

Report di Sostenibilità 2025

PERIODO DI RENDICONTAZIONE 2024



Indice

Introduzione

Lettera agli Stakeholder	6
Il profilo del report, una scelta di trasparenze	8

1 Prosperità

1.1 La nostra identità	12
1.1.1 Chi siamo: un punto di riferimento per il packaging	12
1.1.2 La nostra storia: anticipiamo il futuro del packaging, dal 1946	13
1.1.3 La struttura	14
1.1.4 Palladio Group e le linee di business	18
1.1.5 I principi e i Valori di riferimento	22
1.2 La Governance e la strategia di sostenibilità	24
1.2.1 La Governance	25
1.2.2 La strategia di sostenibilità	30
1.2.3 Materialità e impatti	31
1.2.4 Risultati 2024	38
1.2.5 Obiettivi, Impegni e Target	44
1.3 La crescita economica	49
1.3.1 La responsabilità economica e lo sviluppo sostenibile	49
1.3.2 L'innovazione sostenibile, un obiettivo strategico	51
1.3.3 Operatività e sistemi di gestione	53
1.3.4 La Compliance	55

2 Partnership	56	4 Pianeta	90
2.1 Il nostro impegno per gli stakeholder	58	4.1 La gestione delle risorse	92
2.1.1 Il rapporto con gli stakeholder	60	4.1.1 La nostra responsabilità ambientale	92
2.1.2 Trasparenza e condivisione	62	4.1.2 Il nostro approccio al cambiamento climatico	92
2.1.3 La salute e la sicurezza dei nostri stakeholder	65	4.1.3 Un utilizzo consapevole dell'energia	96
2.1.4 Il rispetto della privacy	65	4.1.4 L'acqua: una risorsa vitale	98
2.2 Un attore chiave per la sostenibilità: i nostri fornitori	66	4.1.5 Come gestiamo i rifiuti	100
2.2.1 L'approvvigionamento responsabile	70		
2.2.2 Prodotti e servizi: una sfida su più fronti	71	5 Pace	102
2.2.3 Il rispetto per le foreste e l'attenzione per la biodiversità e le comunità indigene	72	5.1 Diritti	105
2.3 I clienti	73	5.1.1 Il lavoro come luogo di diritti	105
		5.1.2 Non discriminazione	107
3 Persone	76	5.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva	108
3.1 Le nostre persone	78	5.1.4 Lavoro minorile e lavoro forzato	108
3.1.1 Il valore del lavoro, del benessere, delle relazioni	78	5.2 Per una società inclusiva	110
3.1.2 Opportunità di crescita per ogni persona	80	5.2.1 Noi per la collettività	110
3.2 L'importanza del lavoro	81	5.2.2 Partecipare delle comunità locali	111
3.2.1 La centralità del lavoro	81	5.2.3 Attività di socializzazione	112
3.2.2 Welfare aziendale e work-life balance: benessere oltre il lavoro	82	5.2.4 La lotta alla corruzione e i rapporti con le istituzioni	115
3.2.3 Come tuteliamo la salute e la sicurezza	84		
3.2.4 Palladio Living Wage	86	Ulteriori documenti	116
3.3 Le Conoscenze	87	6 Tabelle e indicatori	117
3.3.1 Un patrimonio di conoscenze da condividere	87	7 Allegati: - SGS	142
3.3.2 Come valutiamo e facciamo crescere le persone	88	Allegato 1: Nota metodologica	142
3.3.3 Conoscere per proteggerci e migliorarci costantemente	88	Allegato 2: Tabella coefficienti utilizzati per i canali ambientali	144
3.3.4 Palladio Academy	89	8 Dichiarazione di assurance	146
		9 Indice dei contenuti GRI	148

Lettera agli Stakeholder

L'anno che si è appena concluso è stato particolarmente complesso per l'economia globale, ancora segnata da tensioni geopolitiche internazionali che continuano a influire negativamente sull'economia europea. Nonostante un primo calo nei tassi d'interesse, non ancora sufficiente, il rallentamento economico ha portato molte nazioni in una situazione di stagnazione e, in alcuni casi, di recessione, specialmente nella seconda metà dell'anno.

In questo contesto difficile, il nostro Gruppo è riuscito a mantenere una certa stabilità, anche se la pressione competitiva da parte dei concorrenti si è fatta sentire in maniera significativa. La sfida sul fronte dei prezzi ci richiede un continuo miglioramento nella gestione dei costi, dell'efficienza produttiva e nella riduzione degli sprechi. Inoltre, nell'anno appena passato abbiamo assistito un'evoluzione significativa del contesto legislativo e normativo europeo legato ai temi della sostenibilità: la modifica dell'entrata in vigore del Regolamento EUDR, l'apertura alla rimodulazione della Direttiva CSRD, la revisione di alcuni standard relativi alla Catena di Custodia Forestale.

Nonostante questo quadro di complessità, il Gruppo ha continuato a investire in numerosi progetti di sostenibilità: ad esempio, è stato completato un potente impianto fotovoltaico presso lo stabilimento di Dueville, un ulteriore passo verso un futuro meno impattante dal punto di vista ambientale. Inoltre, abbiamo continuato il nostro sostegno a iniziative sociali importanti, con particolare attenzione alla tutela delle donne e delle persone in condizioni di fragilità. In particolare, poi, è cresciuta la nostra consapevolezza sul fronte della rendicontazione emissiva, portandoci ad aderire alla Science Based Target Initiative, per ora nella fase di commitment iniziale: questo ha richiesto un allargamento delle categorie rendicontate e lo sviluppo di una traiettoria di decarbonizzazione basata su un approccio scientifico internazionalmente riconosciuto.

Dal punto di vista del mercato, invece, il 2024 ha visto la conferma della spinta da parte dei nostri Clienti sui temi della sostenibilità, permettendoci in alcune occasioni di collaborare attivamente per il miglioramento dell'impatto ambientale della supply chain a cui apparteniamo: su questo fronte, in particolare, un ruolo fondamentale lo ha avuto la nostra crescente maturazione sul tema del Life Cycle Assessment e dell'analisi dei processi, portandoci a finalizzare le nostre prime LCA di prodotto e a confrontarci con i temi ad esso correlati.

Lato fornitori, infine, abbiamo lavorato all'analisi dei nostri attuali partners allo scopo di elaborare il percorso migliore per la loro consapevolezza, il commitment o lo sviluppo delle performances: un primo ma importante passo verso la collaborazione al raggiungimento di importanti obiettivi ESG.

Infine, è importante sottolineare che nel perseguire gli obiettivi stabiliti nel piano strategico 2023/2027, i temi della responsabilizzazione e della competenza continuano ad essere al centro delle decisioni aziendali: è fondamentale pertanto che il Gruppo continui non solo a sostenere quanto fin qui egregiamente costruito, ma anche che continui a supportare la crescita delle proprie persone in quest'ottica.

Buona lettura!

MAURO MARCHI

Presidente



Il profilo del report, una scelta di trasparenza

(Rif. GRI 2-2,3)

Giunto ormai alla dodicesima edizione annuale, il **Report di Sostenibilità** è parte della nostra più ampia strategia di sostenibilità e testimonia la nostra volontà di **condividere in modo trasparente**, con tutti i portatori d'interesse, il nostro impegno al **miglioramento continuo** applicato ai concetti della sostenibilità. I dati rendicontati nella presente edizione si riferiscono **all'ultimo triennio (2022, 2023 e 2024)** e, salvo dove diversamente specificato, sono relativi a Palladio Group nel suo complesso, inteso come insieme della capogruppo Palladio Group S.p.A. e delle sue controllate in Italia e all'estero Pharma Partners S.r.l., Palladio Ireland Ltd e Palladio East d.o.o. (v. anche par. 1.2.3 ["Materialità e impatti"]). Il Report è messo a disposizione di tutti i nostri stakeholder grazie alla pubblicazione sul sito web **Palladio Group** e sulla rete **intranet aziendale**. Per ulteriori informazioni è possibile contattarci all'indirizzo e-mail: **sustainability@palladiogroup.com**

Scopo del Report è divulgare le informazioni relative alle **performance economiche, ambientali, sociali** derivanti dalle attività produttive di Palladio Group con cadenza annuale, in modo da **rendere conto costantemente** delle azioni che intraprendiamo. Crediamo che le realtà produttive svolgano un ruolo chiave nella costruzione di un futuro più sostenibile, un **processo collaborativo** tra aziende, istituzioni e persone che diventa tanto più efficace quanto più può disporre di informazioni confrontabili e condivisibili.

Abbiamo scelto di inquadrare in un contesto più ampio le nostre attività nel rispetto dei **GRI Sustainability Reporting Standard**, che sono parte integrante del documento.

Il Report è stato redatto in conformità con i **GRI Standard** e sottoposto ad attività di verifica esterna da parte di **SGS Italia**, come da attestazione riportata nell'apposita sezione.

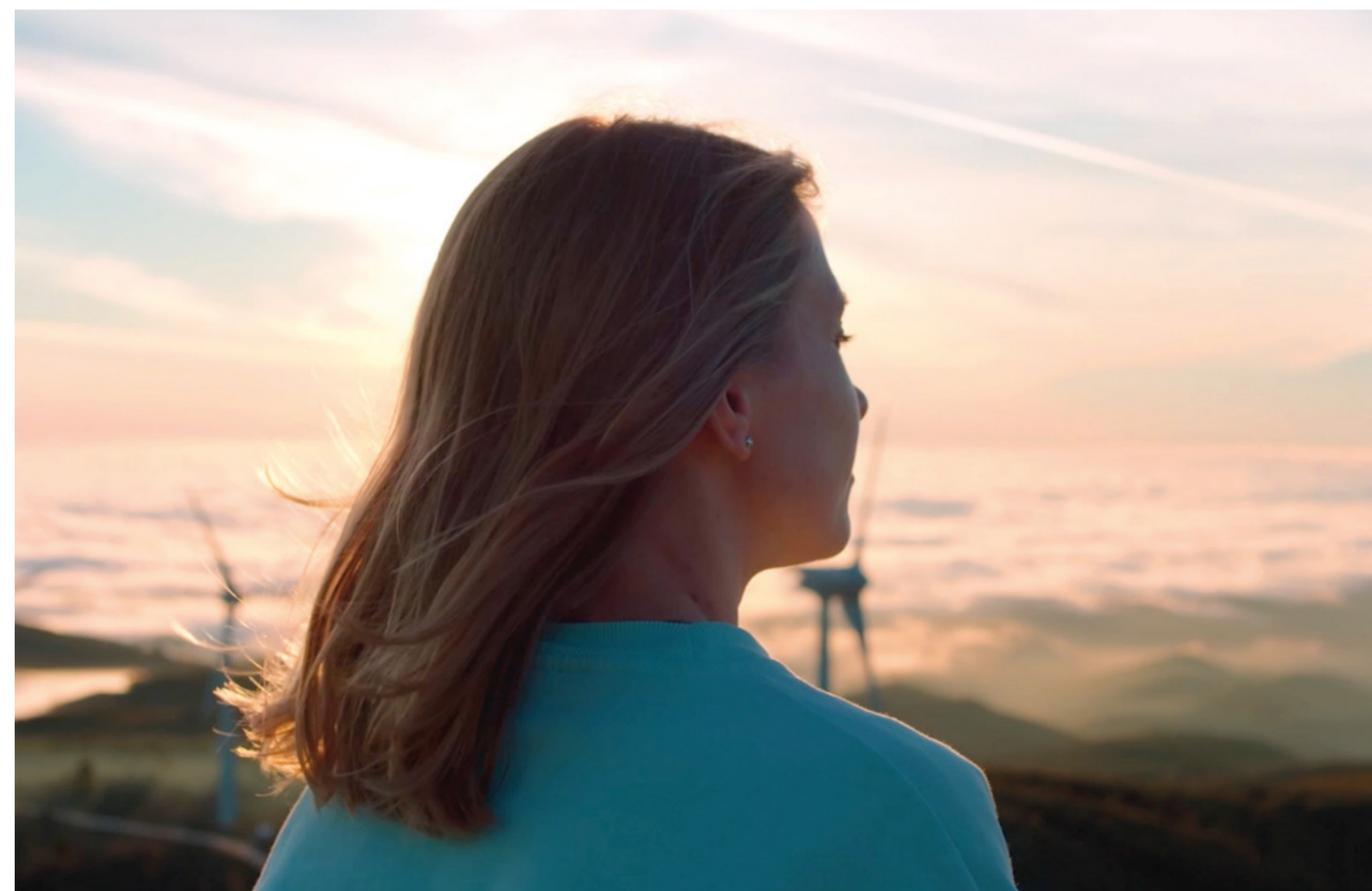
A tutt'oggi abbiamo pubblicato **12 Report di Sostenibilità** (comprensivi di Communication On Progress), **9 CDP Supply Chain Climate Change Report** e **8 questionari CDP Supply Chain Water** e **15 valutazioni (con rating) di sostenibilità Ecovadis**.

I dati relativi alle performance economiche, riportate in un'apposita sezione, derivano dal **Bilancio di Esercizio Consolidato** sottoposto a verifica da parte di revisori della società **Reconta Ernst & Young** e pubblicato il 31 dicembre di ciascun anno. I dati in esso contenuti fanno riferimento all'anno solare.

Il Gruppo Palladio non redige un bilancio consolidato ufficiale, in quanto il bilancio consolidato viene redatto dalla controllante Holding Gruppo Marchi S.p.A.. Il perimetro di consolidamento comprende comunque le società del Gruppo

Palladio (Palladio Group Spa e le sue controllate italiane ed estere); nel bilancio consolidato di HGM Spa viene inoltre consolidata con il metodo del Patrimonio Netto (quindi riportando solo il valore della partecipazione) anche la quota posseduta in BG Holding srl, un veicolo societario che detiene a sua volta una quota di Burgo Group Spa.

La più recente pubblicazione, presente sul sito web Palladio Group risale a **Giugno 2023**.



1.1 La nostra identità

1.1.1

Chi siamo: un punto di riferimento per il packaging

(Rif. GRI2-1,6,23)

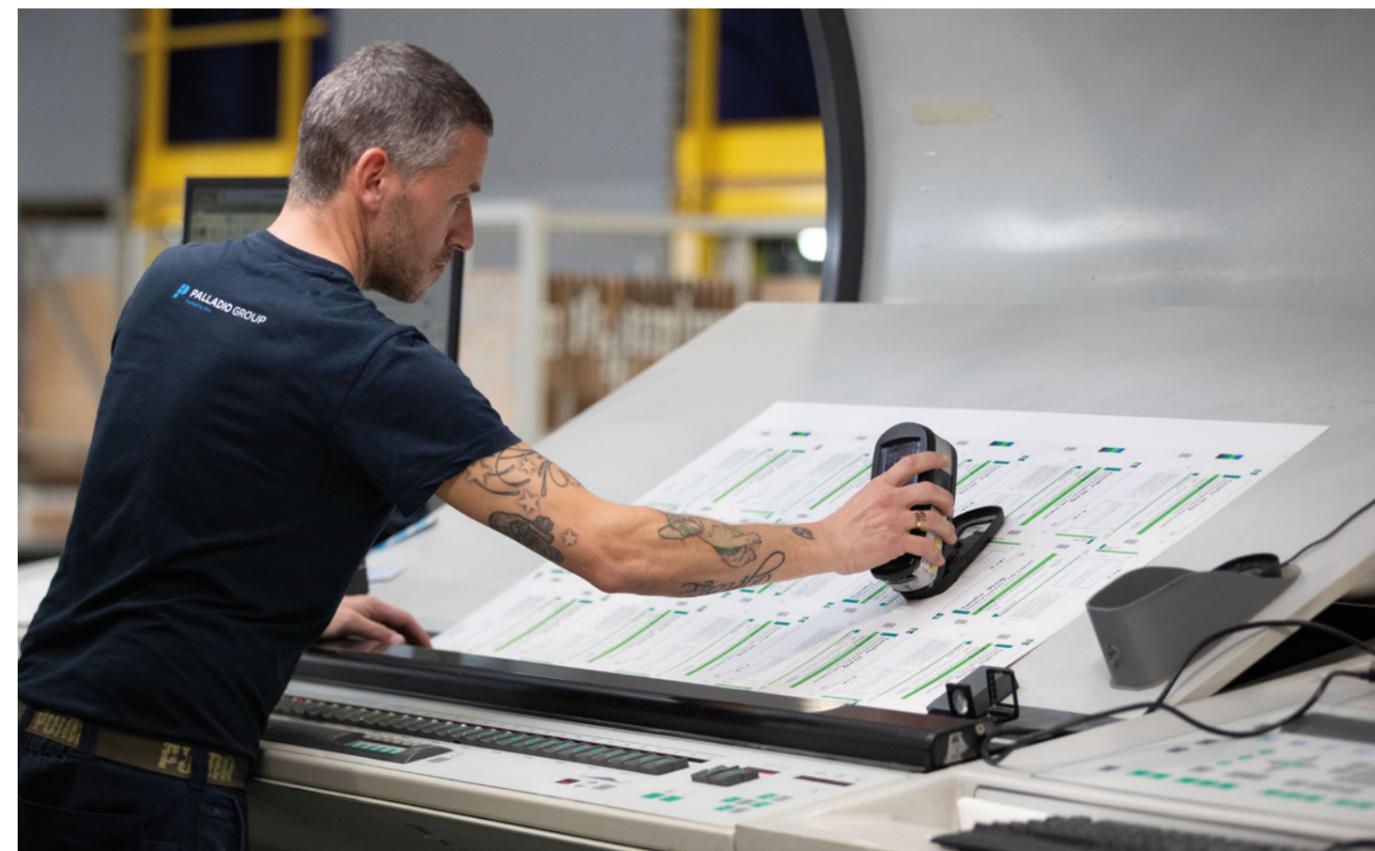
UN PUNTO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE PER IL PACKAGING FARMACEUTICO

Una società con solide radici in Italia e con una forte presenza all'estero, in grado di offrire ai propri clienti **soluzioni di packaging** costruite sulle loro esigenze, sia di prodotto che di servizio. Questo è oggi Palladio Group. Il risultato di una lunga storia fatta di entusiasmo e determinazione, che ci hanno portati a diventare l'azienda **leader in Italia e tra le prime in Europa** nel settore del packaging farmaceutico.

Palladio Group S.p.A., società capofila del Gruppo, è una società per azioni secondo il diritto italiano. Le tre aziende controllate estere e l'azienda partecipata italiana (v. par. 1.1.4 ["Palladio Group e le linee di business"]) sono società a responsabilità limitata. Una delle ragioni della costante crescita del Gruppo è la nostra scelta di specializzarci su **attività coerenti e sostanzialmente omogenee** tra le varie società, focalizzate sulla progettazione e produzione di packaging e servizi per l'industria farmaceutica e cosmetica.

Con oltre **800 collaboratori** impiegati in 4 società, 2 italiane e 2 estere (Irlanda e Serbia), collaboriamo con aziende e multinazionali del settore farmaceutico per **sviluppare servizi innovativi** e per fornire astucci, fogli illustrativi, booklet, etichette adesive e alluminio stampato per blister. Non offriamo solo prodotti, ma **soluzioni**: proponendoci come partner a primarie industrie multinazionali, instauriamo rapporti di fornitura ma anche di collaborazione, fondamentali in un'ottica di **innovazione e miglioramento continuo**.

Il nostro mercato di riferimento è il **settore farmaceutico** e il core business è rappresentato dalla produzione di **materiale di confezionamento**. Obiettivo del nostro Gruppo è offrire prodotti, servizi e competenze nel rispetto dei requisiti previsti mirando, allo stesso tempo, ad **anticipare e soddisfare le esigenze** dei nostri stakeholder. La produzione avviene su progetto, secondo le indicazioni e i capitolati tecnici forniti dai clienti, in conformità con standard certificati e nel rispetto dei requisiti e delle leggi applicabili. Le attività di produzione sono effettuate utilizzando macchinari e impianti tecnologicamente avanzati dal punto di vista **della sicurezza**, del contenimento dei consumi energetici e **della tutela dell'ambiente**. Una storia che continua a evolversi giorno dopo giorno, fondandosi su basi solide: **ricerca, qualità, precisione**.



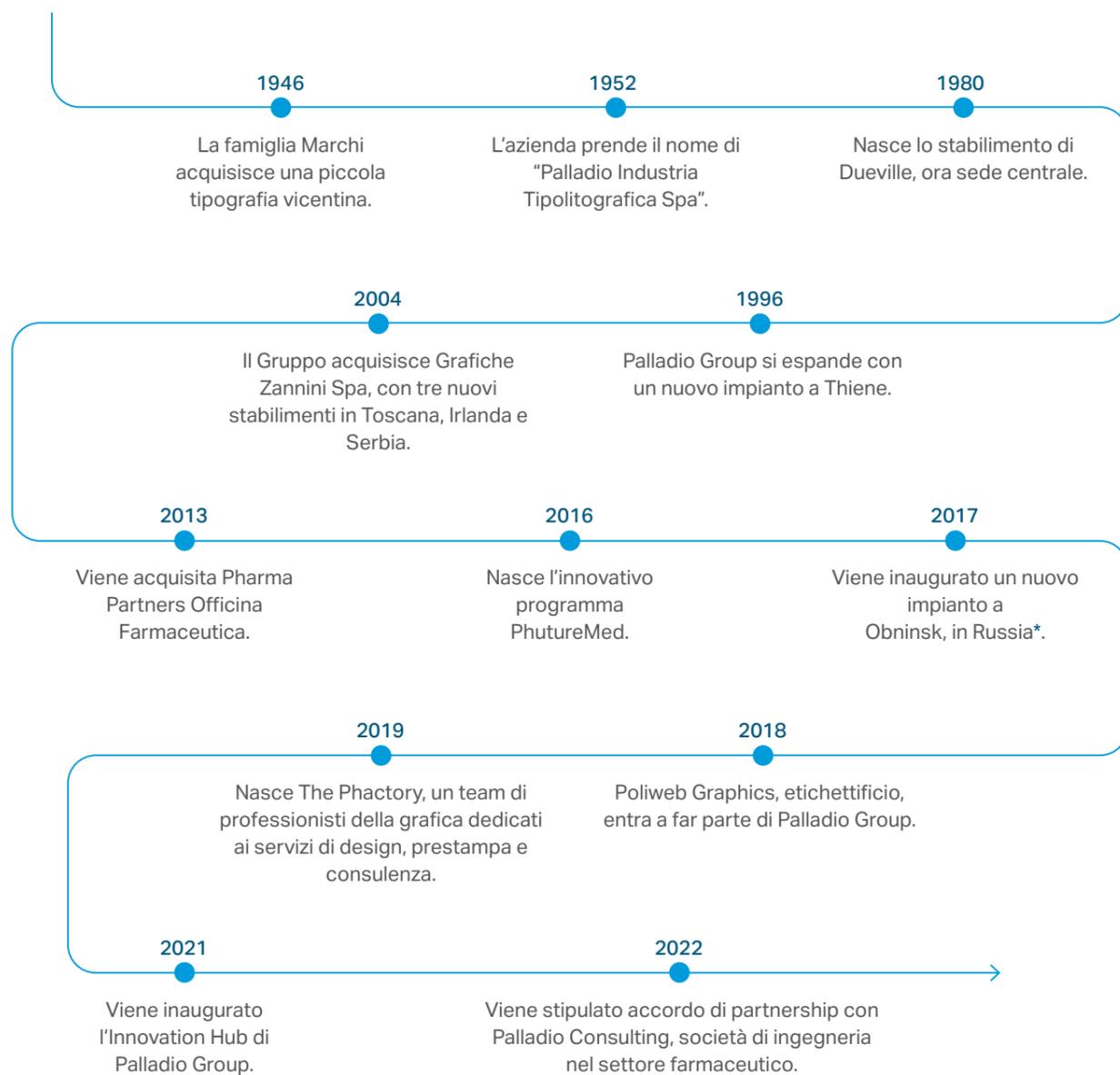
1.1.2

La nostra storia: anticipiamo il futuro del packaging, dal 1946

(Rif. GRI 2-28)

La nostra è la storia di un'azienda che **nasce italiana e diventa internazionale**, rimanendo saldamente fondata sulle sue origini. Nati in un momento in cui il nostro Paese tornava a guardare con fiducia al domani - nell'immediato dopoguerra - negli anni abbiamo saputo mantenere questo originario **sguardo sempre rivolto al futuro**. È grazie a questa visione che, in oltre settant'anni di esperienza, abbiamo costruito una progressiva crescita incentrata sull'impegno a soddisfare le esigenze e aspettative dei clienti e di tutte le altre parti interessate, nel rispetto di uno **sviluppo sostenibile e socialmente responsabile**.

