribuzione di sussistenza considerando il costo della vita in diverse regioni del mondo e include spese essenziali come cibo, alloggio, trasporto, tenendo conto delle dimensioni familiari tipiche e del numero di redditi familiari. Sanpellegrino riconosce ai propri dipendenti retribuzioni superiori sia al livello di sussistenza come sopra calcolato, sia alla media di riferimento del mercato. Il sistema di *Total Reward* integra inoltre la retribuzione con compensi variabili e benefit per ogni categoria di dipendente sulla base di diversi parametri di crescita professionale. Le politiche retributive dell'azienda riconoscono, oltre ai *benchmark* di mercato e al valore dell'equità retributiva, anche il merito delle persone.

Ogni posizione all'interno dell'organizzazione viene quindi valutata utilizzando un sistema di comparazione con il mercato per stabilire parametri retributivi e incentivi e, in linea con questi principi, il processo di revisione retributiva annuale tiene conto delle performance e del livello di retribuzione attuale rispetto al confronto esterno.

RAPPORTO TRA LA RETRIBUZIONE DI INGRESSO E LA RETRIBUZIONE MINIMA PER GENERE PER I DIPENDENTI⁸

| | u.m. | 2023 | | 2024 | |
|---|------|------------|------------|------------|------------|
| | | Uomo | Donna | Uomo | Donna |
| Retribuzione di ingresso | N° | 30.180 | 29.429 | 27.406 | 31.154 |
| Retribuzione minima locale ⁹ | | 27.238 | | 23.919 | |
| Rapporto tra la retribuzione di ingresso e la retribuzione minima locale | % | 111 | 108 | 114 | 130 |

⁸ Il dato è stato presentato esclusivamente per il 2023 e il 2024 in quanto è una metrica introdotta dai nuovi Standard di rendicontazione ESRS. Di conseguenza, non è disponibile il dato relativo al 2022.

⁹ La retribuzione minima locale è relativa all'Italia.

TASSO DI REMUNERAZIONE TOTALE ANNUA¹⁰

| | u.m. | 2023 | 2024 |
|---|------|------|------|
| Tasso di remunerazione totale annua ¹¹ | % | 8 | 9 |

INCLUSIVITÀ E PARITÀ DI GENERE

Il Gruppo Sanpellegrino promuove un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e aperto alle diversità e garantisce pari opportunità a tutti i collaboratori.

Adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di discriminazioni, violenze e molestie e incoraggia le segnalazioni da parte dei dipendenti.

Tutto il personale deve completare i programmi obbligatori di formazione "*Sexual Harassment Prevention*" e "*Diversity & Inclusion*", che aiutano sia a prendere consapevolezza e mitigare gli episodi di discriminazione, sia a favorire un mindset orientato all'inclusione nelle sue diverse aree (genere, nazionalità, religione, disabilità, orientamento sessuale). Grazie a questo impegno, l'azienda registra, anche per il 2024, zero episodi di discriminazione, in continuità con gli anni precedenti.

MANIFESTO DI PARITÀ DI GENERE DEL GRUPPO SANPELLEGRINO

- 1 Uomini e Donne ricoprono in egual misura le nostre posizioni manageriali.
- 2 Non ammettiamo differenze retributive tra Uomo e Donna.
- 3 Interveniamo per riequilibrare la divisione dei carichi familiari.
- 4 Consideriamo ogni assunzione un'opportunità per aggiungere diversità e unicità.
- 5 Diamo spazio alla libertà di essere e al coinvolgimento attivo delle nostre persone.
- 6 Privilegiamo fornitori attenti alla diversità di genere e in generale a tutte le forme di diversità.

¹⁰ Il dato è stato presentato esclusivamente per il 2023 e il 2024 in quanto è una metrica introdotta dai nuovi Standard di rendicontazione ESRS. Di conseguenza, non è disponibile il dato relativo al 2022.

¹¹ Tale valore è stato ottenuto mediante l'applicazione della seguente formula: Remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell'impresa / Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (a esclusione della persona con il salario più alto).

Nel 2024 è stata pubblicata una newsletter dedicata al tema della *Gender Equality* ed è stato anche promosso un manifesto ad hoc. Ogni anno l'azienda conduce un processo di valutazione della parità retributiva per comprendere e cercare di ridurre le differenze retributive tra uomo e donna.

In occasione della Giornata mondiale contro la Violenza sulle Donne e di Genere, è stato organizzato un incontro sul tema della violenza verbale e delle micro-aggressioni, assieme alle volontarie di Telefono Donna Lecco, di Alfaparf e della Polizia di Stato.

COME RISULTATO DELL'IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DEL GENDER EQUALITY A TUTTI I LIVELLI ORGANIZZATIVI, NEL 2024:

La popolazione aziendale è composta per il 27% da donne, dato in aumento rispetto al 2023.

Il 41% delle posizioni di vertice in azienda (dirigenti e quadri) è ricoperto da donne.

Il 15% delle lavoratrici ha un'età inferiore a 30 anni (in linea con il 2023) ed il 73% ha meno di 50 anni (in continuità rispetto al 2023).

Il divario retributivo medio tra uomini e donne¹² nello staff uffici è nullo, mentre risulta che per la categoria professionale dei quadri è mediamente dell'1,7% più alto per le donne. Tra lo staff stabilimenti e i dirigenti il divario medio si assesta, rispettivamente, al 2% e al 6% a favore degli uomini.

¹² Il dato viene presentato esclusivamente per l'anno 2024, in quanto la metodologia di calcolo è stata modificata rispetto agli anni precedenti. Nel dettaglio, per offrire una rappresentazione più accurata del gender pay gap tra mansioni e professionalità simili, è stato introdotto il parametro del "grade" aziendale. Il "grade" è un codice attribuito dal Gruppo Nestlé ai propri dipendenti per ogni categoria professionale (a eccezione dello staff stabilimenti) che identifica il ruolo ricoperto all'interno dell'azienda. Tale attribuzione si basa su una valutazione delle mansioni e tiene conto di criteri come il perimetro del ruolo (locale, regionale, globale) e l'ambito di operatività (strategico, tattico, operativo) nei sistemi di pianificazione e gestione aziendale.

DA DISABILITÀ AD ABILITÀ DIVERSE: IL TALENTO È OVUNQUE

Il Gruppo Sanpellegrino sostiene l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone con disabilità sia tramite assunzioni dirette sia tramite appalti con cooperative sociali di tipo B.

Durante la Giornata Internazionale delle persone con disabilità, il Gruppo ha ospitato alcuni speaker per raccontare l'esperienza del *Caregiver* di persone con disabilità. È stata l'occasione per riflettere sulla trasformazione culturale portata dal concetto "Da disabilità ad abilità diverse: il talento è ovunque".

L'IMPEGNO VERSO LA COMUNITÀ LGBTQ+

Il Gruppo Sanpellegrino mette a disposizione delle proprie persone il corso specifico "*Diversity and Inclusion at Nestlé: LGBTQ+ Community*" per supportare l'apprendimento e la diffusione di una cultura inclusiva nei confronti della comunità LGBTQ+. Ha inoltre creato comunità interne, come quella LGBTQ+, attiva nel promuovere incontri, dare supporto, anche attraverso una newsletter quadrimestrale.

Partner del *Milano Pride*, il Gruppo sostiene l'inclusione con iniziative come il *Pride Month*, eventi di ascolto come lo *Spring Lunch*, attività simboliche come la colorazione di una panchina con i colori LGBTQ+ nonché la partecipazione alla parata del *Milano Pride*.

| 2024 | | UOMO | DONNA | TOTALE |
|--------------------------------------|-------------------|-------|-------|--------|
| Persone con disabilità ¹³ | N° | 53 | 10 | 63 |
| | Totale dipendenti | 1.054 | 398 | 1.452 |
| % disabilità | % | 5% | 3% | 4% |

¹³ Il dato viene presentato esclusivamente con riferimento al 2024, in quanto il dato del precedente esercizio non risulterebbe comparabile, essendo cambiata la metodologia di calcolo applicata.



3.2 Dialogo sindacale

L'azienda sostiene la libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva, riconoscendo l'importanza di un dialogo costruttivo tra l'azienda, i lavoratori e i loro rappresentanti. A tal fine, il Gruppo Sanpellegrino partecipa regolarmente al coordinamento sindacale nazionale presso Assolombarda, un'occasione cruciale per confrontarsi sulle tematiche chiave e per presentare iniziative strategiche che coinvolgono la vita aziendale.

In parallelo, ogni sito del Gruppo organizza incontri periodici con le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) per favorire non solo un dialogo continuo ma anche una cooperazione attiva e concreta.

Questi incontri si concentrano su argomenti di rilievo, con particolare attenzione a temi quali la sicurezza sul lavoro, i programmi di formazione e le iniziative legate alla sostenibilità, rafforzando il coinvolgimento di tutte le parti. Tutto il personale del Gruppo Sanpellegrino è coperto da accordi di contrattazione collettiva (riferiti a CCNL dell'industria alimentare, CCNL Dirigenti e contratto integrativo Sanpellegrino) e da misure di protezione sociale, in continuità con l'esercizio precedente.

3.3 Formazione

In linea con il Gruppo Nestlé, Sanpellegrino promuove un ambiente di lavoro nel quale tutti i dipendenti si sentano positivamente e attivamente coinvolti nella definizione del proprio percorso di sviluppo di competenze e di carriera. La formazione rappresenta una responsabilità condivisa tra i lavoratori, il Manager diretto, l'HR Business Partner e i Centri di expertise *Learning & Development* del Gruppo. L'impianto formativo viene discusso e validato annualmente dall'HR Leadership Team e periodicamente dal Board del Gruppo (ogni 18 mesi), con meeting specifici on demand nei diversi *Functional Board*. La tipologia dei fabbisogni formativi è mappata in quattro cluster:

COMPLIANCE

ossia definiti dalla legge e Corporate

INDIVIDUALI

su richiesta diretta delle persone, gestiti attraverso i cataloghi formativi

BUSINESS/TEAM

indicati direttamente dal manager/HRBP

CROSS GRUPPO

indicati direttamente dalla funzione HR per tutta l'organizzazione

Il budget della formazione viene gestito seguendo un processo strutturato e prevede che l'ammontare dedicato alla formazione venga rivisto due volte nel corso dell'anno per cogliere tutte le esigenze.

STRUTTURA, STRUMENTI A SUPPORTO E CONTENUTI

L'azienda adotta un approccio strutturato allo sviluppo professionale. Ogni posizione ha una descrizione dettagliata (*Job Success Profile*), che include competenze chiave funzionali e di leadership e il relativo livello atteso. Sono inoltre disponibili un *self-assessment tool* per individuare eventuali gap formativi e un *development planner* per pianificare le azioni di sviluppo necessarie. Il modello formativo si ispira al framework "70:20:10", che aiuta a individuare le azioni di sviluppo più idonee: 70% tramite esperienza *on the job*, 20% attraverso la relazione e l'affiancamento e 10% tramite attività di formazione tradizionale (*training*).

Questo approccio integrato è progettato per garantire un percorso di crescita personalizzato:

- **FORMAZIONE ON THE JOB (70%)**: ricopre un ruolo primario, è facilitato dal coinvolgimento dei *Line Manager*, che agiscono come *coach* per supportare i collaboratori nel loro attuale ruolo e allo stesso tempo aumentare la loro consapevolezza per le aspirazioni future di carriera.
- **FORMAZIONE ATTRAVERSO RELAZIONI (20%)**: include programmi di *coaching*, *mentoring* e incontri individuali tra colleghi con competenze diverse per favorire la condivisione di conoscenze.
- **FORMAZIONE TRADIZIONALE (10%)**: è disponibile in aula, virtualmente e in modalità *self-learning*. In ogni sito è presente un *Training Centre* che si avvale di formatori interni ed esterni certificati.

La piattaforma digitale *Learning Gate* centralizza tutte le risorse formative, i cataloghi locali e corporate e le istruzioni operative per accedere alla formazione in *self-learning* con la piattaforma *iLEARN*.

Nella piattaforma sono presenti più di 17 *Academy*, costantemente aggiornate e dedicate allo sviluppo delle competenze trasversali, di collaborazione e gestione delle persone, di cultura, diversità e inclusione e specifiche di funzione e di categoria.

LESSONS 4 Future

Nel 2024 il Gruppo Sanpellegrino ha raccolto nel programma "Lessons 4 Future" tutte le iniziative di formazione sulle tematiche della sostenibilità, fornendo un approccio personalizzato ai percorsi formativi dei diversi gruppi di dipendenti.

L'iniziativa include strumenti di autoapprendimento, sessioni di formazione online e in presenza. Nel 2024 sono state coinvolte oltre 500 persone.

Il piano di formazione, che viene regolarmente aggiornato a seguito dei cambiamenti di ruolo o funzione, prevede sessioni specifiche di formazione per i team commerciali e di produzione, i controller e la comunità finanziaria.

FORMAZIONE CORPORATE

Obbligatoria per tutti i lavoratori, è costituita da 12 moduli online sulle tematiche chiave per il Gruppo. Tutti i neoassunti devono completare questi moduli di formazione entro tre mesi dall'ingresso in azienda.

In questi moduli sono presenti argomenti riguardanti la sostenibilità ambientale, come il corso *Climate Change* (introdotto nel 2024 per i neoassunti e obbligatorio per tutta l'organizzazione a partire dal 2025), e la sostenibilità sociale (che comprende *Sexual Harassment Prevention, Diversity & Inclusion, Human Rights*).

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (D. LGS.81/2008)

Sono attivi due programmi formativi dedicati alla sicurezza sul lavoro, in ottemperanza alle 6 ore di aggiornamento previste dalla normativa del D. Lgs.81/2008.

1) THINK DIFFERENT

Rivolto a tutti i dipendenti si focalizza sul rafforzamento della consapevolezza e del coinvolgimento sui temi di salute e sicurezza. Utilizza metodologie innovative come la realtà virtuale e tecniche di *gamification*, tra cui esperienze interattive come l'*escape room*.

2) BACKSCHOOL@WORK

Progettato per i dipendenti degli stabilimenti, il corso affronta le problematiche muscolo-scheletriche e promuove buone pratiche posturali e comportamenti ergonomicamente corretti (si veda la sezione "La promozione della salute nutrizionale, fisica e psicologica" all'interno del paragrafo 3.5 per maggiori dettagli)

DIGITALIZZAZIONE

Il Gruppo Sanpellegrino pone molta attenzione sulle "competenze del futuro", ovvero quelle legate alle competenze trasversali e ai temi legati alla digitalizzazione.

Nel corso del 2024 l'azienda ha avviato il programma DigitalEra per migliorare le conoscenze digitali di collaborazione e gestione delle informazioni nonché l'utilizzo e le potenzialità della AI generativa.

Nel 2024 sono state erogate 27.948 ore di formazione¹⁴, cioè oltre 19 ore medie per dipendente all'anno. Di queste, il 18% delle ore è stato erogato in modalità *e-learning* e l'82% in aula.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER CATEGORIA PROFESSIONALE¹⁵

| u.m. | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| | Ore totali | Ore medie | Ore totali | Ore medie | Ore totali | Ore medie |
| Dirigenti | 1.379 | 33 | 871 | 24 | 943 | 24 |
| Quadri | 2.669 | 28 | 2.253 | 24 | 2.708 | 28 |
| Impiegati | 8.091 | 22 | 7.785 | 22 | 8.403 | 23 |
| Operai | 17.481 | 18 | 17.664 | 19 | 15.894 | 17 |
| Totale | 29.620 | 20 | 28.573 | 20 | 27.948 | 19 |

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER GENERE

| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Ore di formazione totali | 20.502 | 9.725 | 30.277 | 20.159 | 8.414 | 28.573 | 19.731 | 8.217 | 27.948 |
| Ore medie di formazione | 19 | 26 | 21 | 19 | 22 | 20 | 19 | 21 | 19 |

¹⁴ Il dato non comprende la formazione erogata ai non dipendenti, ad esempio gli stagisti. Considerando questi ultimi, il numero totale di ore di formazione sarebbe 28.259.

¹⁵ La suddivisione delle ore di formazione per genere e per tutte le categorie professionali è frutto di una stima ricavata dallo strumento utilizzato per monitorare il dato e la sua base dello storico.

LA FORMAZIONE TRASVERSALE PER I MANAGER DEL GRUPPO

Dal 2023 è attivo per tutti i manager del Gruppo il percorso *Leading the re-Generation*, che, partendo dalla riflessione sulla complessità esterna e dei mercati in continua evoluzione, ha lo scopo di supportare il management nella reinterpretazione del modo con cui vive il proprio ruolo e le proprie responsabilità nei confronti delle persone e del team che deve guidare, ponendo l'attenzione sul raggiungimento dei risultati attraverso la creazione di un clima di collaborazione.

SVILUPPO E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il *People Development & Performance* (PDP) è il processo che supporta la gestione della performance e lo sviluppo delle risorse.

Tutti i dipendenti con qualifiche di Dirigente, Quadro o Impiegato sono coinvolti nel PDP, mentre per i ruoli di produzione in stabilimento sono previsti strumenti di valutazione della prestazione semplificati, legati al team di appartenenza e al personale contribuito al raggiungimento degli obiettivi mediante l'uso di indicatori chiave di performance (KPI) e standard operativi. Lo sviluppo individuale e la competenza nel ruolo vengono costantemente aggiornati mediante lo "Skill Matrix", uno strumento che individua le skills indispensabili per ogni mansione e ne promuove l'acquisizione. Per mappare e gestire le competenze di linea, nel 2024 è stato introdotto lo strumento "POKA" che sostituirà "Skill matrix" per passare da una gestione manuale a una informatizzata che permetterà di tracciare meglio le competenze, semplificare la loro gestione ed eliminare i documenti cartacei. Nel 2024, il 97% dei dipendenti appartenenti alle categorie professionali di Dirigente, Quadro e Impiegato ha ricevuto una valutazione della performance e dello sviluppo professionale¹⁶ a cui è legata la remunerazione variabile, prevista, in diverse forme, per ogni dipendente indipendentemente dalla qualifica.

A partire dal 2023 tutto il *Senior Leadership Team* del Gruppo ha formalizzato, nel proprio PDP, un obiettivo legato agli impegni di sostenibilità aziendali e al contributo fornito della propria funzione.

PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PRESTAZIONI

| u.m. | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|-----------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|
| | Uomo | Donna | Media | Uomo | Donna | Media | Uomo | Donna | Media |
| Dirigenti | 100 | 100 | 100 | 100 | 92 | 96 | 72 | 87 | 79,5 |
| Quadri | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 96 | 100 | 98 |
| Impiegati | 100 | 100 | 100 | 97 | 99 | 98 | 98 | 99 | 98,5 |

¹⁶ Il dato non risulta essere il 100% in virtù di eventi straordinari che hanno impedito ai dipendenti di completare il processo di valutazione PDP nei tempi previsti, quali lunga assenza o malattia, dimissioni, congedi di maternità.

TOTAL REWARD POLICY

Il Gruppo Sanpellegrino adotta un sistema di *Total Reward* personalizzato per ciascun dipendente, che include stipendio fisso, compenso variabile, benefit, riconoscimento dei successi, sviluppo personale e qualità dell'ambiente di lavoro.

- **Sistema di incentivazione variabile:** comprende il Premio Annuo Variabile (PAV), destinato a tutti i dipendenti, e altre forme di incentivo specifiche per categoria professionale:
 - la forza vendita riceve incentivi basati sulle performance di vendita;
 - quadri e dirigenti beneficiano di uno *Short Term Bonus* collegato a obiettivi aziendali e individuali definiti annualmente nel processo PDP.
- **Politica retributiva e parità salariale:** il Gruppo promuove principi di merito ed equità interna e analizza regolarmente il *benchmark* di mercato per ridurre eventuali disparità retributive. Ogni posizione viene valutata in base al contesto di mercato e le revisioni retributive annuali tengono conto delle performance e della competitività retributiva.
- **Accessibilità e trasparenza:** tutti i dipendenti possono consultare il proprio *Total Reward Statement online*, un documento che riassume retribuzione e benefit in relazione al mercato. I *Line Manager*, formati sulla *Total Reward Policy*, partecipano attivamente al processo di revisione annuale.

Il *total reward* è l'insieme di retribuzione, benefici, incentivi e riconoscimenti offerti a un dipendente e rappresenta il valore complessivo del suo compenso.



PERCORSI DI CARRIERA

Nel Gruppo Nestlé lo sviluppo professionale di lungo periodo si basa su due modelli:

- **Career compass:** evidenzia la possibilità di crescita e di carriera, distinguendo e valorizzando tre possibilità di crescita (verticale, orizzontale o mista).
- **Career development model:** pone l'attenzione nei confronti delle variabili che possono influire sui percorsi di sviluppo, suddivise in fattori fondamentali (prestazioni sostenibili, conoscenze/abilità, capacità di leadership, esperienza critica), acceleratori (mobilità, flessibilità tra funzioni/categorie, rete, relazioni, esposizione), opportunità (posizioni aperte, nuovi ruoli o incarichi).

A partire dal 2024, a seguito di alcune risultanze emerse dalla Survey N&I, l'azienda ha avviato il programma di discussione aperto a tutti i collaboratori "Choose your Route" con l'obiettivo di aprire uno spazio di confronto sul significato di "carriera" nel contesto lavorativo attuale e del ruolo che ogni persona ha nell'indirizzare la propria, facendo scoprire tutte le funzioni del Gruppo e le relative opportunità di sviluppo interno.

LA "BUSSOLA" PER I PERCORSI DI CARRIERA

Per incentivare e guidare le persone nel percorso di mantenimento o crescita professionale sulla base delle proprie aspirazioni e capacità, l'azienda ha realizzato uno strumento chiamato "bussola" che prevede le golden rules qui sotto elencate.

1. **Non esiste un unico percorso di carriera**, i percorsi sono potenzialmente infiniti perché ciascuno di noi è unico.
2. **Per acquisire al meglio le competenze della posizione di arrivo**, si raccomanda un passaggio nel cono verticale. Ad esempio, per diventare *Marketing Manager* è auspicabile aver fatto esperienza come *Senior Brand Manager/Brand Manager*.
3. **Si raccomandano percorsi cross funzionali e di categoria** per arricchire il bagaglio delle proprie competenze e aumentare la propria agilità.

Infine, l'azienda ha reso disponibile a tutto il personale un servizio di *Career Advisor* tramite il quale colleghi senior hanno messo a disposizione la propria esperienza per supportare e identificare, insieme agli interessati, il proprio percorso di sviluppo e carriera nel mondo *Generating Demand*. L'attività è stata percepita positivamente da tutti i partecipanti, confermando, ancora una volta, l'interesse a guardare "al di fuori" della propria funzione.

3.4 Cultura e benessere

Sanpellegrino ha l'ambizione di produrre un impatto positivo sul benessere delle proprie persone, poiché crede che il benessere sul posto di lavoro sia strettamente correlato a una miglior performance e all'aumento della produttività, con benefici sia per l'azienda che per la persona stessa. Le due leve utilizzate per migliorare la qualità della vita dei collaboratori sono la maggiore flessibilità e un alto livello di conciliazione tra vita privata e lavorativa.

In relazione alla prima leva, dal 2022 il Gruppo adotta per tutti gli impiegati il modello di lavoro FAB (Flessibile, Adattabile, Bilanciato). Questo approccio combina lavoro remoto e in presenza, donando flessibilità alle esigenze individuali. Sanpellegrino è stata tra le prime realtà in Italia, già nel 2012, a sperimentare il lavoro ibrido, contribuendo al cambiamento culturale che si è consolidato ulteriormente negli ultimi anni.

In relazione alla seconda leva, viene promosso un giusto equilibrio tra vita privata e lavorativa, con politiche innovative di supporto alla genitorialità come la *Parental Policy* e la *Nestlé Baby Leave Policy*. Quest'ultima, attiva dal 2022, garantisce ai secondi genitori tre mesi di congedo retribuito al 100% nei primi sei mesi dalla nascita o adozione, favorendo il bilanciamento dei carichi familiari.

Nel corso del 2024 il 95% dei secondi genitori aventi diritto ha usufruito di questa politica aziendale per una media di 63 giorni (+10% rispetto al 2023).

Per la malattia dei figli sono inoltre previsti congedi non retribuiti: illimitati per bambini fino a tre anni e 10 giorni annui per bambini tra tre e dieci anni.

DIPENDENTI CHE HANNO DIRITTO AL CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI E NE USUFRUISCONO

| | u.m. | 2023 | | | 2024 | | |
|---|------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Numero totale di dipendenti | | 1.045 | 382 | 1.427 | 1.054 | 398 | 1.452 |
| Dipendenti aventi diritto al congedo per motivi familiari | N° | 1.045 | 382 | 1.427 | 1.054 | 398 | 1.452 |
| Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari | | 124 | 63 | 187 | 87 | 48 | 135 |
| % di dipendenti aventi diritto | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| % di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito dei congedi per motivi familiari | % | 12% | 16% | 13% | 8% | 12% | 9% |

Infine, nel 2024, all'interno del contratto integrativo sono state introdotte nuove misure di sostenibilità sociale, tra cui:

- 8 ore retribuite per caregiver che assistono figli minori, anziani over 75 e persone con disabilità;
- una banca ore solidale per dipendenti con figli minori;
- collaborazioni con Centri Antiviolenza;
- un servizio gratuito di telemedicina per dipendenti e familiari, agevolando l'accesso alle prestazioni sanitarie.

3.5 Salute e sicurezza sul lavoro

Per il Gruppo Nestlé "la sicurezza è un valore non negoziabile e anche un solo incidente è uno di troppo". L'azienda ha a cuore la salute e la sicurezza delle proprie persone e con la politica per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro garantisce elevati standard di salute e sicurezza per tutti i suoi collaboratori, promuove una cultura del miglioramento continuo in materia di sicurezza e una cultura della prevenzione basata su formazione, responsabilità condivisa e obiettivi monitorati. Questa politica coinvolge anche i fornitori, assicurando che operino in sicurezza nei siti aziendali nel rispetto di normative e standard definiti.

In tutti i siti dell'azienda la salute e la sicurezza delle persone sono garantite dalla presenza del sistema di gestione integrato predisposto dal Gruppo Nestlé (*Nestlé Occupational Safety and Health Management System*), certificato secondo lo standard internazionale ISO 45001, che, in raccordo con gli altri sistemi di gestione sulla qualità e l'ambiente predisposti dal Gruppo (certificati secondo gli standard ISO 9001 e 14001), permette un approccio integrato alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Il Sistema di Gestione integrato copre il 100% dei dipendenti e dei lavoratori non dipendenti.



L'INTEGRAZIONE DELLE CERTIFICAZIONI ISO NEL NESTLÉ MANAGEMENT SYSTEM (NMS) FOR QUALITY & SHE

Il *Nestlé Management System (NMS)* è un sistema integrato dei tre standard internazionali ISO che certificano l'implementazione di un efficace sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, della qualità e dell'ambiente.

- **ISO 45001 (Salute e Sicurezza):** garantisce la protezione di dipendenti e lavoratori non dipendenti in tutti i siti, promuovendo la prevenzione dei rischi e un ambiente di lavoro sicuro.
- **ISO 14001 (Ambiente):** interagisce con ISO 45001 nella gestione di rischi ambientali e operativi come la prevenzione di incidenti che potrebbero avere impatti sulla sicurezza delle persone e sull'ambiente.
- **ISO 9001 (Qualità):** si collega all'ISO 45001 integrando la qualità dei processi produttivi con la sicurezza, garantendo prodotti sicuri e conformi agli standard richiesti e minimizzando i rischi operativi.



Nel 2021 il Gruppo Nestlé ha avviato un percorso per promuovere una cultura della sicurezza interdipendente attraverso il programma *Caring Leadership in Safety* che è stato sviluppato per guidare i senior leader, i manager e i team leader nell'integrazione della salute e sicurezza nella cultura organizzativa con l'obiettivo di migliorare complessivamente le prestazioni aziendali. Il Gruppo Nestlé ha riconosciuto l'eccellente implementazione dei principi del *Caring Leadership* con un premio a tutto il Gruppo Nestlé in Italia, che si è distinto come il primo, in questa categoria, a livello mondiale.

IL PROGRAMMA CARING LEADERSHIP IN SAFETY SI BASA SU CINQUE PRINCIPI

1. **Concentrarsi sul valore del proprio ruolo (*Leadership@Shopfloor*):** una routine di leadership ben pianificata aiuterà i leader a definire le proprie priorità e a raggiungere il proprio scopo di leadership.
2. **Conosci il tuo profilo di sicurezza:** comprendere il proprio profilo di sicurezza e quello dei collaboratori per migliorare la leadership personale e guidare i comportamenti del team.
3. **Mentalità più sicura e più semplice:** coinvolgere i dipendenti nel miglioramento dei processi per rendere il lavoro più sicuro e semplice.
4. **Il grande rischio:** questo principio aiuta a identificare i "Big Risk" e attraverso un differente e innovativo approccio li previene e li evita.
5. **Controllo della maturità:** riflettere sui progressi per migliorare la cultura della sicurezza e l'impegno a prendersi cura dei dipendenti.

In Sanpellegrino vengono inoltre adottate una serie di pratiche e protocolli, tra cui revisioni operative a tutti i livelli, al fine di assicurare una mitigazione dei rischi in tema di salute e sicurezza. Ad esempio, nel 2021 sono state introdotte le 8 Regole Salva Vita, che si fondano sul principio dello "speak up", sottolineando l'importanza di farsi sentire e di intervenire immediatamente quando una di queste regole non viene rispettata, per garantire la sicurezza in situazioni di pericolo.

Nel 2024 sono stati formati 1.277 dipendenti sui temi di salute e sicurezza e oltre il 37% ha partecipato a corsi specialistici e di aggiornamento per un totale di 467 ore di formazione. Sono state svolte 1.598 visite mediche, di cui 1.335 periodiche e 3.050 esami diagnostici. L'eccellenza dei processi produttivi è aumentata grazie alla metodologia "Total Performance Management" (TPM) che consente di accelerare il conseguimento dei miglioramenti e di garantire la sostenibilità dei risultati nel tempo attraverso una trasformazione dell'ambiente di lavoro e delle modalità operative. I dati degli infortuni sul lavoro testimoniano un miglioramento rispetto alla situazione dell'anno precedente. Nel 2024, a fronte di un aumento delle ore lavorate, si sono verificati 11 episodi di infortunio, con una diminuzione, rispetto al 2023, sia del numero assoluto degli infortuni che del tasso di infortuni sul lavoro¹⁷.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

| | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|-----------|-----------|------------|
| Infortuni registrabili¹⁸ | | 8 | 12 | 11 |
| di cui Infortuni con gravi conseguenze ¹⁹ | N° | 0 | 0 | 0 |
| Decessi | | 0 | 0 | 0 |
| Ore lavorate | ore | 1.857.072 | 2.286.118 | 2.391.191 |
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili²⁰ | | 4 | 5 | 4,6 |
| Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze²¹ | | 0 | 0 | 0 |
| Tasso di fatalità²² | | 0 | 0 | 0 |
| Casi di malattia professionale | N° | 1 | 0 | 0 |

¹⁷ Nel 2024 sono stati registrati 5 infortuni in itinere. Anche per il 2024 non sono stati segnalati casi di malattia professionale.
¹⁸ Per "infortuni sul lavoro registrabili" si intendono tutti gli infortuni a cui possono conseguire morte, giorni di assenza, limitazioni sul lavoro, trasferimento ad altre mansioni, trattamenti medici che vadano oltre il primo soccorso, perdita di conoscenza. Si tratta di tutti gli infortuni generati da rischi e pericoli a cui i lavoratori sono esposti sul posto di lavoro (ad esempio: morte, amputazioni, lacerazioni, frazioni, ernia, scottature, perdita di conoscenza e paralisi). Vengono conteggiati sia gli infortuni sul luogo di lavoro sia gli infortuni in itinere.
¹⁹ Per "infortuni sul lavoro con gravi conseguenze" si intendono gli infortuni che hanno comportato almeno 6 mesi di infermità, escludendo di conseguenza i decessi.
²⁰ 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
²¹ 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
²² 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.

NUMERO DI GIORNI PERSI PER INCIDENTI E MALATTIA²³

| u.m. | 2023 | | | 2024 | | |
|---|------------|----------------|--------|------------|----------------|--------|
| | Dipendenti | Non Dipendenti | Totale | Dipendenti | Non Dipendenti | Totale |
| Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro | 309 | 17 | 326 | 303 | 68 | 371 |
| Numero di giorni persi per malattie professionali | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

PERSONE AL CENTRO: "OPERATOR CENTRICITY" COME LEVA DI ECCELLENZA OPERATIVA

"Operator Centricity" rappresenta un cambiamento radicale nell'approccio produttivo di Nestlé perché pone i circa 80.000 operatori al centro di ogni attività. Con un approccio olistico, *Operator Centricity* pone l'attenzione sulle 4 aree qui sotto descritte.

- 1. Organizzazione e supporto:** implementazione di una struttura centrata sulle linee, con manager di prima linea dotati di competenze avanzate e strumenti chiari.
- 2. Carriera e sviluppo:** creazione di piani di carriera strutturati, supportati da una piattaforma digitale per la formazione e da matrici di competenze digitali che abilitano percorsi di crescita personalizzati.
- 3. Autonomia operativa con Total Performance Management e digitale:** introduzione di tecnologie come "POKA" per digitalizzare procedure operative, migliorare la comunicazione ed eliminare attività ripetitive, aumentando così l'efficienza e il coinvolgimento.
- 4. Performance progettata attraverso macchine intelligenti:** utilizzo di sistemi avanzati di controllo e apprendimento automatico, con focus su sicurezza ed ergonomia per ridurre al minimo i rischi.

Questo programma, basato su oltre 30.000 feedback raccolti direttamente dagli operatori, migliora sicurezza, qualità ed efficienza, rafforzando il senso di appartenenza e trasformando le fabbriche in luoghi di eccellenza e innovazione.

²³ Si tratta del secondo anno di rendicontazione della metrica, l'informazione 2022 non risulta quindi disponibile

Nel 2022 il Gruppo Nestlé in Italia ha introdotto il programma di *Reward & Recognition* O.R.A. (Osserva, Rifletti e Agisci) per premiare i dipendenti che pongono più attenzione alla tematica della sicurezza e che suggeriscono idee innovative. Infine, per promuovere una comunicazione efficace con i propri dipendenti in cui la cultura della sicurezza venga valorizzata, ogni sito del Gruppo utilizza una newsletter che diffonde informazioni fondamentali sul tema della sicurezza. A questi documenti si affiancano le comunicazioni coordinate a livello centrale dal Gruppo Nestlé in Italia in occasione di periodi o eventi particolari (ad esempio: Giornata Mondiale della Sicurezza, alta stagione, ecc.).

PODCAST "SEI AL SICURO?" - LA SICUREZZA RACCONTATA ATTRAVERSO LE VOCI DELLE PERSONE

"Sei al sicuro?" è un podcast innovativo creato in collaborazione con gli Ambassador della Sicurezza del Gruppo Nestlé in Italia per rafforzare la cultura della sicurezza attraverso emozioni, storie personali e riflessioni. Il *podcast* è basato sui risultati dell'Analisi PIC NIC (strumento utilizzato per comprendere e analizzare i comportamenti umani) ed esplora tematiche che influenzano quotidianamente il proprio rapporto con la sicurezza, invitando ogni ascoltatore a riflettere sulle proprie scelte e i propri comportamenti. La serie è composta da sei episodi principali e da un teaser introduttivo (Episodio 0) che prepara il terreno, esplorando il significato della sicurezza attraverso le voci dei colleghi. Ogni episodio affronta un tema specifico:

Episodio 1: Distrazione

Analizza le cause della distrazione e le strategie per mantenersi focalizzati.

Episodio 2: Abitudini

Racconta storie che mostrano come le abitudini possano essere alleate o ostacoli alla sicurezza.

Episodio 3: Movimento

Esplora la sicurezza in movimento, offrendo spunti per proteggersi nei momenti dinamici.

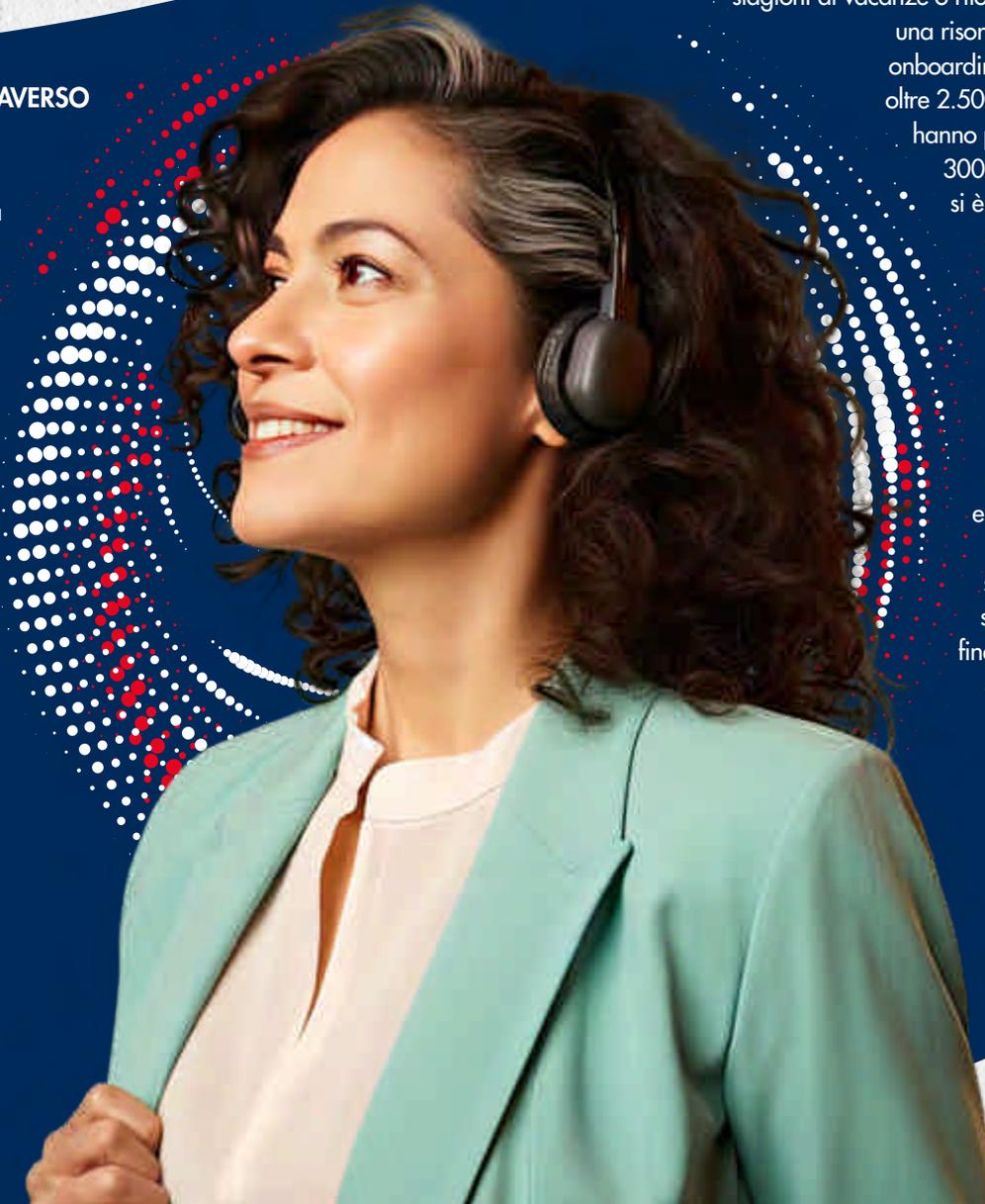
Episodio 4: Percezione e pericolo

Confronta la percezione del rischio con la realtà, aiutando a sviluppare maggiore consapevolezza.

Episodio 5: Tempo

Riflette su come il tempo influenzi la sicurezza e l'importanza di agire con calma e attenzione.

Gli episodi, progettati sia per l'ascolto individuale sia per generare discussioni in gruppo, sono stati diffusi in momenti strategici, come periodi di alta operatività, stagioni di vacanze o ritorni post-festivi e rappresentano una risorsa innovativa per il processo di onboarding dei nuovi collaboratori. Con oltre 2.500 colleghi tra Italia e Malta che hanno partecipato al progetto e più di 300 *feedback* spontanei, il *podcast* si è affermato come uno strumento importante per creare momenti di riflessione, promuovere un dialogo autentico e stimolare comportamenti più sicuri. Le storie condivise non solo toccano le emozioni, ma si rivelano un catalizzatore per una maggiore consapevolezza e per il rafforzamento del nostro impegno quotidiano verso la sicurezza. Il progetto *podcast* è stato selezionato ed è stato tra i finalisti degli *Awards* di fine anno di Nestlé in tutto il mondo nella categoria "Safety by Choice".



LA PROMOZIONE DELLA SALUTE NUTRIZIONALE, FISICA E PSICOLOGICA

Gli stabilimenti di San Pellegrino Terme (BG), Cepina Valdisotto (SO) e San Giorgio in Bosco (PD) insieme alla sede di Assago (MI) hanno conseguito la Certificazione di Luogo di Lavoro che promuove la salute rilasciata dall'ente pubblico (ATS, ASL o USSL locali) che attesta che l'azienda adotta buone pratiche per rendere i propri luoghi di lavoro più sani. Grazie al contributo dell'*Health Manager* e del medico competente per la sede di Assago, il Gruppo Sanpellegrino ha sviluppato diversi programmi dedicati alla salute dei lavoratori, strutturati in tre aree principali: nutrizionale, fisica e psicologica.

| AREA | PROGRAMMI REALIZZATI |
|------------------|---|
| Nutrizione | <p>Progetto Healthy Diet Realizzato in collaborazione con la <i>Nutrition Foundation Italy</i>, migliora l'offerta alimentare nei ristoranti aziendali grazie al controllo delle porzioni, alla riduzione di sale e grassi saturi e al maggiore utilizzo di prodotti integrali e verdure. I siti coinvolti sono stati: Assago (MI), San Pellegrino Terme (BG), San Giorgio in Bosco (PD), Cepina Valdisotto (SO) e Scarperia e San Piero (FI). Grazie a un questionario, l'azienda ha riscontrato che oltre il 50% dei dipendenti della sede di Assago ha migliorato le proprie abitudini alimentari grazie ai pasti serviti in mensa.</p> |
| | <p>Webinar Nel 2024 sono stati condotti alcuni <i>webinar</i> informativi per garantire un aggiornamento continuo sul tema della nutrizione. I <i>webinar</i> affrontano i temi del sonno e della nutrizione, della prevenzione cardiovascolare a tavola, dell'alimentazione e della prevenzione sia femminile che maschile. In particolare, il <i>webinar</i> sull'alimentazione e la prevenzione femminile è stato realizzato dalla fabbrica di Cepina e Valdisotto che lo ha condiviso con tutte le aziende e i comuni del territorio. L'iniziativa ha avuto il patrocinio di enti pubblici quali ATS Montagna e ATS Milano, raggiungendo quasi i 300 partecipanti.</p> |
| Benessere fisico | <p>KIT smart-working È stato erogato un buono di 100 euro per l'acquisto di una sedia ergonomica.</p> |
| | <p>Programma My Health Numbers Grazie a un test per il colesterolo, la glicemia e i trigliceridi, l'azienda ha realizzato per le proprie persone un <i>Health Risk Assessment</i> con un punteggio di rischio personalizzato del proprio stato di salute e stile di vita. Nel corso del 2024 il programma ha coinvolto tutti i siti. In aggiunta l'azienda ha offerto un <i>counseling</i> medico-infermieristico sulle abitudini di vita e indicazioni su come migliorarle. In totale è stata offerta una consulenza a più di un quarto del personale delle fabbriche (26%).</p> |

| AREA | PROGRAMMI REALIZZATI |
|-----------------------|---|
| Benessere fisico | <p>Backschool@work Il programma ha l'obiettivo di prevenire i disturbi muscolo-scheletrici e aumentare la consapevolezza di come una corretta postura influenzi positivamente il benessere prevenendo infortuni. L'attività viene eseguita da un fisioterapista qualificato, che insegna ai partecipanti ad autocorreggere la postura e i movimenti con piccoli accorgimenti quotidiani.</p> |
| | <p>Programma "Medicina sportiva" L'iniziativa riguarda la sede di Assago e mette a disposizione dei dipendenti visite mediche svolte da medici dello sport per il rilascio del certificato di idoneità sportiva non agonistica. L'accesso al programma avviene con un prezzo calmierato rispetto alle tariffe di mercato e le visite possono essere svolte durante l'orario di lavoro.</p> |
| | <p>Programma Healthy Break È una piattaforma online accessibile a tutti i lavoratori che contiene video esercizi creati da un partner scientifico per sostenere il benessere psicofisico e combattere la sedentarietà. Prevede <i>breaks</i> funzionali, yoga da ufficio, <i>mindfulness</i> e <i>fun breaks</i>.</p> |
| Benessere psicologico | <p>Prevenzione Oncologica e Programma #HealthyLives Nel 2024 l'azienda ha proseguito la propria collaborazione con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori e con l'associazione ANT ONLUS per offrire ai propri dipendenti della sede di Assago visite dermatologiche, ginecologiche, senologiche e urologiche a prezzi calmierati. Nel 2024 la campagna di sensibilizzazione ha coinvolto anche le fabbriche con visite gratuite di prevenzione secondaria. Inoltre, in collaborazione con AVIS sono state organizzate giornate di donazione del sangue presso la sede di Assago, con la raccolta di 32 sacche di sangue.</p> |
| | <p>Servizio psicologico aziendale in presenza o da remoto Svolto da una psicologa esperta in psicologia del lavoro e delle organizzazioni.</p> |
| | <p>Corsi di formazione specifica su stress e lavoro Nel 2024 l'<i>Health Manager</i> e la psicologa aziendale hanno erogato il corso di formazione "Less Stress Lab" dedicato ai Line manager per sensibilizzarli in merito alla salute mentale sui luoghi di lavoro, al burnout e al mobbing.</p> |
| | <p>Webinar sullo stress management Sono incontri organizzati che promuovono buone pratiche di rilassamento per la gestione dello stress.</p> |

4

Prodotti

OVERVIEW

**100% PROCESSI
PRODUTTIVI**certificati ISO9001
e FSSC22000**55% DI VETRO
RICICLATO**in media nei nostri prodotti
nel 2024**ZERO CASI DI
NON CONFORMITÀ**

dei prodotti

**71,54% DI ALLUMINIO
RICICLATO**in media nei nostri prodotti
nel 2024**21.290 TONNELLATE
DI R-PET**nei nostri prodotti nel 2024,
+67% rispetto al 2023**90% DI BOTTIGLIE
DI VETRO A RENDERE**

in Italia

OGNI GIORNO CREIAMO PRODOTTI CHE ACCOMPAGNANO I DIVERSI MOMENTI DELLA GIORNATA DEI NOSTRI CONSUMATORI, EFFETTUANDO CONTROLLI COSTANTI PER GARANTIRNE LA SICUREZZA E LA QUALITÀ. PROMUOVIAMO UN CORRETTO CONSUMO QUOTIDIANO DI ACQUA E INCORAGGIAMO UN USO RESPONSABILE DELLE BEVANDE ZUCCHERATE. INOLTRE, CI IMPEGNIAMO A RENDERE LE CONFEZIONI SEMPRE PIÙ SOSTENIBILI.