Un percorso di crescita che ha permesso all'azienda di trasformarsi da piccola impresa locale a **realtà industriale internazionale, tecnologicamente evoluta**, capace di competere con successo con le maggiori multinazionali.



* Nel mese di agosto 2024 è stata conclusa la cessione dell'impianto di Obninsk, Palladio BNM, a un acquirente locale. Pertanto, a decorrere da tale data, la suddetta società non rientra più nel perimetro del Gruppo. La determinazione di interrompere il progetto è stata motivata dalla perdurante crisi geopolitica tra la Russia e il continente europeo, la quale, unitamente ai provvedimenti sanzionatori adottati, ha reso particolarmente complessa la gestione dell'attività aziendale.

1.1.3

La struttura

(Rif. GRI 2-2; GRI 3-1)

Palladio Group è controllata dalla Nuova Holding Gruppo Marchi, fa parte del gruppo anche Burgo Group.

La coerenza nelle scelte progettuali e produttive è alla base del nostro percorso di crescita sostenibile e si riflette nel perimetro di rendicontazione individuato per questo report.

Nel dettaglio, l'oggetto della rendicontazione include le linee di business che producono in prevalenza prodotti e servizi per il mercato del packaging farmaceutico primario e secondario (astucci, etichette, fogli illustrativi, alluminio stampato).

La nostra presenza è internazionale

PALLADIO IRELAND

TULLAMORE, IRELAND
Astucci, bollinatura, serializzazione



PALLADIO GROUP

- DUEVILLE (VI), ITALY**
Headquarter
Astucci, fogli illustrativi, sviluppo artwork
- THIENE (VI), ITALY**
Astucci speciali, fogli illustrativi, assemblati
- PONTEDERA (PI), ITALY**
Astucci, fogli illustrativi, booklet, assemblati, etichette, alluminio stampato, bollinatura
- GOSSOLENGO (PC), ITALY**
Etichette speciali

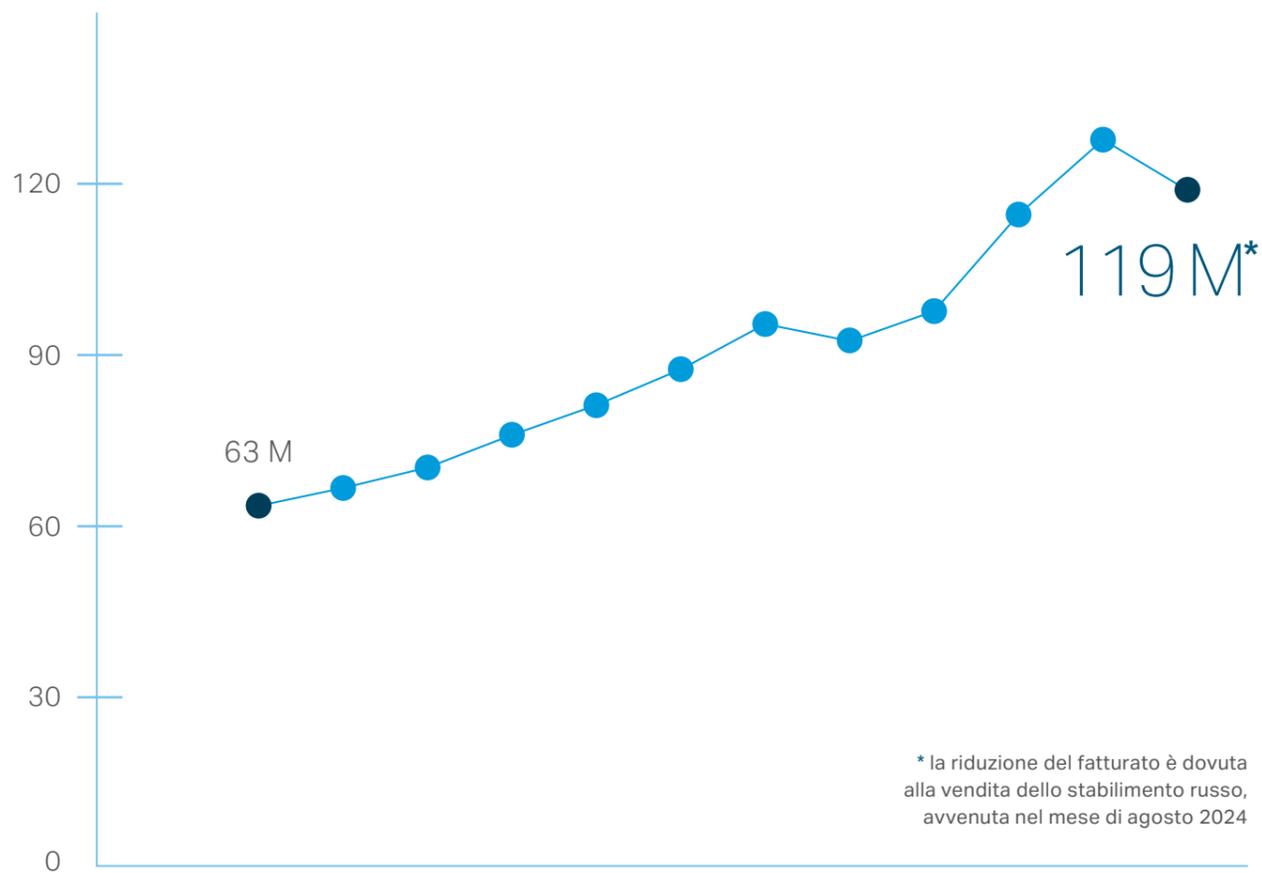
PHARMA PARTNERS

PRATO (PO), ITALY
Officina farmaceutica

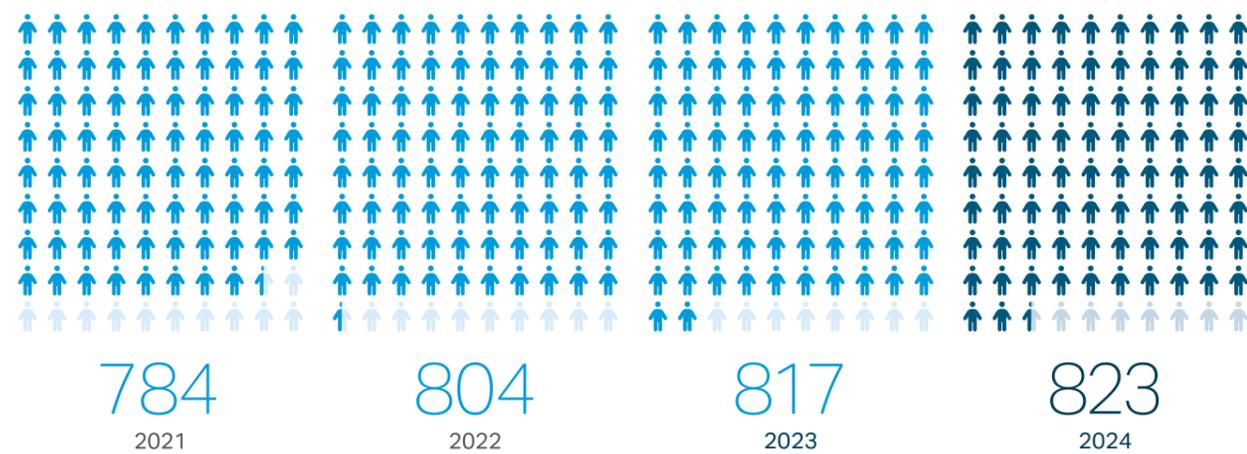
PALLADIO EAST

VRSAC, SERBIA
Astucci, fogli illustrativi, etichette, bollinatura, sviluppo artwork

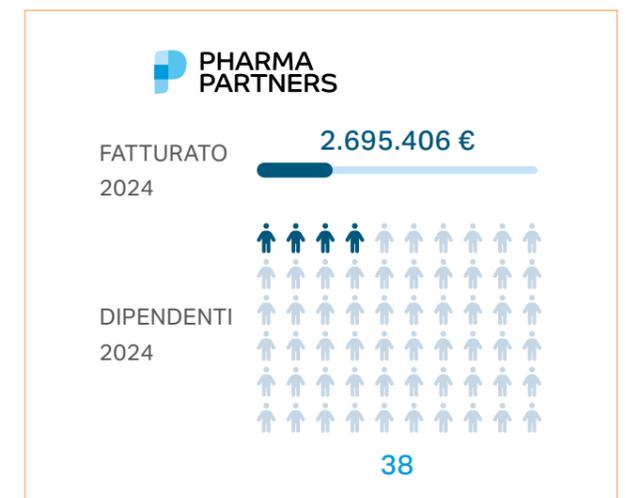
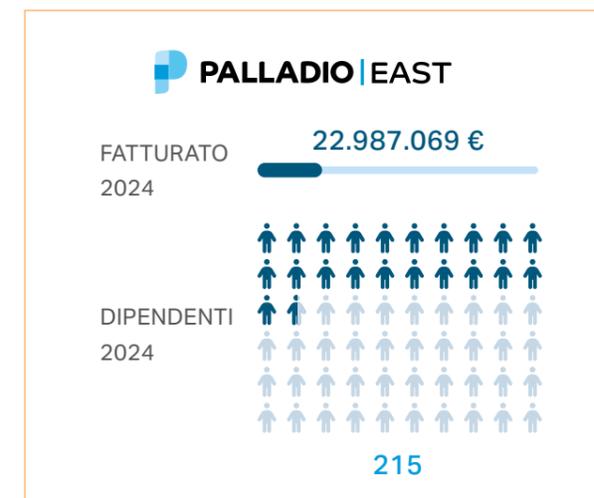
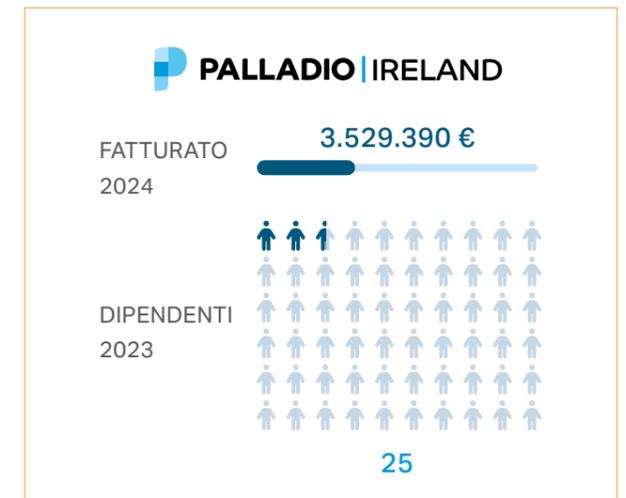
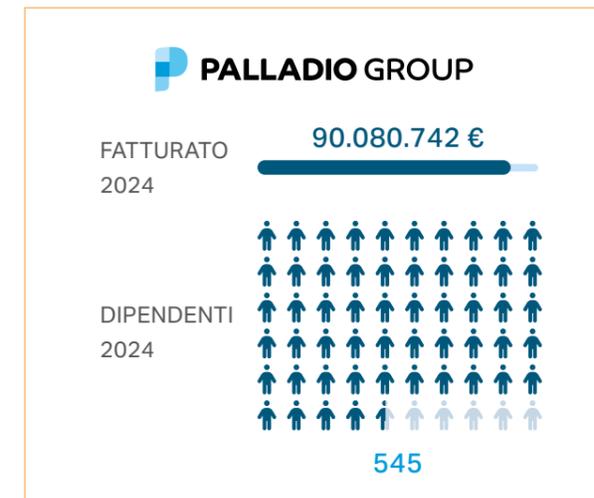
Fatturati gruppo 2013-2024



Totale dipendenti 2021-2024



👤 x 10



UN PERCORSO DI CRESCITA CHE HA PERMESSO ALL'AZIENDA DI TRASFORMARSI DA PICCOLA IMPRESA LOCALE A REALTÀ INDUSTRIALE INTERNAZIONALE.



1.1.4

Palladio Group e le linee di business: diamo forma al concetto di packaging

(Rif. GRI 2-1,6)

Palladio Group ha la sua sede principale a Dueville (Vicenza) e al 31 dicembre 2024 annovera 4 società tra Italia ed estero, in coerenza con la strategia aziendale di produrre nei Paesi chiave rispetto ai settori in cui si prevede una maggiore crescita delle opportunità di mercato.

PALLADIO GROUP SPA

Dueville (VI), Italy Headquarter Astucci, fogli illustrativi	Thiene (VI), Italy Astucci speciali, fogli illustrativi, assemblati
Pontedera (PI), Italy Astucci, fogli illustrativi, booklet, assemblati, etichette, alluminio stampato, bollinatura	Gossolengo (PC), Italy Etichette speciali

PHARMA PARTNERS SRL

Prato (PO), Italy
Officina farmaceutica

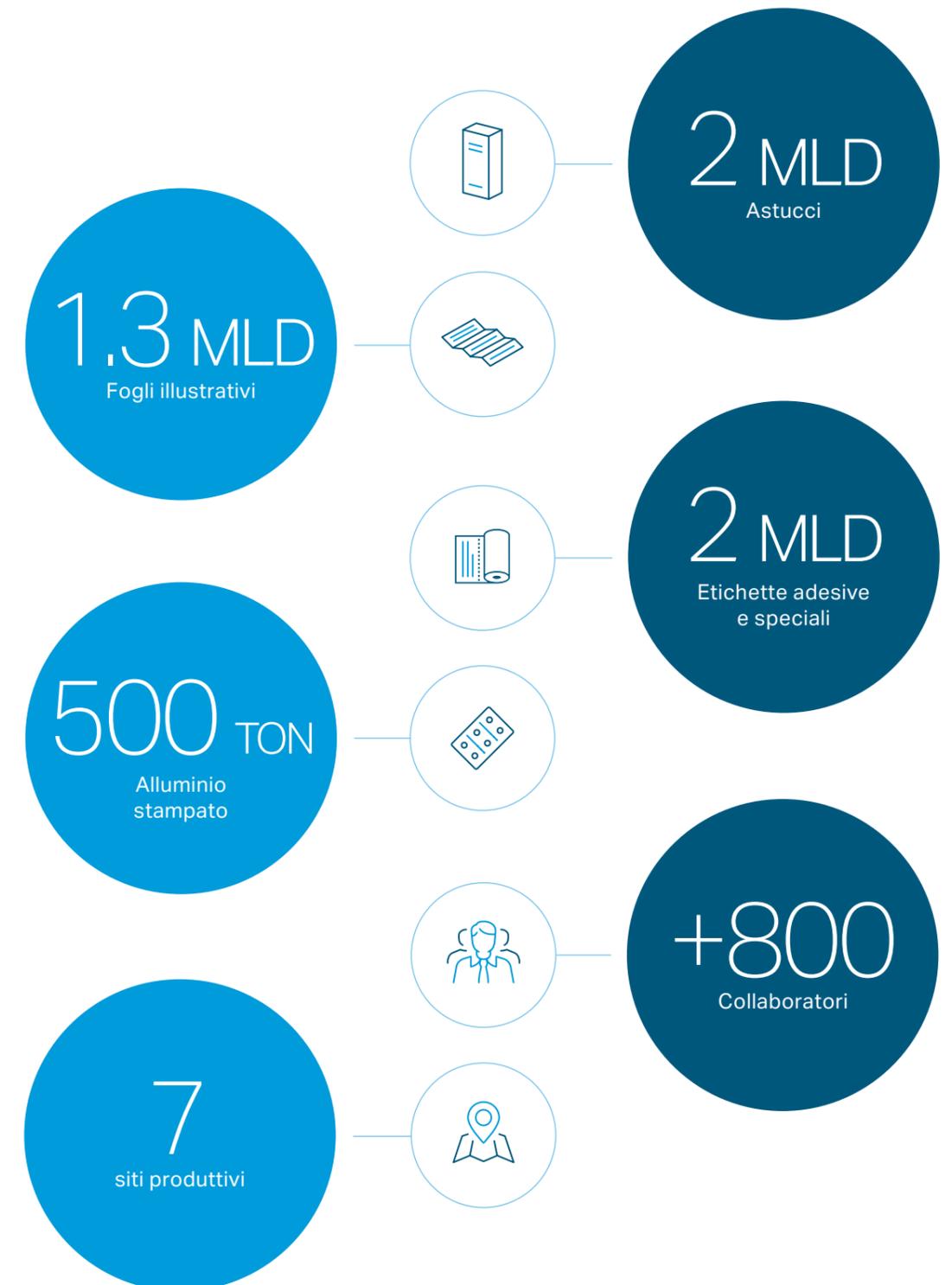
PALLADIO IRELAND PACKAGING SOLUTIONS LTD

Tullamore, Ireland
Astucci, fogli illustrativi, bollinatura, serializzazione

PALLADIO EAST DOO

Vršac, Serbia
Astucci, fogli illustrativi, etichette, bollinatura, sviluppo artwork

La capacità produttiva totale del Gruppo



I nostri prodotti



Astucci

Astucci, blister e display box, soluzioni in cartoncino teso, micro-onda e riciclato, realizzati in differenti forme, colori e misure, totalmente personalizzabili e realizzati tramite soluzioni di stampa con tecnologia offset (con vernice UV e base d'acqua), flexo e digitale.



Fogli illustrativi

Fogli in bobina singola, doppia e tripla, stesi, piegati e pre-piegati, fogli con perforazione, outsert con etichette di chiusura e outsert chiusi con colla a freddo.



Etichette adesive

Etichette autoadesive in bobine su diverse superfici: carta, materiale trasparente o compostabile. La produzione include inoltre etichette multipagina, con testo Braille, peel-off, etichette tamper evident (arricchite anche con sistemi di anticounterfeiting) e ulteriori etichette speciali.



Alluminio stampato

Attraverso linee di stampa flexo produciamo alluminio stampato per blister. Questo processo avviene in camera bianca, come richiesto per il packaging farmaceutico primario, e permette di stampare in quattro colori negli spessori di 20/25/30 micron.



Booklet

Quando è necessario trasmettere una quantità significativa di informazioni e di indicazioni proponiamo la soluzione booklet, libretti informativi di varie misure e configurazioni che garantiscono un'eccellente leggibilità e maneggevolezza, disponibili anche in multilingua.



Patient Alert Card

L'Alert Card è una speciale tessera in cui sono contenute tutte quelle informazioni relative al paziente che il medico curante deve conoscere (dati e condizioni, indicazioni terapeutiche, dosi e tempi di assunzione del farmaco, ecc.). Produciamo Alert Card su cui vengono stampate importanti indicazioni multilingua che il paziente deve seguire prima, durante e dopo il trattamento farmacologico.



Smart Packaging

Sviluppiamo soluzioni di packaging intelligente ideate per supportare i pazienti e i caregiver nel monitoraggio e nell'aderenza alla terapia prescritta.

I nostri servizi

Oltre alle linee di prodotto, offriamo anche un'ampia gamma di servizi di supporto che interessano la catena di fornitura, la logistica e la produzione on-demand, fino allo sviluppo dell'artwork.

Vendor Managed Inventory

Gestione delle scorte con Sistema B2B

BOX SUPPLY CHAIN

Infact

Tracciabilità in tempo reale delle consegne con tecnologia RFID

BOX LOGISTIC

P24

Produzione in 24 ore e consegna "Just in Time"

BOX ON DEMAND

1.1.5

I principi e i valori di riferimento

Rif. GRI 2-23, 25, 26)

<p>Integrità Agiamo in modo etico e sostenibile nei confronti di tutti i nostri stakeholder, instaurando con loro relazioni durature basate sulla fiducia reciproca per condividere una visione, un'idea, un progetto comune.</p>	<p>Eccellenza Accompagniamo il cliente al raggiungimento del miglior risultato possibile, attraverso l'alta qualità dei nostri prodotti e servizi. Puntiamo all'eliminazione dei difetti garantendo massima velocità di risposta, consulenza professionale e supporto a 360°.</p>
<p>Inclusione Promuoviamo la cultura dell'uguaglianza, dell'integrazione e delle pari opportunità, favorendo un ambiente di lavoro accogliente in cui tutte le persone si sentano rispettate e valorizzate.</p>	<p>Innovazione sostenibile Incoraggiamo la creatività e il pensiero fuori dagli schemi, innoviamo per fornire un concreto supporto alla salute e al benessere delle persone e per ridurre l'impatto ambientale delle nostre soluzioni e della filiera dell'healthcare.</p>

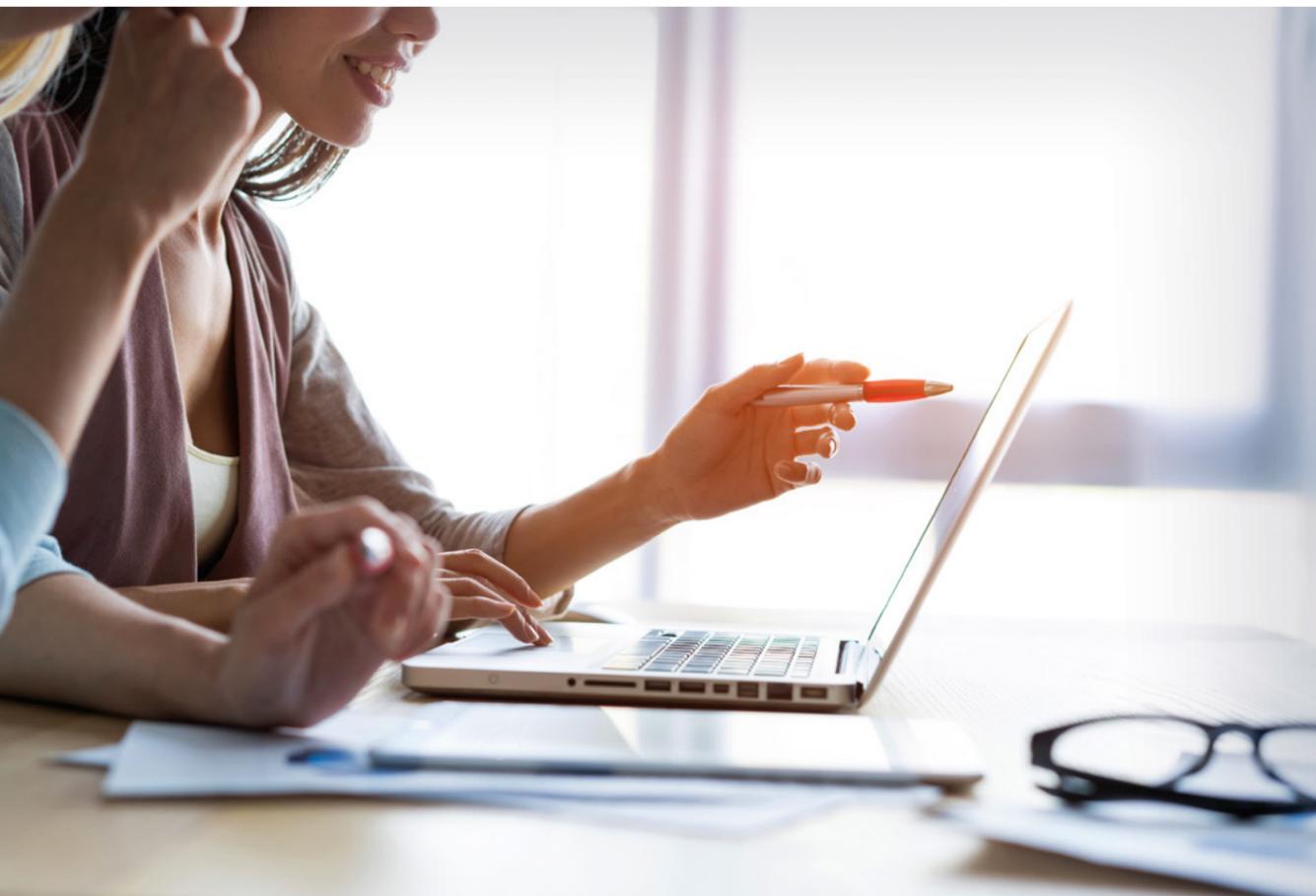
In Palladio Group non vogliamo limitarci all'aderenza normativa. Perseguiamo gli obiettivi di business dando **priorità ai fattori sociali, alla salute, alla sicurezza e alla difesa dell'ambiente**. Siamo consapevoli che l'agire imprenditoriale deve essere in linea con gli interessi della collettività e crediamo nell'importanza di mettere in pratica **un buon governo societario** fondato su un insieme di principi e valori declinati in regole e procedure.