Il Gruppo Sanpellegrino offre un portafoglio diversificato di acque minerali, acque aromatizzate e funzionali, bibite analcoliche, aperitivi e digestivi prodotti sotto i brand S.Pellegrino, Acqua Panna, Levissima, Bibite Sanpellegrino, Acqua Brillante, Sanbittèr, Gingerino e Diger Selz. Inoltre, distribuisce i prodotti a marchio Perrier e Pago nel mercato italiano.

Sanpellegrino monitora attentamente i propri processi produttivi, che sono certificati secondo gli standard ISO9001 e FSSC22000, collaborando con le autorità sanitarie locali. I controlli di qualità seguono un piano di monitoraggio conforme agli standard del Gruppo Nestlé e prevedono la valutazione dei rischi alimentari per ogni fase della produzione. Per i rischi critici, vengono definiti specifici limiti e standard di verifica. Il processo di analisi dei rischi è verificato internamente ed esternamente e validato annualmente. Grazie a questo processo, anche nel 2024 non si è verificato alcun caso di non conformità rispetto alle normative legali e ai codici di autoregolamentazione del Gruppo Nestlé.

4.1 Acque minerali naturali

Ogni tipologia di acqua è unica e presenta una vera e propria "carta d'identità" grazie alle caratteristiche delle quali si arricchisce durante il suo percorso sotterraneo fino alla fonte. Per migliorare lo stile di vita e il benessere delle persone, Sanpellegrino promuove un corretto consumo di acqua quotidiano e si fa portavoce dell'educazione all'idratazione.

QUALITÀ E COMPONENTI DELL'ACQUA MINERALE

L'acqua minerale naturale è definita da 46 parametri chimici e fisico-chimici stabiliti dalla legge, che comprendono componenti principali e caratteristiche qualitative.

Le analisi riportate in etichetta devono essere aggiornate ogni cinque anni e le aziende imbottigliatrici sono tenute a inviare annualmente i certificati di analisi al Ministero della Salute per confermare la composizione indicata in etichetta.

Le acque minerali si distinguono per contenuto di elementi maggiori (ad esempio: sodio, calcio, magnesio) e tracce (ad esempio: litio, fluoro), nonché per il loro residuo fisso a 180° C, che indica la quantità di sali disciolti e consente la classificazione in:

- **Minimamente mineralizzate** (< 50 mg/l)
- **Oligominerali** (50-500 mg/l)
- **Mediamente mineralizzate** (501-1500 mg/l)
- **Ricche di sali minerali** (>1500 mg/l)

I BENEFICI DELL'ACQUA

L'acqua è fondamentale per il nostro benessere e svolge numerosi benefici: rinforza il sistema immunitario, regola la temperatura corporea, depura e favorisce la digestione. Aiuta anche a migliorare la concentrazione, l'energia e il metabolismo, supporta l'attività fisica, rende la pelle luminosa e previene il mal di testa. Inoltre, una corretta idratazione può contribuire al benessere mentale, favorendo il rilascio di endorfine e aumentando la sensazione di felicità.

INQUADRA IL QR CODE CON IL DEVICE PER APPROFONDIRE QUESTO ARGOMENTO



Clicca su questo link per visitare la pagina

COME LEGGERE L'ETICHETTA: L'ESEMPIO DI LEVISSIMA

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

Le informazioni presenti sull'etichetta riguardano in primo luogo quelle obbligatorie per legge¹, con particolare attenzione alle norme specifiche relative all'acqua minerale naturale e in secondo luogo le informazioni volontarie, come ad esempio *claim* sulla salute. Inoltre, per garantire la massima trasparenza e una corretta comunicazione nei confronti del consumatore, in forma volontaria, l'azienda riporta l'informazione relativa a componenti e informazioni nutrizionali. 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 etichetta².

INFORMAZIONE OBBLIGATORIA | INFORMAZIONE FACOLTATIVA



* OBBLIGATORIA A PARTIRE DAL 1° GENNAIO 2023

1. **Nome dell'acqua:** Levissima e denominazione legale "Acqua minerale naturale" con l'aggiunta della dicitura facoltativa "Oligominerale"
2. **Termine minimo di conservazione e modalità di conservazione**
3. **Il luogo di origine, sito di imbottigliamento**
4. **Analisi chimica e fisico-chimica ed elementi caratterizzanti** che mettono in evidenza la composizione dell'acqua minerale naturale
5. **Data dell'analisi**
6. **Microbiologicamente pura indicazione facoltativa:** l'acqua non contiene alcun microrganismo pericoloso sin dalla sua origine
7. **Volume nominale con la E** che indica che la qualità è stata controllata ai sensi delle norme europee
8. **Etichettatura ambientale**
9. **Nome dell'acqua minerale**
10. **Claim ambientale**
11. **Codice a barre** che identifica il lotto e le altre informazioni ai fini della tracciabilità
12. **Il marchio Valtellina** della Camera di Commercio di Sondrio
13. **Logo Carbon Trust** che certifica che il prodotto ha ridotto le proprie emissioni
14. **Servizio consumatori**

¹ 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.

² Secondo quanto riportato al comma 4 dell'articolo 12 del Decreto Legislativo 176/2011, quali ad esempio "stimola la digestione".

4.2 Bibite e acque funzionali

Le bibite del Gruppo Sanpellegrino rappresentano una vera eccellenza italiana. Per la loro produzione vengono utilizzati ingredienti di qualità e processi che preservano le proprietà nutrizionali delle materie prime.

Oltre a promuovere una corretta idratazione, il Gruppo Sanpellegrino favorisce un consumo responsabile delle bevande zuccherate. Sin dai primi anni Duemila, l'azienda ha ricercato soluzioni per ridurre gli zuccheri nei prodotti, utilizzando ingredienti naturali e mantenendo elevati standard di qualità e gusto.

Nel 2024 è stata lanciata la gamma Sanbitter Ispirazioni Regionali con varianti come Arancia e Fico d'India (Ispirazione Sicilia) e Chinotto e Basilico (Ispirazione Liguria). Questi aperitivi si ispirano agli ingredienti tipici delle regioni italiane, accompagnando i consumatori in un viaggio attraverso i sapori, i colori e gli aromi italiani.

Il packaging della nuova gamma è riciclabile (bottiglia VAP, etichetta in carta e confezione di imballaggio in carta). Sempre nel 2024, sono state lanciate due nuove varianti di Levissima+: Drenante e Tonificante.

La prima contiene estratto di fiori di ibisco e vitamine, mentre la seconda contiene estratto di rosa canina, vitamine e zinco. Entrambi i prodotti sono senza zuccheri e calorie e riflettono l'impegno di Sanpellegrino nell'innovare le bevande a basso contenuto di zuccheri e nella creazione di prodotti funzionali al benessere quotidiano. Il loro packaging è riciclabile (bottiglia PET1, etichetta in PP5 e tappo HDPE2).

4.3 Packaging

Le confezioni dei prodotti rivestono un ruolo fondamentale per proteggere le caratteristiche organolettiche e preservarne la qualità e la sicurezza.

Per questo negli anni sono stati studiati e selezionati i materiali di confezionamento più idonei a conservare le acque minerali e le bibite del Gruppo, con l'obiettivo di preservarne la qualità ed evitarne lo spreco. Tutte le confezioni dei prodotti del Gruppo Sanpellegrino sono progettate per il riciclo e vengono disegnate seguendo il Modello delle 3R.

MODELLO DELLE 3 R

RIDURRE

Il packaging viene alleggerito e quello non necessario viene eliminato. Gli imballaggi vengono progettati più leggeri e il peso delle bottiglie viene ridotto, eliminando inutili elementi di sovra imballaggio. Un packaging più leggero non solo consuma meno materiale ma si traduce anche in minori emissioni di CO_{2eq}.

RIUSARE

Il vetro a rendere viene valorizzato. Le bottiglie, dopo essere state utilizzate, vengono rispettate agli stabilimenti per essere lavate e igienizzate e diventano così pronte per un nuovo impiego. Nel 2024 per Acqua Panna e S.Pellegrino il vetro a rendere rappresenta rispettivamente il 40% e il 30% del parco vetri.

RICICLARE

Il contenuto di materiale riciclato nelle bottiglie in PET viene aumentato e l'azienda lavora con i fornitori per assicurare una percentuale di riciclato sempre maggiore anche nel vetro e nell'alluminio.

Nei Paesi in cui è presente, il Gruppo Nestlé partecipa a progetti per ridurre l'impatto del fine vita del prodotto tramite attività di sensibilizzazione al corretto riciclo, collaborando con le istituzioni e prendendo parte a iniziative per la riduzione dei rifiuti non correttamente gestiti che spesso vengono dispersi nell'ambiente.

Coerentemente con questa visione, il Gruppo Nestlé aderisce alla **Ellen MacArthur Foundation** e al **The Consumer Goods Forum**.



IL PACKAGING DEI PRODOTTI SANPELLEGRINO

PACKAGING PRIMARIO



PLASTICA (PET & R-PET)

Bottiglia: riciclabile
Etichetta: riciclabile
Tappo: riciclabile
Colla: non riciclabile



VETRO

Bottiglia: riciclabile
Etichetta: riciclabile
Tappo: non riciclabile
Colla: non riciclabile



ALLUMINIO

Lattina: riciclabile
Linguetta: riciclabile

PACKAGING SECONDARIO



FILMPACK

Imballaggio termoretraibile in LDPE
100% riciclabile



FRIDGEPACK

Imballaggio di cartone con aperture laterali
100% riciclabile



CLUSTERPACK

Imballaggio di cartone che avvolge totalmente il prodotto
100% riciclabile

³ Nel 2024, il Gruppo Sanpellegrino ha adottato una metodologia più precisa per calcolare i consumi di packaging R-PET rispetto al precedente esercizio di rendicontazione, basata sulla quantità di resina contenuta nelle preforme. Grazie a questo nuovo approccio, l'utilizzo di R-PET è pari a 20.634 tonnellate.

Il Gruppo Sanpellegrino utilizza tre materiali per gli imballi primari dei propri prodotti: il PET, il vetro e l'alluminio.

PET:

è una tipologia di plastica con caratteristiche distintive come trasparenza, sicurezza, leggerezza, resistenza agli urti e riciclabilità al 100%. Per questo motivo viene utilizzato per la produzione di bottiglie destinate a contenere liquidi alimentari. È riciclabile un numero quasi illimitato di volte ed è quindi un materiale ideale per l'economia circolare. L'azienda ha assunto un impegno ambizioso in merito alla riciclabilità dei suoi imballaggi: entro il 2025 tutti gli imballaggi dovranno essere riciclabili o riutilizzabili. Inoltre, gli imballaggi in plastica verranno realizzati con almeno il 50% di plastica riciclata (R-PET e R-PE), ad esclusione del tappo e dell'etichetta. È un lavoro impegnativo svolto insieme a fornitori, riciclatori e istituzioni per sviluppare una filiera del riciclo capace di alimentare un vero e proprio mercato per questo materiale. Nel 2024 Sanpellegrino ha utilizzato 21.290 tonnellate di R-PET3 negli imballaggi delle proprie acque minerali, il 67% in più rispetto alle 12.730 tonnellate del 2023. Questo dato significa che, per le acque minerali, mediamente il 42,5% degli imballaggi in plastica è stato realizzato con R-PET, un passo importante verso il traguardo del 50% previsto per il 2025. Nel 2021, Levissima, già pioniera nell'uso dell'RPET in Italia sin dal 2010, è stato il primo brand a lanciare una bottiglia 100% R-PET non appena la normativa italiana lo ha consentito. Nel 2023 l'intero portafoglio di acque minerali di Levissima conteneva almeno il 25% di R-PET, anticipando di due anni l'obbligo imposto dall'Unione Europea. Nel 2024 questa percentuale minima è salita al 45%, con diversi prodotti della gamma che raggiungono il 100% di R-PET. Sempre nel 2024 quasi tutta la gamma di Acqua Panna e S.Pellegrino contiene almeno il 50% di R-PET.



IL CONSORZIO CORIPET

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 in PET e R-PET di liquidi alimentari attraverso una modalità *bottle to bottle*. 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 e il suo modello di raccolta assicura gli alti standard di qualità e igiene prescritti dall'Agenzia Europea per la Sicurezza Alimentare (EFSA) necessari per la produzione di PET riciclato di grado alimentare.

Le bottiglie di PET vengono recuperate tramite due canali: la raccolta differenziata tradizionale e la raccolta selettiva tramite gli eco-compattatori (si veda il paragrafo "2.4 Gli stakeholder" per maggiori dettagli) collocati in luoghi ad alto traffico, come per esempio i punti vendita della grande distribuzione.

VETRO:

la gamma di S.Pellegrino e Acqua Panna è principalmente destinata ai migliori ristoranti, caffè ed hotel del mondo. Le bottiglie in vetro sono di due tipologie: a perdere e a rendere. Queste ultime, dopo essere state utilizzate, vengono ritirate e riportate allo stabilimento dove vengono lavate e igienizzate per essere utilizzate nella produzione di nuove bottiglie. In media, il Gruppo Sanpellegrino utilizza il 55,4% di vetro riciclato, 60% per il vetro verde e 48% per il vetro trasparente, quest'ultimo in percentuali inferiori perché più difficile da reperire sul mercato.

ALLUMINIO:

viene utilizzato principalmente come imballaggio delle bibite ed è riciclabile un numero quasi illimitato di volte. Il Gruppo Sanpellegrino acquista sia lattine in alluminio vergine che di alluminio riciclato ed i suoi fornitori garantiscono all'azienda una percentuale di alluminio riciclato del 71,54%.

TIPOLOGIE DI PACKAGING⁵

| | u.m. | Totale | di cui da riciclo | % materiale riciclato |
|--------------------------|------|----------------|-------------------|-----------------------|
| Plastica PET | t | 50.127 | 21.290 | 42,5% |
| Plastica PE ⁶ | | 5.153 | 4.956 | 96% |
| Vetro ⁷ | | 190.660 | 105.626 | 55,4% |
| Alluminio ⁸ | | 8.120 | 5.809 | 71,54% |
| Totale | | 254.060 | 137.681 | 54,2% |

⁴ Il dato presentato è relativo a dati del 2023. Al momento della redazione del documento non è ancora presente il dato aggiornato per l'anno fiscale 2024.

⁵ I dati fanno riferimento alle categorie di materiali in entrata maggiormente rilevanti per il Gruppo Sanpellegrino: plastica, vetro e alluminio.

⁶ Il dato sul riciclato del PE fa riferimento ai materiali con almeno il 30% di riciclato. A questo proposito, il 91% della categoria contiene il 50% di PE riciclato.

⁷ Alla data di redazione del presente documento, il dato aggiornato per l'anno fiscale 2024 non è ancora disponibile.

⁸ La percentuale di alluminio riciclato è la media ponderata delle quantità di alluminio consegnate dai diversi fornitori.

5

Filiera

OVERVIEW

**83% DEI FORNITORI
IN ITALIA**

95% in Europa

**CIRCA 486 MLN €
DI SPESA**nei confronti di fornitori
italiani, pari al 73% della
spesa complessiva per fornitori

**SOSTENIAMO I NOSTRI VALORI OVUNQUE OPERIAMO,
SUPPORTANDO LE PERSONE E LE COMUNITÀ LUNGO LA NOSTRA
FILIERA E IMPEGNANDOCI A PROTEGGERE IL PIANETA NEL QUALE
VIVIAMO E CHE TUTTI CONDIVIDIAMO**

Il Gruppo Sanpellegrino rivolge il proprio impegno per la sostenibilità non solo nei confronti dei propri dipendenti, ma anche verso i partner, attraverso politiche e azioni che garantiscono il rispetto degli standard sociali, ambientali e qualitativi lungo la filiera produttiva e generano benefici sia per i fornitori della catena che per i loro lavoratori.

**0 PROCEDIMENTI
LEGALI**per ritardi nei pagamenti
dei fornitori**VALORE ECONOMICO
CONDIVISO**generato lungo la filiera
di 2.602 mln €, pari allo 0,12%
del PIL 2024**IL 92% DEL VALORE
ECONOMICO GENERATO
È DISTRIBUITO AGLI
STAKEHOLDER****OGNI DIPENDENTE
SANPELLEGRINO**contribuisce a creare 25 posti
di lavoro in Italia (38.701 in
totale) dei quali 17 all'interno
della filiera (27.502 in totale)

5.1 Approvvigionamento responsabile

La *Human Rights Policy* sancisce la responsabilità del Gruppo Nestlé nell'assicurare il rispetto dei diritti umani in ogni rapporto commerciale e contrattuale dell'azienda.

Con il *Nestlé Responsible Sourcing Core Requirements* (NRSCR), inoltre, il Gruppo Nestlé stabilisce i requisiti e le modalità operative per garantire pratiche sostenibili lungo tutta la filiera su tematiche come lavoro, salute e sicurezza, trasparenza ed etica del business e per garantire conformità alle linee guida dell'OCSE, alle Convenzioni fondamentali dell'ILO e agli SDGs delle Nazioni Unite. Tutti i contratti e gli ordini di acquisto contengono il riferimento a questo standard.

NESTLÉ RESPONSIBLE SOURCING CORE REQUIREMENTS (NRSCR)

Nel 2024 Nestlé ha adottato il *Nestlé Responsible Sourcing Core Requirements*, rafforzando l'indirizzo strategico preso con il precedente *Nestlé Responsible Sourcing Standard* del 2018.

La linea guida, valida per tutto il Gruppo Nestlé, stabilisce i requisiti fondamentali dell'approvvigionamento responsabile per garantire e affermare le prassi di sostenibilità sociale e ambientale lungo la catena di fornitura. L'obiettivo è quello di favorire pratiche che abbiano un impatto positivo nei confronti delle persone, delle risorse naturali e del clima, allineando l'azienda ai principi guida delle Nazioni Unite sui diritti umani e alle linee guida dell'OCSE sulle imprese multinazionali. L'NRSCR si applica sia ai fornitori diretti che a quelli indiretti del Gruppo e i primi devono garantirne conformità anche nei segmenti a monte della loro catena del valore. La verifica di conformità viene fatta sulla base di auto-dichiarazioni, audit di terze parti e certificazioni specifiche per alcuni materiali prioritari. La politica introduce inoltre un processo di notifica delle violazioni, con misure che vanno dalla sospensione temporanea alla risoluzione del contratto in caso di mancata conformità. Rispetto al *Nestlé Responsible Sourcing Standard* del 2018, il NRSCR pone una particolare enfasi sulle attività di *due diligence*, rendendo obbligatorio il monitoraggio attivo dei diritti umani e degli impatti ambientali per i fornitori diretti del Gruppo. Inoltre, l'NRSCR estende il numero di requisiti ambientali che devono essere rispettati, ponendo una particolare attenzione nei confronti della predisposizione di azioni concrete per la mitigazione dei cambiamenti climatici e la gestione sostenibile delle risorse. Infine, la *policy* del 2024 fornisce requisiti più specifici per quanto riguarda la tutela del benessere animale e le pratiche di pesca sostenibile.