- Abbiamo sviluppato il nostro **Codice Etico**, che esprime gli impegni e le responsabilità che ci assumiamo nella gestione di ciascuna attività aziendale.
- Il Codice esplicita i valori e i principi che ispirano il nostro agire nei rapporti con tutti i portatori d'interesse.
- L'ultima versione, che considera le evoluzioni normative, è stata approvata dal **Comitato di Direzione del Gruppo**, di cui fa parte l'Amministratore Delegato.
- Il Comitato funge da organo di controllo sull'osservanza del Codice da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori.
- Il Codice Etico è stato consegnato e sottoscritto da tutti i dipendenti ed è messo a disposizione sul **sito intranet aziendale**.
- A ogni nuovo dipendente viene somministrata al momento dell'assunzione una **formazione specifica** volta a spiegare i nostri valori alle nuove risorse.
- Ai fornitori viene richiesto di sottoscrivere formalmente un **Codice di Condotta del Fornitore**, che contiene gli stessi principi etici su cui si basa il nostro Codice Etico.

- Abbiamo implementato una **procedura di whistleblowing**, attivabile sia internamente che esternamente tramite le piattaforme di scambio e comunicazione, che ci permette di **segnalare** in modo sicuro e senza ripercussioni **qualsiasi preoccupazione o comportamento non etico o illegale**. Nel corso del 2024 non sono state registrate segnalazioni al Comitato Etico.
- Abbiamo implementato una procedura per la gestione dei reclami provenienti sia dall'interno che dall'esterno.
- Nel 2023 è stata creata la policy **Tolleranza Zero**, la policy antimolestie e antiviolenza sul luogo di lavoro, ispirata alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e costruita in collaborazione con Fondazione Libellula. La policy è uno strumento che formalizza un insieme di processi atti a prevenire, contrastare e gestire episodi di molestie, violenza e discriminazioni sul lavoro. In parallelo, per gli stabilimenti italiani è stato attivato il servizio della **Consigliera di Fiducia**, una figura esterna all'azienda, imparziale e operante in totale riservatezza, a cui è possibile rivolgersi per ottenere chiarimenti e confrontarsi riguardo ad atti di violenza, discriminazione, molestie sessuali e morali, nonché episodi di mobbing sul posto di lavoro di cui si ritiene di essere vittime o testimoni.



1.2 La Governance e la strategia di sostenibilità



Struttura di Governance



1.2.1

La Governance

(RiF. GRI 2.9-10-11-12-13
-14-15-16-17-18-19-20-21)

In Palladio Group abbiamo adottato il **sistema di amministrazione e controllo contabile tradizionale**, caratterizzato dalla separazione tra l'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione -CDA-) e quello di controllo (Collegio Sindacale e Società di Revisione).

Il Consiglio di Amministrazione, nominato il 05-05-2022, rimarrà in carica fino all'approvazione del nuovo bilancio civilistico. Il CDA è composto da un Presidente (che non ricopre ruoli dirigenziali all'interno del Gruppo), 2 Amministratori Delegati, e 6 Consiglieri (di cui una donna). Tutti i membri del CDA hanno almeno una carica esecutiva ed alcuni di essi hanno anche cariche di rappresentanza (in totale 40). Le aziende a cui afferiscono queste cariche sono per la maggior parte afferenti a Palladio Group S.p.A., al gruppo Burgo e alla Nuova Holding Gruppo Marchi. Alcuni membri del CDA (4 in totale), hanno responsabilità di delega e/o hanno riporti diretti.

Tra i Consiglieri, vi è la presenza di un membro indipendente. Infatti, i membri del Consiglio di Amministrazione ricoprono tale carica in rappresentanza delle famiglie fondatrici del Gruppo Palladio, ad eccezione di un consigliere, eletto in quanto profilo manageriale con elevata competenza ed esperienza pluriennale nel ruolo di Chief Financial Officer.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono nominati dall'Assemblea in considerazione dei criteri di onorabilità, professionalità e competenza definiti dallo Statuto di Palladio Group. I componenti del CDA restano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi e vengono sostituiti alla data dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio civilistico dell'ultimo esercizio relativo alla loro carica. Tutti gli Amministratori sono rieleggibili, come prevede l'art. 2383 del Codice Civile.

Per ciò che concerne le misure di prevenzione e mitigazione dei potenziali conflitti di interesse che potrebbero coinvolgere i membri del CDA, queste sono esplicitate sia nelle policy aziendali sia nel Codice Etico, nel quale si precisa che:

- Qualsiasi operazione/attività deve essere intrapresa solo e soltanto nell'interesse dell'Azienda in modo lecito, corretto e trasparente.
- Devono essere evitati conflitti di interesse tra le attività economiche personali (o familiari) e le mansioni ricoperte in Azienda.
- È vietato lo svolgimento di attività lavorative (di qualsiasi tipo e anche al di fuori dell'orario di lavoro) presso Clienti, Fornitori e concorrenti dell'Azienda.
- Non devono essere accettati favori personali, né tanto meno denaro, da persone o aziende che intendono entrare in rapporti di affari con Palladio Group.
- Qualsiasi situazione di conflitto di interesse, anche apparente, deve essere prontamente segnalata al Comitato Etico.

Al fine di evitare qualsiasi situazione di potenziale conflitto, derivante dal fatto che alcuni membri del CDA di Palladio Group possiedono quote del fornitore Burgo Group, i contratti di acquisto stipulati tra le parti sono sempre allineati ai prezzi di mercato.

Eventuali criticità, sia inerenti la condotta dell'organizzazione nelle sue operazioni e rapporti di business, sia riguardo i reali e i potenziali impatti negativi, potenziali ed effettivi, sugli stakeholder, vengono riportate al CDA nel corso degli incontri periodici fissati con cadenza almeno quadrimestrale o, per situazioni di particolare gravità, con incontri straordinari. Nel corso del 2024 non sono state riscontrate criticità.

Si segnala infine, che, a garanzia di ulteriore correttezza, le attività di revisione dei conti sono affidate a una società di revisione esterna e indipendente.

NORME SULLE REMUNERAZIONI

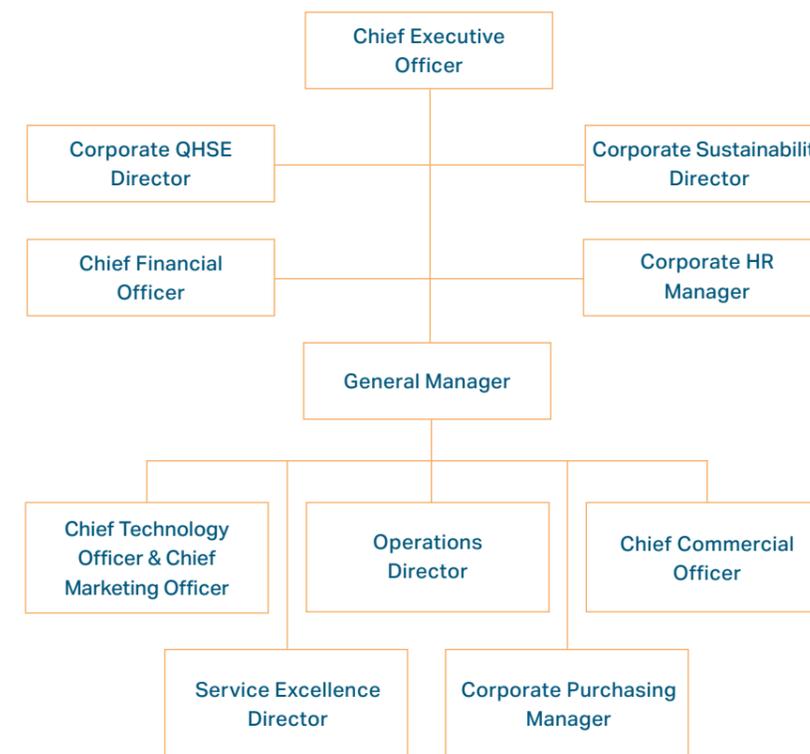
In Palladio Group abbiamo un sistema di remunerazione strutturato a tutti i livelli.

La politica retributiva aziendale dei dipendenti, manager compresi, è gestita dall'ufficio del personale nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati CCNL_Grafica_editoria_industria e CCNL della Chimica Industria. Il pacchetto retributivo dei manager prevede una quota fissa e una quota variabile nella forma di MBO (Management by Objectives). Tale quota variabile viene riconosciuta al raggiungimento di obiettivi quali il MOL (Margine Operativo Lordo), il compimento di specifici progetti,

nonché indicatori di performance relativi alla funzione di appartenenza o all'ambito di responsabilità. A questo riguardo, per le funzioni direttamente coinvolte in attività di gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, nell'insieme degli indicatori valutati rientrano specifici KPI legati ai temi della sostenibilità.

Per quanto concerne il CDA, questo è responsabile per le decisioni sui compensi dell'Amministratore Delegato e degli altri membri di tale organo. La rendicontazione di queste decisioni è riportata nei verbali delle riunioni del CDA stesso.

La Governance nel controllo della gestione degli impatti di sostenibilità



L'impegno per la sostenibilità è parte integrante della nostra idea di buon governo aziendale e di responsabilità verso i nostri stakeholder e verso la collettività.

Nel 2018 abbiamo costituito il **Comitato di Sostenibilità**, il cui obiettivo è la promozione di un percorso di miglioramento continuo della sostenibilità, che per noi significa anche incrementare la competitività e rafforzare l'identità del Gruppo. Il Comitato si riunisce periodicamente per definire e monitorare gli obiettivi aziendali in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) e discutere gli aspetti e gli impatti economici, sociali e ambientali più rilevanti rispetto agli SDGs. Il Comitato è responsabile del processo di gestione dei rischi e opportunità ESG, attuali e futuri. Le riunioni formali si tengono a livello di Gruppo e si occupano anche di rivedere il quadro di rischio, la strategia ambientale, gli obiettivi e gli indicatori chiave di sostenibilità e le relative attività.

Il Comitato di Sostenibilità è composto dai Direttori, da alcuni Corporate Manager e dall'**Amministratore Delegato**. Quest'ultimo possiede la delega per le attività di amministrazione ordinaria e straordinaria, inclusa la gestione degli impatti e delle tematiche di sostenibilità. L'AD, che viene informato e aggiornato periodicamente dal top management rispetto all'andamento della performance di sostenibilità, detiene anche la responsabilità di rivedere e approvare le informazioni ESG comunicate all'esterno.

Oltre al Comitato di Sostenibilità, la **Direzione Aziendale** (che ha come riporto diretto l'AD) ricopre un ruolo strategico nell'identificazione e gestione degli impatti ESG. In primo luogo, nella sua attività di definizione, implementazione e monitoraggio del Piano Strategico del Gruppo, della vision e della mission, la Direzione svolge specifiche attività relative allo sviluppo sostenibile, con due priorità strategiche dedicate alla tematica. Inoltre, l'organo direttivo sottopone periodicamente l'analisi degli impatti ai vari stakeholder interni ed esterni mediante strumenti di diverso tipo (es. Analisi di Materialità, Survey interne, e altri) per comprendere l'impatto dei diversi fattori in ambito ESG.

La revisione dell'efficacia dei processi per identificare e gestire gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone avviene con frequenza diversa a seconda delle tematiche. I processi che sottintendono alle priorità strategiche vengono verificati con frequenza mensile e revisionati con frequenza almeno annuale. Gli altri processi, invece, sono oggetto di rivalutazione con una frequenza che dipende dalla mutazione del contesto interno ed esterno.

I **massimi organi di governo per la valutazione delle performance**, incluse quelle legate ai temi ESG, sono lo Steering Committee e il Consiglio di Amministrazione. Lo Steering Committee monitora attraverso specifici KPI l'avanzamento del piano strategico dell'azienda a fronte di obiettivi e target specificamente individuati. L'obiettivo dello Steering Committee è quello di intervenire prontamente in caso di scostamenti rilevanti: per questo motivo le riunioni avvengono con frequenza mensile. Il Consiglio di Amministrazione, invece, si riunisce trimestralmente per definire la linea generale per gli obiettivi di medio e lungo termine del Gruppo, approvare il piano strategico, e monitorare. l'allineamento tra gli obiettivi di medio e lungo termine e i risultati ottenuti. Le valutazioni dei due organi sono indipendenti.

Per quanto concerne, infine, eventuali **deleghe** del CDA rispetto ai temi della sostenibilità, lo stesso ha formalizzato una procura speciale al Corporate QHSE & Sustainability Director, che ha assunto obblighi relativi agli adempimenti in ambito salute e sicurezza sul lavoro e compliance ambientale.

LA NOSTRA STORIA DI SOSTENIBILITÀ

Da sempre siamo una realtà orientata allo sviluppo sostenibile. La sostenibilità rappresenta per noi non solo un requisito di mercato, ma una reale opportunità di crescita e di miglioramento continuo.

Negli anni abbiamo promosso importanti iniziative con le quali sono stati definiti gli impegni aziendali rispetto a temi

sociali, economici e ambientali.

Codice Etico Aziendale, Policy Tolleranza Zero, Carta dei Valori e Report di Sostenibilità (v. par. 1.2.5 ["I principi e i valori di riferimento"]) rappresentano alcuni dei principali documenti in cui sono riassunte le linee guida, gli obiettivi, la strategia e i risultati che abbiamo ottenuto.

Un impegno confermato e cresciuto negli anni

	2001 Certificazione Ambientale ISO 14001		2020 Sviluppo di iniziative specifiche in risposta alla pandemia da Covid-19 (come l'assessment di terza parte e il rafforzamento del Business Continuity Plan)
	2010 Primo Report Ambientale		2020 Valutazione annuale EcoVadis: ottenuto lo score del 80%
	2011 Prima valutazione EcoVadis e riorganizzazione del Sistema Gestione Sostenibilità		2021 Implementazione di un processo di acquisti sostenibili ispirato alla norma "ISO20400:2017 Sustainable Procurement Guidance"
	2012 Prima adesione al Global Compact delle Nazioni Unite		2021 Siamo stati premiati con il Sustainability Award per essere tra le 100 eccellenze italiane che si sono contraddistinte per sviluppo sostenibile, responsabilità sociale e rispetto per l'ambiente
	2015 Allineamento del Report di Sostenibilità agli standard di redazione stabiliti dal Global Reporting Initiative		2022 Abbiamo migliorato il nostro risultato in ambito sostenibile ricevendo per il secondo anno di fila il Sustainability Award rientrando tra le prime 50 eccellenze italiane
	2016 Prima partecipazione al Carbon Disclosure Project (CDP)		2023 Abbiamo elaborato il nuovo Piano Strategico Industriale 2023-2027, inserendo per la prima volta un filone dedicato alla Sostenibilità
	2018 Costituzione Comitato Sostenibilità e individuazione degli SDGs connessi alle attività del Gruppo		2024 Abbiamo completato il nostro inventario emissivo secondo il modello GHG e dichiarato il nostro commitment con SBTi
	2018 Valutazione annuale EcoVadis: ottenuto lo score del 75%		2030 Allineamento delle performance aziendali agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile sottoscritti dai Paesi membri dell'ONU
	2019 Definizione degli scenari per combattere il cambiamento climatico		

1.2.2

La strategia di sostenibilità

Nei primi mesi del 2023 è stato elaborato il nuovo Piano Strategico Industriale 2023-2027 da parte dei Responsabili Corporate del Gruppo. All'interno di questo piano sono presenti in totale 4 pillars e 19 priorità strategiche.

Per la prima volta nella storia del Gruppo Palladio, a conferma della direzione intrapresa ormai molti anni fa su questa tematica, si è voluto dare particolare risalto al tema della Sostenibilità: sono presenti, infatti, ben 2 priorità strategiche dedicate a declinare gli aspetti ESG all'interno dell'organizzazione e verso il mercato di riferimento.

L'approccio strategico di Palladio Group



La prima priorità strategica afferente agli ambiti ESG riguarda l'impegno del Gruppo ad impostare l'intero modello organizzativo secondo i principi della **B-Corporation**, dove la generazione di valore positivo per i dipendenti, la società e l'ambiente è perseguito quale obiettivo primario insieme alla crescita economica. Ci impegniamo quindi a proseguire nel nostro percorso di sustainability leaders nel nostro settore, promuovendo la cultura della sostenibilità a tutti i livelli, continuando ad adottare best practices ESG nelle nostre funzioni, e integrando obiettivi di sostenibilità nei processi e nelle responsabilità aziendali.

La creazione di "**Sustainability Competitive Value**" è invece la seconda priorità strategica sulla quale ci focalizzeremo. In Palladio siamo infatti certi che i temi ESG siano fonte diretta di competitività e successo aziendale. Per questo, lavoreremo per rafforzare ulteriormente la nostra performance di sostenibilità al fine di attrarre e fidelizzare i nostri talenti, potenziare le nostre capacità di customer penetration, e al contempo ridurre il nostro impatto sul cambiamento climatico riducendo le nostre emissioni di CO₂.

1.2.3

Materialità e impatti

(Rif. GRI 3)

In questo contesto di rinnovato impegno sui temi ESG quale leva strategica per garantire il successo a lungo termine del Gruppo Palladio, abbiamo altresì aggiornato la nostra **mission aziendale**, che nella sua versione attuale ha integrato pienamente le istanze della sostenibilità:

Garantire ai nostri clienti prodotti e servizi eccellenti, che contribuiscono alla salute e al benessere delle persone, attraverso integrità dei nostri principi, la sostenibilità di prodotti e processi, e l'innovazione.

**ADERIAMO AI PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE
GLOBAL REPORTING INITIATIVE SUSTAINABILITY
REPORTING STANDARDS**

Qualità e trasparenza dei dati sono un punto chiave della nostra **strategia di sostenibilità**. Per questo adottiamo un modello di rendicontazione degli aspetti materiali ambientali, economici e sociali aderente ai **GRI Sustainability Reporting Standards** e ne applichiamo i principi tanto a livello di definizione dei contenuti, quanto di qualità dei dati e delle informazioni riportate. Questi standard internazionali prevedono l'utilizzo di **specifici indicatori** per la rendicontazione, in accordo con l'opzione scelta (Opzione "in conformità").

Il perimetro di rendicontazione 2024, tiene conto delle seguenti entità del Gruppo:

- PALLADIO GROUP** SITI DI DUEVILLE (VI), THIENE (VI), GOSSOLENGO (PC), PONTEDERA (PI), ITALIA
- PALLADIO | IRELAND** SITO DI TULLAMORE, IRELAND
- PALLADIO | EAST** SITO DI VRŠAC, SERBIA
- PHARMA PARTNERS** SITO DI PRATO (PO), ITALIA

I dati di rendicontazione si riferiscono **all'ultimo triennio (2022, 2023 e 2024)**. I coefficienti di emissione utilizzati per i calcoli ambientali e i relativi dettagli sono riportati in Allegato 2.

Viene modificato il perimetro di rendicontazione del Gruppo, escludendo Palladio Bnm Llc (Sito di Obninsk, Russia) in quanto l'Azienda è stata ceduta nel corso del 2024.

In linea con i nuovi standard di rendicontazione, nel 2022, il Gruppo Palladio ha effettuato un **aggiornamento del proprio approccio all'individuazione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti, in linea con lo standard "GRI 3 Temi materiali 2021"**. Con questa finalità, abbiamo implementato un **processo di analisi di materialità** strutturato in 4 macro-fasi principali:

1. **Approfondimento circa il contesto dell'organizzazione**
2. **Individuazione degli impatti effettivi e potenziali**
3. **Valutazione dell'importanza degli impatti**
4. **Prioritizzazione degli impatti più significativi**

La lista completa degli impatti (attuali e potenziali, positivi e negativi) e dei relativi temi materiali è stata confermata nel 2024, ed è riportata nella tabella seguente:

Governance

N. impatto	Media	Impatti	Macrotemi	Temi	Tipologia di impatto	Stato	Tempistiche
5	4,1	Violazioni legate a requisiti legali, sistemi sociali e politici, culture e standard di comportamento nei paesi in cui opera il Gruppo	Etica e Integrità	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance socio-ambientale-economica • Anticorruzione • Sicurezza dei dati e delle informazioni (clienti, dipendenti, aziendali, etc.) • Reputazione del brand 	⊗	⊕	🕒
6	3,3	Presenza di una forte struttura di Governance a presidio dei processi relativi alla data protection	Etica e Integrità	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance socio-ambientale-economica • Anticorruzione • Sicurezza dei dati e delle informazioni (clienti, dipendenti, aziendali, etc.) • Reputazione del brand 	✓	📍	🕒

Legenda:

- ✓ Positivo
- ⊗ Negativo
- ⊕ Potenziale
- 📍 Attuale
- 🕒 A breve termine
- 🕒 A medio termine
- 🕒 A lungo termine

4	3,7	Continuo perseguimento dei più alti standard produttivi per soddisfare le esigenze dei Clienti in termini di compliance, qualità, funzionalità, affidabilità e sicurezza	Relazione con i Clienti Responsabilità di Prodotto Etica e Integrità	<ul style="list-style-type: none"> • Qualità e Sicurezza del prodotto 	✓	📍	🕒
2	3,9	Mantenimento dei più alti standard di produttività attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione	Investimenti & Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> • Investimenti e Digitalizzazione (economy 4.0) • Innovazione (prodotto, processo) 	✓	📍	🕒
1	3,8	Continuo rafforzamento del ruolo di leadership nel settore anticipando soluzioni innovative per il mercato basate sullo sviluppo con i clienti	Investimenti & Innovazione	<ul style="list-style-type: none"> • Investimenti e Digitalizzazione (economy 4.0) • Innovazione (prodotto, processo) 	✓	📍	🕒
3	3,5	Presenza di un approccio basato sulla centralità del cliente anticipando e interpretando le sue esigenze e aspettative	Relazione con i Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Soddisfazione dei Clienti • Collaborazione con i Clienti • Protezione del brand dei Clienti 	✓	📍	🕒
9	4,0	Mancata identificazione e/o gestione di rischi chiave potenzialmente in grado di compromettere la continuità del business	Sviluppo economico	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Economica • Strategia di crescita • Business Continuity 	⊗	⊕	🕒
7	3,7	Performance economica non allineata agli obiettivi strategici	Sviluppo economico	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Economica • Strategia di crescita • Business Continuity 	⊗	⊕	🕒
8	3,6	Gestione dei rischi di business continuity attraverso un business continuity plan strutturato e completo	Sviluppo economico	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Economica • Strategia di crescita • Business Continuity 	✓	📍	🕒
12	3,5	Utilizzo di materie prime (principalmente cellulosa) provenienti da filiere controllate e certificate	Supply Chain Sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica sostenibile • Acquisti sostenibili 	✓	📍	🕒
10	3,4	Presenza di un processo di approvvigionamento sostenibile (fornitori valutati, selezionati e monitorati tenendo conto dei criteri di sostenibilità)	Supply Chain Sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Logistica sostenibile • Acquisti sostenibili 	✓	📍	🕒

Legenda:

- ✓ Positivo
- ⊗ Negativo
- ⊕ Potenziale
- 📍 Attuale
- 🕒 A breve termine
- 🕒 A medio termine
- 🕒 A lungo termine

13	3,2	Identificazione, monitoraggio e gestione degli impatti sulla biodiversità lungo la catena di fornitura	Supply Chain Sostenibile Biodiversità	<ul style="list-style-type: none"> Logistica sostenibile Acquisti sostenibili 	✓	📍	🕒
11	3,2	Mancato rispetto dei criteri di sostenibilità richiesti dal Gruppo ai propri fornitori	Supply Chain Sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> Logistica sostenibile Acquisti sostenibili 	⊗	🔍	🕒



Ambientale

N. impatto	Media	Impatti	Macrotemi	Tem	Tipologia di impatto	Stato	Tempistiche
14	3,3	Identificazione, monitoraggio e gestione degli impatti sulla biodiversità legati alle attività dirette del Gruppo	Biodiversità	Tutela della biodiversità	✓	🔍	🕒
16	3,7	Presenza di forte impegno all'utilizzo di energia rinnovabile	Cambiamento Climatico	<ul style="list-style-type: none"> Gestione dell'Energia Emissioni GHG 	✓	📍	🕒
15	3,4	Mancato raggiungimento dei target di riduzione delle emissioni climalteranti	Cambiamento Climatico	<ul style="list-style-type: none"> Gestione dell'Energia Emissioni GHG 	⊗	🔍	🕒
19	3,9	Gestione dei rifiuti non in linea con requisiti normativi	Economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> Gestione responsabile delle materie prime Sviluppo di prodotti riciclabili, riutilizzabili Gestione degli impatti legati al ciclo di vita del prodotto Gestione dei rifiuti 	⊗	🔍	🕒
18	3,4	Sviluppo di prodotti riciclabili, riutilizzabili	Economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> Gestione responsabile delle materie prime Sviluppo di prodotti riciclabili, riutilizzabili Gestione degli impatti legati al ciclo di vita del prodotto Gestione dei rifiuti 	✓	🔍	🕒
17	3,3	Utilizzo di imballaggi riciclati e riciclabili	Economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> Gestione responsabile delle materie prime Sviluppo di prodotti riciclabili, riutilizzabili Gestione degli impatti legati al ciclo di vita del prodotto Gestione dei rifiuti 	✓	🔍	🕒
20	3,2	Presenza e implementazione di una strategia volta alla riduzione dell'utilizzo di materie prime	Economia circolare	<ul style="list-style-type: none"> Gestione responsabile delle materie prime Sviluppo di prodotti riciclabili, riutilizzabili Gestione degli impatti legati al ciclo di vita del prodotto Gestione dei rifiuti 	✓	🔍	🕒

Legenda:

- ✓ Positivo
- ⊗ Negativo
- 🔍 Potenziale
- 📍 Attuale
- 🕒 A breve termine
- 🕒 A medio termine
- 🕒 A lungo termine

Legenda:

- ✓ Positivo
- ⊗ Negativo
- 🔍 Potenziale
- 📍 Attuale
- 🕒 A breve termine
- 🕒 A medio termine
- 🕒 A lungo termine



Sociale

N. impatto	Media	Impatti	Macrotemi	Tem	Tipologia di impatto	Stato	Tempistiche
23	4,1	Mancato soddisfacimento degli standard e delle corrette prassi sociali e lavorative	Diritti umani	Corrette prassi lavorative (es. lavoro minorile, lavoro forzato, libertà di associazione, etc.)	⊗	+	🕒
24	3,3	Continua collaborazione con le rappresentanze sindacali e rafforzamento delle relazioni industriali	Diritti umani	Relazioni industriali	✓	📍	🕒
21	3,5	Presenza di un piano di welfare aziendale in linea con le aspettative e le richieste dei dipendenti	Gestione del Capitale umano	<ul style="list-style-type: none"> • Welfare/wellbeing • Soddisfazione dei dipendenti • Formazione e sviluppo delle competenze del personale • Sviluppo Manageriale 	✓	📍	🕒
22	3,9	Presenza di un approccio strutturato alla formazione e sviluppo delle competenze del personale, incluso lo sviluppo manageriale	Gestione del Capitale umano	<ul style="list-style-type: none"> • Welfare/wellbeing • Soddisfazione dei dipendenti • Formazione e sviluppo delle competenze del personale • Sviluppo Manageriale 	✓	📍	🕒
26	4,0	Presenza di una forte cultura aziendale rispetto ai temi delle pari opportunità e della diversità	Pari opportunità & Valorizzazione delle diversità	<ul style="list-style-type: none"> • Parità di Genere • Sviluppo Occupazione Giovanile • Invecchiamento della popolazione aziendale 	✓	📍	🕒
28	3,5	Mancanza di iniziative a favore dell'intergenerazionalità e dell'aggiornamento delle competenze della popolazione aziendale senior	Pari opportunità & Valorizzazione delle diversità	<ul style="list-style-type: none"> • Parità di Genere • Sviluppo Occupazione Giovanile • Invecchiamento della popolazione aziendale 	⊗	+	🕒
27	3,7	Presenza di iniziative sviluppate con il territorio a favore dell'occupazione giovanile	Pari opportunità & Valorizzazione delle diversità	<ul style="list-style-type: none"> • Parità di Genere • Sviluppo Occupazione Giovanile • Invecchiamento della popolazione aziendale 	✓	📍	🕒
25	3,3	Continuo supporto alle comunità locali dei siti del Gruppo attraverso specifiche progettualità	Relazioni con le Comunità Locali	Sostegno delle Comunità locali	✓	📍	🕒

Legenda:

- ✓ Positivo
- ⊗ Negativo
- ⊕ Potenziale
- 📍 Attuale
- 🕒 A breve termine
- 🕒 A medio termine
- 🕒 A lungo termine

30	4,5	Mancato rispetto di procedure e prassi di sicurezza che hanno causato fatalità o incidenti con gravi conseguenze	Salute e sicurezza	Salute e sicurezza	⊗	+	🕒
29	4,0	Continuo rafforzamento del presidio e della cultura aziendale rispetto al tema salute e sicurezza	Salute e sicurezza	Salute e sicurezza	✓	📍	🕒

L'impatto che ha ottenuto il rating di rilevanza più alto concerne la tematica della salute e sicurezza, nella sua accezione del rispetto di procedure e prassi di sicurezza al fine di evitare fatalità o incidenti con gravi conseguenze. Tale impatto potenziale, come ampiamente rendicontato nel corso del presente Bilancio, viene preventivamente gestito in tutti i siti del Gruppo attraverso avanzati sistemi di gestione e controllo degli aspetti di sicurezza sul lavoro.

Tra gli altri impatti identificati come altamente rilevanti, sono presenti elementi che riflettono sia le sfide legate al profilo internazionale del Gruppo (potenziali problematiche legate a requisiti legali, sistemi sociali e politici, culture e standard di comportamento nei paesi in cui opera Palladio), sia le complessità inerenti al nostro settore produttivo (identificazione e/o gestione di rischi chiave potenzialmente in grado di compromettere la continuità del business). In questo gruppo di impatti si rileva altresì la tematica relativa alla presenza di una forte cultura aziendale rispetto ai temi delle pari opportunità e della diversità, divenuta quanto mai significativa nell'attuale contesto socioeconomico.

All'interno delle rimanenti tematiche giudicate significative, seppur non prioritarie, sono presenti tematiche rappresentative di tutti e 3 i pillar fondamentali della sostenibilità, ossia quello della governance (nei temi dell'etica, innovazione, gestione dei clienti, sviluppo economico e supply chain sostenibile), social (nei temi della gestione del capitale umano e diritti umani), ed environment (nei temi dell'economia circolare e del cambiamento climatico)

In termini generali, tutti gli impatti e le relative tematiche ESG individuati, riflettono le sfide e le opportunità più importanti non solo per la realtà Palladio, ma anche in riferimento al settore di business in cui operiamo, in cui il driver della sostenibilità è emerso quale fattore di competitività primario per tutti gli attori della filiera.

A partire dall'analisi di materialità condotta nel 2022, il Gruppo Palladio prevede di integrare nel 2025 anche la componente di materialità finanziaria, al fine di allinearsi ai requisiti delle best practice internazionali che richiedono l'allargamento delle considerazioni strategiche legate all'individuazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti, rischi e opportunità di sostenibilità secondo una prospettiva di Doppia Materialità.

1.2.4

Risultati 2024

Nel 2024, la nostra azienda ha ottenuto importanti risultati, sia dal punto di vista economico che in termini di responsabilità sociale e ambientale. Abbiamo completato con successo alcuni progetti chiave del nostro piano industriale per il periodo 2023-2027. Questi successi hanno rafforzato i rapporti con i nostri dipendenti, le comunità locali e i fornitori. Inoltre, abbiamo dato un forte impulso ai nostri obiettivi di sostenibilità, concentrandoci sulla riduzione dell'impatto ambientale e sull'adozione di pratiche di produzione e consumo più sostenibili. Infine, abbiamo intensificato il nostro impegno nella lotta al cambiamento climatico, riducendo le emissioni di CO2 e aumentando l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile.

① Sconfiggere la povertà



Attività: Verifica stipendi dipendenti rispetto al minimo contrattuale di legge

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Attività eseguita

Attività: Anticipazione del TFR (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: 15 anticipazioni TFR erogate

Attività: Concessione prestiti aziendali (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: 9 prestiti aziendali erogati

Attività: Partecipazione al "Fondo Aiutiamoci" (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: 0 ore utilizzate. Rimangono a disposizione 570 ore

Attività: Erogazione Premio di Risultato in servizi welfare (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: 205 dipendenti aderenti al PDR welfare

Attività: Erogazione bonus pannolini (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: 13.000 € erogati

Attività: Erogazione bonus matrimonio (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: 5.000 € erogati

Attività: Scouting di bonus/benefits per proporre nuovi servizi welfare in azienda

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: Scouting concluso. Attivazione nuovi servizi "Meccanico di fiducia" (sede di Dueville), "Massaggiatore di fiducia" (sede di Dueville e Thiene), "Supporto alla salute mestruale" (sede di Pharma Partners)

Attività: Verifica living wage dipendenti

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Verifica eseguita, individuate azioni di miglioramento



② Sconfiggere la fame

Attività: Donazioni alla comunità

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Donazioni e sponsorship per un totale di 92.700 €



③ Assicurare la salute e il benessere

Attività: Permessi per visite mediche (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: Riconosciute 414 ore di permessi

Attività: Analisi clima aziendale

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Questionario compilato dal 55% dei dipendenti

Attività: Comunicazione interna Welfare aziendale

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: Comunicazione interna tramite portale di comunicazione, magazine aziendale, locandine

Attività: Mantenimento accordo collettivo di Smartworking per migliorare la worklife balance dei dipendenti

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: Attività eseguita



④ Istruzione di qualità

Attività: Incontri Palladio Academy (vedasi paragrafo 3.3.4)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: 78 incontri effettuati per un totale di 106 ore

Attività: Percorsi di formazione professionale interni all'azienda

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: 16 percorsi professionali attivati

Attività: Erogazione borse studio per familiari dipendenti (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: Erogate 5 borse per un totale di 6.500 €

Attività: Workshop Palladio Academy (vedasi paragrafo 3.3.4)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: Svolto workshop etichette che ha coinvolto tutto lo stabilimento di Gossolengo e il reparto etichette di Pontedera



5 Parità di genere

Attività: Mantenimento della "consigliera di fiducia" per gestione discriminazioni (vedasi paragrafi 1.1.5 e 3.1.1)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: Servizio disponibile, zero segnalazioni nel 2024

Attività: Formazione su Policy Tolleranza Zero (vedasi paragrafo 3.3.1)

Perimetro attività: Palladio East

Risultati: Formazione ai dipendenti di Palladio East

Attività: Monitoraggio di segnalazioni per violazione del Codice Etico, Whistleblowing e Policy Tolleranza Zero

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Nessuna segnalazione nel 2024

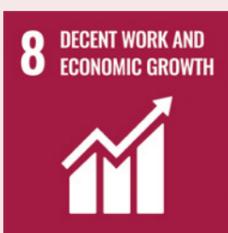


7 Energia pulita e accessibile

Attività: Installazione impianto fotovoltaico (stabilimento di Dueville)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: Impianto installato per un totale di 750 KWp



8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Attività: Progetti Piano Strategico 2023-2027 (vedasi paragrafo 1.2.5)

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: - MOL = 17,9 milioni € | FATTURATO = 118,1 milioni €

Attività: Monitoraggio puntualità pagamento fornitori

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Target < 10 gg - Obiettivo raggiunto in 7gg

Attività: Programma di training per funzione acquisti per garantire il rispetto del procurement sostenibile

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Palladio Ireland, Palladio East

Risultati: Introduzione nuovi requisiti ESG per i terzisti nella procedura di sistema. Training eseguito per le funzioni acquisti, qualità, sales e pianificazione del Gruppo.



9 Imprese, innovazione e infrastrutture

Attività: Ammodernamento impianti

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: 2,5 milioni € investiti per l'ammodernamento degli impianti (pari al 77% degli investimenti totali del Gruppo)



10 Ridurre le diseguaglianze

Attività: Analisi sui valori salariali uomini e donne (a parità di livello, ruolo, anzianità, nazione)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Palladio Ireland, Palladio East

Risultati: Analisi aggiornata, inserito all'interno della policy

Attività: Sostegno economico all'impresa sociale I Bambini delle Fate (vedasi paragrafo 5.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: Sostegno Progetto "Abilmente"

Attività: Sostegno economico alla Fondazione Dynamo Camp (vedasi paragrafo 5.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: Sostegno al progetto "Storytelling"

Attività: Volontariato aziendale (vedasi paragrafo 5.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: Avviato progetto di volontariato aziendale con Dynamo Camp 13 volontari di Palladio Group hanno preso parte alle sessioni di volontariato



12 Consumo e produzione responsabili

Attività: Applicazione questionario CSR ai fornitori
Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Palladio Ireland, Palladio East
Risultati: Il 100% dei nuovi fornitori aggiunti in Vendor List sono stati valutati attraverso il questionario CSR. Il 23,46% dei fornitori già presenti in vendor list è stato valutato con il nuovo questionario CSR. L'attività è ancora in corso

Attività: Sviluppo di un tool che permette di calcolare le emissioni GHG dei prodotti in presenza di scenari diversi tra loro alternativi

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Palladio Ireland

Risultati: Attività eseguita

Attività: Creazione di una piattaforma di studi LCA parametrica per il portafoglio prodotti

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Palladio Ireland, Palladio East

Risultati: Attività eseguita



13 Lotta contro il cambiamento climatico

Attività: Creazione policy viaggi
Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.
Risultati: Revisione policy viaggi con introduzione di valutazione di impatto ambientale ed economico

Attività: Creazione nuova car policy

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: Creata policy che fornisce nuove linee guida sulla scelta e l'utilizzo delle auto aziendali

Attività: Car Pooling aziendale (vedasi paragrafo 3.2.2)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Risultati: Attività in corso: 1357 Kg di CO2 risparmiata

Attività: Rielaborazione piano di decarbonizzazione

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Attività eseguita

Attività: Comunicazione interna sostenibilità

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Risultati: Comunicazione tramite portale di comunicazione, magazine aziendale, locandine

Attività: Acquisto garanzie d'origine per energia elettrica acquistata dalla rete

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Attività eseguita



15 La vita sulla Terra

Attività: Mantenimento Sistemi Gestione FSC e PEFC nei siti già certificati

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Palladio East

Risultati: Attività eseguita



17 La vita sulla Terra

Attività: Applicazione credit policy allo scopo di garantire il rispetto delle condizioni di pagamento da parte dei Clienti

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Risultati: Attività eseguita



1.2.5

Obiettivi, Impegni e Target

PIANO STRATEGICO 2023-2027 IN LINEA CON L'AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Nel 2024 abbiamo portato avanti numerosi progetti previsti dal **Piano Strategico 2023-2027** per il Gruppo. Obiettivo del Piano è **garantire ai nostri clienti prodotti e servizi eccellenti, che contribuiscono alla salute e al benessere delle persone**, attraverso l'**integrità** dei nostri principi, e l'**innovazione** sostenibile dei nostri prodotti e dei nostri processi.

In linea con l'Agenda Globale 2030 approvata dalle Nazioni Unite (Obiettivi SDG 8 e SDG 9), il Piano si articola su quattro pilastri: **difesa del margine, sviluppo commerciale, innovazione di prodotto, rinnovamento dei processi**.

Consapevoli del nostro ruolo per lo sviluppo sostenibile nei Paesi in cui operiamo, abbiamo stabilito di dare un contributo tangibile collegando il nostro report di sostenibilità agli obiettivi dell'Agenda 2030.

A ogni capitolo, quindi, sono associati uno o più obiettivi in modo da rendere i target confrontabili con gli impegni che i governi hanno preso per salvaguardare il futuro del pianeta. Nel fare ciò, abbiamo identificato gli obiettivi più vicini alle nostre attività e progetti e quelli per i quali possono essere sviluppate politiche e strategie in grado di contribuire direttamente o indirettamente al loro conseguimento.

UNA "TO-DO LIST" PER IL NOSTRO FUTURO

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone e il pianeta sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. L'Agenda prevede 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs) e 169 target correlati in un grande programma d'azione che sta

guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco di 15 anni. Tutti, sia i singoli cittadini sia le organizzazioni pubbliche, private e non-profit, siamo chiamati a contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo per la nostra parte.



Riferimento GRI:
201-1, 203-2

Obiettivi e impegni:

- Partecipazione al "Fondo Aiutiamoci"
- Erogazione Premio di Risultato in servizi welfare

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Obiettivi e impegni:

- Anticipazione del TFR
- Concessione prestiti aziendali
- Erogazione bonus pannolini
- Erogazione bonus matrimonio

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners



Riferimento GRI:
403 -2/3/6/7

Obiettivi e impegni:

- Progetto di miglioramento sicurezza macchine

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Obiettivi e impegni:

- Permessi per visite mediche
- Comunicazione interna Welfare aziendale

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Obiettivi e impegni:

- Analisi clima aziendale

Perimetro attività: Tutto il Gruppo



Riferimento GRI:
2.16-26, 201-1, 203-1, 404-1/2

Obiettivi e impegni:

- Percorsi di formazione professionale interni all'azienda

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Obiettivi e impegni:

- Erogazione borse studio per familiari dipendenti

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Obiettivi e impegni:

- Formazione su Policy Tolleranza Zero (tutti i dipendenti)

Perimetro attività: Palladio Ireland



Riferimento GRI:
2.16-25-26, 405-1

Obiettivi e impegni:

- Monitoraggio di segnalazioni per violazione del Codice Etico, Whistleblowing e Policy Tolleranza Zero

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Obiettivi e impegni:

- Campagna di sensibilizzazione interna su violenza domestica

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A. e Pharma Partners

Obiettivi e impegni:

- Introdurre una certificazione di parità di genere che preveda una cultura inclusiva.

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

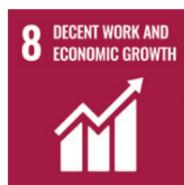


Riferimento GRI:
302-1

Obiettivi e impegni:

- Installazione impianto fotovoltaico (stabilimento di Gossolengo. Target: 200 KWp)

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.



Riferimento GRI:
2.6-23, 201-1, 308-1/2,
414-1/2

Obiettivi e impegni:

- Organizzazione eventi sul tema CSR rivolti ai fornitori

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Obiettivi e impegni:

- Introdurre requisiti ESG nella contrattualistica dei fornitori di materiali e servizi
- Applicazione sistema di valutazione e incentivazione dei fornitori dal punto di vista ESG.

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Palladio Ireland, Palladio East

Obiettivi e impegni:

- Progetti Piano Strategico 2023-2027
– FATTURATO 2024 = 121,5 M €
– MOL 2025 = 15,30%

- Monitoraggio puntualità pagamento fornitori
Target <10 gg

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Obiettivi e impegni:

- Tour della dirigenza in tutti i plant italiani per aggiornare i dipendenti sui progetti della Strategia 2023-2027

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners



Riferimento GRI:
302-4

Obiettivi e impegni:

- Ammodernamento impianti
Target >25% degli investimenti totali

Perimetro attività: Tutto il Gruppo



Riferimento GRI:
405-2, 202-1, 404-2

Obiettivi e impegni:

- Sostegno all'impresa sociale I Bambini delle Fate
- Sostegno economico alla Fondazione Dynamo Camp
- Aumentare le opportunità di lavoro per persone con disabilità

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.

Obiettivi e impegni:

- Mantenimento programma di volontariato aziendale
- Progetto formativo per il management sui temi dell'Inclusione, salute e consapevolezza sociale

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Pharma Partners

Obiettivi e impegni:

- Mantenimento misure per garantire la non discriminazione

Perimetro attività: Tutto il Gruppo



Riferimento GRI:
2.6, 308-1, 414-1

Obiettivi e impegni:

- Applicazione questionario CSR a fornitori

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A., Palladio Ireland, Palladio East



Riferimento GRI:
2.24

Obiettivi e impegni:

- Acquisto garanzie d'origine per energia elettrica acquistata dalla rete
- Efficientamento impianti di riscaldamento

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

Obiettivi e impegni:

- Car pooling aziendale

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A.



Riferimento GRI:
304-2

Obiettivi e impegni:

- Mantenimento Sistemi Gestione FSC e PEFC nei siti già certificati

Perimetro attività: Palladio Group S.p.A. - Palladio East



Riferimento GRI:
308-1, 414-1

Obiettivi e impegni:

- Migliorare le azioni dei fornitori in ambito sostenibilità
- Applicazione credit policy allo scopo di garantire il rispetto delle condizioni di pagamento da parte dei Clienti

Perimetro attività: Tutto il Gruppo

1.3 La crescita economica

1.3.1 La responsabilità economica e lo sviluppo sostenibile

(Rif. GRI 3-3)



Negli ultimi anni abbiamo continuato a **riorganizzare la nostra struttura** per rispondere in modo ancora più efficace alle esigenze di un mercato sempre più competitivo. Abbiamo effettuato investimenti mirati a migliorare l'organizzazione, rendere più efficiente la produzione, **aumentare i servizi verso i clienti** e rafforzare la leadership nel mercato in cui operiamo.

- Nel 2017 abbiamo inaugurato lo **stabilimento russo di Palladio BNM**.
- Nel 2018 abbiamo ampliato la nostra offerta nel labelling con l'acquisizione di **Poliweb Graphics** (v. anche par. 1.2.2 ["La nostra storia: anticipiamo il futuro del packaging"]).
- Nel 2019 è diventata operativa a Vršac, in Serbia, **Studio The Phactory**, la spin-off di Palladio East dedicata allo **sviluppo di artwork** e servizi grafici, consolidando ulteriormente la nostra strategia focalizzata a presidiare i mercati in maggiore crescita.
- Nel corso del 2021, abbiamo inaugurato l'Innovation Hub, che attraverso un approccio anticipatorio delle necessità del mercato, aiuterà il Gruppo a individuare nuove opportunità in cui espandere il nostro business.
- Il 1° aprile 2022 abbiamo stipulato un accordo di partnership con Palladio Consulting, società di ingegneria attiva nel settore delle Life Science e specializzata nella progettazione e costruzione di impianti e ambienti a contaminazione e atmosfera controllata. L'obiettivo principale è stato quello di rafforzare la nostra posizione sui mercati internazionali e definire insieme un nuovo livello di servizi per i nostri clienti.

Nel 2024, come effetto della situazione politico-economica in Russia, viste le numerose difficoltà di far crescere il business locale in linea con il Piano di Sviluppo 2023-2027, Palladio Group ha concluso la vendita dell'azienda Palladio BNM a un investitore locale.

Con particolare riferimento alla realtà italiana, oltre a generare valore per la nostra azienda, questo dinamismo contribuisce in maniera **indiretta a migliorare le condizioni socioeconomiche delle comunità locali** in cui operiamo. Sostenendo **progetti in favore della collettività** in ambiti di alto valore per la società civile, come **attività sociali, culturali e artistiche**, contribuiamo inoltre a migliorare la **qualità della vita** delle comunità locali in cui siamo presenti, anche al di là degli aspetti economici.

Per garantire la massima efficacia dei nostri interventi - donazioni, contributi finanziari e attività pro bono - e assicurarci che si traducano in **progetti concreti**, conduciamo un'**analisi preventiva** delle necessità delle comunità locali o di interesse pubblico generale e dei progetti disponibili.

- Nel 2024 abbiamo investito **92.700 euro** in iniziative a sostegno delle comunità
- Garantiamo ai nostri lavoratori un piano pensionistico secondo quanto previsto dalle normative vigenti dei Paesi in cui operiamo.
- Assistiamo, inoltre, i nostri dipendenti nel passaggio dalla vita lavorativa attiva a quella di pensionato, anche grazie ad iniziative di sostegno.

Anche in considerazione dei settori in cui operiamo, oltre che in coerenza con i **valori** che ci ispirano, siamo **fortemente consapevoli** dell'importanza di garantire nel tempo uno **sviluppo sostenibile** delle attività e un uso più efficiente dell'energia e dei materiali.

- Perseguiamo il **miglioramento continuo** delle nostre prestazioni ambientali ed energetiche applicando **best practice** che ci consentono di rafforzare la gestione ambientale in modo economicamente efficace.
- Abbiamo adottato un **modello di gestione** basato sull'analisi preventiva degli impatti ambientali delle nostre attività, sul monitoraggio costante dei consumi e degli sprechi e sulla **valutazione da parti terze** delle performance di sostenibilità.
- Un approccio che ci ha consentito di individuare le aree di miglioramento ambientale sulle quali intervenire con azioni mirate, al **fine di raggiungere i target di riduzione delle emissioni che ci siamo prefissati** (v. cap. 4 "Pianeta").

Siamo consapevoli anche dei rischi dovuti ai cambiamenti fisici in relazione ai **mutamenti climatici**. A tal fine abbiamo stipulato contratti assicurativi per tutelarci in caso di eventi climatici imprevisti e abbiamo rafforzato il nostro **Piano di Business Continuity e Disaster Recovery** per garantire la continuità delle nostre attività.



1.3.2

L'innovazione sostenibile, un obiettivo strategico

In un'ottica di **miglioramento continuo** e di costante **ricerca dell'eccellenza**, anche nel 2024 il Gruppo ha perseguito un orientamento strategico sempre più focalizzato ad un'innovazione di prodotto e servizio e di processo **basata sui principi di sostenibilità** in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 2030 (SDG) definiti da parte delle Nazioni Unite.