Per garantire conformità alle politiche menzionate, il Gruppo Sanpellegrino qualifica e approva i fornitori tramite il *Vendor Approval Process Standard* valutando le componenti di rischio Paese, finanziario e flessibilità di approvvigionamento, esaminando infine la qualità e la responsabilità nell'approvvigionamento. Il Programma di Approvvigionamento Sostenibile del Gruppo Sanpellegrino coinvolge i fornitori di primo livello (con un fatturato superiore a 300.000 franchi svizzeri) e i loro lavoratori, nonché i fornitori di servizi (S&IM). In tale ambito, l'azienda verifica la conformità all'NRSCR tramite audit indipendenti eseguiti da società accreditate secondo pratiche SMETA (*Sedex Members Ethical Trade Audit*) o ECOVADIS. In caso di non conformità che coinvolgono aspetti di sostenibilità ambientale o sociale, i fornitori devono attuare piani di miglioramento con scadenze precise. La mancata partecipazione agli audit o l'assenza di progressi può comportare la cancellazione dall'elenco dei fornitori del Gruppo. I fornitori del Gruppo Sanpellegrino sono anche chiamati a compilare un questionario sulla *Food Safety* e, a presidio dei rischi sulla sicurezza alimentare lungo la filiera, per alcuni fornitori di materie prime e imballaggi è richiesta una certificazione riconosciuta dal GFSI (*Global Food Safety Initiative*) o l'impegno a ottenerla. A presidio della tutela dei lavoratori nella catena di fornitura, il Gruppo Sanpellegrino garantisce pieno accesso ai canali di segnalazione aziendali (si veda il paragrafo "8.2 Gestione dei rischi ESG") per riportare episodi di violazione dei diritti umani, discriminatori o altri impatti negativi subiti e non conformi al *Nestlé Responsible Sourcing Core Requirements*.

RESPONSIBLE SOURCING AUDIT

Gli audit nei confronti dei fornitori di primo livello sono basati su cinque principi:

1. I fornitori di Nestlé si approvvigionano con cura e rispetto per le persone, il Pianeta e gli oceani tramite i quali vengono prodotti materiali e servizi.
2. I fornitori applicano buoni standard lavorativi nel reclutamento, retribuzioni superiori al salario minimo e si prendono cura della propria forza lavoro. Deve essere garantita la preservazione delle risorse naturali e la conduzione degli affari in modo etico e collaborativo.
3. Gli intermediari operano con gli stessi principi di valore, trasparenza e rispetto dei loro fornitori e clienti, favorendo la tracciabilità e preservando le informazioni.
4. I fornitori migliorano continuamente il loro modo di lavorare in termini di ottimizzazione della resa attraverso l'agricoltura conservativa, la preservazione del bioma del suolo e la razionalizzazione degli *input* agrochimici.
5. Tutti i livelli della catena di fornitura operano in conformità con le normative applicabili, monitorano, divulgano e migliorano continuamente rispetto allo standard.

Fornitori locali

I fornitori locali di agrumi, con alcuni dei quali l'azienda intrattiene rapporti da oltre 40 anni, uniscono l'utilizzo di metodi tradizionali di raccolta manuale a quello di macchinari innovativi per l'estrazione, contribuendo così a mantenere la qualità degli ingredienti delle Bibite Sanpellegrino. I fornitori diretti delle materie prime sono i trasformatori di succo, ma la presenza dell'azienda nel Sud Italia fin dal 1932 ha aiutato a rafforzare anche i rapporti con gli agrumicoltori.

PRINCIPALI INGREDIENTI

Il Sud Italia presenta una combinazione di condizioni climatiche ideali come sole, vento, conformazione del suolo, escursioni termiche e prossimità alle zone costiere che assicurano caratteristiche uniche e ottimali delle materie prime. Per questo motivo, gli ingredienti primari delle Bibite Sanpellegrino, sia della gamma principale che della gamma zero zuccheri, provengono tutti da fornitori italiani che si trovano prevalentemente nel Sud Italia. In questi territori il Gruppo Sanpellegrino ha consolidato negli anni rapporti di fiducia e collaborazione con i partner dai quali si approvvigiona.

L'approvvigionamento riguarda i succhi estratti da tre tipologie principali di agrumi:

- **Limoni:** sono reperiti unicamente dai fornitori della Sicilia. Sono agrumi disponibili e raccolti durante tutto l'anno poiché mantengono costante il loro aroma, colore e gusto. Le varietà utilizzate includono Femminello, Monachello e Femminello Siracusano.
- **Arance:** vengono colte prevalentemente d'inverno o in primavera in Sicilia e Calabria per selezionare, a seconda della stagione, un prodotto con note più dolci o acidule. Le varietà utilizzate includono Navel, Valencia e Washington Navel.
- **Arance rosse:** la maggior parte delle arance rosse utilizzate proviene dalle pendici dell'Etna e vengono raccolte tra gennaio e aprile. Le oscillazioni termiche tra giorno e notte permettono lo sviluppo di antiossidanti e della naturale pigmentazione rossa. Le varietà utilizzate includono Tarocco, Moro e Sanguinello.
- **Chinotti:** i frutti vengono raccolti da fine ottobre a fine novembre, in questi mesi infatti i chinotti hanno il giusto grado di maturazione desiderato e l'olio essenziale in essi contenuto è al massimo delle sue potenzialità aromatiche.

Gli ingredienti secondari di alcune bibite della gamma principale, come ciliegie e pompelmi, provengono invece da fornitori situati nelle regioni del Mar Mediterraneo per garantire materie prime cresciute nelle condizioni climatiche ottimali per lo sviluppo delle loro proprietà nutrizionali.

Infine, per la gamma Momenti, gli ingredienti includono materie prime provenienti da fornitori europei.



Lo scambio continuo di conoscenze e competenze con i partner dai quali il Gruppo Sanpellegrino si approvvigiona aiuta a innovare i processi produttivi, creando così valore condiviso. Dal 2022 il Gruppo Sanpellegrino ha avviato una collaborazione con la società di consulenza Carbonsink per analizzare l'impatto che le pratiche di agricoltura rigenerativa potrebbero avere sulla filiera produttiva degli agrumi. I suoi principi agronomici mirano a proteggere e ripristinare le risorse naturali una volta utilizzate per gli scopi umani, a migliorare la salute e la fertilità del suolo, dell'acqua e la biodiversità in generale. Inoltre, con l'agricoltura rigenerativa vengono attivamente promossi i processi di assorbimento delle emissioni di CO_{2eq} attraverso la cattura e lo stoccaggio di queste ultime nel suolo e nella biomassa vegetale.

AGRICOLTURA RIGENERATIVA E AZIONI PER LA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

In collaborazione con Carbonsink, il Gruppo Sanpellegrino ha condotto un'analisi approfondita per valutare le pratiche di agricoltura rigenerativa potenzialmente applicabili lungo la filiera dell'azienda al fine di identificare opportunità di riduzione e rimozione delle emissioni di anidride carbonica. Lo studio, svolto su un campione di 6 aziende agricole (4 della filiera dell'azienda e 2 del network Biorfarm), ha portato alla creazione di un modello che riassume le pratiche analizzate, tra cui:

1. Riduzione dell'uso di fertilizzanti e fonti fossili.
2. Rimozione delle emissioni tramite colture di copertura che migliorano la qualità del suolo, con una potenziale riduzione di una tonnellata di CO_{2eq}/anno per ettaro.
3. Gestione dei residui del raccolto come nutrienti per le colture successive.
4. Applicazione del fertilizzante di origine animale per aumentare i nutrienti e il carbonio organico nel suolo.

La valutazione ha permesso di identificare pratiche *Climate Smart* (sistemi di irrigazione efficienti, fonti alternative di energia, macchinari elettrici, ecc.) per raggiungere livelli potenziali di mitigazione delle emissioni fino al 65% (tra riduzione e rimozione) rispetto allo scenario attuale. I risultati dell'analisi sono stati condivisi con agricoltori e partner coinvolti, promuovendo così buone prassi per la riduzione delle emissioni e per una collaborazione sinergica lungo la filiera.

5.3 Acquisti e pratiche di pagamento

Nel 2024 il Gruppo Sanpellegrino si è approvvigionato da 1.307 fornitori, l'1% in più rispetto al 2023. È diminuita la percentuale di fornitori del resto del mondo, mentre sono aumentate sia la percentuale dei fornitori europei che quella dei fornitori italiani. Il dato conferma la scelta strategica dell'azienda di valorizzare il proprio territorio e supportare le eccellenze locali, privilegiando, per quanto possibile, la collaborazione con fornitori locali: l'83% dei fornitori del Gruppo si trova infatti in Italia, percentuale che arriva al 95% considerando anche i fornitori europei.

NUMERO DI FORNITORI PER PROVENIENZA E TIPOLOGIA DI SPESA

| | u.m. | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------|------|--------------|--------------|
| Fornitori in Italia | N° | 1.053 | 1082 |
| Materiali | | 61 | 85 |
| Servizi | | 992 | 997 |
| Fornitori in Europa | | 152 | 158 |
| Materiali | | 36 | 44 |
| Servizi | | 116 | 114 |
| Fornitori nel resto del mondo | | 82 | 67 |
| Materiali | | 6 | 6 |
| Servizi | | 76 | 61 |
| Totale | | | 1.287 |

Quanto ai volumi di spesa, il Gruppo Sanpellegrino ha intrattenuto rapporti commerciali per circa 663 milioni di euro. Il 73% e il 23% di tale ammontare è rappresentato, rispettivamente, dalla spesa nei confronti di fornitori italiani ed europei. Le categorie di spesa più importanti sono quelle per il packaging (49% della spesa complessiva) e per i servizi (42% della spesa complessiva).

SPESA PER FORNITORI PER TIPOLOGIA E PROVENIENZA¹

| Packaging | | 68 | | 323.808.050 | 49% |
|--------------------------------------|----|-------------|---|--------------------|-------------|
| Italia | | 41 | | 262.514.461 | 40% |
| Europa | | 22 | | 42.249.659 | 6% |
| Resto del mondo | | 5 | | 19.043.929 | 3% |
| Servizi e materiali indiretti | | 1172 | | 279.967.079 | 42% |
| Italia | | 997 | | 175.484.358 | 26% |
| Europa | N° | 114 | € | 99.819.030 | % 15% |
| Resto del mondo | | 61 | | 4.663.692 | 1% |
| Materie prime | | 67 | | 58.943.268 | 9% |
| Italia | | 44 | | 47.950.126 | 7% |
| Europa | | 22 | | 10.966.855 | 2% |
| Resto del mondo | | 1 | | 26.288 | 0,004% |
| Totale | | 1307 | | 662.718.397 | 100% |

Relativamente alle pratiche di pagamento, il sistema di monitoraggio "On Time Payment" utilizzato dal Gruppo Nestlé ha rilevato nel 2024 un tempo medio di pagamento dei fornitori pari a 95 giorni².

PRATICHE DI PAGAMENTO RELATIVE ALLE PRINCIPALI CATEGORIE DI FORNITORI³

| | 2024 | | | | |
|---|------|-----------------|-----------|---------------|-------|
| Categorie principali di fornitori | u.m. | Prodotti finiti | Packaging | Materie prime | S&IM |
| Termini di pagamento standard | N° | 60 | 120 | 60 | 60 |
| Numero di pagamenti in linea con i termini standard | | 892 | 8816 | 716 | 16452 |
| Numero totale di pagamenti | | 1087 | 10908 | 1327 | 20761 |
| Quota parte di fornitori della categoria per i quali sono stati rispettati i termini di pagamento | | 6 | 46 | 39 | 783 |
| Numero totale di fornitori per la categoria ⁴ | | 12 | 69 | 67 | 1179 |
| Percentuale di conformità ai termini standard di pagamento | % | 82% | 81% | 54% | 79% |
| Percentuale di fornitori per i quali sono rispettati i termini di pagamento | | 50% | 67% | 58% | 66% |
| Numero di procedimenti legali per ritardi di pagamento | N° | 0 | 0 | 0 | 0 |

Nel 2024 il Gruppo Sanpellegrino ha realizzato il 54% dei pagamenti in linea con i termini standard previsti dai contratti, con percentuali che hanno toccato l'81% per la categoria dei fornitori di packaging. Nel corso del 2024 non si sono verificati procedimenti legali per ritardi nei pagamenti, il che dimostra il solido rapporto di fiducia reciproca tra l'azienda e i propri fornitori. In aggiunta, tutti i fornitori che emettono almeno 10 fatture annue all'azienda possono attivare il *Reverse Factoring*; questo strumento consente l'accesso anticipato ai flussi di cassa nel giro di 5 giorni dal ricevimento della fattura senza attendere la data di scadenza legale, permettendo all'azienda di ottimizzare i propri flussi finanziari e di avere una maggiore flessibilità nelle operazioni.

¹ Il numero di fornitori considerati in questa analisi viene estratto dal numero di ordini di acquisto effettuati.

² Si tratta della media del tempo impiegato per pagare una fattura dalla data in cui inizia a essere calcolato il termine di pagamento contrattuale o legale, espressa in numero di giorni.

³ Trattandosi del primo anno di rendicontazione del presente dato, non risultano disponibili dati comparativi per il 2023.

⁴ Il numero di fornitori considerati nell'analisi delle pratiche di pagamento viene estratto dal numero di fatture ricevute e non dagli ordini di acquisto effettuati.

6

Ambiente

OVERVIEW


-3.985 t CO_{2eq}

rispetto al 2023, pari ad una riduzione del 7% delle emissioni di Scope 1 e 2 Location Based


536 FORMATI

di S.Pellegrino, Acqua Panna e Levissima, dotati di certificazione Carbon Trust


100% DELL'ENERGIA ELETTRICA

acquistata proveniente da fonti rinnovabili


CONSUMI IDRICI PER LITRO IMBOTTIGLIATO

diminuiti del 10% rispetto al 2023


68% DEI PRODOTTI TRASPORTATI

su mezzi a ridotto impatto ambientale, in Italia


98% DEI RIFIUTI PRODOTTI

viene recuperato

CREDIAMO CHE PRENDERSI CURA DELL'AMBIENTE SIGNIFICHINO PRENDERSI CURA DEL FUTURO. IL NOSTRO IMPEGNO NASCE DALL'ACQUA E SI ESTENDE ALLA TUTELA DEL PIANETA

Il Gruppo Sanpellegrino si impegna ogni giorno a monitorare e ridurre il proprio impatto ambientale, attraverso progetti concreti e investimenti costanti. In linea con la *Environmental Sustainability Policy* del Gruppo Nestlé, ha adottato un sistema di gestione ambientale integrato, certificato secondo lo standard ISO 14001, per controllare e ottimizzare i consumi energetici, le emissioni, l'uso dell'acqua e la gestione dei rifiuti.

Stabilimento di San Pellegrino Terme

88.178 MWh di energia consumati
18.470 t CO_{2eq} generate
1.948.073 m³ di acqua prelevati
7.651 t di rifiuti prodotti

Stabilimento di Scarperia e San Piero

19.015 MWh di energia consumati
5.123 t CO_{2eq} generate
535.454 m³ di acqua prelevati
4.009 t di rifiuti prodotti

Stabilimento di Cepina Valdisotto

36.015 MWh di energia consumati
10.625 t CO_{2eq} generate
1.138.595 m³ di acqua prelevati
588 t di rifiuti prodotti

Stabilimento di San Giorgio in Bosco

98.752 MWh di energia consumati
19.770 t CO_{2eq} generate
890.753 m³ di acqua prelevati
3.031 t di rifiuti prodotti

Stabilimento di Madone

1.002 MWh di energia consumati
262 t CO_{2eq} generate
2.065 m³ di acqua prelevati
269 t di rifiuti prodotti

Sede di Assago

672 MWh di energia consumati
195 t CO_{2eq} generate
46.311 m³ di acqua prelevati
168 t di rifiuti prodotti

Sanpellegrino misura ogni anno il proprio impatto ambientale attraverso la metodologia del *Life Cycle Assessment* (LCA). L'analisi è condotta esternamente e successivamente sottoposta a una revisione paritaria di un ente terzo. I risultati mostrano che il 97% delle emissioni del Gruppo sono attribuibili alle emissioni indirette della catena del valore (Scope 3); le emissioni dirette, riconducibili alle fabbriche (Scope 1), rappresentano solo il 3%, mentre le emissioni indirette di Scope 2 rappresentano una quota residuale delle emissioni totali. Le principali fonti di impatto sono il packaging, che incide per il 55% sull'impronta di carbonio del Gruppo, e la logistica, responsabile per il 29%.

6.1 Emissioni

Nel 2024 le emissioni dirette (Scope 1) ammontano a circa 38.993 t CO_{2eq}, sostanzialmente stabili¹ rispetto al 2023 (+1%). Le emissioni indirette (Scope 2 Location based), legate all'energia elettrica e all'energia termica acquistate, sono invece pari a 15.962 t CO_{2eq} in calo del 22% rispetto all'anno precedente. Complessivamente, le emissioni Scope 1 e Scope 2 Location-based registrano una riduzione del 7% rispetto al 2023².

| Emissioni ³ | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| Emissioni dirette (Scope 1) ⁴ | t CO _{2eq} | 38.959 | 38.450 | 38.993 |
| Gas naturale | | 35.393 | 35.158 | 37.263 |
| GNL | | - | - | 1.179 |
| GPL ⁵ | | 3.566 | 3.172 | 17 |
| Diesel ⁶ | | - | 120 | 352 |
| Benzina ⁷ | | - | - | 182 |
| Emissioni indirette (Scope 2) ⁸ - Location based | | 21.812 | 20.490 | 15.962 |
| Emissioni indirette (Scope 2) ⁹ - Market based | | - | - | 2 |
| Totale Scope 1 e Scope 2 Location based | | 60.771 | 58.940 | 54.955 |
| Totale Scope 1 e Scope 2 Market based | | 38.959 | 38.450 | 38.995 |

Nel 2024, rapportando le emissioni Scope 1 e Scope 2 (Location based) ai volumi di acqua prodotti (circa 2.681.407 m³), si registra un valore di *Carbon intensity* (t CO_{2eq} / m³) pari a 0,0204 in diminuzione dell'8% circa rispetto all'equivalente valore nel 2023. Questo significa che il volume di produzione è aumentato, mentre le emissioni per m³ prodotto sono diminuite.

| | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|--------------------------------------|--------|--------|--------|
| Intensità delle emissioni | t CO _{2eq} / m ³ | 0,0231 | 0,0223 | 0,0204 |

¹ Nel calcolo dello Scope 1 vengono inclusi anche il diesel e la benzina utilizzati dalla flotta di autovetture aziendali, consumi energetici non considerati nei precedenti esercizi fiscali.
² Si specifica che i dati riportati nel paragrafo 6.1 sono il risultato del monitoraggio interno sui consumi energetici (opportunamente convertiti in emissioni di CO_{2eq}) e non dell'analisi LCA.
³ Per l'anno 2024 i dati considerano anche le emissioni della sede di Assago.
⁴ I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette di Scope 1, espresse in tonnellate di CO_{2eq}, sono quelli impiegati anche dalla capogruppo Nestlé nella loro versione più aggiornata (GHG Protocol Stationary Combustion Tools 'Greenhouse Gas Protocol V1.3' (ARS Applied), Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS - 2021 v1.1 (ARS Applied)) and Refrigerant-related emissions taken from IPCC (ARS). Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 relative ai consumi di benzina e diesel della flotta aziendale è stata utilizzata la versione aggiornata del database DEFRA al 2024.
⁵ L'ammontare di emissioni del GPL non risulta comparabile con quello degli anni precedenti.
⁶ Le emissioni di Scope 1 relative al diesel comprendono dal 2024 anche i consumi della flotta aziendale di autovetture.
⁷ Per il 2024, le emissioni di Scope 1 relative alla benzina sono dovute ai soli consumi della flotta aziendale di autovetture.
⁸ Le emissioni di Scope 2 Location based vengono calcolate applicando un fattore medio nazionale per tutta l'energia elettrica acquistata. I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Location based negli stabilimenti, espresse in tonnellate di CO_{2eq}, sono quelli impiegati anche dalla capogruppo Nestlé nella versione più aggiornata (International Energy Agency (IEA) emissions factors database, US Environmental Protection Agency eGRID (eBASE), Green-e database, Association of Issuing Bodies (AIB) European residual mix database). Per la sede di Assago, sono stati utilizzati i fattori di emissione DEFRA (calore) e ISPRA (elettricità) nella loro versione aggiornata al 2024.
⁹ Le emissioni di Scope 2 Market based vengono calcolate applicando un diverso fattore di emissione a seconda del tipo di acquisto energetico effettuato, considerando nello specifico se l'acquisto sia certificato o meno dall'utilizzo di fonti rinnovabili. 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. Per l'acquisto di energia termica non rinnovabile è stato invece applicato un fattore di emissione presente nel database DEFRA nella sua versione più aggiornata al 2024.

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI (t CO_{2eq}/m³)

● INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI SCOPE 1 E SCOPE 2 LOCATION BASED



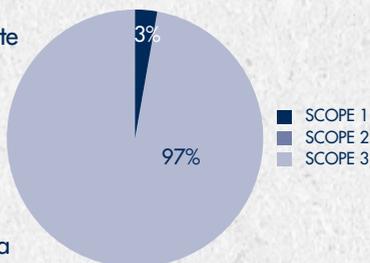
L'ANALISI DEL CICLO DI VITA (LCA) E LA CERTIFICAZIONE CARBON TRUST

Il Gruppo Sanpellegrino utilizza il *Life Cycle Assessment* (LCA) per misurare l'impatto ambientale dei propri prodotti lungo l'intero ciclo di vita. L'LCA è una metodologia che valuta le emissioni di CO_{2eq} di un prodotto dall'acquisizione delle materie prime sino al fine vita ("dalla culla alla tomba"). In Sanpellegrino, l'LCA viene condotto esternamente ogni anno dal 2021 e sottoposto a revisione paritaria da parte di un ente terzo, con l'obiettivo di misurare e monitorare le aree più impattanti in termini di emissioni climalteranti (GHG) per i principali marchi del Gruppo (Levissima, Acqua Panna, S.Pellegrino e le Bibite Sanpellegrino) e identificare le opportunità di miglioramento al fine di guidare la strategia di riduzione delle emissioni grazie a progetti dedicati alle aree di maggiore interesse: produzione, imballaggi e logistica dei suddetti brand. Il perimetro dell'analisi tiene in considerazione le emissioni dirette generate dagli stabilimenti produttivi e dai mezzi aziendali (Scope 1), le emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2) e le emissioni indirette generate dalla catena del valore (Scope 3), come riportato nella figura di seguito.



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

Per la tipologia di business del Gruppo le emissioni indirette della catena del valore (Scope 3) rappresentano il 97% del totale. Grazie ai costanti interventi di efficientamento energetico intrapresi negli stabilimenti produttivi del Gruppo nel corso degli anni, le emissioni dirette (Scope 1) rappresentano una quota minore delle emissioni (pari al 3%), mentre quelle indirette da energia acquistata (Scope 2) sono pari a 0.



Relativamente alle aree di impatto i risultati 2024 confermano inoltre che le aree maggiormente impattanti sono il packaging (corrispondente al 55% dell'impronta di carbonio del Gruppo) e la logistica (pari al 29%). Gli LCA condotti finora attestano che i progetti avviati hanno permesso di ridurre progressivamente l'intensità delle emissioni dei brand del Gruppo.

Questi sforzi sono stati riconosciuti già a partire dal 2022, quando i prodotti di Levissima (in Italia e Malta), S.Pellegrino (in tutti i mercati) e Acqua Panna (in Italia, Germania, Svizzera, USA) sono stati verificati da parte di Carbon Trust¹⁰ per aver misurato e ridotto l'intensità delle proprie emissioni (g CO_{2eq}/litro).

La certificazione ha una validità biennale, l'ultima versione conseguita dall'azienda risale al 2023 e il suo rinnovo è in fase di completamento nel corso del 2025.

La certificazione Carbon Trust, rinnovata ogni 2 anni, attesta, da parte di una società indipendente, i progressi dell'azienda nella riduzione delle emissioni. L'etichetta include:



- l'anno di avvio del percorso di riduzione delle emissioni (2018 per Sanpellegrino)
- la certificazione biennale da parte di Carbon Trust
- la norma ISO 14067 come riferimento per la certificazione
- il riferimento al sito del brand, dove è possibile trovare maggiori informazioni al riguardo, come ad esempio la Lettera di Certificazione

A partire da febbraio 2025, i brand del Gruppo Sanpellegrino verificati da Carbon Trust sono inclusi nella nuova *Carbon Trust Label Directory* (disponibile su [Carbontrust.com/label](https://www.carbontrust.com/label)), una piattaforma online che raccoglie i prodotti verificati da Carbon Trust, offrendo ai consumatori e agli altri stakeholder un modo trasparente di monitorare l'impegno ambientale dei marchi.

¹⁰ Carbon Trust è una società indipendente tra le più accreditate e rigorose a livello internazionale nel calcolo dell'impronta di carbonio. Da oltre vent'anni supporta le aziende e le istituzioni pubbliche a misurare, verificare e ridurre efficacemente le proprie emissioni, con l'obiettivo di accelerare il passaggio a un'economia a basso impatto.

6.2 Energia

Nel 2024, i consumi energetici diretti e indiretti del Gruppo Sanpellegrino sono pari a 245.573 MWh, un valore sostanzialmente stabile rispetto a quello registrato lo scorso anno (+ 0,08%). Anche nel 2024 l'energia elettrica acquistata dal Gruppo proviene al 100% da fonti rinnovabili¹¹.

| Consumi energetici ¹² | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|------|----------------|----------------|----------------|
| Consumi energetici diretti | | 196.485 | 196.222 | 194.537 |
| Gas naturale ¹³ | | 181.117 | 182.131 | 186.582 |
| GNL ¹⁴ | | - | - | 5.814 |
| GPL ¹⁵ | | 15.368 | 13.673 | 81 |
| Diesel ¹⁶ | | - | 418 | 1344 |
| Benzina ¹⁷ | MWh | - | - | 717 |
| Consumi energetici indiretti | | 53.965 | 49.136 | 51.036 |
| Energia termica acquistata ¹⁸ | | - | - | 13 |
| Energia elettrica acquistata | | 53.965 | 49.136 | 51.023 |
| di cui certificata da fonti rinnovabili | | 53.965 | 49.136 | 51.023 |
| Totale consumi diretti e indiretti | | 250.450 | 245.358 | 245.573 |

| | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Intensità energetica¹⁹ | MWh / m ³ | 0,0952 | 0,0926 | 0,0915 |

Nel 2024 l'indicatore di intensità energetica, dato dal rapporto tra i consumi energetici complessivi e i volumi di acqua imbottigliata, pari a circa 2.691.407 m³, è uguale a 0,0915 MWh/m³. Il dato dell'intensità energetica è in diminuzione di circa l'1% rispetto al 2023, frutto di un percorso costante di efficientamento, mentre l'aumento complessivo dei consumi energetici è determinato dalla crescita dei volumi prodotti.

INTENSITÀ ENERGETICA (MWh/m³)



¹¹ Dal 2011 il Gruppo Sanpellegrino si approvvigiona al 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate.

¹² A partire dal 2024 i dati considerano anche i consumi energetici della Sede di Assago.

¹³ La voce include sia i consumi di gas naturale legati ai processi produttivi, sia quelli per l'alimentazione dei cogeneratori degli stabilimenti di San Giorgio in Bosco e San Pellegrino Terme. Per l'esercizio 2023 è stato effettuato un *restatement* dei dati, al fine di includere anche i consumi di gas naturale riferiti ai processi produttivi di San Giorgio in Bosco e San Pellegrino Terme, inizialmente non considerati. Si segnala inoltre che, a partire dal 2024, i consumi di gas naturale comprendono anche quelli dello stabilimento di Scarperia e San Piero, precedentemente contabilizzati - negli esercizi 2022 e 2023 - all'interno della voce relativa al GPL.

¹⁴ Il dato comprende l'utilizzo del GNL utilizzato presso lo stabilimento di Cepina Valdisotto. Nel 2022 e nel 2023 questi consumi erano stati ricompresi all'interno della voce GPL.

¹⁵ Il dato non risulta comparabile con l'ammontare rilevato durante gli altri anni, in quanto per il 2024 comprende solamente i consumi di GPL presso lo stabilimento di Scarperia e San Piero.

¹⁶ Il dato del diesel include dal 2024 anche i consumi energetici relativi alla flotta aziendale, non considerati invece nei precedenti periodi di rendicontazione. Ciò contribuisce a giustificare l'aumento complessivo nel 2024 dei consumi energetici rilevati.

¹⁷ Il dato sulla benzina è relativo ai consumi energetici della flotta aziendale di autoveicoli, non considerati invece nei precedenti periodi di rendicontazione. Ciò contribuisce a giustificare l'aumento complessivo nel 2024 dei consumi energetici rilevati.

¹⁸ Il dato sui consumi da teleriscaldamento è disponibile solo per il 2024, in virtù dell'inclusione della sede di Assago nel perimetro di analisi.

¹⁹ L'indicatore, espresso in MWh/m³, è stato ricalcolato per il 2023 rispetto a quello incluso nel precedente Bilancio di Sostenibilità, considerando il *restatement* sui consumi di gas naturale per gli stabilimenti di San Giorgio in Bosco e San Pellegrino Terme. Si veda a questo proposito la nota 13. L'indicatore 2023 viene quindi calcolato come 245.358 MWh consumati / 2.646.969 m³ di acqua imbottigliata = 0,0926 MWh/m³.

Nel 2024 il Gruppo ha venduto²⁰ 6.105 MWh di energia elettrica, registrando un calo rispetto all'anno precedente.

| | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| Energia elettrica venduta | MWh | 6.465 | 6.906 | 6.105 |

Tutti i siti del Gruppo Sanpellegrino partecipano al progetto globale di digitalizzazione "Project Horizon", basato sulla piattaforma digitale "DMO Energy" sviluppata da Nestlé. Questo sistema consente un monitoraggio puntuale dei consumi energetici degli stabilimenti, facilitando l'individuazione di eventuali inefficienze e promuovendo un uso più efficiente dell'energia.

EFFICIENZA ENERGETICA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI NEGLI STABILIMENTI DEL GRUPPO

Nel 2024 lo stabilimento di Cepina Valdisotto ha implementato un sistema per il recupero dell'aria di soffiaggio delle bottiglie in una delle linee produttive. Invece di disperderla nell'ambiente, l'aria compressa della soffiatrice viene raccolta in serbatoi appositi.

Questo sistema ha permesso di riutilizzare l'aria per il pre-soffiaggio delle bottiglie e di riciclarla nel circuito di bassa pressione dello stabilimento, dove funge da "compressore" aggiuntivo. Nello stabilimento di San Giorgio in Bosco sono state adottate diverse iniziative per migliorare l'efficienza energetica:

- Riduzione degli sprechi di aria compressa: è stato installato un sistema per rilevare e sigillare le perdite di aria compressa nell'impianto centralizzato di trasporto del PET, con un risparmio energetico di 139 MWh, pari a circa 26 t CO_{2eq} in meno.
- Ottimizzazione dei tempi di funzionamento delle soffiatrici: i tempi di operatività delle soffiatrici sono stati regolati per massimizzarne l'uso solo durante le fasi produttive, riducendo i consumi energetici di 221 MWh, pari a circa 42 t CO_{2eq} in meno.
- Efficienza nella produzione delle preforme: le preforme da 26,9 grammi sono state prodotte sulla macchina Husky 18 (HY18) anziché sulla Husky 15 (HY15), con un risparmio di 69 MWh e una riduzione delle emissioni di circa 13 t CO_{2eq}.

²⁰ La vendita di energia elettrica è relativa al surplus prodotto, ma non consumato, degli impianti di cogenerazione negli stabilimenti di San Pellegrino Terme e San Giorgio in Bosco.

Lo stabilimento di San Pellegrino Terme ha ridotto i consumi di gas naturale del cogeneratore grazie a interventi di efficientamento energetico, tra cui l'ottimizzazione dell'uso dell'aria compressa e del processo di soffiaggio, tramite i progetti *AirNest* e *Blowmoulders Basic Condition*. Questi interventi hanno permesso di ridurre le pressioni di soffiaggio e di monitorare lo stato dei macchinari senza necessità di nuovi investimenti, con una riduzione delle emissioni di CO_{2eq} pari a 261 tonnellate. Infine, nella Sede di Assago è stata migliorata l'erogazione di acqua calda sanitaria, normalmente gestita con un sistema di teleriscaldamento a gas naturale, mediante l'installazione di una pompa di calore per le docce. Questo ha consentito di ridurre la temperatura di erogazione nelle altre aree (cucina e lavabi). Inoltre, è stato avviato un progetto che, entro il 2026, prevede una riduzione del 20% degli spazi ufficio, con una conseguente diminuzione diretta dei consumi energetici legati alla superficie operativa.

6.3 La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti

La gestione sostenibile dell'acqua utilizzata nelle attività produttive del Gruppo Sanpellegrino si focalizza su progetti mirati alla riduzione, al riutilizzo e al riciclo dell'acqua, con il risultato di un risparmio di circa 334 milioni di litri negli ultimi 7 anni. In particolare, l'uso di acqua industriale è stato ottimizzato grazie agli investimenti nei sistemi idrici degli impianti produttivi.

Nel processo di imbottigliamento, è stata posta particolare attenzione alla riduzione degli sprechi attraverso interventi sulle macchine riempitrici e sui meccanismi di regolazione.

Le acque di processo e lavorazione vengono restituite agli alvei superficiali o ai depuratori consortili dopo aver subito trattamenti di depurazione, staccatura e neutralizzazione del pH. In alcuni casi, le acque richiedono un trattamento in apposite vasche di omogeneizzazione prima di essere inviate al depuratore consortile.

I trattamenti di depurazione e gli scarichi sono monitorati mensilmente per garantire che non vengano immessi inquinanti nelle acque superficiali, sotterranee, nel suolo o nel sottosuolo.

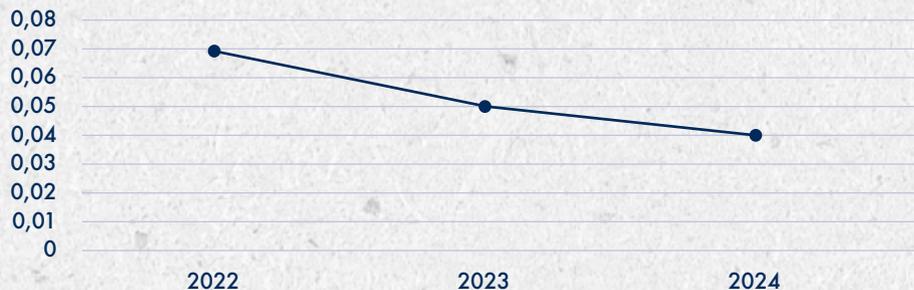
Nel 2024, coerentemente con l'aumento dei volumi di produzione, sono stati imbottigliati 2.691.407 m³ di acqua, con un aumento del 2% rispetto al 2023. Di conseguenza, il prelievo idrico²¹ totale è stato di 4.561.251 m³ (in aumento del 3% rispetto al 2023), mentre gli scarichi idrici sono saliti a 1.749.127 m³ (con un aumento dell'8% rispetto al 2023). Tuttavia, i consumi idrici²² netti sono diminuiti del 10% rispetto all'anno precedente, attestandosi a 120.717 m³.

| Consumo idrico ²³ | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Prelievi idrici | m ³ | 4.579.000 | 4.399.213 | 4.561.251 |
| Scarichi idrici | | 1.721.000 | 1.617.192 | 1.749.127 |
| Acqua imbottigliata | | 2.667.000 | 2.646.969 | 2.691.407 |
| Consumo di acqua totale | | 191.000 | 135.052 | 120.717 |

Analizzando gli indicatori di intensità, emerge che nel 2024 il prelievo medio si è attestato a 1,69 litri di acqua industriale per ogni litro di acqua minerale imbottigliato. Il consumo medio di acqua è pertanto pari a 0,04 litri di acqua per litro imbottigliato, segnalando quindi una riduzione, rispetto al 2023, del 10% di utilizzo dell'acqua per ogni litro prodotto.

| | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---------------|------|------|------|
| Consumi d'acqua per litro prodotto | litri / litri | 0,07 | 0,05 | 0,04 |

CONSUMO D'ACQUA PER LITRO IMBOTTIGLIATO (L/L)



²¹ La quasi totalità delle acque prelevate (99,9%) proviene da acque sotterranee e in nessun caso vengono effettuati prelievi da zone a stress idrico.
²² In coerenza con la tipologia di business condotta dal Gruppo Sanpellegrino, il consumo di acqua (acqua utilizzata nei processi produttivi e non restituita all'ambiente) viene calcolato sottraendo ai prelievi idrici (acqua presa dall'ambiente) l'ammontare di acqua scaricata (acqua restituita all'ambiente) e quella imbottigliata (acqua restituita all'ambiente come prodotto finito).
²³ I dati 2022 e 2023 includono gli stabilimenti di Cepina Valdisotto, San Pellegrino Terme, San Giorgio in Bosco, Scarperia e San Piero, Madone. Dal 2024, viene inclusa nel calcolo anche la Sede di Assago.

6.4 Rifiuti

Le attività e le strategie adottate dal Gruppo Sanpellegrino sono finalizzate al recupero di materiali utili dai rifiuti, trasformando così i materiali di scarto in risorse da valorizzare. In tal senso, il Gruppo ha siglato un accordo con HeraAmbiente, uno dei principali appaltatori per la gestione dei rifiuti, che garantisce che il 100% dei rifiuti gestiti vengano destinati al riciclo e al recupero energetico. Questo accordo assicura una gestione tracciabile e integrata dei rifiuti, ottimizzando la qualità del recupero, contenendo i costi e monitorando costantemente la quantità di rifiuti generati. Nel 2024 il totale dei rifiuti prodotti²⁴ è stato di 15.717 tonnellate, con una diminuzione del 6% rispetto al 2023. Di questi, il 98% (pari a 15.424 tonnellate) è stato destinato al recupero²⁵, mentre solo il 2% è stato smaltito²⁶, in conformità con le normative ambientali vigenti.

| Rifiuti generati ²⁷ | u.m. | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------|------|---------------|---------------|---------------|
| Rifiuti pericolosi | t | 271 | 146 | 173 |
| Rifiuti non pericolosi | | 15.176 | 16.559 | 15.544 |
| Totale rifiuti | | 15.447 | 16.705 | 15.717 |

6.5 Logistica sostenibile

Nel contesto dell'LCA, il Gruppo ha identificato la logistica come una delle aree con il maggiore impatto ambientale, rappresentando circa il 29% delle emissioni, ma anche quella con il maggior potenziale di riduzione. Sono quindi stati realizzati progetti e sostenuti investimenti mirati a favorire soluzioni logistiche a minor impatto, privilegiando, ove è possibile, il trasporto su rotaia o via mare e investendo in carburanti a ridotto impatto ambientale come il GNL e il bio-GNL per il trasporto su gomma, nonché in veicoli elettrici. Per quanto riguarda il trasporto ferroviario, il Gruppo si conferma anche nel corso del 2024 il principale cliente diretto di Trenitalia nel settore largo consumo. Nello stesso anno, ha ottenuto per il terzo anno consecutivo il premio "Il Logistico dell'Anno", grazie a un progetto di collegamento ferroviario tra Prato e Livorno.

²⁴ Nel 2024, i rifiuti pericolosi rappresentano circa l'11% del totale dei rifiuti prodotti, con le principali categorie costituite da oli per motori e imballaggi contaminati da sostanze pericolose. Il restante 99% è costituito da rifiuti non pericolosi, tra cui imballaggi in carta, cartone, plastica, legno e vetro. La produzione di rifiuti pericolosi è aumentata del 18% rispetto al 2023, ma rimane ben al di sotto dei livelli del 2022, mentre la produzione di rifiuti non pericolosi è diminuita del 6% rispetto all'anno precedente.

²⁵ Per quanto riguarda il recupero, che include operazioni di riciclo, recupero di materia ed energia, rigenerazione e compostaggio, nel 2024 sono state destinate a questi processi 1.519 tonnellate di rifiuti (1 tonnellata di rifiuti pericolosi e 1.518 tonnellate di rifiuti non pericolosi). Inoltre, 13.905 tonnellate di rifiuti sono state indirizzate ad altre operazioni di recupero (116 tonnellate di rifiuti pericolosi e 13.789 tonnellate di rifiuti non pericolosi).

²⁶ Per lo smaltimento, che comprende operazioni come messa in discarica, incenerimento, immersione e trattamento in ambiente terrestre, nel 2024 sono state smaltite 5 tonnellate di rifiuti tramite incenerimento, tutte appartenenti alla categoria dei rifiuti pericolosi. Inoltre, 288 tonnellate sono state destinate ad altre operazioni di smaltimento (52 tonnellate di rifiuti pericolosi e 236 tonnellate di rifiuti non pericolosi).

²⁷ I dati sui rifiuti sono stati estratti dal software interno di monitoraggio e gestione dei rifiuti, comprensivo dei formulari interni. Tali estrazioni sono quelle utilizzate anche per redigere annualmente il Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (MUD).



LA SOSTENIBILITÀ DEL TRASPORTO MERCI – IL PREMIO “IL LOGISTICO DELL'ANNO”

Sanpellegrino ha consolidato il suo ruolo di leader nella sostenibilità nel trasporto merci con un progetto innovativo di trasporto intermodale ferroviario, vincitore del premio "Il Logistico dell'Anno" nella sua ventesima edizione. Questo premio celebra ogni anno le aziende che si distinguono per innovazione, efficienza operativa e un significativo contributo alla crescita del settore. In collaborazione con partner strategici come Logistica Uno e l'Interporto della Toscana Centrale, il Gruppo ha ottenuto, per il terzo anno consecutivo, il riconoscimento grazie all'introduzione di una nuova tratta ferroviaria tra l'Interporto della Toscana Centrale di Prato e il Terminal Darsena Toscana di Livorno. Attiva dal luglio 2024, questa iniziativa ha già contribuito a rimuovere 1.500 camion dalle strade. La nuova tratta, che attualmente gestisce 25 container settimanali con l'obiettivo di raggiungerne 75, non solo migliora l'efficienza logistica, ma ottimizza i trasporti per l'export di Acqua Panna, riutilizzando i contenitori per l'import e contribuendo agli obiettivi di economia circolare.

Questa iniziativa ha consentito di passare dal 100% di trasporto su strada a un mix di 80% su camion e 20% su treno, pari a 25 container a settimana, riducendo del 12% le emissioni di CO_{2eq} annuali attribuibili alle attività logistiche.

Nel 2024 il Gruppo ha anche fatto ulteriori progressi nel trasporto su strada con l'incremento dei veicoli alimentati a gas naturale liquefatto (GNL) e bio-GNL²⁸. I prodotti trasportati con questi mezzi hanno rappresentato il 51% del totale dei volumi dei prodotti trasportati dal Gruppo in Italia nel 2024, in lieve diminuzione rispetto al 55% del 2023.

I DATI SUI TRASPORTI IN ITALIA DEL GRUPPO SANPELLEGRINO

| | | | | |
|--|--|---|-----|---|
| PRODOTTI TRASPORTATI VIA NAVE 17,5% | PRODOTTI TRASPORTATI SU GOMMA 65,2% | Prodotti trasportati con mezzi alimentati a GNL e bio GNL | 51% | PRODOTTI TRASPORTATI VIA TRENO 17,3% |
| | | Prodotti trasportati con mezzi a diesel | 49% | |

L'IMPATTO DEL GNL SULLA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

Sanpellegrino ha avviato da tempo, in collaborazione con il Gruppo Maganetti, uno dei principali partner logistici, una flotta di mezzi pesanti alimentati a GNL e bio GNL per i trasporti in uscita dallo stabilimento di Cepina Valdisotto. Questa flotta è cresciuta progressivamente e oggi copre il 41% dei chilometri percorsi, di cui il 29% a bio-GNL e il 12% a GNL. Nell'ambito di questa collaborazione, il Gruppo Maganetti ha stretto accordi con la Cooperativa Speranza, un'associazione agricola piemontese che nel 2020 ha avviato un impianto per la produzione di biogas per autotrazione, con una capacità di 1.800 tonnellate annue.