- Dal lato dell'innovazione di prodotto e di servizio, Palladio si impegna ad **anticipare i cambiamenti del mercato** e a rispondere in modo sempre più efficace alle esigenze dei clienti progettando, in collaborazione con tutti i soggetti più rilevanti della catena del valore, **soluzioni nuove e efficaci**.
- Dal lato dei processi interni, l'innovazione sostenibile si concretizza in particolare nella **trasformazione digitale**, che migliora la fluidità dei processi decisionali e l'efficienza organizzativa e produttiva, e nel processo di **razionalizzazione ed evoluzione della catena di fornitura**, insieme ai suoi partner.

È significativo come nel 2023 siano state dedicate alla ricerca e sviluppo 32 persone, mentre nel 2024 le persone coinvolte in attività di ricerca e sviluppo e innovazione sono diventate 54, circa il 69% in più rispetto al 2023. In dettaglio, nel 2024 continua la costante attività di identificazione ed esplorazione di nuovi ambiti di innovazione sui quali concentrare le risorse, in base a stringenti criteri di sostenibilità. Dal 2022 è stato ampliato il team dedicato all'innovazione e si sta strutturando sempre di più.

Il Palladio Innovation Hub

Nel corso del 2024 l'Innovation Hub, programma lanciato nel 2021, ha continuato a promuovere una serie di iniziative volte all'identificazione di potenziali scenari futuri, la formulazione di nuove proposte di valore e business model, e la creazione e prototipazione di soluzioni innovative. Il tutto attraverso il coinvolgimento di clienti, fornitori, università, start-up e tutti i soggetti rilevanti nella catena del valore, coerentemente con lo spirito di innovazione aperta del programma. Una delle iniziative più rilevanti per raggiungere questi obiettivi è stata l'organizzazione di un evento nel Novembre del 2024 intitolato "Pack to the Future" al quale hanno partecipato più di 90 persone, tra professionisti provenienti da aziende del packaging e aziende farmaceutiche, innovatori, esperti di sostenibilità, docenti e ricercatori universitari, start-up.

Nel 2024 sono proseguiti, in linea con gli obiettivi del piano quinquennale 2023-2027, i progetti di sviluppo nelle 5 aree di innovazione priorizzate negli scorsi anni:

Clinical Trial: grazie allo sviluppo di competenze focalizzate al settore degli studi clinici, abbiamo continuato il consolidamento di un portafoglio di prodotti dedicati, come le etichette booklet, tear-off, etichette anti-manomissione, unitamente alla creazione di soluzioni completamente personalizzate, in linea con i bisogni dei clienti. Abbiamo altresì iniziato la concettualizzazione e progettazione di nuove soluzioni intelligenti, volte al monitoraggio dello stato di conservazione e utilizzo dei farmaci durante gli studi clinici.





Etichette speciali: abbiamo rafforzato la nostra già solida capacità di produrre etichette con caratteristiche particolari volte a soddisfare le più disparate esigenze del settore, ma soprattutto sviluppato soluzioni innovative da introdurre nel mercato, anche attraverso l'esplorazione di nuove tecnologie e nuove applicazioni, come le etichette RFID/NFC e la nuova etichetta Multipack Handle®, che è anche risultata vincitrice del premio Best Packaging 2024 dell'Istituto Italiano Imballaggi, nella categoria dell'innovazione tecnologica.



Alternative alla Plastica: abbiamo continuato a sviluppare competenze di analisi e progettazione nel settore dell'ECO-design e instaurato dei rapporti strategici di partnership, anche con concorrenti, che ci hanno permesso di ampliare la nostra offerta cartotecnica di packaging rinnovabile e certificato, in grado di sostituire soluzioni meno sostenibili a base fossile, come le soluzioni anti-manomissione in cartotecnica (senza l'uso di etichette in plastica) o i vassoi interni in cartoncino o carta pressata, in sostituzione dei vassoi in plastica.



Smart Packaging: in collaborazione con start-up e aziende appositamente selezionate per la loro alta competenza e esperienza nel settore, abbiamo completato la prima fase di sviluppo e prototipazione di un nuovo concetto di portapillole intelligente (Smart Pill Pocket) per aiutare i pazienti – sia autonomi che non – a gestire in modo semplice ed efficace. Nel 2024 si sono susseguite attività di prototipazione e test con gli utenti finali e professionisti sanitari, che hanno permesso di confermare l'alto interesse per il prodotto e, nello stesso tempo, di identificare alcune criticità da superare nelle prossime fasi di progetto, volte allo sviluppo finale.



Digital Expert Service: abbiamo consolidato un portfolio di servizi di Palladio Group ad alto valore aggiunto nel settore del packaging farmaceutico, e sviluppato nuovi servizi legati alla sostenibilità, alla co-progettazione del packaging, alla digitalizzazione della supply chain, in grado di rispondere alle diverse esigenze dei nostri clienti. In una seconda fase, verranno selezionati i servizi o le parti di essi per i quali sarà opportuno sviluppare l'infrastruttura digitale in grado di renderli più efficienti ed efficaci.

La digitalizzazione

Nel periodo 2023-2027 lavoreremo sul concetto di Organizzazione "Data Driven", per fornire al Gruppo le informazioni necessarie per prendere decisioni tramite strumenti informatici robusti e affidabili. In particolare, tra i vari aspetti da privilegiare, ci sarà quello dello sviluppo di strumenti per la **collaborazione** nei processi trasversali e la **digitalizzazione** di alcune soluzioni.

Nel 2021 è stata realizzata un'intensa attività di **cultura e formazione**, conducendo una ricerca sugli strumenti più utili disponibili sul mercato e formando il **Team trasformazione digitale** sui temi dell'azienda agile. Il quinquennio prossimo, in particolare, sarà quello in cui i risultati della trasformazione dovranno essere tradotti in nuovi processi, strumenti e modalità operative.

All'interno di questo scenario, alcune azioni si sono già manifestate:

- **Advanced Workforce Management System (AWMS):** piattaforma

1.3.3

Operatività e sistemi di gestione

(Rif. GRI 2-28; GRI 3-3, 403-1)

Software-as-a-Service (SaaS) per la gestione efficiente e sicura della forza lavoro negli stabilimenti produttivi, entrata in vigore nel 2022 con ottimi risultati dal punto di vista della flessibilità negli stabilimenti di Dueville, Thiene e Pontedera.

- **Progetto Decision Agility:** mira a comprendere quali dati raccogliere in base alla strategia futura, e quindi far evolvere l'architettura della piattaforma dati.
- **Progetto CRM (Customer Relationship Management):** digitalizzazione di informazioni legate a specifici clienti, in collaborazione tra diverse funzioni (come marketing o amministrazione).
- **Workflow Gestione Ordine:** strumento per la gestione trasversale dell'ordine Cliente dalla fase di acquisizione a quella di produzione.
- **Collaboration Platform Palladio (CPP):** piattaforma collaborativa low code che permette agli utenti di sviluppare e gestire in autonomia flussi documentali condivisi.
- Nell'ambito dell'evoluzione di **Industria 4.0** è inoltre prevista l'acquisizione di nuove macchine che interagiscono con un sistema centralizzato, automatizzando ulteriormente i processi.
- Progetto Advanced Planning and Scheduling (APS): Nuovo Scheduler di Produzione per ottimizzare la pianificazione della produzione.

- Da sempre investiamo in **tecnologie e attrezzature all'avanguardia**, spesso sviluppate in anteprima grazie allo stretto rapporto stabilito con clienti e fornitori. Un investimento che contribuisce a offrire un valore aggiunto misurabile in termini logistici, di produttività e di lead time.
- Attraverso incontri per il miglioramento continuo provvediamo a sviluppare specifici **programmi per aggiornare le competenze dei dipendenti** e aiutarli a raggiungere gli obiettivi strategici in un ambiente di lavoro sempre in evoluzione. Un palinsesto di incontri periodici interfunzionali coinvolge i membri di diverse organizzazioni allo scopo di garantire allineamento tra diverse funzioni ed efficienza nei processi.
- Abbiamo adottato procedure specifiche per gestire i cambiamenti, l'analisi dei rischi associati, l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia.
- Abbiamo ottenuto riduzioni e, in alcuni casi, l'eliminazione delle concentrazioni di alcune sostanze pericolose potenzialmente inquinanti per l'ambiente di lavoro e i nostri prodotti finiti. In particolare, grazie alla selezione e al monitoraggio delle materie prime, abbiamo ridotto la presenza di:
 1. PVC nel film plastico di alcune linee produttive;
 2. Il benzofenone dalle vernici di sovrastampa;
 3. SVHC e metalli pesanti dagli inchiostri;
 4. Oli minerali.

Questo ci ha consentito di **tutelare ancora di più i nostri lavoratori**, oltre che di ridurre le emissioni e la produzione di rifiuti pericolosi.

- Il nostro approccio proattivo trova conferma nell'adozione di Sistemi di Gestione Certificati riconosciuti a livello internazionale e volontari (v. box).
- Dal punto di vista della compliance, allo scopo di assicurare a tutti i clienti e ai consumatori la qualità e la sicurezza dei prodotti e dei processi forniti, da tempo utilizziamo i Sistemi di Gestione Aziendale per garantire il rispetto dei requisiti legislativi applicabili.

LE NOSTRE CERTIFICAZIONI E BUONE PRASSI

ISO 9001:2015 – Quality Management Systems	CoC PEFC – Chain of Custody of Forest Base Products
ISO 14001:2015 – Environmental Management Systems	GMP – Good Manufacturing Practice, applicable to Pharmaceutical Packaging
ISO 45001:2018 – Occupational health and safety management systems	ISO 13485: 2016 - Medical Devices - Quality Management Systems
CoC FSC – Forest Stewardship Council Chain of Custody	



PALLADIO GROUP

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	CoC FSC	CoC PEFC	ISO 13485	G.M.P
DUEVILLE, ITALIA	●	●	●	●	●		●
THIENE, ITALIA	●	●	●	●	●		●
PONTEDERA, ITALIA	●	●	●	●	●		●
PIACENZA, ITALIA	●	●	●	●			●

PALLADIO IRELAND

TULLAMORE, IRELAND							●
--------------------	--	--	--	--	--	--	---

PALLADIO EAST

VRŠAC, SERBIA	●	●	●	●	●		●
---------------	---	---	---	---	---	--	---

PHARMA PARTNERS

PRATO, ITALIA						●	●
---------------	--	--	--	--	--	---	---

IL NOSTRO APPROCCIO PROATTIVO TROVA CONFERMA IN CERTIFICAZIONI RICONOSCIUTE A LIVELLO INTERNAZIONALE

1.3.4

La compliance

(Rif. GRI 2-27; GRI 205-1; GRI 205-3; GRI 206-1; GRI 406-1)

In un'ottica di ancora maggiore trasparenza, riassumiamo in maniera analitica i riscontri per l'anno di rendicontazione in relazione ai rispettivi standard GRI.

- Non abbiamo ricevuto segnalazioni o reclami relativi alle pratiche di lavoro attuate dai fornitori
- Non abbiamo registrato impatti ambientali significativi o lamentele relative agli impatti ambientali, sanzioni amministrative o penali, pecuniarie e non pecuniarie passate in giudicato per non conformità o mancato rispetto di leggi e regolamenti in materia ambientale
- Non abbiamo registrato episodi o denunce di discriminazione
- Non abbiamo registrato azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche
- Non abbiamo ricevuto segnalazioni o reclami relativi a impatti sulla società e registrato sanzioni amministrative o penali, pecuniarie e non pecuniarie, passate in giudicato per non conformità o mancato rispetto di leggi e regolamenti a cui gli stabilimenti del Gruppo devono attenersi nel proprio operato
- Non abbiamo registrato casi di non-conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti o servizi erogati dagli stabilimenti del Gruppo
- Non abbiamo registrato casi di non-conformità a regolamenti o codici volontari riguardanti le informazioni e le etichettature dei prodotti o servizi
- Non abbiamo registrato denunce relative alla violazione della privacy oppure alla perdita dei dati dei Clienti
- Non abbiamo registrato casi di mancato rispetto dei principi di riservatezza e protezione delle informazioni



[2]

Partnership

IL NOSTRO IMPEGNO
PER GLI STAKEHOLDER

UN ATTORE CHIAVE
PER LA SOSTENIBILITÀ:
I NOSTRI FORNITORI

I CLIENTI



2.1 Il nostro impegno per gli stakeholder

(Rif. GRI 2-29)

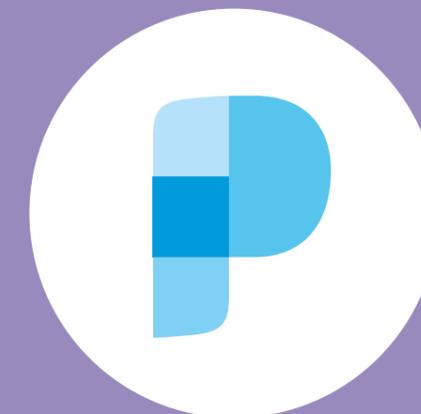
Chi sono i nostri stakeholder?

Gli Stakeholder sono individui, gruppi o entità che hanno, o si aspettano, proprietà, diritti o interessi nei confronti di una impresa e delle sue attività, presenti e future, e il cui contributo è essenziale per il raggiungimento di uno specifico obiettivo dell'organizzazione. L'attività di analisi svolta dal Gruppo Palladio nel 2022, condotta attraverso interviste e workshop dedicati con le principali funzioni aziendali, ha permesso di individuare i seguenti stakeholder principali:

- Associazioni di categoria
- Azionisti/Proprietà
- Management
- Banche e assicurazioni
- Clienti
- Collaboratori (dipendenti, collaboratori, stagisti, interinali)
- Fornitori di prodotti e di servizi e terzisti
- Sindacati
- Enti indipendenti di revisione e certificazione
- Consumatori
- Generazioni future
- Ambiente

Tenere sempre presente che le nostre attività sono rivolte in primo luogo agli **stakeholder**. Questo il principio ispiratore a cui guardiamo per rafforzare costantemente la nostra **leadership** sul mercato nazionale e internazionale: la nostra crescita si costruisce giorno per giorno sulla priorità di **soddisfare le esigenze di tutti i portatori d'interesse**, a partire dai diritti definiti dalle leggi nazionali e dagli standard internazionali applicabili.

La decisione di redigere e pubblicare il **Report di Sostenibilità**, oltre ad altra reportistica che rendiconta in modo trasparente la nostra performance di sostenibilità (ad esempio **Ecovadis e CDP**), è stata solo il primo passo. Il nostro percorso di condivisione e divulgazione ci porta sempre più a focalizzare importanti aspetti su cui indirizzare il nostro impegno, anche in risposta alle esigenze e aspettative delle parti interessate. I principi, i valori e le strategie di sviluppo sostenibile del nostro Gruppo sono frutto sia di temi materiali, emersi dal coinvolgimento delle diverse funzioni, sia delle risultanze delle varie forme di **dialogo e confronto con gli stakeholder**.



I NOSTRI PRINCIPI NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

In Palladio Group:

- È consentito promuovere lo sviluppo dei ruoli e premiare i collaboratori aziendali solo in base ai meriti dimostrati in termini di partecipazione, crescita professionale, raggiungimento degli obiettivi assegnati e senso di appartenenza alla società
- Non è consentito promettere o offrire oggetti, servizi, prestazioni o favori di valore (a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti) per conseguire un interesse o un vantaggio per il

Gruppo. L'offerta di doni o di altre utilità di modico valore

- è ammessa solo se rientra negli usi o costumi legittimi
- Non sono finanziati partiti, loro rappresentanti o candidati e ci si astiene da qualsiasi pressione (diretta o indiretta) nei confronti di esponenti politici
- È consentito aderire a richieste di contributi, provenienti da enti e associazioni senza fini di lucro con regolari statuti e atti costitutivi o donazioni al solo scopo benefico le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dell'arte e della cultura in genere.

2.1.1

Il rapporto con gli stakeholder

Inclusività e materialità sono i principi del nostro approccio alla sostenibilità. Principi che ci guidano a **valorizzare l'innovazione** per raggiungere i nostri obiettivi in termini di **qualità delle informazioni** e adeguatezza delle modalità di presentazione nei confronti dei nostri stakeholder.

Dal 2019 poi, è andato crescendo il ruolo della **comunicazione online** e dei **social network** in particolare. Tra questi ultimi spicca **LinkedIn**, che nel 2024 ha visto aumentare i follower rispetto all'anno precedente, superando **quota 5.000** a fine anno. Le reti sociali si confermano per noi uno strumento efficace per comunicare in modo diretto alle parti interessate temi quali eventi, iniziative aziendali e soprattutto informazioni relative alla sostenibilità o iniziative di coinvolgimento trasversali per i differenti portatori d'interesse.

Dal 2022 è attivo il portale di comunicazione interna "Palladio People 2.0", un ambiente virtuale volto a migliorare non solo la comunicazione da e verso tutti i settori dell'azienda, ma anche il coinvolgimento delle persone alla vita aziendale.

I diversi interlocutori possono utilizzare senza particolari vincoli le nostre **piattaforme di comunicazione integrata** esterne e interna:

- Sito Web: www.palladiogroup.com
- Sito Intranet
- Portale di comunicazione interna Palladio People 2.0
- Indirizzo e-mail: info@palladiogroup.com
- Facebook: www.facebook.com/pages/Palladiogroup
- LinkedIn: www.linkedin.com/company/palladiogroup
- Instagram: www.instagram.com/palladio.group
- YouTube: https://www.youtube.com/channel/UCtUWIVE_n2lvjYwabiiM06Q

In parallelo con l'adozione delle tecnologie di **Industria 4.0**, è nostra intenzione utilizzare sempre più questi mezzi di comunicazione, soprattutto i social network, come **piattaforme dinamiche** dove intercettare eventuali richieste, realizzare modalità di scambio, comprendere nuovi bisogni, necessità e doveri.

Numerose sono le attività e le iniziative con cui coinvolgiamo gli stakeholder, in particolare attraverso una **marketing communication** basata sugli stessi **criteri etici e responsabili** che ispirano tutta la nostra attività.

In considerazione inoltre del fatto che le tipologie di prodotti e servizi che realizziamo **non sono fornite direttamente all'utente finale** - potenziale soggetto di eventuali attività di sponsorizzazione - non abbiamo la necessità di aderire a programmi o codici di autodisciplina delle attività di marketing di origine esterna.

- Contattiamo in genere i nostri clienti attraverso le normali pratiche commerciali o attraverso la **partecipazione a eventi aperti al pubblico**.
- Le **fiere** sono per noi un momento particolarmente importante per instaurare o mantenere **un contatto più personale e diretto** con i nostri stakeholder.
- Nel 2024 siamo stati tra gli espositori al Pharmapack Europe di Parigi, al Vitafoods Europe di Ginevra, al Simposio AFI di Rimini e al CPHI Worldwide di Milano.

Per quanto riguarda le relazioni con i nostri collaboratori, uno degli strumenti più importanti è il "**Palladio People**", un magazine semestrale in cui viene raccontato non solo tutto ciò che avviene nel mondo Palladio Group, ma anche le storie delle persone che ogni giorno contribuiscono al successo del Gruppo.

- Nelle pagine di "People" vengono trattati numerosi temi, che spaziano dall'organizzazione interna fino alle novità sui prodotti, passando per i principali eventi.
- La struttura della pubblicazione comprende un **editoriale** a firma dell'Amministratore Delegato, il **focus** su un tema rilevante per l'azienda, diverse **rubriche** che raccontano le novità provenienti da tutte le sedi operative, pagine dedicate a eventi, alla vita aziendale e ai dipendenti.
- Con questo strumento vogliamo **promuovere la partecipazione e il coinvolgimento** dei dipendenti, tenendoli aggiornati sulle attività in corso e favorendo la circolazione delle informazioni tra i vari dipartimenti.
- Altro importantissimo obiettivo è **favorire e accrescere il senso di appartenenza**, lo spirito di collaborazione e il lavoro di squadra, migliorando il clima in azienda.

2.1.2

Trasparenza e condivisione

Condividere in modo trasparente i nostri risultati con le parti interessate per noi significa anche **aderire ai più severi standard internazionali**: un'ulteriore conferma della decisione con cui affrontiamo la sfida della sostenibilità a tutto campo.

Cambiamento climatico: il rating CDP

Anche nel 2024 abbiamo risposto ai questionari Climate e Water di **CDP** (Carbon Disclosure Project), l'organizzazione internazionale non-profit che misura l'impegno globale di imprese, investitori e territori nel **contrasto al cambiamento climatico**.

La valutazione CDP per il 2024 ha avuto come esito il **rating B nella gestione dei rischi connessi al cambiamento climatico e il livello B- nella gestione delle risorse idriche**.

COS'È IL CDP

Il CDP (Carbon Disclosure Project) è un'organizzazione con sede nel Regno Unito che supporta aziende, investitori e territori nell'impegno a rendere pubblico l'impatto ambientale delle imprese di maggiori dimensioni. Il suo obiettivo è che la reportistica ambientale e la gestione dei rischi diventino standard di mercato, in modo da facilitare la condivisione,

l'approfondimento e l'adozione delle azioni necessarie per realizzare un'economia sostenibile. Dal 2002 oltre 9.600 aziende, 810 città e 120 tra stati e regioni di tutto il mondo hanno reso pubbliche le loro informazioni di rilevanza ambientale tramite CDP, per un valore economico equivalente a 130.000 miliardi di dollari in asset e 5.500 miliardi in potere d'acquisto.



Responsabilità sociale: l'audit SMETA

Dal 2014 partecipiamo con frequenza variabile all'audit SMETA, una metodologia di audit che comprende tutti gli aspetti delle pratiche di business responsabili, coprendo i quattro pilastri delineati da Sedex in materia di lavoro, salute e sicurezza, ambiente ed etica aziendale (v. box). La valutazione indipendente è basata su una valutazione del rischio che prende in considerazione diversi aspetti, tra cui quello geografico. Oltre ad essere un impegno sottoscritto con i nostri Clienti, rappresenta una delle numerose attività di allineamento della supply chain dal punto di vista della CSR e un'occasione di verifica sulle policy in essere nelle Aziende del Gruppo.

Il risultato dell'audit del 2023 è stato positivo: dalle attività di verifica, comprensive di tour del sito, analisi documentale e interviste ai lavoratori, non è emersa nessuna non conformità rispetto ai requisiti di sostenibilità previsti da SMETA.

SEDEX E L'AUDIT SMETA

Sedex è un'organizzazione non-profit impegnata a incrementare la diffusione dei principi etici lungo le catene di fornitura globali e costituisce la **più ampia piattaforma in Europa** che raccoglie ed elabora dati sul comportamento etico delle catene di fornitura.

SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) IV Pillar è la metodologia di audit sociale più utilizzata a livello internazionale per misurare l'impegno sociale delle aziende.

Copre quattro macro-temi relativi a diritti umani e dei lavoratori, salute e sicurezza, gestione degli impatti ambientali ed etica del business, in particolare le pratiche anticorruzione. La metodologia si basa su una raccolta di buone pratiche e tecniche comprovate, pensata per supportare verifiche di elevata qualità che abbracciano tutti gli aspetti di una pratica di business responsabile. La condivisione viene facilitata da un formato di reporting e un piano di azioni correttive comuni.

Per saperne di più: [sedexglobal.com](https://www.sedexglobal.com)

**CI COLLOCHIAMO
NEL 1%
DELLE AZIENDE
CON LA PIÙ ALTA
VALUTAZIONE
DELLA CSR**



Valutazione della CSR: EcoVadis

Nel 2024 abbiamo ripetuto per il dodicesimo anno consecutivo l'assessment EcoVadis. EcoVadis è uno dei principali valutatori delle catene di fornitura globali, che utilizza una piattaforma online proprietaria per la valutazione della performance di sostenibilità delle organizzazioni. L'assessment è basata su una serie di requisiti, divisi in quattro macro-aree (Ambiente, Diritti Umani e dei Lavoratori, Approvvigionamento Responsabile ed Etica del Business) ed elaborati prendendo come riferimento i principali standard di sviluppo sostenibile come il Global Reporting Initiative, lo United Nations Global Compact e l'ISO 26000.

Con un punteggio complessivo di 82/100 e l'attribuzione del rating "Platinum", ci posizioniamo nel 1% delle aziende con valutazione più elevata tra le migliaia di società valutate secondo la piattaforma EcoVadis.