²⁸ Secondo uno studio del 2021 realizzato da CNR-IRA (Istituto sull'inquinamento atmosferico) e promosso da CIB (Consorzio Italiano Biogas) e Iveco, l'utilizzo di biometano liquido (bio-GNL) riduce le emissioni di CO_{2eq} e di NOx fino al 121,6% e al 65% rispetto al diesel (Con il bio-GNL emissioni di CO_{2eq} ridotte fino al 121,6% (e di NOx fino al 65%) | Uomini e Trasporti)

Nel 2024 la collaborazione per l'utilizzo del bio-GNL è continuata con il Gruppo Maganetti per lo stabilimento di Levissima, con Koinè per il trasporto sulla tratta San Pellegrino Terme - Madone e con Logistica 1 per la tratta Cepina Valdisotto - Genova. I risultati quantitativi sono i seguenti:

- **Gruppo Maganetti:** 1.200 tonnellate di bio-GNL, pari a 3.969.346 di chilometri percorsi e 3.918 tonnellate di CO_{2eq} risparmiate
- **Koinè:** 701 tonnellate di bio-GNL, pari a 2.315.386 di chilometri percorsi e 2.162 tonnellate di CO_{2eq} risparmiate
- **Logistica 1:** 264 tonnellate di bio-GNL, equivalenti a 929.950 di chilometri percorsi e 333 tonnellate di CO_{2eq} risparmiate

Inoltre, grazie a rimorchi ultraleggeri che permettono di aumentare il numero di bancali e il carico trasportati per viaggio, è stato possibile ridurre il numero complessivo di spostamenti. A complemento di queste iniziative, Sanpellegrino ha introdotto anche mezzi di trasporto su strada completamente elettrici. Nel 2023 è stato lanciato il primo E-Truck elettrico dedicato al marchio Levissima, rendendo Sanpellegrino pioniera nell'adozione di mezzi pesanti a zero emissioni. Nel 2024 questo camion ha percorso 29.562 chilometri, risparmiando 60 tonnellate di CO_{2eq}.

LOGISTICA INTERNAZIONALE

| | | | | | | |
|--------------------------------------|--|-----|-------------------------------------|---|-----|--------------------------------------|
| PRODOTTI TRASPORTATI VIA NAVE 90% | Prodotti trasportati con mezzi a biocombustibile | 63% | PRODOTTI TRASPORTATI SU GOMMA 6% | Prodotti trasportati con mezzi alternativi (GNL e bio GNL, biodiesel, elettrico ecc.) | 23% | PRODOTTI TRASPORTATI VIA TRENO 4% |
| | Prodotti trasportati con mezzi a diesel | 37% | | Prodotti trasportati con mezzi a diesel | 77% | |

Il trasporto internazionale dei prodotti Sanpellegrino avviene, a seconda del Paese di destinazione, tramite navi, mezzi su gomma e treni. Anche in questo caso, viene privilegiato l'utilizzo di mezzi a ridotto impatto ambientale, infatti il 90% dei prodotti trasportati all'estero viene trasportato tramite la nave.

Sulle rotte verso Canada e Stati Uniti - le più lunghe in termini di chilometri - l'80% dei trasporti marittimi avviene con navi cargo alimentate da biocombustibili rinnovabili. Questo si traduce globalmente in una percentuale del 63% di trasporti internazionali via mare effettuata tramite l'utilizzo di biocarburanti.

Per favorire l'uso dei biocarburanti nei trasporti via terra e mare, e ampliare i progetti di logistica sostenibile nei territori in cui è presente, Sanpellegrino ha investito 5,8 milioni di euro nel 2024 e prevede di investire ulteriori 5 milioni di euro nel 2025.



7

Comunità e territori

OVERVIEW

 **VALORE ECONOMICO CONDIVISO**

generato di 2.602 mln €, pari al 0,12% del PIL italiano nel 2024

 **IL 92% DEL VALORE ECONOMICO GENERATO È DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER**

CI PRENDIAMO CURA DELL'ACQUA, DEI TERRITORI UNICI DAI QUALI SGORGA E DELLE COMUNITÀ CHE CHIAMIAMO CASA. CREDIAMO CHE SOLO COSÌ ANCHE NOI POSSIAMO CRESCERE E PROSPERARE NEL LUNGO TERMINE

 **OGNI DIPENDENTE SANPELLEGRINO**

contribuisce a creare 25 posti di lavoro in Italia (38.701 in totale) dei quali 17 all'interno della filiera (27.502 in totale)

 **4 SITI CERTIFICATI AWS**
(Alliance for Water Stewardship)

livello Core: San Pellegrino Terme (2021, ricertificato nel 2024), Scarperia e San Piero (2022), Cepina Valdisotto e San Giorgio in Bosco (2025)

 **CIRCA 1,7 MILIONI DI € INVESTITI NELLE COMUNITÀ**

tra donazioni, sponsorizzazioni e progetti di water regeneration

7.1 Studio sul valore economico condiviso

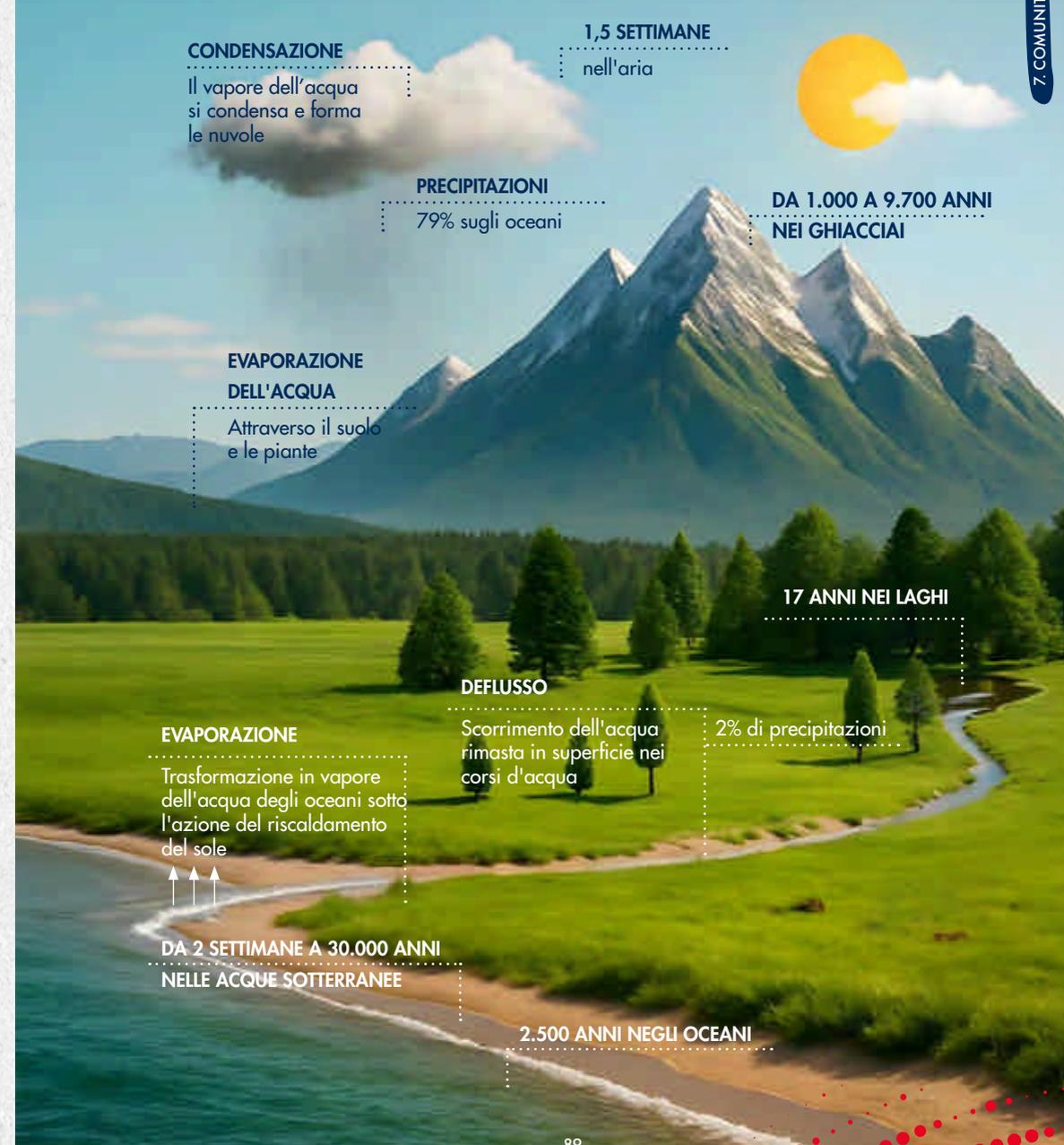
Anche nel 2024 il Gruppo Sanpellegrino ha pubblicato *Sanpellegrino crea valore per l'Italia*: lo studio, realizzato da Althesys Strategic Consultants, stima l'impatto sul sistema socioeconomico nazionale generato dall'attività dell'azienda lungo l'intera catena del valore, dalla produzione al consumo. In particolare, nel 2024 l'azienda ha contribuito alla crescita italiana con 2.602 milioni di € di valore condiviso, pari allo 0,12% del PIL nazionale, in aumento del 2% rispetto al 2023. Il valore economico condiviso generato creato corrisponde a quasi 2,2 volte il fatturato del Gruppo e al 2% della produzione dell'industria alimentare italiana. Dallo studio emerge che l'azienda e il suo indotto hanno generato 807 milioni di € di contributi fiscali, che corrispondono allo 0,1% delle entrate fiscali nazionali. A questo si aggiungono le ricadute occupazionali, ovvero i 38.701 posti di lavoro complessivi che Sanpellegrino genera in maniera diretta e indiretta, pari allo 0,2% degli occupati totali in Italia nel 2024. Infatti, ogni dipendente dell'azienda genera circa 25 posti di lavoro, 17 dei quali sono all'interno della filiera e 8 nell'indotto. Inoltre, la maggior parte dell'occupazione (circa 25.000 posti di lavoro) è creata a valle della filiera, nella fase di distribuzione e vendita nei canali retail e fuori casa. Sul fronte dei salari, Sanpellegrino ha contribuito invece a generare 803 milioni di € lungo la filiera che corrispondono allo 0,5% delle retribuzioni dell'industria manifatturiera e allo 0,1% del totale dei redditi da lavoro dipendente. Infine, Sanpellegrino redistribuisce agli stakeholder il 92% del valore generato: il 43% alle altre aziende, il 32% allo Stato, il 17% ai lavoratori e solo l'8% rimane al Gruppo.

| | | |
|--|--|--|
| <p>2,6 MILIARDI € valore economico condiviso generato da Sanpellegrino in Italia 2024</p> | <p>PARI ALLO 0,12% DEL PIL ITALIANO</p> | <p>92% valore economico generato è distribuito agli stakeholder</p> |
|--|--|--|



7.2 La cura dell'acqua

IL CICLO DELL'ACQUA MINERALE



LA CERTIFICAZIONE AWS

Il Gruppo ha intrapreso il percorso per ottenere, per ognuno dei suoi siti produttivi, la certificazione AWS (*Alliance for Water Stewardship*) di primo livello, uno standard che rappresenta il principale riferimento internazionale per la gestione sostenibile dell'acqua.

La certificazione è stata assegnata agli stabilimenti di San Pellegrino Terme (2021, poi ricertificato nel 2024) dove viene imbottigliata l'acqua S.Pellegrino, Scarperia e San Piero (2022) dove viene imbottigliata Acqua Panna e Cepina Valdisotto (2025) dove viene imbottigliata l'acqua Levissima, mentre lo stabilimento di San Giorgio in Bosco, dove vengono imbottigliate le Bibite Sanpellegrino, è stato sottoposto alla valutazione degli auditor di AWS a inizio 2025.

La certificazione AWS si basa su un approccio di miglioramento continuo nella gestione della risorsa acqua in merito a cinque aree chiave:

1. GOVERNANCE

Partecipazione attiva alla gestione sostenibile delle risorse idriche locali

2. BILANCIO SOSTENIBILE

Gestione della risorsa idrica per evitare che la quantità di acqua utilizzata superi la capacità di ricarica naturale della falda

3. QUALITÀ

Azioni specifiche per preservare e migliorare la qualità delle risorse idriche

4. SALVAGUARDIA DEI TERRITORI

Protezione delle aree del bacino idrico fondamentali per la salute e la sostenibilità delle risorse idriche locali

5. SICUREZZA, SANIFICAZIONE E IGIENE PER TUTTI

Miglioramento dell'accesso sicuro all'acqua e ai servizi igienico-sanitari

Lo standard AWS richiede agli stabilimenti certificati la realizzazione dello studio del bacino idrico in cui opera, il calcolo del bilancio idrico e di specificare l'andamento dei flussi in entrata (ricariche imputabili ad affluenti, precipitazioni ecc.) e in uscita (tra i quali i prelievi da parte di tutti gli stakeholder del territorio) per valutare la sostenibilità della risorsa acqua nell'area di riferimento.

L'adozione dello standard avviene attraverso cinque passaggi 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 agli stakeholder

**AWS
CERTIFICATION**

Prima dell'audit per la certificazione AWS viene pubblicato un avviso sui media locali con il quale si dà la possibilità agli stakeholder di dare voce a eventuali preoccupazioni o esigenze e, una volta all'anno, gli stakeholder chiave vengono convocati per condividere l'andamento dell'azienda, i progetti chiave, i risultati della gestione relativi alla risorsa acqua e i piani per l'anno successivo.

WATER REGENERATION

Con le iniziative di *Water Regeneration* il Gruppo Sanpellegrino vuole contribuire alla rigenerazione dei cicli idrogeologici dei territori in cui opera per rendere disponibili alle comunità locali quantitativi aggiuntivi di acqua con interventi volti ad aumentare la quantità, la qualità o l'accessibilità dell'acqua a favore delle comunità locali. L'azienda si impegna a rigenerare ogni anno un volume d'acqua pari a quello utilizzato nei processi di imbottigliamento. I progetti di *Water Regeneration* vengono realizzati in collaborazione con università, consorzi e altri stakeholder locali e, per assicurare una valutazione coerente ed efficiente, sono valutati e approvati usando la metodologia del *Volumetric Water Benefit Accounting (VWBA)* elaborata dal *World Resources Institute*. Tramite comitati esterni vengono infine analizzate la pertinenza e la sostenibilità dei progetti, offrendo un importante punto di vista sulla loro capacità di rispondere alle esigenze delle comunità locali.

PROGETTI DI WATER REGENERATION

| ZONA STABILIMENTO | PROGETTO | DESCRIZIONE |
|---|--------------------------|---|
| <p>San Pellegrino Terme (BG)</p>  | Fontanelle | Il Gruppo Sanpellegrino si impegna a rendere l'acqua accessibile alla comunità di San Pellegrino Terme attraverso la gestione e manutenzione di due fontanelle di acqua, una ubicata nel centro abitato e l'altra lungo la pista ciclabile nell'area della sorgente Limpia. Entrambe sono a disposizione di residenti e turisti. |
| <p>San Pellegrino Terme (BG)</p>  | Nossana | A causa dei cambiamenti climatici, l'acqua della sorgente Nossana che alimenta l'acquedotto della città di Bergamo e delle aree limitrofe si intorbidisce dopo eventi meteorologici estremi e diventa non potabile. Il progetto del Gruppo Sanpellegrino ha l'obiettivo di garantire acqua di elevata qualità per le comunità della Provincia di Bergamo anche dopo eventi estremi. |
| <p>Barberino del Mugello (frazioni di Santa Lucia e Monte di Fò) (FI)</p>  | Fonte Voltone | Nel 2023 il Gruppo Sanpellegrino ha integrato la sorgente "Voltone", da tempo non più utilizzata dall'azienda, nella rete idrica dell'acquedotto pubblico del Comune di Barberino del Mugello per aumentare la disponibilità di acqua delle frazioni montane. Sanpellegrino ha realizzato la condotta di collegamento e si impegna a garantire la manutenzione periodica dell'opera di presa anche negli anni futuri. |
| <p>Cepina Valdisotto (SO)</p>  | Vaia | Questo progetto prevede la riforestazione di alcune aree boschive danneggiate nel 2018 dalla tempesta Vaia per potenziare la capacità di ricarica delle falde acquifere, preservare la biodiversità e incrementare l'assorbimento di CO _{2eq} da parte del bosco. Nel 2024 Levissima ha supportato una ricerca per misurare, quantificare e valorizzare i servizi ecosistemici ripristinati grazie al progetto Vaia. |
| <p>San Giorgio in Bosco (PD)</p>  | Ampliamento Bosco Limite | In collaborazione con il Consorzio di Bonifica del Brenta ed Etifor, il Gruppo Sanpellegrino ha realizzato uno studio per fronteggiare la diminuzione delle acque sotterranee del bacino idrico del fiume Brenta dovuta al cambiamento climatico. |

7.3 Biodiversità

Le fonti e gli stabilimenti del Gruppo Sanpellegrino si trovano in aree naturali contraddistinte da grande biodiversità. Il Gruppo Sanpellegrino realizza da alcuni anni iniziative per valorizzare il territorio naturale delle aree in cui opera.

Questi progetti coinvolgono in particolare i brand Levissima (si vedano i progetti riportati nel paragrafo "7.5 Donazioni e progetti solidali" e l'iniziativa Rigeneriamo Insieme nel paragrafo "2.4. Gli Stakeholder") e Acqua Panna. Acqua Panna ha dato vita nel 2020 al progetto "La Fonte della biodiversità" che, nell'ambito di un più ampio obiettivo di salvaguardia dell'ecosistema, ha inaugurato con Federparchi un percorso con cui tutelare e monitorare la biodiversità nella Tenuta di Acqua Panna a Scarperia e San Piero. Grazie a questo progetto, nel 2021 è stato condotto uno studio per analizzare le specie di flora e fauna presenti nella Tenuta e tutelare le specie esposte a rischi più elevati. Lo studio ha rilevato un ecosistema ricco ed eterogeneo con 121 specie di vertebrati e vegetali.

TENUTA PANNA: TRA STORIA, NATURA E BIODIVERSITÀ

Situata nel cuore delle colline toscane su un territorio di oltre 1.300 ettari tra prati, boschi e colline, la Tenuta Panna è oggi sia il luogo di origine dell'acqua minerale Acqua Panna sia il fulcro dell'iniziativa "La Fonte della Biodiversità", che mira a proteggerne il territorio naturale e custodirne il valore culturale. La proprietà risulta storicamente legata alla famiglia Medici, con radici che affondano nel Rinascimento. La Tenuta oggi ospita un'ampia varietà di flora e fauna autoctone, tra cui alcune specie protette come rilevato da uno studio condotto da Federparchi, partner dell'azienda nella tutela della biodiversità. L'iniziativa mira a preservare e raccontare questo patrimonio culturale attraverso attività didattiche, visite guidate e collaborazioni con enti culturali locali. Il progetto ha portato anche all'introduzione di programmi di monitoraggio e conservazione della biodiversità, tra cui il progetto "Good Bee" con l'installazione del Bee Hotel per api e farfalle diurne. Nel 2024 è stato avviato un ulteriore progetto per il monitoraggio degli impollinatori tramite strumenti digitali, come *Flora*, che analizza la disponibilità di risorse attraverso immagini satellitari e IA, e *Spectrum*, un sensore acustico per il rilevamento delle specie presenti. La gestione forestale e agricola della Tenuta si basa inoltre su strategie "nature-based" per massimizzare l'assorbimento di CO_{2eq}. In quest'ottica è stata avviata una partnership con la Scuola Superiore Sant'Anna per lo sviluppo di pratiche agroforestali. Il nuovo piano forestale, avviato nell'autunno 2023, prevede un investimento decennale di 2,7 milioni di euro.

L'azienda ha commissionato all'Università di Firenze uno studio per monitorare la biodiversità dell'Oasi di Gabbianello, situata nel Comune di Barberino del Mugello. Si tratta di un'area umida che rappresenta un habitat ideale per numerose specie e un importante punto di sosta lungo la rotta migratoria degli uccelli negli Appennini Centrali. Lo studio ha rilevato la presenza di 115 specie tra uccelli e anfibi, che beneficiano della disponibilità d'acqua e dei ripari naturali offerti dall'Oasi. Il prossimo obiettivo è l'individuazione di misure di tutela per salvaguardare questa ricca biodiversità, che include: una specie in pericolo critico di estinzione, sette specie minacciate e dodici specie classificate come vulnerabili secondo la Red List dell'IUCN.

7.4 Comunità di idee

Il Gruppo Sanpellegrino valorizza non solo le comunità locali ma anche quelle delle idee, compresa quella degli chef e, anche attraverso strumenti digitali, mantiene alto il proprio impegno nel settore del food. Tra i progetti più importanti si ricorda la collaborazione con "Food for Soul", una iniziativa dello chef Massimo Bottura per la prevenzione degli sprechi alimentari, la piattaforma *Fine Dining Lovers* pensata per la community degli appassionati di gastronomia e la *S.Pellegrino Young Chef Academy*, dedicata alla formazione di giovani talenti culinari.

"Sosteniamo le comunità a noi legate in tanti modi diversi..."

LA SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA ALIMENTARE: LA PARTNERSHIP CON FOOD FOR SOUL

Dal 2021 S.Pellegrino collabora e sostiene "Food for Soul", un progetto culturale ideato nel 2016 dallo Chef Massimo Bottura e da Lara Gilmore con lo scopo di "costruire cultura come strumento di resilienza, aprire nuove opportunità di mobilità sociale e incoraggiare un sistema alimentare salutare ed equo, attraverso la trasformazione di persone, luoghi e cibo". "Food For Soul" si pone gli obiettivi di:

1. Ridurre gli sprechi alimentari, utilizzando le eccedenze alimentari per la preparazione di nuovi pasti serviti alle persone in difficoltà.
2. Promuovere un sistema alimentare sostenibile, incoraggiando pratiche di consapevolezza e responsabilità.
3. Favorire l'inclusione sociale, istituendo degli spazi per l'incontro e la condivisione dei pasti con le persone in difficoltà.

Per raggiungere questi obiettivi "Food for Soul" ha aperto dei refettori in diverse città del mondo, come ad esempio Milano, Parigi, New York e Rio de Janeiro. Sono spazi di condivisione, realizzati con la trasformazione di strutture dismesse in collaborazione con organizzazioni locali, produttori, artisti e architetti e creati per servire pasti preparati con le eccedenze alimentari.