Buona parte di questo risultato è legato all'applicazione ricorsiva del principio del miglioramento continuo in questi numerosi anni.

Oltre a rappresentare un riconoscimento per la nostra visione e gli sforzi attuati per la CSR, questa attestazione è anche un supporto per i nostri clienti che mirano a raggiungere insieme a noi i loro obiettivi di sostenibilità in ottica di allineamento della supply chain anche dal punto di vista della sostenibilità.



Sustainability Awards

A ottobre 2024 siamo stati premiati per essere tra le **100 eccellenze italiane** che si sono contraddistinte per sviluppo sostenibile, responsabilità sociale e rispetto per l'ambiente. I vincitori del **Sustainability Award** sono individuati sulla base di una graduatoria generata grazie a **A4ESG**, una metodologia di valutazione ESG sviluppata da **ALTIS Advisory**, Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Il modello A4ESG misura la capacità dell'impresa di gestire efficacemente le tematiche ESG, mitigando i rischi connessi e capitalizzando le opportunità.



2.1.3

La salute e la sicurezza dei nostri stakeholder

(Rif. GRI 416-1)

La tipologia dei prodotti fabbricati negli stabilimenti delle società del nostro Gruppo **non comporta rischi rilevanti** per i clienti in termini di salute e sicurezza. Tuttavia, operando a servizio di un **settore sensibile** come quello farmaceutico, dedichiamo la massima attenzione a qualsiasi aspetto della nostra attività che possa comportare eventuali ricadute sulla **collettività in generale**.

- Il nostro prodotto non necessita di specifica etichettatura di conformità, ma per ogni lotto produttivo forniamo adeguata documentazione rilasciata dalla nostra funzione Qualità, che attesta la conformità del prodotto realizzato a tutti i requisiti applicabili.
- Pur non avendo un contatto diretto con l'utente finale, proponiamo ai nostri clienti **soluzioni innovative** per la **medicina del futuro**, studiate per **supportare i pazienti** nel monitoraggio e **nell'aderenza alla terapia** a loro prescritta.
- Nel corso del 2024, **nessun prodotto è stato richiamato da Palladio Group per motivi di sicurezza**, né ci sono state problematiche tali da mettere a rischio la salute e sicurezza del consumatore finale.
- L'impegno è quello di mantenere il sistema qualità a un livello di eccellenza tale da non dover incorrere in nessuna attività di recall dei prodotti.
- A tal fine, proseguiamo nel nostro **approccio al miglioramento continuo**, possibile anche grazie al monitoraggio costante di KPI prestazionali.

2.1.4

Il rispetto della privacy

(Rif. GRI 418-1)



In Palladio Group abbiamo sviluppato un'elevata consapevolezza dell'importanza di **generare, utilizzare e conservare le informazioni** in modo corretto. Perseguiamo e manteniamo nel tempo un livello di **riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni** conforme ai requisiti stabiliti non solo dalla legislazione vigente (in particolare protezione della privacy e della proprietà intellettuale), ma anche dai requisiti contrattuali dei clienti e degli altri stakeholder, oltre eventuali ulteriori requisiti stabiliti in autonomia dal nostro Gruppo in base a criteri di efficienza ed efficacia.

- Dal 2018 ci siamo allineati al Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation, GDPR) relativo alla protezione delle persone fisiche riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione di tali dati.
- Nel 2020, abbiamo iniziato un'attività volta a sviluppare un Data Transfer Agreement per tutto il nostro Gruppo, come strumento di base per garantire il rispetto dei requisiti legislativi applicabili al trasferimento di informazioni che rientrano nel campo di applicazione del GDPR;
- Dal 2022 abbiamo implementato un sistema interno di formazione sulle tematiche del GDPR, rivolto a tutte le figure del Gruppo che si trovano a dover operare sui requisiti cogenti in questo ambito.

È inoltre fondamentale che i requisiti legali trovino **concreta applicazione all'interno dei processi aziendali**, soprattutto in riferimento alla gestione dei dati da parte dei nostri fornitori, nonché rispetto ai dati concernenti il personale Palladio.

Sempre in ottica di generale rafforzamento del nostro sistema GDPR, con la nomina nel corso del 2021 di Data Protection Officer e Privacy Officer, **abbiamo formalizzato le figure che si occuperanno della Governance dei processi relativi alla data protection**.

Nell'anno di rendicontazione non si sono registrati reclami ricevuti riguardo a violazioni della privacy dei clienti.

2.2 Un attore chiave per la sostenibilità: i nostri fornitori

Rif. GRI 2-6-24, 308-1, 403-7, 414-1)

Il Gruppo Palladio è impegnato nell'implementare la sostenibilità nei propri processi a 360°, anche al fine di soddisfare le richieste e le aspettative di tutti propri stakeholder.

Nel corso del 2024 abbiamo continuato l'attività di **integrazione dei principi di responsabilità sociale ed ambientale all'interno del nostro processo di acquisti, seguendo l'approccio delineato nella linea guida "ISO20400:2017 Sustainable Procurement Guidance"**.

In particolare abbiamo aggiornato con requisiti ESG la procedura di sistema relativa alla gestione del Conto Lavoro e creato una nuova politica per la gestione della Flotta Aziendale (Car Policy).

Palladio valuta i rischi ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) dei fornitori attraverso un processo di valutazione del rischio coerente all'approccio delineato nella linea guida **"ISO20400:2017 Sustainable Procurement Guidance"**, una norma internazionale che fornisce orientamenti alle organizzazioni, indipendentemente dalla loro attività o dimensione, guidandole nella scelta delle modalità organizzative ed operative più adeguate per l'adozione di un modello di acquisti sostenibili.

Il processo di valutazione ESG dei fornitori è articolato in due fasi, la prima coinvolge l'utilizzo di diversi indici specifici che tengono conto dei rischi ESG del paese di origine del fornitore, la seconda attraverso un questionario di valutazione.

Durante la valutazione del rischio puro, Palladio prende in considerazione una serie di fattori legati agli aspetti ambientali, sociali e di governance. Alcuni dei fattori presi in considerazione includono:

- **Impatti ambientali:** Palladio analizza gli impatti ambientali dei fornitori, come l'uso sostenibile delle risorse, l'efficienza energetica, la gestione dei rifiuti e l'impatto delle attività produttive sull'ambiente.
- **Responsabilità sociale:** Palladio valuta la gestione dei diritti umani, la salute e sicurezza sul lavoro, le condizioni di lavoro, la diversità e l'inclusione, nonché l'impatto sociale delle attività dei fornitori.
- **Governance:** Palladio valuta Stabilità politica del paese, la corruzione e l'applicazione delle normative.

Utilizzando questi indici specifici per il calcolo del rischio puro, attraverso il questionario di valutazione ESG, Palladio è in grado di valutare il rischio ESG residuo dei propri fornitori e di identificare le aree di miglioramento. Questo processo di valutazione del rischio ESG consente da una parte di selezionare e collaborare con fornitori che rispettano gli standard di sostenibilità, di ridurre i rischi associati alla catena di approvvigionamento e allo stesso tempo coinvolgere quei fornitori che necessitano di un piano di miglioramento delle proprie prestazioni ESG.

Per ciò che concerne il processo di qualifica dei fornitori, il 93% del totale dei nuovi fornitori è stato valutato secondo i requisiti di Sostenibilità. Si segnala che nel corso del 2023 Pharma Partners Srl è entrata nel perimetro di questa rendicontazione. Disponendo di un Sistema di Gestione storicamente indipendente da quello del Gruppo, al momento non è previsto lo strumento di valutazione dei fornitori secondo i requisiti ESG (il Questionario di Valutazione ESG).

Nel corso del 2024 sono proseguite le **attività di sorveglianza del parco fornitori già qualificato ed è stato organizzata la prima giornata dedicata ai fornitori (workshop SustainChain)**. L'iniziativa ha visto coinvolto il team interfunzionale di Palladio ed un gruppo omogeneo di fornitori che hanno trascorso una giornata presso il quartier generale di Dueville condividendo i diversi approcci alla Sostenibilità, i requisiti minimi condivisibili e le azioni prossime future in coerenza ai nuovi regolamenti e alle richieste dei clienti.

Le attività di sensibilizzazione poste in essere hanno l'obiettivo di **rendere più consapevoli ed attivi** i nostri partner rispetto alle tematiche cardine e di incoraggiarli a **comprendere e rispettare il Codice di Condotta**.

I fornitori di Palladio Group operano in **settori differenti** partendo dalle materie prime (carta, cartone, alluminio e autoadesiva), alle materie accessorie (quali colle, inchiostri e vernici), attrezzature tecniche o di servizio.

In un'ottica di **razionalizzazione della logistica** e della catena di fornitura, dal punto di vista della **provenienza geografica** privilegiamo sempre i fornitori locali ed in particolare, le imprese in grado di fornire beni o servizi nei mercati limitrofi ai nostri siti produttivi.

La materia prima utilizzata per le produzioni, definita dal cliente, è generalmente prodotta da **cartiere appartenenti a gruppi multinazionali integrati nella filiera del legno**.

Il percorso intrapreso ispirato alle linee guida ISO 20400 sta permettendo al Gruppo Palladio di integrare i requisiti di sostenibilità all'interno di un consolidato Sistema di gestione, rafforzando l'impegno a promuovere i temi della sostenibilità lungo la supply chain e incoraggiando i fornitori ad adottare pratiche più responsabili:

- Sin dal 2016, la nostra procedura di selezione e qualifica prevede che i fornitori siano consapevoli e condividano i **principi e valori enunciati dal**

Codice Etico e dal Codice di Condotta dei fornitori (v. par. 1.2.5 ["I principi e i valori di riferimento"]).

- In particolare, i fornitori si impegnano a rispettare i nostri standard in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, condizioni di lavoro, libertà di associazione e non ritorsione, lavoro forzato e obbligato, lavoro minorile, non discriminazione, conformità alla normativa ambientale, abuso d'ufficio e corruzione.
- In linea con questo approccio, valorizziamo i fornitori che siano in possesso di Sistemi di Gestione certificati (in accordo a ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 o altri schemi) piuttosto che di prodotto (es. CoC-FSC, CoC-PEFC).
- Le conseguenze della guerra russa in Ucraina, nel corso dell'anno 2022 hanno comportato attività di valutazione e sorveglianza per quanto riguarda l'origine forestale delle fibre, una **rivalutazione delle certificazioni PEFC laddove non era possibile garantire una CoC FSC ai clienti che la richiedevano** ed un'intensa e proficua collaborazione - ancora in corso - con i produttori di materia prima, con particolare riferimento a quelli finlandesi, sia per l'analisi del rischio che per la continuità delle forniture o la possibile interruzione delle stesse.
- Un'impattante conseguenza ancora in corso della guerra russa in Ucraina è stata la necessità da parte dei produttori di cartone e di carta, di **costruire una nuova catena di fornitura** per il legname proveniente dalla Federazione Russa, di bilanciare i volumi di legname certificato FSC Mix Credit per soddisfare le richieste del mercato e di investire in nuovi impianti per sostituire i vettori energetici tradizionalmente provenienti dalla Federazione Russa (come il gas naturale) con altri di provenienza scandinava (gas liquido proveniente dalla Norvegia). L'implementazione di questi piani di reazione alla guerra Russa in Ucraina, sono il risultato di **decisioni che hanno comportato investimenti non pianificati ed onerosi** sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista finanziario, soprattutto da parte dei produttori geograficamente più esposti a questo rischio.

Il parco fornitori del Gruppo, interessato dal nuovo Regolamento EUDR, è stato coinvolto attraverso un questionario e interviste di approfondimento. Il piano di azione di Palladio Group che permetterà di garantire la conformità della materia prima al nuovo regolamento, è in corso di definizione ed in continuo aggiornamento essendo ancora piuttosto lacunosi o non completamente disponibili alcuni dei requisiti tecnici contenuti nel regolamento stesso per quanto riguarda rintracciabilità e trasparenza dei dati.

In tema di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, richiediamo al fornitore o appaltatore di conoscere e rispettare tutte le normative locali vigenti in materia oltre a seguire quanto previsto dalla documentazione consegnata, che deve sottoscrivere per accettazione (ad esempio, per l'Italia, Documento Unico Valutazione Rischi Interferenze, DUVRI). In caso di fornitori o appaltatori selezionati per lavori da effettuare **all'interno dei nostri siti**, come previsto dalle procedure, richiediamo a tutti la documentazione che attesta il rispetto degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti dei loro dipendenti, la responsabilità sociale delle imprese e il rispetto delle norme di buona condotta previste dal nostro **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza e dell'Ambiente**.

Eventuali impatti ambientali negativi o reclami relativi agli impatti vengono trattati attraverso il **processo di gestione delle non conformità**. Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati eventi che hanno portato a rescindere contratti con fornitori, appaltatori e altri partner commerciali, in seguito a condizioni di performance non adeguate o a violazioni di diritti umani e delle pratiche di lavoro.

IL REGOLAMENTO (UE) 2023/1115: European Deforestation-free products Regulation (EUDR)

Il 9 giugno 2023 è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea il "Regolamento (UE) 2023/1115 relativo alla messa a disposizione sul mercato dell'Unione e all'esportazione di determinate materie prime e prodotti associati alla deforestazione e al degrado forestale" che abroga il Regolamento (UE) 995/2010, altrimenti noto come "Regolamento Legno".

Il nuovo Regolamento, altrimenti noto come EUDR, ha introdotto importanti modifiche nel quadro normativo vigente. La deforestazione e il degrado forestale incalzano ad un ritmo allarmante, contribuendo al riscaldamento globale e alla perdita di biodiversità: due delle maggiori sfide ambientali della nostra epoca. Il Regolamento Europeo mira a regolamentare l'**immissione** e la messa a disposizione sul mercato dell'Unione, **nonché l'esportazione dall'Unione**, di beni che "contengono o che sono stati nutriti o fabbricati usando come materie prime bovini, cacao, caffè, palma da olio, gomma, soia e legno" per garantire che non siano state prodotte contribuendo a deforestazione e al degrado forestale.

Il Reg. (UE) 2023/1115 impone un divieto totale su tutte le merci e i prodotti pertinenti, a meno che non siano soddisfatte le tre condizioni: (a) **devono essere a deforestazione zero**; (b) devono essere stati **prodotti in conformità con la legislazione applicabile nel Paese di produzione**; e (c) devono essere coperti da una **dichiarazione di dovuta diligenza**.

Si tratta quindi di un'ulteriore misura che si inquadra nella strategia dell'Unione Europea per la promozione di una crescita economica sostenibile e che spinge le imprese europee a integrare valutazioni sui rischi ambientali e sociali nella propria catena di fornitura, attivando adeguati processi di due diligence e a rendicontare in maniera trasparente.

Per questo motivo Palladio ha mantenuto una task force attiva ed un continuo coinvolgimento dei fornitori coinvolti al fine di monitorare lo sviluppo delle interpretazioni e gli aggiornamenti operativi del regolamento.

Per quanto riguarda la materia prima principale di Palladio Group, carta e cartone, il nuovo regolamento andrà a sostituire il regolamento vigente, noto come EUTR, introducendo per tutti gli importatori requisiti ancora più stringenti sulla due diligence, la tracciabilità delle materie prime e la trasparenza della catena di approvvigionamento.

2.2.1

Approvvigionamento responsabile

ABBIAMO IMPLEMENTATO UN PROCESSO DI ACQUISTI SOSTENIBILI ISPIRATO ALLA LINEA GUIDA "ISO20400:2017 SUSTAINABLE PROCUREMENT GUIDANCE"

L'adozione del processo di acquisto sostenibile, in conformità alla norma ISO 20400:2017, comporta l'integrazione di criteri di sostenibilità in tutte le fasi del processo di approvvigionamento. Questo approccio mira a ridurre l'impatto ambientale e sociale associato all'acquisizione di beni e servizi.

La norma ISO 20400 fornisce linee guida dettagliate per l'attuazione di un processo di acquisto sostenibile. Questo include l'identificazione e la valutazione degli impatti ambientali, sociali ed economici dei prodotti e dei fornitori, la promozione dell'uso efficiente delle risorse, l'inclusione di clausole di sostenibilità nei contratti e la promozione di pratiche etiche e responsabili lungo la catena di approvvigionamento.

L'adozione di un processo di acquisto sostenibile offre numerosi vantaggi. Innanzitutto, contribuisce a ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali, ad esempio attraverso la riduzione delle emissioni di gas serra o l'ottimizzazione dell'uso delle risorse naturali. Inoltre, promuove il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro equo lungo la catena di fornitura, garantendo che i prodotti e i servizi siano realizzati in modo etico.

Un processo di acquisto sostenibile può anche portare a vantaggi economici a lungo termine. Ad esempio, l'adozione di pratiche di risparmio energetico può ridurre i costi operativi e migliorare l'efficienza aziendale. Inoltre, l'acquisto di prodotti e servizi sostenibili può essere un fattore differenziante per i clienti, aumentando la reputazione e la fiducia nel marchio.

Adottare un processo di acquisto sostenibile in accordo alla norma ISO 20400:2017 è un'impostazione strategica che promuove la sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Questo approccio consente alle aziende di ridurre l'impatto negativo delle loro attività, promuovere pratiche etiche e responsabili e ottenere vantaggi competitivi a lungo termine.

2.2.2

Prodotti e servizi: una sfida su più fronti

(Rif. GRI 204-1, 301-1/2/3)



- All'interno del programma di rafforzamento del modello di approvvigionamento sostenibile messo in opera nel 2022, **abbiamo sviluppato un tool di Life Cycle Costing (LCC), in grado di valutare i costi legati all'acquisto di asset** (impianti, attrezzature, etc.), prodotti e servizi **che si originano in tutte le fasi del ciclo di vita**. Lo strumento offre un'ampia valutazione che include i costi connessi alla fase di utilizzo (quali consumo di energia, combustibili, acqua e altre risorse), e i costi relativi al fine vita (come i costi di dismissione, smantellamento e smaltimento).
- Attraverso questo approccio innovativo, siamo in grado di operare scelte più sostenibili dal punto vista degli impatti ambientali connessi alle varie alternative di acquisto.

Per il nostro Gruppo impegnarsi in una **gestione sostenibile di prodotti e servizi** è una sfida che si sviluppa su più fronti: lavorando su commessa, è il nostro cliente che definisce il tipo di materia prima e il fornitore da utilizzare. È dalle sue richieste che dipende la nostra possibilità di utilizzare **materie prime provenienti da filiere controllate**. Tuttavia, tale dinamica è necessariamente legata al rischio di **shortage di materie prime sul mercato: al Gruppo Palladio è infatti sempre più spesso richiesto dai propri clienti di avere voce in capitolo per quanto riguarda la scelta dei fornitori**.

- Ci siamo posti l'obiettivo di una gestione sostenibile che, riducendo i rifiuti di cartone, razionalizzando il magazzino del fornitore ed introducendo maggiore flessibilità negli ordini, non solo ottenga un **impatto positivo sull'ambiente**, ma porti anche **vantaggi economici** a tutti gli attori della filiera.
- Negli imballi che utilizziamo a nostra volta per i packaging venduti, inoltre, dove non siamo vincolati da requisiti esterni, abbiamo optato per l'utilizzo preferenziale di **imballaggi derivanti da materiali riciclati**.
- Nel 2024, il totale di cartone contenente materiale riciclato è stato 4014 tonnellate, pari al 18% del cartone acquistato. L'incremento dell'utilizzo del cartone riciclato permette di preservare risorse naturali, riducendo l'impatto ambientale complessivo delle attività aziendali.
- La gran parte dei materiali che utilizziamo in produzione possono essere **riutilizzati o riciclati** alla fine del ciclo di vita e provvediamo a separarli e raccogliarli secondo modalità appropriate per il loro successivo trattamento.

REGOLE E SOSTENIBILITÀ

Riguardo ai packaging il settore farmaceutico deve attenersi a norme molto severe, basate principalmente sulle regole GMP (Good Manufacturing Practices). Criteri che, tra le altre cose, non permettono il conferimento degli imballaggi per packaging

per un successivo riutilizzo. L'impiego è consentito solamente una volta, per evitare eventuali contaminazioni o rischi di contraffazione. Tuttavia, le caratteristiche del materiale utilizzato ne consentono un potenziale riciclo in altre filiere produttive.

2.2.3

Il rispetto per le foreste e l'attenzione per la biodiversità e le comunità indigene

(Rif. GRI 304-1/2/3/4, 411-1)



In Palladio Group abbiamo voluto dare ulteriore solidità al nostro sforzo di salvaguardare le risorse forestali attraverso il rispetto dei requisiti degli schemi di certificazione **CoC-PEFC e CoC-FSC**, oltre che della nostra **Politica di Sostenibilità Forestale**, impegnandoci ad approvvigionarci e utilizzare solo materie prime certificate o non provenienti da fonti controverse.

Il 2024 è stato un anno di svolta per quanto riguarda l'approvvigionamento di materiale certificato FSC e PEFC:

- Con 8.900 tonnellate abbiamo aumentato del 0,3% le forniture rispetto al 2023 (8.876 tonnellate). Molti dei nostri clienti più importanti hanno infatti cominciato a richiedere di utilizzare solo questa tipologia di materia prima per i loro prodotti.
- La sorveglianza delle lavorazioni in conto terzi, in particolare per quei fornitori non certificati FSC, è proseguita con frequenza annuale, in particolare il requisito del questionario ILO.
- A seguito della guerra russa in Ucraina, la disponibilità di legname certificato FSC si è contratta e di conseguenza il mercato del legname ha registrato un aumento dei prezzi. Palladio Group, in accordo con i propri fornitori partner, ha promosso in alternativa lo schema di certificazione CoC PEFC, caratterizzato da una maggiore disponibilità di legname proveniente ad esempio dalla Finlandia rispetto alla CoC FSC, garantendo così la continuità di fornitura certificata ai nostri clienti.

La nostra politica di approvvigionamento prevede di **garantire l'origine e la provenienza legale** dei prodotti derivati dal legno (carta e cartone) nella catena di custodia, ponendo particolare attenzione sui fornitori di **materie prime di origine forestale** e sul materiale fornito. Raccogliamo informazioni dettagliate per valutare **legalità, tracciabilità e stato di certificazione** di terza parte, la conformità politica globale e il rispetto dei regolamenti cogenti (v. box). Anche nel 2024 tutti i **fornitori** di materia prima di origine forestale utilizzati dal nostro Gruppo hanno confermato l'origine del materiale in accordo a questi requisiti e risultano tutti in possesso di una certificazione della catena di custodia forestale in corso di validità.

Uno tra gli elementi di carattere ambientale sui quali poniamo la massima attenzione è la **biodiversità**.

- Anche se tutti i nostri stabilimenti si trovano in aree tecnologico-industriali, riteniamo nostro dovere assumerci una responsabilità più ampia verso le tematiche ambientali, soprattutto guardando all'origine delle nostre materie prime.
- La materia prima che utilizziamo in prevalenza è infatti costituita da carta e cartone. Siamo consapevoli del ruolo che le foreste ricoprono a livello globale nella salvaguardia dell'ambiente e, attraverso l'adesione a sistemi di gestione forestale come le catene di custodia FSC e PEFC (v. anche par. 1.4.1 ["La responsabilità economica e lo sviluppo sostenibile"]), il nostro Gruppo privilegia acquisti di materie prime di origine forestale che provengono da foreste gestite in maniera sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale ed economico.

In relazione alle attività del nostro Gruppo **non sono stati inoltre registrati episodi che abbiano coinvolto i diritti delle comunità in cui operiamo**.

L'EUROPA PER LE FORESTE

A partire dal giugno 2023, è entrato in vigore in Europa il Regolamento EUDR, che vieta l'immissione o l'esportazione di prodotti nel e dal mercato comunitario che non rispettino requisiti di legalità e sostenibilità. L'entrata in vigore del regolamento è stata procrastinata al dal 30 dicembre 2025, alle Aziende coinvolte verrà richiesto di condurre una dovuta diligenza per garantire che i prodotti venduti siano legali e comunque non collegati alla deforestazione o al degrado di aree forestali.

Questo significa che le Aziende interessate dalla filiera del legname che commercializzano o esportano i propri prodotti nel o dal mercato dell'UE, dovranno confermare che essi non provengono da terreni che sono stati deforestati o degradati dopo il 31 dicembre 2020; inoltre esse dovranno verificare che questi prodotti siano conformi alla legislazione del Paese di produzione, compreso il rispetto dei diritti umani e dei diritti delle popolazioni indigene interessate.