La piattaforma *Fine Dining Lovers* ha dato ampia copertura alla mission di "Food for Soul" sostenuta da S.Pellegrino: la serie "Why waste?" offre materiali video e contenuti di approfondimento, ricette incluse, per sensibilizzare gli utenti all'adozione di comportamenti anti-spreco. Gli allievi della *S.Pellegrino Young Chef Academy* possono accedere a corsi e "stage" organizzati da "Food for Soul" e alcuni giovani chef condividono le loro ricette per ridurre gli sprechi alimentari sul sito di *Fine Dining Lovers*.

La partnership con "Food for Soul" conferma quindi la volontà di S.Pellegrino e del Gruppo Sanpellegrino di contribuire allo sviluppo sostenibile del sistema alimentare, alla riduzione degli sprechi e alla promozione di cambiamenti sociali e culturali positivi.

 FINE DINING
LOVERS
BY S.PELLEGRINO

FINE DINING LOVERS: LA PIATTAFORMA PER I FOODIE TARGATA S.PELLEGRINO

Fine Dining Lovers è una piattaforma digitale lanciata nel 2011 e sponsorizzata dal brand S.Pellegrino che propone contenuti esclusivi per gli appassionati di gastronomia di tutto il mondo realizzati in collaborazione con chef e professionisti dell'enogastronomia. Dalle interviste a chef rinomati, ai reportage sugli eventi globali del settore, tendenze culinarie, ricette d'autore replicabili a casa e consigli di percorsi gastronomici, la piattaforma offre a milioni di persone in tutto il mondo contenuti di qualità che promuovono il meglio dell'esperienza a tavola.

INQUADRA IL QR CODE CON IL DEVICE PER
APPROFONDIRE QUESTO ARGOMENTO



Clicca su questo link
per visitare la pagina



S.PELLEGRINO
YOUNG
CHEF
ACADEMY

S.PELLEGRINO YOUNG CHEF ACADEMY

S.Pellegrino promuove e sostiene l'eccellenza gastronomica in tutto il mondo, consapevole che la gastronomia va oltre la semplice cucina e può avere un impatto sociale e ambientale importante. In linea con questa visione, il progetto *S.Pellegrino Young Chef Academy* gioca un ruolo fondamentale nel promuovere il cambiamento in questo settore.

Grazie a questa iniziativa, giovani talenti provenienti da tutto il mondo entrano in contatto con i membri più influenti della gastronomia e vengono supportati nel loro percorso di crescita con programmi di mentoring, opportunità di networking e sessioni educative su tematiche cruciali, fra le quali la sostenibilità e la responsabilità sociale. Per far parte di questo ecosistema internazionale di talenti è necessario partecipare a *S.Pellegrino Young Chef Academy Competition*, un evento biennale che dal 2015 ha l'obiettivo di individuare i futuri protagonisti e protagoniste della scena culinaria internazionale. Gli chef che partecipano alla competizione diventano automaticamente membri dell'Academy, garantendo così continuità e sviluppo nel tempo.

L'ACADEMY SI PONE GLI OBIETTIVI DI:

- 1 Identificare e sostenere i giovani chef più talentuosi del mondo, attraverso la *S.Pellegrino Young Chef Academy Competition*.
- 2 Fornire un programma educativo completo per coltivare e supportare i talenti emergenti, innescando collaborazioni e scambi tra i membri dell'Academy.
- 3 Creare una rete globale di chef giovani e più esperti per facilitare lo scambio di conoscenze ed esperienze sia professionali che umane.
- 4 Diffondere i valori dell'inclusione e la sostenibilità.

L'EDIZIONE DEL 2024-2025 VEDE CONFERMATI TRE PREMI COLLATERALI, 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*, questo premio viene assegnato al giovane chef che rappresenta al meglio l'approccio personale al piatto.

S.Pellegrino Award for Social Responsibility: votato dalla 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, in rappresentanza 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.

3.000

membri a oggi riuniti dall'Academy e questo numero continua a crescere grazie a mentoring, incontri di formazione e collaborazioni

22k
followers su
Instagram

5

edizioni della Competition che comprendono 5 Grand finals

75

finali regionali

850

e più senior chef coinvolti

2.000

giovani chef provenienti da tutto il mondo

Questa comunità non si limita a trasformare le vite individuali dei giovani chef, ma contribuisce a ridefinire il ruolo della gastronomia come forza per il cambiamento sociale.

Donazioni e progetti

Il Gruppo Sanpellegrino adotta i Principi di gestione e di Leadership di Nestlé che promuovono un modo di fare impresa guidato dalla creazione di valore condiviso, dal rispetto e dalla tutela delle generazioni future, delle diversità culturali e delle tradizioni locali. Secondo Nestlé il successo a lungo termine dell'azienda dipende dalla propria capacità di generare valore non solo per gli azionisti ma anche per le persone, le comunità, la società nel suo insieme e l'ambiente. Nestlé ambisce a migliorare, entro il 2030, le condizioni di vita di 30 milioni di persone nelle comunità in cui opera.

L'azienda adotta politiche specifiche e linee guida trasparenti per supportare le comunità, come la Procedura Erogazioni Liberali e la Procedura contributi alla Pubblica Amministrazione, Associazioni, Enti di Territorio. La prima è dedicata alle donazioni per il territorio, la seconda regola le erogazioni, a esclusione delle liberalità, definendo un criterio di classificazione e misurazione dei contributi e degli investimenti destinati alle comunità. In entrambe le procedure, Sanpellegrino considera le linee guida dello standard internazionale B4SI (*Business for Social Impact*).

L'impegno del Gruppo Sanpellegrino in contributi e liberalità destinati alle comunità si concretizza in un insieme di iniziative promosse nei territori in cui opera.



S.PELLEGRINO

S.Pellegrino supporta la cultura e le tradizioni del proprio territorio attraverso contributi alla Fondazione Ravasio e contratti di sponsorizzazione delle ASD locali. Nel 2024 ha sponsorizzato Calcio San Pellegrino, Basket San Pellegrino e Atletica Val Brembana.



Acqua Panna da tempo supporta il Comune di Scarperia e San Piero nella valorizzazione del patrimonio artistico e culturale (si veda anche il box "Tenuta Panna" nel paragrafo 7.3). Inoltre nel 2024 ha effettuato una donazione in regime di art bonus per le opere di ripristino della chiesa della Madonna del Vivaio.



Levissima è da sempre legata al proprio territorio. Il suo amore per la Valtellina si traduce in un costante impegno nella salvaguardia delle sue risorse, nella promozione del suo patrimonio naturale e culturale e in investimenti per la sua promozione turistica. Nel corso del 2024, in un'area destinata dal Comune di Cepina Valdisotto alla realizzazione di un parco ricreativo, Levissima ha installato un percorso fitness realizzato con materiali riciclati. Levissima ha inoltre sostenuto una ricerca per quantificare i servizi ecosistemici ripristinati attraverso il Progetto Vaia e ha finanziato una stazione di sosta lungo un sentiero del CAI all'interno del Parco Nazionale dello Stelvio. Infine, il brand sostiene, con una sponsorizzazione, alcune scuole di sci frequentate dai giovani della comunità locale.



DAL 1932

SANPELLEGRINO
LE BIBITE ITALIANE

Lo stabilimento di San Giorgio in Bosco supporta le iniziative del Comune e, da diversi anni, organizza un campus estivo per i figli dei propri dipendenti con la collaborazione di una ONLUS del territorio.

IMPRESE APERTE

Sanpellegrino è parte attiva nello sviluppo delle comunità locali e contribuisce alla formazione dei giovani attraverso collaborazioni, stage e attività educative che avvicinano le nuove generazioni al mondo del lavoro.

Nel 2024 a San Pellegrino Terme la partnership con istituti tecnici locali ha permesso agli studenti di svolgere stage nel reparto manutenzione, partecipare a corsi di addestramento con gli ingegneri aziendali e visitare la fabbrica per un'esperienza formativa diretta.

A Scarperia e San Piero, l'azienda ha accolto a Villa Panna 50 ragazzi dei campi scuola di Barberino del Mugello per attività ludiche ed educative e altri 50 studenti di un istituto tecnico locale, offrendo loro un'introduzione alla realtà produttiva e visite guidate agli impianti.

Anche a Cepina Valdisotto l'azienda ha promosso diverse iniziative di apertura alla comunità. Durante l'estate sono state organizzate gite in Lombardia in occasione di tre fine settimana e visite allo stabilimento in collaborazione con la Pro Loco di Valdisotto per tre sabati. Inoltre, l'azienda ha aperto le sue porte alle scuole medie di Valdisotto, accogliendo due classi per un'esperienza educativa sul campo. Complessivamente, queste iniziative hanno permesso a circa 400-500 persone di visitare la fabbrica e conoscere più da vicino la realtà produttiva.

A San Giorgio in Bosco l'azienda ha accolto gruppi di studenti per esperienze formative come in occasione del progetto Made in Italy, che ha visto la presenza in stabilimento di circa 60 studenti dell'ENAIIP di Cittadella (PD) o la visita in stabilimento di oltre 60 studenti della scuola media di San Giorgio in Bosco.

Le attività hanno incluso visite guidate allo stabilimento e incontri di approfondimento sulla produzione, offrendo agli studenti un'occasione concreta per entrare in contatto con il mondo industriale e le sue dinamiche. Tutti questi progetti nei diversi siti industriali dell'azienda hanno rappresentato un'opportunità concreta di crescita e orientamento per i giovani, avvicinandoli al mondo del lavoro.

8

Governance, etica e integrità

OVERVIEW



3.205 ORE DI FORMAZIONE

erogate su temi di compliance e anticorruzione



0 CASI DI CORRUZIONE



0 CASI DI VIOLAZIONE DELLA PRIVACY

IN SANPELLEGRINO CREDIAMO CHE IL MODO IN CUI CI COMPORTIAMO SIA TANTO IMPORTANTE PER IL SUCCESSO DELL'AZIENDA QUANTO LA REALIZZAZIONE DEI NOSTRI PRODOTTI. PER QUESTO SONO STATI DEFINITI UN CODICE DI CONDOTTA, UN CODICE ETICO E DIVERSE POLITICHE AZIENDALI CHE CI GUIDANO QUOTIDIANAMENTE E CHE CONDIVIDIAMO CON TUTTI I NOSTRI FORNITORI.

L'integrità, l'onestà e la correttezza sono valori fondamentali che hanno guidato Sanpellegrino sin dalla sua fondazione, contribuendo alla sua crescita e affermandola come un'importante realtà economica italiana.

Questi principi sono alla base dei documenti chiave che stabiliscono le regole e le norme di comportamento da seguire per il rispetto dei valori umani e garantire un'eccellente reputazione aziendale.

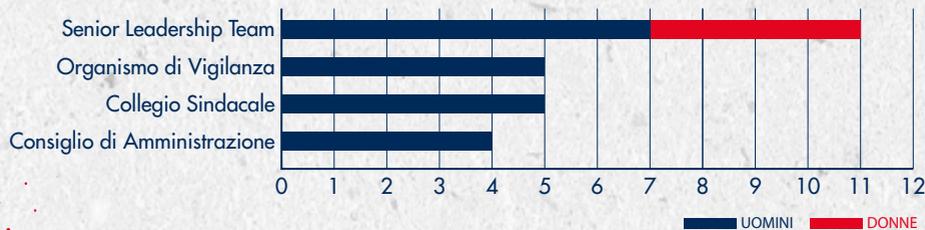
Tra questi documenti, il Codice Etico, il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (MOGC), il Codice di Condotta, il Codice Disciplinare e i Principi Aziendali riflettono l'impegno dell'azienda a operare nel pieno rispetto della legalità, dei diritti e della tutela degli stakeholder. Questi strumenti sono stati divulgati a tutti i dipendenti, rappresentano l'oggetto di specifici corsi di formazione e sono resi disponibili agli stakeholder in versione sempre aggiornata.

8.1 Governance



Da aprile 2023 il Gruppo è guidato da Michele Beneventi, Amministratore Delegato e Presidente del CdA.

NUMERO E COMPOSIZIONE PER GENERE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO



Il Modello di Amministrazione e Controllo del Gruppo Sanpellegrino è di tipo tradizionale e include il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il *Senior Leadership Team* (SLT). È presente, inoltre, anche un Organismo di Vigilanza. Gli organi di Amministrazione e Controllo del Gruppo Sanpellegrino ricevono aggiornamenti periodici sulle tematiche di sostenibilità durante il monitoraggio della strategia, delle operazioni principali e della gestione del rischio. Questi aggiornamenti avvengono tramite incontri dedicati, che includono i responsabili delle funzioni corporate.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA)¹ è composto da quattro membri nominati per un massimo di tre esercizi, delibera sulle operazioni di rilievo strategico, economico e finanziario e svolge un ruolo centrale nella gestione dei rischi aziendali. La gestione operativa è affidata al *Senior Leadership Team* (SLT)² che riporta all'Amministratore Delegato. L'SLT definisce le strategie per categorie di prodotto e aree geografiche, monitorando gli impatti economici, ambientali e sociali e definendo le relative strategie. Gli obiettivi ESG sono parte integrante delle responsabilità e degli obiettivi di ogni membro del SLT e concorrono a determinare la parte variabile della loro retribuzione.

Il Collegio Sindacale³ è l'organismo che vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza della struttura organizzativa della società e del sistema di controllo interno. L'azienda si avvale anche di una società di revisione che ha il compito di effettuare controlli contabili affinché le informazioni siano complete ed accurate e i rapporti finanziari dell'azienda siano conformi alle leggi applicabili.

¹ Il Consiglio di Amministrazione è composto da quattro membri, di cui un Presidente e Amministratore Delegato, due Consiglieri delegati e un Consigliere. Tre di questi membri sono esecutivi e nessuno è indipendente. Due dei membri del CdA hanno un incarico fino alla revoca, mentre due hanno un incarico che si conclude con l'approvazione del Bilancio per l'esercizio che termina il 31/12/2024.

² Il *Senior Leadership Team* è composto da undici membri, ognuno di loro ha un ruolo di vertice tra le funzioni aziendali del Gruppo, e uno è responsabile della funzione sostenibilità.

³ Il Collegio Sindacale è composto da Cinque membri, di cui un Presidente, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti. Tre di questi membri sono esecutivi. L'incarico del Collegio termina il 31/12/2025 con l'approvazione del Bilancio.

ESG COMMITTEE

I temi di sostenibilità nel Gruppo Nestlé sono gestiti dall'*ESG Committee*, che è incaricato di definire la strategia per creare valore a lungo termine per tutti gli stakeholder. Il Comitato supervisiona e monitora le attività di sostenibilità, analizzando i rischi e le opportunità principali e coordinando i progetti per categorie di prodotto e aree geografiche.

Gli impegni e gli obiettivi definiti dall'*ESG Committee* vengono quindi declinati dagli *ESG Council* per ciascuna area geografica e categoria di prodotto.

La loro realizzazione è affidata alle funzioni di sostenibilità, che rispondono direttamente ai responsabili di mercato, di categoria o al CEO e implementano le misure necessarie per raggiungere gli obiettivi del Gruppo Nestlé.

FUNZIONE SOSTENIBILITÀ

Dal 2020 Sanpellegrino ha istituito una funzione dedicata alla sostenibilità, il cui Direttore riporta direttamente all'Amministratore Delegato. Questa figura assicura l'attuazione degli impegni del Gruppo e sviluppa una strategia di sostenibilità autonoma, in linea con le priorità locali e le aspettative degli stakeholder.

NESTLÉ ESG TRACKER

Per tenere traccia di tutti i progetti di sostenibilità, nel corso del 2021 Nestlé ha introdotto l'*ESG Tracker*, che, monitorando con un unico strumento i costi e i benefici di tutti i progetti di sostenibilità, permette di guidare le scelte del Gruppo in materia di sostenibilità sia a livello geografico che per prodotto. Questo strumento identifica azioni strategiche per raggiungere priorità definite e considera i costi e i benefici derivanti dalle diverse iniziative, come la riduzione di CO_{2eq}, il risparmio di plastica vergine e di acqua. I contributi sono misurati tramite il *Net Impact Value* (NIV), calcolato in base a specifici KPIs per categoria di progetto.

Queste analisi e valutazioni sono alla base di un processo articolato volto a determinare quali progettualità sia opportuno realizzare e le loro modalità di attuazione. I progetti con investimenti superiori a 1 milione di € devono essere preventivamente approvati dall'*ESG Council*.



8.2 Gestione dei rischi ESG

La struttura di corporate governance del Gruppo Nestlé tiene conto delle specificità organizzative e del modello di business del Gruppo ed è definita sulla base dei principi contenuti nel Codice di Condotta, nel Codice Etico e, più in generale, sulla base dei Principi Aziendali Nestlé, unitamente alle *Best Practice* internazionali. Questa struttura garantisce l'implementazione del sistema di deleghe, delle funzioni e dei poteri di rappresentanza, coerentemente con l'organizzazione aziendale. Ogni dipendente del Gruppo è responsabile del corretto funzionamento e del mantenimento del sistema di controllo interno nell'ambito delle proprie attività.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Con l'introduzione del D.Lgs. n. 231/01, il Gruppo Sanpellegrino, dopo una mappatura delle proprie attività a rischio di reato, si è dotato di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (MOGC), con l'obiettivo di:

1. Sensibilizzare i soggetti operanti in aree a rischio in merito alle conseguenze delle violazioni che possono comportare sanzioni penali personali e amministrative per la Società.
2. Condannare i comportamenti illeciti, che sono ritenuti contrari alla legge, alla cultura aziendale e ai principi etici che guidano l'impresa.
3. Intervenire per prevenire o contrastare la commissione di reati e, ove ciò non sia possibile, ridurre significativamente i danni causati.
4. Rafforzare la governance aziendale per migliorare i processi di gestione e controllo.

Per attuare il MOGC, è stato istituito un Organismo di Vigilanza (OdV)⁴ collegiale, composto da tre membri esterni (di cui uno Presidente) e due interni. L'OdV è responsabile del monitoraggio e dell'applicazione del Modello e di ricevere le segnalazioni su violazioni o sospette violazioni⁵, di esaminarle e adottare opportune misure, garantendo al contempo celerità e protezione dei segnalanti da ritorsioni, il tutto in conformità alla normativa sul *whistleblowing*.

Il Gruppo ha inoltre integrato i canali del MOGC con *Speak Up*, un sistema globale e indipendente che facilita la segnalazione di comportamenti illeciti lungo la catena del valore⁶. Tramite una pagina web dedicata e l'inclusione di riferimenti specifici nei contratti, il Gruppo condivide il MOGC anche con gli stakeholder esterni (consulenti e collaboratori, partner commerciali, agenti, fornitori e quanti operano per conto della Società nelle aree "a rischio").

Per migliorare le procedure e prevenire i rischi legati all'accesso al sistema gestionale (*Segregation of Duty*), Sanpellegrino ha istituito una funzione di *Internal Control* (IC) che, collaborando con le altre funzioni aziendali, promuove l'autovalutazione dei rischi (ad esempio: *Risk and Control Self Assessment*). Infine, il Gruppo Nestlé ha istituito il Comitato GRC (*Group Risk and Compliance Committee*), che monitora i rischi più significativi in una serie di ambiti (legale, giuslavoristico, finanziario, reputazionale, fiscale, IT security, strategico, formazione, salute e sicurezza, direzione tecnica) insieme ai responsabili delle relative funzioni (ad esempio: reputazionale – Direttore della Comunicazione; strategico – *ERM Risk Manager*; salute e sicurezza – *SHE & Sustainability Manager*, ecc.).

CODICE ETICO E CODICE DI CONDOTTA

Il Codice Etico del Gruppo Nestlé definisce gli impegni e le responsabilità nei confronti di clienti, azionisti, dipendenti e collaboratori, promuovendo comportamenti rispettosi in tutte le operazioni aziendali. Il Codice di Condotta Aziendale del Gruppo Nestlé fornisce gli standard minimi e non negoziabili di comportamento per tutte le attività dell'azienda, assicurando coerenza e integrità in ogni fase delle operazioni aziendali. Sanpellegrino adotta entrambi questi documenti, li rende noti a tutti i suoi stakeholder pubblicandoli sulla rete aziendale e sul sito internet e organizza corsi di formazione ad hoc per i dipendenti. La violazione di queste norme può comportare sanzioni disciplinari e conseguenze legali, inclusi risarcimenti per danni derivanti da inadempimenti.

⁴ L'Organismo di Vigilanza è composto da cinque membri, di cui un Presidente. L'incarico dell'OdV è biennale e termina il 31/12/2024.

⁵ Le segnalazioni sono inviabili tramite mail (organodivigilanza@waters.nestle.com), casella vocale (numero verde 800.655468) o posta (Organismo di Vigilanza di Sanpellegrino S.p.A., Direzione Affari Legali e Societari, Via del Mulino, 6 - 20057 Assago - MI).

⁶ *Speak Up* è accessibile via web, numero verde o QR code, e, previa autenticazione, permette ai segnalanti di monitorare l'iter delle segnalazioni.

ANTICORRUZIONE

In linea con il Codice Etico e il MOGC, il Gruppo Sanpellegrino si impegna a prevenire e contrastare la corruzione, sia pubblica che privata, identificando le attività sensibili, come la gestione delle attività commerciali, dei fornitori, delle sponsorizzazioni, delle donazioni e dei flussi finanziari.

Questo impegno si traduce in un monitoraggio costante delle attività e in una particolare attenzione nei confronti dei rapporti con le controparti, specialmente con la Pubblica Amministrazione e lungo tutta la catena del valore. Come menzionato in precedenza, attraverso il canale *Speak Up* è possibile segnalare episodi di non *compliance*, tra i quali anche quelli di corruzione. L'impegno del Gruppo non solo tutela l'azienda, ma mira anche a sensibilizzare gli stakeholder nei confronti della legalità e della compliance.

Nel 2024 il Gruppo conferma l'assenza totale di episodi di corruzione.

Di conseguenza nessuna sanzione pecuniaria è stata irrogata, né sono state intraprese azioni per violazione delle procedure anticorruzione. Le misure adottate dal Gruppo sul tema della corruzione sono incluse nella formazione obbligatoria per i dipendenti.