2.3

I clienti

La centralità del cliente è di importanza strategica per il nostro Gruppo: è sulla **capacità di anticipare e interpretare le sue esigenze e aspettative** che abbiamo costruito la nostra costante crescita. Una consapevolezza diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione, per garantire che ciascuno di noi presti la massima attenzione alle richieste del Cliente, di cui verifichiamo la soddisfazione attraverso incontri periodici e contatti continui.

La soddisfazione dei Clienti e la Customer Brand Protection

La **soddisfazione del Cliente** acquisisce un ruolo più ampio e strategico, che guida lo sviluppo dei nostri prodotti e servizi secondo un approccio di business customer oriented.

- La capacità di essere costantemente in grado di rispondere alle sue effettive necessità e aspettative costituisce il presupposto per creare e mantenere la fiducia necessaria a rapporti durevoli nel tempo.
- Raggiungere standard qualitativi elevati significa per noi soddisfare le esigenze dei Clienti in termini di **funzionalità, affidabilità e sicurezza**.
- Il Sistema di Gestione della Qualità, allineato con i requisiti applicabili delle GMP (Good Manufacturing Practice) è lo strumento che ci permette di assicurare il rispetto delle procedure, promuovendo al contempo una **cultura della qualità** in tutta l'azienda.
- Nel corso degli anni l'offerta è stata arricchita e diversificata, investendo in **nuove tecnologie, e in ricerca e sviluppo** per proporci sempre più ai **nostri clienti come partner affidabile**.
- Abbiamo così ottenuto **risultati focalizzati alla loro soddisfazione** garantendo la **tutela e l'uso compatibile ed etico delle risorse naturali e umane**.

La gestione delle relazioni con i clienti e la possibilità di garantire degli specifici servizi assume un ruolo chiave per la realizzazione delle nostre strategie di business:

- Predisponiamo per la forza vendita specifici **percorsi formativi e riunioni settimanali** e forniamo adeguato supporto e direttive comportamentali.
- I rapporti contrattuali e le comunicazioni ai clienti sono improntati a principi di **correttezza e onestà, professionalità, trasparenza e cooperazione** nella ricerca delle soluzioni più idonee alle loro esigenze.
- Gestiamo i rapporti con i clienti attraverso un team commerciale suddiviso per account e zona geografica, che operano come veri e propri **consulenti specializzati**. Il team è supportato anche dall'**area Marketing & Customer Innovation** che permette di **offrire un servizio di consulenza specializzata** per comprendere le necessità del cliente e sviluppare soluzioni mirate in funzione delle diverse esigenze del mercato, con un crescente ruolo anche rispetto alle **tematiche della sostenibilità**.
- Abbiamo inoltre potenziato il servizio verso la clientela istituendo una organizzazione denominata **Excellence Service**, composto dalle funzioni di customer service, pianificazione e logistica, che ha lo scopo di **monitorare la programmazione aziendale ed il servizio clienti** andando a gestire **KPI specifici** sul rispetto delle tempistiche e delle consegne.

Un ulteriore aspetto che guida il nostro Gruppo nelle strategie di soddisfazione dei clienti riguarda la **protezione del loro brand**. In questo contesto, il tema dell'**anticontraffazione** è costantemente monitorato attraverso l'applicazione di requisiti puntuali, contenuti in appositi agreement, richiesti dai nostri partner. Non di meno la Palladio Group ha sviluppato in collaborazione con altri attori del mercato, sistemi di anti-effrazione (tamper-evident) a supporto della propria clientela e in ottemperanza ai nuovi decreti legislativi. Lo stesso approccio lo applichiamo al tema della riservatezza delle informazioni: durante il 2024, è stato portato avanti il percorso di miglioramento della postura di sicurezza aziendale, articolato in diverse azioni: promozione di iniziative per aumentare la consapevolezza del personale in materia di sicurezza; adeguamento tecnologico dell'infrastruttura IT; potenziamento delle misure di protezione per endpoint e server; rafforzamento della sicurezza degli accessi tramite la revisione della politica di gestione delle utenze e la segmentazione della rete. Per garantire un controllo efficace, sono stati inoltre potenziati i sistemi di monitoraggio per la rilevazione di eventuali attività sospette.

Guardando al futuro, il nostro impegno è quello di fortificare sempre più la collaborazione quotidiana con i clienti, con l'obiettivo di migliorare continuamente le **performance legate ai parametri di qualità e tempestività dei nostri prodotti e servizi**. In quest'ottica, abbiamo coinvolto i nostri business partner in una survey mirata a valutare la performance di Palladio Group nel periodo degli ultimi tre anni segnati da complesse vicende economiche, geopolitiche e legate alla pandemia, al fine di identificare possibili aree di miglioramento. I risultati positivi della survey sono stati sicuramente incoraggianti, ma altresì abbiamo ancor di più puntato sul servizio e sulla collaborazione, come elemento differenziante.

La collaborazione con i clienti

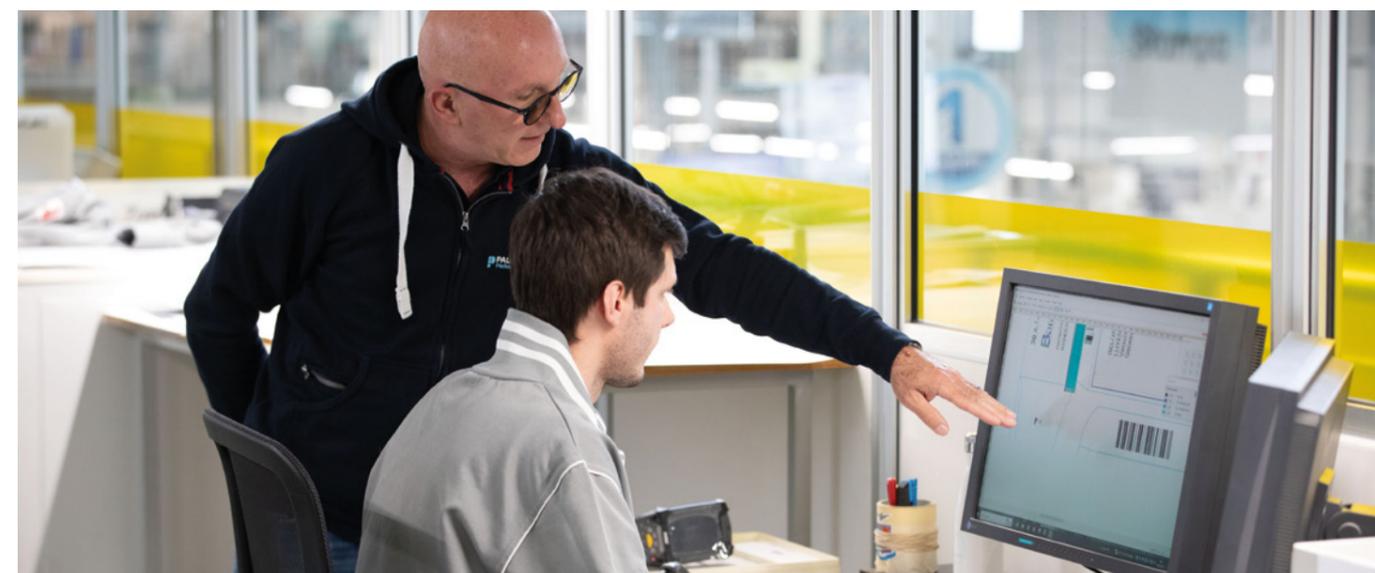
Nel corso della sua storia, Palladio Group ha sviluppato partnership commerciali sempre più solide e strutturate, assumendo un ruolo di rilievo nella **co-progettazione con il cliente di nuovi prodotti e servizi**. Di recente, l'attenzione del mercato verso specifiche tecniche sempre più numerose e dettagliate è cresciuta, così come la volontà di voler progettare insieme a Palladio prodotti con caratteristiche di sostenibilità sempre più avanzate.

Abbiamo collaborato con i nostri clienti del settore farmaceutico per garantire la fornitura di tutti i prodotti e la continuità dell'approvvigionamento. Ancor di più, abbiamo sviluppato con i nostri partner soluzioni innovative che hanno contribuito a crescere la competitività e le performance dei nostri clienti sul mercato e permettendo loro di raggiungere gli ambiziosi target prefissati.

Durante gli ultimi anni la situazione di complessità del mercato e il trend crescente di personalizzazione e customizzazione del prodotto farmaceutico, ha potuto amplificare i benefici derivanti dall'utilizzo della stampa digitale con etichette RFID, una tecnologia che permette la rilevazione univoca, automatica e a distanza di oggetti, come il packaging del nostro prodotto. Tale tecnologia ci ha permesso inoltre di avere una tracciatura e una qualità di prodotto corrispondente alle specifiche esigenze dei nostri clienti.

Nel voler rafforzare la posizione di leadership di Palladio sul mercato del packaging secondario farmaceutico, ci si è voluti dotare di un ulteriore tecnologia di stampa (eptacromia) che può ritenersi innovativa per questa nicchia di mercato. Tale improvement coniuga l'ottimizzazione dei tempi di esecuzione con la riduzione del lotto medio.

Palladio Group intrattiene rapporti commerciali con circa 150 clienti (multinazionali, aziende locali, terzisti, CMO, CDMO) che svolgono attività manifatturiera. Tali rapporti si concretizzano in relazioni long-term con azioni di vendita continuativa basate su contratti pluriennali e non. Le aree geografiche in cui sono localizzati i clienti sono Europa e Nord Africa.



[3]

Persone

LE NOSTRE PERSONE

L'IMPORTANZA DEL LAVORO

LE CONOSCENZE



3.1 Le nostre persone

Sostegno economico al personale

<p>ANTICIPO TFR 2024</p>  <p>243.025,00 €</p>	<p>PRESTITI 2024</p>  <p>34.900 €</p>
<p>BONUS MATRIMONIO E BONUS PANNOLINI 2024</p>  <p>18.000 €</p>	<p>BONUS BORSA DI STUDIO 2024</p>  <p>6.500 €</p>
<p>BONUS INIZIATIVA PRESENTACI UN TALENTO 2024</p>  <p>4.500 €</p>	

3.1.1 Il valore del lavoro, del benessere, delle relazioni

(Rif., GRI 2-23, 201-1)

Il **contributo di ogni persona** è stato e continua a essere al centro della **crescita costante** che ha caratterizzato il nostro Gruppo fin dalla sua nascita. In Palladio diamo il massimo valore al **rispetto di pratiche e condizioni di lavoro adeguate**, sia sul luogo di lavoro, sia in tutti gli ambiti che interagiscono con noi.

Adottare pratiche di lavoro adeguate significa per noi non solo migliorare le prestazioni dell'azienda, ma anche applicare nel concreto un'**etica aziendale** diffusa in tutta l'organizzazione, garantendo il rispetto dei diritti umani e denunciando qualsiasi forma di abuso nei confronti dei nostri dipendenti. A questo scopo il Gruppo molti anni fa ha deciso di adottare una **Politica dei Diritti Umani basata su un insieme di principi che coniugano etica ed efficacia** (v. box).

RISPETTO E PROTEZIONE A TUTTO CAMPO

I fattori chiave della nostra Politica dei Diritti Umani:

- tuteliamo le risorse umane, che costituiscono il patrimonio primario per lo sviluppo aziendale
- condividiamo le politiche e gli obiettivi aziendali

- coinvolgiamo i dipendenti per accrescerne le competenze
- promuoviamo attività mirate all'integrazione del personale
- verifichiamo i requisiti e il rispetto dei principi di etica di gestione del lavoro da parte dei fornitori.

L'adozione di un **Codice Etico** e di una **Carta dei Valori**, insieme con le **Politiche di Responsabilità Sociale**, evidenzia inoltre come già da tempo abbiamo adottato per i nostri collaboratori **pratiche di rispetto e gratificazione**, mettendoli in condizione di sentirsi tutelati e di cooperare all'interno dell'ecosistema aziendale (v. box).

POLICY TOLLERANZA ZERO

Nel 2023 è stata attivata "Tolleranza Zero", la nostra policy antimolestie e anti violenza sul luogo di lavoro, ispirata alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e costruita in collaborazione con Fondazione Libellula.

Di cosa si tratta?

La policy è uno strumento che formalizza un insieme di processi atti a prevenire, contrastare e gestire episodi di molestie, violenza e discriminazioni sul lavoro.

In particolare, definisce:

- i comportamenti e le situazioni organizzative che si configurano come discriminazione e molestia;
- l'indicazione chiara degli step da seguire in caso di potenziale situazione di discriminazione e molestia (sia vissuta direttamente che come testimone) e dei referenti interni/esterni da attivare;
- la descrizione delle sanzioni organizzative previste per le diverse tipologie di discriminazione e molestia.

Perché abbiamo voluto questo documento?

Per rafforzare e mettere per iscritto il nostro impegno nel garantire

un contesto lavorativo che tuteli pari dignità per tutte e tutti. La policy contiene i principi guida generali e le condotte non tollerate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto devono impegnarsi tutte le persone che lavorano in o per Palladio Group.

Per gli stabilimenti italiani è stato inoltre attivato il servizio della Consigliera di Fiducia, una figura esterna all'azienda, imparziale e operante in totale riservatezza, a cui è possibile rivolgersi per ottenere chiarimenti e confrontarsi riguardo ad atti di violenza, discriminazione, molestie sessuali e morali, nonché episodi di mobbing sul posto di lavoro di cui si ritiene di essere vittime o testimoni. Rappresenta un punto di ascolto e orientamento per le persone di Palladio Group che cercano un parere su quanto accaduto o che necessitano di comprendere come interpretare gli episodi e come comportarsi.

È a conoscenza della policy aziendale "Tolleranza Zero" e dei servizi attivi per le situazioni di molestia, e indirizza le persone fornendo ascolto e supporto nella comprensione della situazione, svolgendo un primo "filtro orientativo".

UN QUADRO NORMATIVO CHIARO A GARANZIA DI TUTTI

- Applichiamo la regolamentazione contrattuale locale per i settori di riferimento, tutelando i dipendenti e il rispetto delle disposizioni legislative
- Garantiamo la libera adesione a gruppi sindacali
- Promuoviamo il rispetto della salute e sicurezza sul lavoro
- Supportiamo la crescita professionale dei collaboratori,

- attraverso programmi di formazione mirata
- Equilibriamo la ripartizione dei dipendenti in base al sesso, età, appartenenza a categorie protette
- Garantiamo pari opportunità di remunerazione tra uomo e donna, nel rispetto delle categorie lavorative di appartenenza

3.1.2

Opportunità di crescita per ogni persona

(Rif. GRI 405-1)



Un punto chiave delle nostre politiche è l'impegno a **trattare con eguaglianza** tutte le persone del Gruppo, indipendentemente dalle loro **condizioni sociali e personali**, garantendo **pari opportunità**. Questo anche grazie a un **insieme di documenti** che, definendo in modo puntuale **ruoli e responsabilità**, rende più semplice ed efficace applicare nella realtà operativa i principi di uguaglianza e parità.

Particolare attenzione viene dedicata al riconoscimento delle **qualifiche, esperienze e capacità** delle persone. Questo ci permette di inquadrare ogni dipendente nella **posizione più consona** e corrispondergli un'**equa retribuzione** a parità di mansione svolta, prescindendo da qualsiasi discriminazione.

In tutti gli stabilimenti italiani e delle società controllate estere facciamo in genere riferimento alle **comunità locali** per l'assunzione di manager e dipendenti, valorizzando **i territori e la collettività** in cui operiamo. Per promuovere e incentivare lo sviluppo di carriera mettiamo a disposizione strumenti e percorsi di valutazione delle performance individuali o collettive di reparto. Corsi di **formazione interna ed esterna** permettono di accrescere le competenze di ogni dipendente.

Con l'obiettivo di garantire in ogni situazione i nostri elevati standard di efficienza, in caso di picchi produttivi ci affidiamo a **servizi di agenzie interinali**. Tali persone non dipendenti, sia in qualità di mansioni produttive che di manutenzione, vengono ingaggiate tramite contratti di somministrazione della durata di un anno, al termine del quale viene valutata la loro assunzione.

ANALISI DI CLIMA AZIENDALE

Nel 2024, per il secondo anno di fila, abbiamo effettuato un'analisi di clima aziendale che ha coinvolto tutti gli stabilimenti italiani per ottenere una finestra di comprensione su come ogni dipendente valuta la sua esperienza lavorativa. Abbiamo inoltre condiviso il sondaggio anche con Palladio Ireland e Palladio East.

382 colleghi e colleghe hanno partecipato al sondaggio, circa il 55% della forza lavoro del Gruppo. Paragonando le risposte con quelle ottenute in aziende simili alla nostra, la sicurezza (intesa come quanto ci si sente psicologicamente supportati

e al sicuro nell'ambiente di lavoro) e le relazioni (la percezione della qualità delle relazioni in azienda su più dimensioni) sono le aree in cui abbiamo ottenuto i punteggi maggiori. Abbiamo invece riscontrato che la fiducia (nei confronti del sistema, dell'azienda, del management e dei propri colleghi), la leadership (la percezione della qualità, credibilità e fiducia della leadership aziendale) e la comunicazione (intesa come la completezza delle informazioni, chiarezza degli obiettivi, qualità e trasparenza dei processi comunicativi) sono le principali aree che necessitano di un miglioramento.

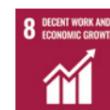
3.2

L'importanza del lavoro

3.2.1

La centralità del lavoro

(Rif. GRI 2-7,8,30, 202-1, 401-1/2/3, 402-1)



- In Palladio Group, laddove applicabile, adottiamo la contrattazione collettiva al 100% per ogni dipendente, impiegando, in determinati ambiti, **contratti di secondo livello** migliorativi alla stessa.
- Garantiamo a ogni dipendente un **superminimo** che magiora lo stipendio minimo legale con un sistema di **rivalutazione salariale** mediante indici, oppure **specifici benefit**.
- Per incentivare la **partecipazione attiva** alla vita d'azienda e per **gratificare** coloro che concorrono a conseguire i nostri risultati, corrispondiamo annualmente un **premio di risultato** (v. par. 3.2.2 ["Welfare aziendale e work-life balance: benessere oltre il lavoro"]).
- Gli **stipendi delle nuove assunzioni** sono in media superiori allo stipendio minimo previsto per legge in tutte le sedi del Gruppo.
- Riconosciamo a ogni dipendente il diritto di aderire a **sindacati** secondo la loro volontà e garantiamo alle **organizzazioni sindacali** la libertà di esercitare la loro attività senza condizionamenti o interferenze.
- Attraverso un sistema di voto che ne garantisce l'anonimato, le persone dipendenti in Palladio Group Spa eleggono i propri **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS) e la **Rappresentanza Sindacale Unitaria** (RSU).
- Anche se Palladio Group non possiede una specifica politica globale relativamente all'assunzione di personale residente nei pressi degli stabilimenti, le pratiche di assunzione prevedono comunque di privilegiare persone residenti nelle vicinanze dove si svolge l'attività.
- Sia manager sia dipendenti vengono in generale reclutati dalle comunità locali di riferimento (per manager si intendono le Funzioni di primo livello mentre per comunità locale si intende il Paese in cui è presente lo stabilimento).

Da sempre aperta al dialogo, la nostra funzione **Risorse Umane** è disponibile ad ascoltare e affrontare qualsiasi problematica, ricercando soluzioni soddisfacenti sempre **nel rispetto dell'etica aziendale e della riservatezza**.

- Nel quadro di una più ampia attenzione al work-life balance (v. par. 3.2.2 ["Welfare aziendale e work-life balance: benessere oltre il lavoro"]), ogni dipendente a tempo determinato usufruisce degli stessi benefit di coloro a tempo indeterminato. Possono aderire a programmi di prevenzione gratuiti, come le campagne di vaccinazione per le malattie influenzali, antitetanica, antimeningococcica e altre.
- Il congedo per maternità obbligatorio spetta a tutto il personale del nostro Gruppo, in base alle normative vigenti nei vari Paesi. Non ci limitiamo ad attenerci scrupolosamente alle leggi ma, se necessario, favoriamo eventuali richieste accessorie tramite la concessione di ferie e permessi.

Nelle relazioni industriali applichiamo con particolare attenzione le normative vigenti e, nello specifico, la Normativa Europea 2002/14/CE. Nel caso di rilevanti cambiamenti organizzativi ci impegniamo a informare in via preventiva i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati.

3.2.2

Welfare aziendale e work-life balance: benessere oltre il lavoro

(Rif. GRI 201-1, 403-6)



Essere attenti ai bisogni delle persone significa per noi vederle **nella loro completezza**, al di là della loro funzione professionale. Riteniamo che il benessere dei nostri collaboratori si fondi su un **rapporto equilibrato** tra vita lavorativa e vita privata e per questo abbiamo adottato da tempo politiche di **welfare aziendale e work/life balance** che prevedono numerose iniziative.

Nella sede e negli stabilimenti in Italia della capogruppo **Palladio Group S.p.A.** abbiamo reso disponibili numerose iniziative di **welfare aziendale**, diversamente calibrate nelle varie realtà secondo le esigenze locali.

Pick-up posta e consegna pacchi, servizio lavanderia, meccanico e mensa

Il personale può gestire **diverse commissioni** direttamente dal posto di lavoro, liberando così tempo prezioso da trascorrere **in famiglia** o per altre attività personali. Il servizio di **pick-up di posta** (disponibile a Dueville e Thiene) prevede **l'invio di posta, raccomandate e pacchi personali** oltre al pagamento di bollette o multe. Negli stabilimenti di Dueville, Thiene, Pontedera e Gossolengo è possibile ricevere i pacchi acquistati online direttamente in azienda, mentre a Dueville e a Pontedera è attivo anche un **servizio lavanderia esterno a prezzi agevolati**. A Dueville è inoltre disponibile un servizio di manutenzione delle auto personali a prezzi agevolati con ritiro e consegna in stabilimento a carico dell'azienda, grazie alla convenzione di un **meccanico** locale. L'azienda organizza anche un servizio di distribuzione di pasti ad un prezzo agevolato. Il servizio è attivo per gli stabilimenti di Dueville, Thiene, Gossolengo e Pontedera; sia per pranzo che per cena e include la scelta di tre portate: primo, secondo e contorno.

Sostegno Economico

Borse di studio

La nostra azienda mette a disposizione quattro tipologie di **borse di studio** che possono essere assegnate a studenti meritevoli, figlie e figli dei nostri dipendenti. Le quattro tipologie coprono **l'esame di stato** della scuola secondaria di secondo grado (maturità), la **frequenza universitaria**, la **laurea triennale e la laurea magistrale**. La Borsa di studio viene erogata direttamente al figlio/a del dipendente e può variare dai **1.000 ai 2.000 €** in base ai risultati ottenuti.

Presentaci un talento

Per le posizioni in produzione è possibile candidare il profilo di un/a amico/a o un parente che, se supera l'iter di selezione e viene assunto/a a tempo indeterminato, garantisce al collega che l'ha candidato/a un bonus tra i €250 e i €500.



Bonus Matrimonio

È un'agevolazione dedicata alle coppie di futuri sposi che si uniscono in matrimonio o tramite unione civile.

Vengono riconosciuti **€ 1.000 lordi a coppia**.

Bonus Pannolini

Per i **figli dei dipendenti nati o adottati** nell'anno corrente viene erogato un bonus di **€ 100 lordi al mese** fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione.

Anticipazione TFR

Ogni dipendente con un'anzianità di servizio di almeno 8 anni può richiedere **l'anticipazione del TFR** (Trattamento di Fine Rapporto) **fino al 70%** dell'importo maturato, una sola volta durante il rapporto di lavoro.

Prestiti aziendali

Offriamo a ogni dipendente a tempo indeterminato la possibilità di richiedere **prestiti aziendali fino a €5.000**.

Premio di risultato in servizi welfare

Riconosciamo al personale un **premio di risultato** correlato ai risultati conseguiti nei programmi di **miglioramento continuo** attuati in azienda. Il premio può essere richiesto in denaro, sotto forma di **servizi di welfare** o come scelta mista. La modalità di richiesta è intuitiva ed efficace, tramite il portale dedicato **AON One Flex - Flexible Benefits**. In caso di scelta di servizi welfare, mettiamo a disposizione un **ulteriore valore in beni o servizi pari al 20% della quota convertita**. Nel portale AON è inoltre sempre disponibile la piattaforma di scontistica che offre una vasta gamma di vantaggi/sconti esclusivi usufruibili h24 tutto l'anno.

Jobjob Carpooling

A maggio 2022 abbiamo attivato il servizio **Jobjob Real Time Carpooling** per il tragitto casa-lavoro di colleghi e colleghe per aumentare la consapevolezza e incentivare la **mobilità sostenibile**, promuovendo il cambiamento comportamentale a favore della mobilità attiva. Grazie all'attivazione di questa iniziativa, nel 2023 Palladio Group Spa ha risparmiato 1.356,68 kg di CO2.