ENTERPRISE RISK MANAGEMENT

Per gestire i rischi strategici, l'azienda utilizza il framework di *Enterprise Risk Management* (ERM) che, grazie a un approccio olistico, agile e legato agli obiettivi, costituisce una leva competitiva importante per il successo dei piani aziendali di crescita. Grazie alla progressiva implementazione dell'ERM, l'azienda ha rafforzato i sistemi di compliance e sviluppato una cultura positiva di gestione del rischio, che viene visto sempre più come una fonte di informazione in grado di aiutare Sanpellegrino a definire la strategia a medio e lungo termine e a favorire la creazione di valore condiviso. Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità complessiva della gestione dei rischi e assicura che le politiche su questa materia siano costantemente aggiornate, allineate alle condizioni di mercato e alla realtà del Gruppo. Queste politiche hanno l'obiettivo di identificare e analizzare scenari futuri che possano influenzare il Gruppo, stabilire limiti e controlli adeguati e monitorarne l'evoluzione, garantendo l'allineamento tra le strategie aziendali e i rischi. Questi ultimi vengono valutati attraverso metriche quantitative e qualitative e il loro impatto finanziario viene suddiviso in diverse categorie (*major, significant, moderate, negligible*), con una specifica *risk tolerance* definita insieme al CFO, per identificare i rischi classificabili come strategici. Il Consiglio di Amministrazione aggiorna i rischi e i piani d'azione ogni due anni, comunicandoli alla Funzione *Risk Management Nestlé in the market*, che li consolida poi a livello centrale.

In relazione alle tematiche di sostenibilità, il Gruppo ha implementato un framework ad hoc per identificare, gestire e controllare i rischi legati alle strategie di sostenibilità ambientale, sociale e di governance. Tra questi assumono particolare rilievo i rischi legati al cambiamento climatico e le loro conseguenze sugli asset del Gruppo. 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 alle relative ricadute sul Gruppo.

8.3 Tutela della privacy

I sistemi informativi di Sanpellegrino sono certificati secondo la norma internazionale ISO 27001:2022 che definisce i requisiti per un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI). Per applicare la norma GDPR e i controlli di sicurezza previsti dalla certificazione ISO 27001:2022, Nestlé ha implementato sistemi *firewall* per bloccare attacchi dall'esterno e sistemi antivirus ed EDR per rilevare *malware* che potrebbero generare violazioni dei dati. I dati dei consumatori vengono gestiti in database centralizzati con elevate misure di sicurezza e tutte le connessioni vengono gestite con protocolli crittografati.

È disponibile un sistema di classificazione dei dati (Microsoft AIP) che permette di catalogare la criticità dei file generati e che attiva automaticamente misure di protezione legate al livello di confidenzialità. Su tutti i siti web, che sono protetti da sistemi WAF48, vengono svolte sia verifiche periodiche per rilevare ed eliminare tempestivamente eventuali vulnerabilità, sia analisi periodiche dei rischi per definire o migliorare eventuali controlli di sicurezza. Per garantire interventi tempestivi, una *dashboard* centrale permette di monitorare ogni giorno oltre 80 parametri di sicurezza.

Il Gruppo Nestlé definisce inoltre una politica di *data retention* e i dipendenti vengono regolarmente formati sui rischi IT (in particolare sul *phishing*). Tutti i PC e i server aziendali vengono controllati quotidianamente per aggiornare antivirus e *fix* di sicurezza. Le porte USB dei PC sono disabilitate per prevenire infezioni di virus portati dall'esterno su chiavetta e per prevenire l'esfiltrazione dei dati aziendali. Questo sistema ha garantito, anche nel corso del 2024, l'assenza di denunce riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e la perdita di dati dei clienti.

Nota metodologica

Per l'esercizio 2024, il Gruppo Sanpellegrino (di seguito anche "il Gruppo" o "l'Azienda" o "Sanpellegrino") non è soggetto all'obbligo di redazione della Dichiarazione di Sostenibilità ai sensi della CSRD.

Tuttavia, su base volontaria e già a partire dall'esercizio fiscale 2016, l'Azienda pubblica il suo Bilancio di Sostenibilità con l'obiettivo di fornire agli stakeholder un'informativa accurata e trasparente sulle proprie prestazioni in ambito ESG. Questo documento presenta in modo chiaro i principali obiettivi, progetti e risultati raggiunti, contribuendo alla creazione di valore nel lungo periodo.

Per garantire la comparabilità con le pratiche di informativa adottate a livello europeo, il Gruppo ha scelto di ispirarsi agli standard ESRS. L'approccio alla rendicontazione guidato dagli standard ESRS sarà progressivamente affinato nei prossimi esercizi per assicurare la piena conformità ai requisiti qualitativi e quantitativi previsti. A tal fine, nella tabella di pagina 111 è riportato l'indice dei contenuti ESRS, che collega le tematiche di sostenibilità identificate agli specifici obblighi informativi ESRS e ai riferimenti presenti nel Bilancio o in altri documenti societari.

Gli ESRS introducono il concetto di doppia materialità, utile a determinare le informazioni rilevanti per il Gruppo e i suoi stakeholder. Secondo questo principio, un aspetto di sostenibilità deve essere rendicontato se ha un impatto significativo su persone e ambiente o se rappresenta un rischio o una opportunità rilevante per la prestazione finanziaria dell'Azienda. Il tema della materialità è approfondito nel paragrafo "2.2 analisi di doppia rilevanza". In conformità con tale approccio, i contenuti del Bilancio di Sostenibilità 2025 e gli indicatori di prestazione adottati sono stati definiti a partire dai risultati di un'analisi di doppia materialità, che ha permesso di identificare impatti, rischi e opportunità (IROs) legati alle attività del Gruppo.

Salvo diverse indicazioni, i dati e le informazioni contenuti nel Bilancio di Sostenibilità 2025 si riferiscono all'esercizio 2024 che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 e il perimetro di rendicontazione comprende la Società Sanpellegrino S.p.A.. Eventuali limitazioni o estensioni di perimetro sono segnalate nel testo o nelle note a piè di pagina.

Ove disponibili, vengono riportati dati e informazioni degli esercizi precedenti (2022 e 2023) per evidenziare l'andamento delle prestazioni ESG e valorizzare le iniziative intraprese negli ultimi anni. Laddove non è possibile fornire un confronto con il passato, ne vengono specificate le ragioni, ad esempio variazioni metodologiche che rendono i dati non comparabili. Per garantire una rappresentazione accurata delle prestazioni, sono stati privilegiati indicatori misurabili e direttamente rilevabili, ricorrendo a stime solo in casi specifici, debitamente segnalati e corredati da informazioni sui margini di incertezza. Eventuali modifiche rispetto al Bilancio di Sostenibilità 2024 (riferito all'esercizio 2023) sono chiaramente indicate e motivate, ove possibile, con la divulgazione dei dati rivisti. Gli errori significativi identificati in precedenti rendicontazioni sono riportati con la relativa correzione e i suoi effetti. La redazione del Bilancio di Sostenibilità per l'esercizio fiscale 2024 è stata coordinata dal team interfunzionale dedicato alla creazione di valore condiviso del Gruppo Sanpellegrino con il supporto metodologico di KPMG Advisory S.p.A.. Il documento non è soggetto a verifica esterna (assurance) di terze parti. Il Bilancio di Sostenibilità per l'esercizio fiscale 2024 è pubblicato sul sito istituzionale del Gruppo (<https://www.sanpellegrino-corporate.it/news-da-scoprire/bilancio-sostenibilita-2025-sanpellegrino>). Per richieste di approfondimenti o per condividere commenti e osservazioni, è possibile scrivere a: sustainabilityNWI@waters.nestle.com

Indice dei contenuti ESRS

| Standard | Obblighi di informativa | Paragrafo Bilancio di Sostenibilità 2025 | Note |
|--|---|--|------|
| ESRS 2: INFORMAZIONI GENERALI | | | |
| ESRS 2 | BP-1 – Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità | Nota metodologica | |
| | BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche | Nota metodologica | |
| | GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo | Governance, etica e integrità (8.1 Governance) | |
| | GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate | Governance, etica e integrità (8.1 Governance); 8.2 Gestione dei rischi ESG) | |
| | GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | Persone (3.3 Formazione); Governance etica e integrità (8.1 Governance) | |
| | GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza | Persone (Overview); Prodotti (Overview); Filiera (Overview); Ambiente (Overview); Comunità e Territori (Overview); Governance, etica e integrità (Overview) | |
| | GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità | Percorso di sostenibilità (2.2 Analisi di doppia rilevanza); Governance, etica e integrità (8.2 Gestione dei rischi ESG) | |
| | SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore | Il Gruppo Sanpellegrino (1.1 Chi siamo, 1.2 B-Corp, 1.3 I brand); Prodotti (4.1 Acque minerali; 4.2 Bibite e acque funzionali); Filiera (5.2 Fornitori locali) | |
| | SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder) | |
| | SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Percorso di sostenibilità (Overview; 2.1 Agenda 2030; 2.2 Analisi di doppia rilevanza; 2.3 Key milestones ESG) | |
| IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | Percorso di sostenibilità (2.2 Analisi di doppia rilevanza) | | |
| IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa | Nota metodologica; ESRS content index | | |

| Standard | Obblighi di informativa | Paragrafo Bilancio di Sostenibilità 2025 | Note |
|---------------------------------------|--|--|--|
| ESRS E1: CAMBIAMENTI CLIMATICI | | | |
| | MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche | Ambiente (Overview) | |
| | MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni | Percorso di sostenibilità (2.1 Agenda 2030); Ambiente (6.1. Emissioni; 6.2 Energia; 6.5 Logistica sostenibile) | |
| | MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche | Nota metodologica | |
| | MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi | | Per l'informativa riguardante gli obiettivi inerenti al tema del cambiamento climatico, si rimanda al Non-Financial Statement 2024 del Gruppo Nestlé, di cui Sanpellegrino è parte |
| | GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | Persone (3.3 Formazione); Governance etica e integrità (8.1 Governance) | |
| | E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici | | Attualmente non è presente un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici |
| ESRS E1 | SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Percorso di sostenibilità (Overview; 2.1 Agenda 2030; 2.2 Analisi di doppia rilevanza; 2.3 Key milestones ESG) | |
| | IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima | Percorso di sostenibilità (2.2 Analisi di doppia rilevanza) | |
| | E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi | Ambiente (Overview) | |
| | E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici | Ambiente (6.1. Emissioni; 6.2 Energia; 6.5 Logistica sostenibile) | |
| | E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi | | Per l'informativa riguardante gli obiettivi inerenti al tema del cambiamento climatico, si rimanda al Non-Financial Statement 2024 del Gruppo Nestlé, di cui Sanpellegrino è parte |
| | E1-5 – Consumo di energia e mix energetico | Percorso di sostenibilità (2.1 Agenda 2030); Ambiente (Overview; 6.2 Energia) | |
| | E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES | Percorso di sostenibilità (2.1 Agenda 2030); Ambiente (Overview; 6.1 Emissioni) | |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio | | Attualmente Sanpellegrino non ha progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio. Sanpellegrino non rientra nell'ambito dell'EU ETS |
| ESRS E1 | E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio | | Non è presente un meccanismo di fissazione del prezzo interno del carbonio |
| | E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima | | Sanpellegrino non ha attualmente calcolato gli effetti finanziari di impatti, rischi e opportunità legati al cambiamento climatico |
| ESRS E3: RISORSE IDRICHE E MARINE | | | |
| | MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche | Ambiente (Overview) | |
| | MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni | Percorso di sostenibilità (2.1 Agenda 2030); Ambiente (6.3 La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti); Comunità e territori (7.2 La cura dell'acqua) | |
| | MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche | Nota metodologica | |
| | MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi | Percorso di sostenibilità (2.3 Key milestones ESG) | |
| | IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine | Percorso di sostenibilità (2.2 Analisi di doppia rilevanza) | |
| ESRS E3 | E3-1 – Politiche connesse alle acque e alle risorse marine | Ambiente (Overview) | |
| | E3-2 – Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine | Ambiente (6.3 La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti); Comunità e territori (7.2 La cura dell'acqua) | |
| | E3-3 – Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine | Percorso di sostenibilità (2.3 Key milestones ESG) | |
| | E3-4 – Consumo idrico | Percorso di sostenibilità (2.1 Agenda 2030); Ambiente (Overview; 6.3 La gestione della risorsa acqua negli stabilimenti) | |
| | E3-5 – Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi alle acque e alle risorse marine | | Sanpellegrino non ha attualmente calcolato gli effetti finanziari di impatti, rischi e opportunità connessi alle acque e alle risorse marine |

| Standard | Obblighi di informativa | Paragrafo Bilancio di Sostenibilità 2025 | Note |
|--|--|--|---|
| ESRS E4: BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI | | | |
| ESRS E4 | E4-1 — Piano di transizione e attenzione alla biodiversità e agli ecosistemi nella strategia e nel modello aziendale | | Attualmente non è presente un piano di transizione e attenzione alla biodiversità e agli ecosistemi |
| | SBM-3 — Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Percorso di sostenibilità (Overview; 2.1 Agenda 2030; 2.2 Analisi di doppia rilevanza; 2.3 Key milestones ESG) | |
| | IRO-1 — Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi | Percorso di sostenibilità (2.2 Analisi di doppia rilevanza) | |
| | E4-2 — Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi | Ambiente (Overview) | |
| | E4-3 — Azioni e risorse relative alla biodiversità e agli ecosistemi | Filiera (5.2 Fornitori locali); Comunità e territori (7.3 Biodiversità) | |
| | E4-4 — Obiettivi relativi alla biodiversità e agli ecosistemi | | Non sono attualmente definiti degli obiettivi connessi alla biodiversità e agli ecosistemi |
| ESRS E5 | E4-5 — Metriche d'impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi | Comunità e territori (7.3 Biodiversità) | |
| | E4-6 — Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità connessi alla biodiversità e agli ecosistemi | Ambiente (Overview) | |
| | ESRS E5: USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE | | |
| ESRS E5 | MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche | Ambiente (Overview) | |
| | MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni | Percorso di sostenibilità (2.1 Agenda 2030); Prodotti (4.3 Packaging); Ambiente (6.4 Rifiuti) | |
| | MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche | Nota metodologica | |
| | MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi | Percorso di sostenibilità (2.3 Key milestones ESG) | |
| | IRO-1 — Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare | Percorso di sostenibilità (2.2 Analisi di doppia rilevanza) | |

| | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|
| ESRS E5 | E5-1 — Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare | Ambiente (Overview); Filiera (5.1 Approvvigionamento responsabile) | |
| | E5-2 — Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare | Prodotti (4.3 Packaging); Ambiente (6.4 Rifiuti) | |
| | E5-3 — Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare | Percorso di sostenibilità (2.3 Key milestones ESG) | |
| | E5-4 — Flussi di risorse in entrata | Prodotti (4.3 Packaging) | |
| | E5-5 — Flussi di risorse in uscita | Ambiente (6.4 Rifiuti) | |
| | E5-6 — Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare | | Sampeleggrino non ha attualmente calcolato gli effetti finanziari di impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare |
| ESRS S1: FORZA LAVORO PROPRIA | | | |
| ESRS S1 | MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche | Persone (Overview) | |
| | MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni | Percorso di sostenibilità (2.1 Agenda 2030); Persone (3.1 Diversità e pari opportunità; 3.2 Dialogo sindacale; 3.3 Formazione; 3.4 Cultura e benessere; 3.5 Salute e sicurezza sul lavoro) | |
| | MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche | Nota metodologica | |
| | MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi | | Non sono attualmente definiti obiettivi relativi alla forza lavoro propria |
| | SBM-2 — Interessi e opinioni dei portatori d'interessi | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder) | |
| | SBM-3 — Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Percorso di sostenibilità (Overview; 2.1 Agenda 2030; 2.2 Analisi di doppia rilevanza; 2.3 Key milestones ESG) | |
| ESRS S1 | S1-1 — Politiche relative alla forza lavoro propria | Persone (Overview; 3.3 Formazione; 3.4 Cultura e benessere; 3.5 Salute e sicurezza sul lavoro) | |
| | S1-2 — Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder); Persone (3.2 Dialogo sindacale) | |

| Standard | Obblighi di informativa | Paragrafo Bilancio di Sostenibilità 2025 | Note |
|--|---|--|--|
| ESRS S1 | S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder); Governance, etica e integrità (8.2 Gestione dei rischi ESG) | |
| | S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni | Persone (3.1 Diversità e pari opportunità; 3.3 Formazione; 3.4 Cultura e benessere; 3.5 Salute e sicurezza sul lavoro) | |
| | S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | | Non sono attualmente definiti obiettivi relativi alla forza lavoro propria |
| | S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa | Persone (3.1 Diversità e pari opportunità) | |
| | S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa | Persone (3.1 Diversità e pari opportunità) | |
| | S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale | Persone (3.2 Dialogo sindacale) | |
| | S1-9 – Metriche della diversità | Persone (3.1 Diversità e pari opportunità) | |
| | S1-10 – Salari adeguati | Persone (3.1 Diversità e pari opportunità) | |
| | S1-11 – Protezione sociale | Persone (3.2 Dialogo sindacale) | |
| | S1-12 – Persone con disabilità | Persone (3.1 Diversità e pari opportunità) | |
| | S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze | Persone (3.3 Formazione) | |
| | S1-14 – Metriche di salute e sicurezza | Persone (3.5 Salute e sicurezza sul lavoro) | |
| | S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata | Persone (3.4 Cultura e benessere) | |
| | S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) | Persone (3.1 Diversità e pari opportunità) | |
| S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani | Persone (3.1 Diversità e pari opportunità) | | |

ESRS S2: LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

| | | | |
|---------|---|--|--|
| ESRS S2 | MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche | Filiera (5.1 Approvvigionamento responsabile) | |
| | MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni | Percorso di sostenibilità (2.1 Agenda 2030); Filiera (5.1 Approvvigionamento responsabile; 5.2 Fornitori locali) | |
| | MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche | Nota metodologica | |
| | MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi | | Non sono attualmente definiti degli obiettivi connessi ai lavoratori della catena del valore |
| | SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder) | |
| | SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Percorso di sostenibilità (Overview; 2.1 Agenda 2030; 2.2 Analisi di doppia rilevanza; 2.3 Key milestones ESG) | |
| | S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore | Filiera (5.1 Approvvigionamento responsabile) | |
| | S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder) | |
| | S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni | Filiera (5.1 Approvvigionamento responsabile) | |
| | S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder); Filiera (5.1 Approvvigionamento responsabile) | |
| | S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | | Non sono attualmente definiti degli obiettivi connessi ai lavoratori della catena del valore |

| Standard | Obblighi di informativa | Paragrafo Bilancio di Sostenibilità 2025 | Note |
|--|---|--|------|
| ESRS S3: COMUNITÀ INTERESSATE | | | |
| ESRS S3 | MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche | Comunità e territori (7.5 Donazioni e progetti) | |
| | MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni | Comunità e territori (7.2 La cura della risorsa acqua; 7.4 Comunità di idee; 7.5 Donazioni e progetti) | |
| | MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche | Nota metodologica | |
| | MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi | Percorso di sostenibilità (2.3 Key milestones ESG) | |
| | SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder) | |
| | SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Percorso di sostenibilità (Overview; 2.1 Agenda 2030; 2.2 Analisi di doppia rilevanza; 2.3 Key milestones ESG) | |
| | S3-1 – Politiche relative alle comunità interessate | Comunità e territori (7.5 Donazioni e progetti) | |
| | S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder) | |
| | S3-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni | Governance etica e integrità (8.2 Gestione dei rischi ESG) | |
| | S3-4 – Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni | Comunità e territori (7.2 La cura dell'acqua; 7.4 Comunità di idee; 7.5 Donazioni e progetti) | |
| S3-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | Percorso di sostenibilità (2.3 Key milestones ESG) | | |
| ESRS S4: CONSUMATORI E UTENTI FINALI | | | |
| ESRS S4 | MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder); Prodotti (Overview) | |
| | MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder); Prodotti (Overview) | |
| | MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche | Nota metodologica | |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| ESRS S4 | MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi | | Non sono attualmente definiti degli obiettivi connessi ai consumatori e utenti finali | |
| | SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder) | | |
| | SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | Percorso di sostenibilità (Overview; 2.1 Agenda 2030; 2.2 Analisi di doppia rilevanza; 2.3 Key milestones ESG) | | |
| | S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder); Prodotti (Overview) | | |
| | S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder) | | |
| | S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni | Governance, etica e integrità (8.2 Gestione dei rischi ESG) | | |
| | S4-4 – Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni | Percorso di sostenibilità (2.4 Gli stakeholder); Prodotti (Overview, 4.2 Bibite e acque funzionali); Governance, etica e integrità (8.3 Tutela della privacy) | | |
| | S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | | Non sono attualmente definiti degli obiettivi connessi ai consumatori e utenti finali | |
| | ESRS G1: CONDOTTA AZIENDALE | | | |
| | ESRS G1 | MDR – P - Obbligo minimo di informativa sulle politiche | Governance etica e integrità (Overview; 8.2 Gestione dei rischi ESG) | |
| MDR – A - Obbligo minimo di informativa sulle azioni | | Filiera (5.1 Approvvigionamento responsabile); Governance etica e integrità (8.2 Gestione dei rischi ESG; 8.3 Tutela della privacy) | | |
| MDR – M - Obbligo minimo di informativa sulle metriche | | Nota metodologica | | |
| MDR – T - Obbligo minimo di informativa sugli obiettivi | | | Non sono attualmente definiti degli obiettivi connessi alla condotta aziendale | |
| | GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo | Governance, etica e integrità (8.1 Governance) | | |

| Standard | Obblighi di informativa | Paragrafo Bilancio di Sostenibilità 2025 | Note |
|----------|--|---|------|
| ESRS G1 | IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | Percorso di sostenibilità (2.2 Analisi di doppia rilevanza) | |
| | G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese | Governance, etica e integrità (Overview; 8.2 Gestione dei rischi ESG) | |
| | G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori | Filiera (5.1 Approvvigionamento responsabile; 5.3 Acquisti e pratiche di pagamento) | |
| | G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva | Governance, etica e integrità (8.2 Gestione dei rischi ESG) | |
| | G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva | Governance, etica e integrità (8.2 Gestione dei rischi ESG) | |
| | G1-6 – Prassi di pagamento | Filiera (5.3 Acquisti e pratiche di pagamento) | |



SANPELLEGRINO
GRUPPO

Certified



Corporation