Sostegno alla salute

Permessi per visite mediche

Riconosciamo al dipendente **permessi retribuiti per visite mediche** nella misura di 2 ore alla volta per un massimo di 3 volte durante l'anno per complessive 6 ore, previa presentazione di opportuna dichiarazione medica.

Campagna di vaccinazione antinfluenzale

Nel rispetto delle politiche della sicurezza, salute e igiene sul lavoro, predisponiamo annualmente un programma per la prevenzione, tramite **vaccinazione gratuita**, delle **malattie influenzali**.

Massaggiatore di fiducia

Palladio Group ha attivato una nuova convenzione con un massaggiatore professionista con sede a Dueville specializzato in diverse tecniche focalizzate sull'equilibrio ed il miglioramento delle capacità fisiche per il raggiungimento del massimo benessere.

Supporto alla salute mestruale

Palladio Group ha deciso di contribuire a sostenere il ciclo mestruale in azienda tramite l'introduzione nei bagni aziendali di Pharma Partners degli assorbenti mestruali Queesy, ipoallergenici, biodegradabili e realizzati al 100% in cotone organico.

**Conciliazione lavoro-famiglia****Flessibilità oraria**

Il personale impiegatizio può usufruire di una **flessibilità oraria** in entrata la mattina fino alle ore 09:00. In tale fascia oraria **viene consentita l'entrata posticipata** rispetto al proprio orario di lavoro, che potrà poi essere recuperata nell'arco della giornata.

Smart Working

In base al ruolo e alla mansione del lavoratore è possibile richiedere l'attivazione dello **Smart Working**, che comporta quindi l'opportunità di svolgere l'attività lavorativa **presso la propria abitazione o altro luogo privato**. Viene data la possibilità di usufruire dello Smart Working per 6 giorni al mese.

Fondo Aiutiamoci

Mettiamo a disposizione dei dipendenti il "**Fondo Aiutiamoci**" per consentire, a chi ha esaurito l'ammontare di ferie e permessi, di **fruire di ulteriori ore di astensione dal lavoro** messe a disposizione volontariamente da colleghi e colleghe, in casi di comprovata necessità.

Prerequisito fondamentale per garantire diritti, opportunità e crescita, creando un ambiente di lavoro in cui ogni persona si senta coinvolta, è innanzitutto **salvaguardare la salute e la sicurezza** (v. anche par. 1.3.3 ["Operatività e sistemi di gestione"]).

La totalità del personale (dipendenti diretti e non) di Palladio Group S.p.A., Pharma Partners, Palladio Ireland e di Palladio East è tutelato da un **sistema di gestione per la salute e sicurezza**. Nei siti di Palladio Group SpA (Dueville, Thiene, Pontedera, Gossolengo) e Palladio East D.o.o. (Vršac) il sistema è certificato secondo la norma **ISO 45001:2018**.

Negli stabilimenti di Dueville, Thiene e Pontedera sono stati istituiti i "**Circoli della Sicurezza**", meeting settimanali di reparto coordinati dal Preposto, le cui conclusioni sono riassunte in un report condiviso con i responsabili del Servizio di Sicurezza (ossia il Delegato del Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione -RSPP- e l'Addetto al Servizio Prevenzione

e Protezione -ASPP). Lo strumento dei Circoli della Sicurezza ha lo scopo di condividere con i lavoratori gli infortuni e i mancati infortuni del reparto, le relative misure di prevenzione e recepire segnalazioni in merito a situazioni di pericolo segnalate dai lavoratori. Sulla base delle segnalazioni dei lavoratori, vengono attivate misure specifiche, se reputate necessarie, ai fine di valorizzare quanto indicato dai collaboratori operativi. Tutte le segnalazioni vengono comunque analizzate dal Servizio di Sicurezza e viene data una spiegazione ai lavoratori sulla loro attendibilità.

Valore aggiunto si determina qualora si condividono gli accadimenti infortunistici e near miss di reparti affini degli altri stabilimenti del gruppo, sfruttando le similitudini del processo produttivo presente tra i plant: condividere eventi legati al mondo salute e sicurezza di altri stabilimenti con reparti simili a quello in cui si sta svolgendo il circolo, permette di ingaggiare maggiormente i partecipanti in quanto riconoscono le dinamiche di cui si sta trattando e possono meglio interiorizzare le cause dell'accadimento.

È in fase di implementazione l'applicazione "Azzurra", installata in tutti i devices dei dipendenti di Palladio Group SpA, che ha l'obiettivo di migliorare le modalità di comunicazione tra funzioni aziendali e lavoratori. Tra le funzionalità H&S attivate nell'app vi sono:

- il modulo di segnalazione "Proposte di miglioramento", attraverso il quale i lavoratori possono proporre suggerimenti in ambito H&S;
- il modulo "Gestione DPI" attraverso il quale viene richiesta e registrata la consegna dei DPI da sostituire;
- il modulo "Comunicazioni" attraverso il quale è possibile inviare informazione di dettaglio a gruppi omogenei di lavoratori che danno conferma di lettura della stessa.

Viene esaminato periodicamente l'andamento degli infortuni sia a livello di stabilimento sia di Gruppo, **valutando con attenzione** le cause che hanno determinato le situazioni di rischio **con l'obiettivo di implementare le misure correttive** più idonee. In ogni sito è individuata **almeno una figura responsabile** di calcolare e aggiornare le statistiche relative all'andamento degli infortuni, elaborando i dati in accordo con la norma **UNI 7249/2007**.

Implementiamo **specifiche misure di miglioramento continuo** con l'obiettivo di mantenere adeguate le **sedi di lavoro**, rendere più confortevoli le **condizioni operative** dei lavoratori e accrescere la sicurezza e l'affidabilità delle **interazioni uomo-macchina**.

È in corso una valutazione tecnica su tutti i macchinari dei processi produttivi (progetto "Sicurezza Macchine"), che possono comportare dei rischi durante il loro utilizzo, per applicare eventuali correttivi atti alla riduzione del rischio. L'attività di analisi garantisce un assessment approfondito e completo di tutti i potenziali rischi. Queste indagini continueranno quindi nel corso dei prossimi anni, data la numerosità delle tipologie di macchine presenti negli stabilimenti di Palladio Group.

Per ciò che concerne i **near miss**, il processo di analisi del Servizio di Prevenzione e Protezione tratta le segnalazioni alla stregua di un effettivo incidente.

3.2.3

Come tuteliamo la salute e la sicurezza

(Rif. GRI 403-1/2/3/4/6/8/9/10)



Tutti i near miss segnalati vengono quindi analizzati, verificati e, sulla base delle evidenze raccolte, vengono identificate azioni correttive atte alla riduzione della possibilità di successivo accadimento. Nei siti esteri, questo stesso approccio è in fase di implementazione, anche attraverso la creazione di linee guida valide per tutte le realtà del Gruppo.

Per ciò che concerne la **medicina sul lavoro**, negli stabilimenti italiani questa viene svolta come da richiesta del Decreto Legislativo 81/2008 art. 29 e 41. Il sopralluogo annuale dei luoghi di lavoro viene condotto dal medico competente con la presenza del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). A fronte di situazioni specifiche, viene richiesto l'intervento da parte dello stesso medico competente e degli RLS: a seguito di analisi puntuali, e a fronte dell'identificazione di un pericolo, viene effettuata opportuna formazione al personale coinvolto e/o vengono redatte istruzioni di lavoro dedicate. Nei siti esteri, gli approcci sono simili e guidati da requisiti legislativi e linee guida puntuali.

La tipologia più comune di infortuni che si è manifestata nel 2024 è stato lo schiacciamento da parte di parti mobili delle macchine.

Nel corso del 2024 sono state avanzate 7 richieste di malattie professionali di cui nessuna è stata riconosciuta dall'ente preposto: il dato delle malattie professionali riconosciute è in riduzione rispetto agli anni precedenti.

Il concetto di salario di sussistenza (o Living Wage) ha origini lontane ma solo all'inizio del XX secolo, le Nazioni Unite (1992) hanno riconosciuto il salario di sussistenza come un diritto umano fondamentale. Secondo l'articolo 25 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, il salario di un lavoratore deve soddisfare:

- i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie, considerando il livello generale dei salari nel Paese, il costo della vita, le prestazioni di sicurezza sociale e il tenore di vita relativo di altri gruppi sociali;
- i fattori economici, compresi i requisiti dello sviluppo economico, i livelli di produttività e l'opportunità di raggiungere e mantenere un alto livello di occupazione.

Secondo la più autorevole alleanza internazionale che promuove l'adozione di un salario minimo vitale a livello globale, la Global Living Wage Coalition (GLWC), il Living Wage è:

"la retribuzione percepita per una settimana lavorativa standard da un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso per il lavoratore e la sua famiglia. Gli elementi di un tenore di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, abbigliamento e altri bisogni essenziali, compresa la possibilità di far fronte a eventi imprevisti."

Questa definizione riassume le caratteristiche principali del salario di sussistenza, presenti in oltre 60 descrizioni e definizioni tratte da dichiarazioni sui diritti umani, costituzioni nazionali, codici di condotta di ONG, multinazionali e imprese e documenti dell'OIL.

A Marzo 2024 l'organo direttivo dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) ha raggiunto un accordo secondo il quale il salario dignitoso è fondamentale

per lo sviluppo economico e sociale e per far progredire la giustizia sociale: esso inoltre svolge un ruolo essenziale nel ridurre la povertà e le disuguaglianze e nel garantire una vita dignitosa e decorosa.

Palladio Group, da sempre, si impegna a garantire il benessere economico dei propri dipendenti, riconoscendo che la sostenibilità sociale passa anche attraverso una retribuzione equa e dignitosa.

In quest'ottica, l'azienda ha adottato una politica incentrata sul concetto di "salario di sussistenza", ovvero un compenso che permetta di coprire i costi reali della vita nelle diverse realtà territoriali in cui opera. Questo approccio non si limita al mero rispetto delle normative, ma si traduce in un impegno concreto verso i propri collaboratori, garantendo loro una retribuzione che consenta di soddisfare le proprie esigenze primarie.

La politica è applicabile a tutti i dipendenti, senza distinzioni di contratto e si basa su strumenti di benchmark riconosciuti per la determinazione del salario di sussistenza.

La trasparenza è un elemento chiave, con verifiche periodiche da parte della Direzione e un monitoraggio annuale da parte delle Risorse Umane, i cui risultati sono rendicontati nel Rapporto di Sostenibilità.

Palladio Group, consapevole dell'importanza di un ambiente di lavoro equo e sostenibile, si impegna a rivedere annualmente la politica per adeguarla alle mutate esigenze e migliorare le prestazioni complessive.

3.2.4

Palladio Living Wage

(Rif. GRI 403-1/2/3/4/6/8/9/10)

3.3 Le conoscenze

3.3.1

Un patrimonio di conoscenze da condividere

(Rif. GRI 205-2, 403-5, 404-1/2, 412-2, 205-2)



Formazione e opportunità di miglioramento sono fondamentali per la crescita professionale e personale dei dipendenti. Per questo il nostro Gruppo investe costantemente in queste attività, come dimostrano le 16.972 ore di formazione erogate nel 2024, soprattutto grazie all'utilizzo su larga scala della formazione blended che unisce modalità di training in presenza (offline) con la formazione online, garantendo l'erogazione di un'ampia gamma di corsi a tutta la popolazione aziendale.

I percorsi formativi vengono strutturati annualmente in collaborazione con i Corporate Manager delle diverse funzioni, includendo i temi di salute e sicurezza e ambiente (4.853 ore), qualità e sviluppo di soft e hard skills.

È stato rivolto un particolare focus agli aspetti concernenti **la sostenibilità**: i team Acquisti e Sostenibilità ha organizzato incontri formativi con alcuni dei nostri fornitori, promuovendo una discussione aperta su come rendere la catena di fornitura sempre più responsabile e orientata al futuro.

Infine, siamo consapevoli che la **lotta alla corruzione** e il **sostegno ai diritti umani e dei lavoratori** costituiscono una delle principali sfide per lo sviluppo sostenibile. Con l'ultimo aggiornamento del nostro Codice Etico, abbiamo

provveduto a fornire a ogni dipendente informazione/formazione sui principi etici e di integrità e in materia di diritti umani. Tutte le nuove assunzioni ricevono la relativa formazione. Inoltre, tutta la popolazione di Palladio East nel 2024 ha ricevuto la formazione sulla policy Tolleranza Zero.

3.3.2

Come valutiamo e facciamo crescere le persone

(Rif. GRI 404-3)

Gli interventi di formazione, progettati e organizzati dalle **Risorse Umane** e mirati a accrescere e rafforzare le competenze del personale interno, si inseriscono in una più ampia strategia di consolidamento delle carriere e di **valorizzazione e sviluppo delle persone**:

- Abbiamo implementato un sistema di **mappatura dei ruoli** pensato per gestire in modo efficace i **percorsi di carriera**. In particolare, nel 2024 sono proseguiti gli specifici corsi mirati allo sviluppo delle competenze, avviati negli anni precedenti.
- In parallelo, l'istituzione di **funzioni condivise** a livello di Gruppo ci ha permesso di eliminare le barriere tra le diverse funzioni, facilitando la **condivisione delle conoscenze** e la formazione continua.
- Un altro livello di intervento ha riguardato la **standardizzazione della Politica delle Risorse Umane partendo da Palladio Group Spa**. Abbiamo definito sistemi di classificazione comuni, schemi di ponderazione della posizione e sistemi di incentivi, mentre il processo di compensazione è stato reso **più trasparente** grazie alla standardizzazione dei livelli e dei titoli di lavoro all'interno dell'azienda.
- In tema di **valutazione delle competenze e sviluppo delle risorse umane** abbiamo proseguito il processo che, attraverso una **valutazione delle conoscenze** di tutti i collaboratori, prevede di valorizzare o accrescere le potenzialità, individuare i gap formativi, sviluppare piani di formazione specifici e individuali pianificando percorsi di carriera dedicati.
- Il processo è stato suddiviso e ottimizzato in funzione di due obiettivi complementari: valutare innanzitutto le competenze e gli **obiettivi individuali** di formazione e sviluppo e, al contempo, creare strumenti specificamente progettati per **orientare e valorizzare le prestazioni professionali di ciascuno**.
- Il processo di valutazione delle competenze trasversali del personale impiegatizio e dei/delle responsabili di reparto è strutturato tramite un modello trifasico che integra i processi di valutazione top-down, con lo scopo di favorire la consapevolezza dei soggetti coinvolti e sensibilizzare i/le dipendenti sullo sviluppo di carriera. L'attività è in fase di rodaggio negli stabilimenti italiani del Gruppo, per poi essere declinata sugli stabilimenti esteri una volta matura.

Parallelamente i/le responsabili di reparto gestiscono periodicamente il processo di valutazione delle competenze tecniche maturate all'interno dei reparti produttivi tramite il supporto di un software specifico. Tale sistema di valutazione consente di validare e certificare la crescita professionale degli/delle operatori/operatrici, valorizzando lo sviluppo professionale di ciascun dipendente. Questo processo è attivo negli stabilimenti italiani del Gruppo.

MAPPATURA DEI RUOLI E PERCORSI DI CARRIERA

3.3.3

Conoscere per proteggerci e migliorarci costantemente

(Rif. GRI 403-5, 404-2)

3.3.4

Palladio Academy: un concetto avanzato di formazione

(Rif. GRI 404-2)

La salute e l'incolumità delle persone sono una priorità vitale per il nostro Gruppo. La **formazione e comunicazione sulla sicurezza** riveste pertanto un ruolo centrale nella nostra strategia di condivisione delle conoscenze aziendali.

- Ci siamo impegnati in particolare a promuovere tra gli operatori una comunicazione interattiva organizzando periodicamente dei tavoli di confronto tra gli operatori e gli addetti alla prevenzione denominati Circoli della Sicurezza.
- Nei Circoli vengono analizzati gli esiti degli aggiornamenti della valutazione del rischio, le segnalazioni degli operatori e le opportunità di miglioramento emerse, analizzati gli infortuni e i mancati incidenti. (v. anche par. 3.2.3)

Da sempre crediamo nel valore delle persone e nell'importanza di investire quotidianamente in attività di formazione che creino opportunità di crescita per i nostri collaboratori.

- Nel luglio 2016 è nata **Palladio Academy**, un'iniziativa che sottolinea l'importanza della cultura **dell'apprendimento e della condivisione dell'esperienza**: un programma formativo d'eccellenza, che nasce da un progetto di formazione originale sviluppato all'interno del nostro Gruppo in collaborazione con primari attori della formazione sul territorio (v. box).
- Se nel 2021 le attività dell'Academy avevano subito un rallentamento a causa della pandemia, nel 2022 sono stati riattivati i progetti grazie all'affiancamento di una coach esterna e all'implementazione della metodologia agile durante i workshop organizzati nel corso dell'anno.
- L'Academy porta avanti progetti di **miglioramento continuo** con l'obiettivo di rendere colleghi e colleghe ancora più consapevoli del patrimonio aziendale di conoscenze, al fine di portare i team passo dopo passo a crescere, a raggiungere gli obiettivi del Gruppo e la propria soddisfazione personale.
- Palladio Academy è guidata da **un team di dieci membri** che, con grande impegno e costanza, portano avanti l'obiettivo di mantenere sempre alto lo standard di formazione del Gruppo.
- La composizione del gruppo di lavoro muta continuamente a seconda dei partecipanti, dando la possibilità anche a figure Junior di gestire progetti di rilevanza aziendale.

ACADEMY 2024: UN ANNO DI CRESCITA E COLLABORAZIONE

Nel 2024 l'Academy ha portato avanti due progetti in particolare: la creazione e standardizzazione del processo di Onboarding di nuovi colleghi e nuove colleghe e il primo workshop multi-sito dedicato alle etichette. Per quanto riguarda l'Onboarding, la necessità era chiara: serviva una procedura che non solo permettesse di accogliere meglio le nuove risorse, ma che le facesse sentire parte di un team, condividendo fin da subito i valori e la cultura del nostro Gruppo. Così è nata la PGS69, una procedura strutturata e supportata dalla piattaforma digitale Kissflow, che ha permesso di standardizzare e monitorare ogni fase dell'inserimento. Questo processo coinvolge molteplici funzioni aziendali, permettendo di:

- Pianificare attività di informazione e formazione nei primi mesi in azienda;
- Garantire che ogni nuova risorsa riceva gli strumenti di lavoro in tempo;
- Monitorare e tracciare la formazione;

• Offrire un piano di affiancamento e raccogliere feedback continui. Il risultato? Un'accoglienza più ampia e strutturata, un inserimento più rapido e una maggior consapevolezza del proprio ruolo e del proprio contributo in Palladio Group. Il 19 ottobre, invece, il team ha organizzato a Bologna il primo workshop dedicato al mondo delle etichette. Le principali funzioni coinvolte nel processo produttivo delle etichette, operanti in tre siti – Gossolengo, Dueville e Pontedera – si sono incontrate per confrontarsi su diverse tematiche. È stata un'esperienza di vera contaminazione tra idee, esperienze e competenze. Con il supporto di un coach esperto in formazione, le persone che vi hanno partecipato hanno sperimentato attività di team building e riflessione, che hanno permesso non solo di identificare aree di miglioramento, ma anche di rafforzare quel senso di squadra che moltiplica il valore del nostro lavoro.

[4]

Pianeta

LA GESTIONE DELLE RISORSE



4.1 La gestione delle risorse

4.1.1

La nostra responsabilità ambientale

Il nostro Gruppo ha individuato gli aspetti ambientali legati ad attività, prodotti e servizi diretti e indiretti e i fattori d'impatto correlati considerando la **prospettiva del ciclo di vita**. Nell'ottica di **prevenire i rischi** di tipo ambientale, abbiamo determinato gli **aspetti ambientali significativi** allo scopo di monitorarli e gestirli mediante:

- La definizione, l'implementazione e il mantenimento dei **Sistemi di Gestione Ambientale**, tenendo in considerazione le prescrizioni legali applicabili e le prescrizioni di altro tipo che abbiamo sottoscritto.
- La definizione annuale di **obiettivi specifici di miglioramento**, al fine di incrementare le performance e ridurre i consumi. Diversi studi mirati a definire e modificare le metodiche procedurali e gli interventi strutturali ci hanno permesso di **individuare gli sprechi, ridurre i consumi e favorire il recupero e riciclo dei nostri rifiuti**.
- L'implementazione di interventi tra i quali l'ammodernamento degli impianti, la gestione domotica della climatizzazione, delle luci e delle varie utility a servizio della produzione, l'utilizzo di luci a basso consumo e lo sviluppo di una policy dedicata alla gestione dei sistemi di riscaldamento e climatizzazione. Grazie alla valutazione di alcuni indicatori ambientali, siamo in grado di monitorare gli impatti ed intervenire in modo significativo, stabilendo obiettivi mirati alla riduzione dello spreco di risorse naturali e del contributo al riscaldamento globale.

4.1.2

Il nostro approccio al cambiamento climatico

(Rif. GRI 305-1/2/3/4)



È ormai universalmente riconosciuto come **la lotta al cambiamento climatico** sia condizione imprescindibile per assicurare che gli altri obiettivi di sviluppo sostenibile possano essere perseguiti con successo.

Il nostro Gruppo è fortemente consapevole della necessità di **affrontare in modo sistematico** queste problematiche: come parte della nostra **pianificazione aziendale strategica globale** e della gestione dei rischi aziendali, valutiamo regolarmente i rischi e le opportunità associati ai cambiamenti climatici e ci impegniamo a promuovere un futuro energetico più pulito.

Per la tipologia del nostro processo produttivo, alcune attività producono emissioni in atmosfera e hanno avuto preventivamente autorizzazione da parte dell'Organo competente e per il quale è previsto un sistema di monitoraggio analitico.

In linea con una filosofia di sostenibilità proattiva, che non vuole limitarsi alle prescrizioni di legge, abbiamo individuato e preso in considerazione gli **aspetti ambientali rilevanti**, rendicontando emissioni dirette e indirette di GHG e individuando, dove possibile, interventi per la loro riduzione.

Nel 2024, a seguito dell'aggiornamento metodologico dell'inventario GHG, abbiamo esteso la rendicontazione delle emissioni indirette (Scope 3) a tutte le 15 categorie applicabili previste dal GHG Protocol (NOTA 1). Questa evoluzione ha permesso di ottenere una visione più completa e accurata dell'impatto

STAMPA SOSTENIBILE

Palladio Group ribadisce il suo impegno verso la sostenibilità, traducendolo in azioni concrete nel reparto stampa attraverso l'adozione di processi e materiali all'avanguardia. Un passo significativo è rappresentato dall'iniziativa messa in atto per valutare la possibilità di usare inchiostri a base di oli di scarto e da colture marginali non impattanti sulla catena alimentare¹. Un aspetto cruciale di questa scelta è l'eliminazione degli oli minerali, contribuendo a ridurre ulteriormente l'impatto ambientale.

L'attenzione dell'azienda si focalizza anche sugli inchiostri e vernici a bassa migrazione, omologati nello scorso anno ed essenziali per la sicurezza del packaging. In questo modo si minimizza la dispersione di microparticelle sia verso l'esterno che verso l'interno, garantendo un prodotto finale più sicuro. Parallelamente, Palladio Group è attivamente impegnata nella

ricerca di soluzioni per rendere più sostenibili le lavorazioni in foil, un'area notoriamente complessa. L'obiettivo è introdurre materiali innovativi, potenzialmente bioplastiche, e processi che riducano l'impatto ambientale di queste lavorazioni.

Infine, l'azienda sta sperimentando la stampa a secco, una tecnica che promette di ridurre drasticamente il consumo di inchiostro e di eliminare l'uso di soluzioni di bagnatura. Questa innovazione, nata dalla necessità di risolvere un problema specifico di un cliente, è attualmente in fase di test e valutazione per verificarne la fattibilità.

L'insieme di queste iniziative testimonia l'impegno costante di Palladio Group nel perseguire una produzione sempre più sostenibile e responsabile.

¹ fonte ReNewInk

lungo l'intera catena del valore. In coerenza con l'anno base definito per i nostri obiettivi di riduzione, è stato effettuato un restatement dei dati a partire dal 2019 per tutti gli stabilimenti.

Le emissioni dirette di GHG (**Scope 1**) sono dovute alla **combustione di gas naturale e cherosene** per il riscaldamento dei locali nei nostri stabilimenti, al consumo di carburante dei veicoli aziendali e alle emissioni fuggitive derivanti da gas refrigeranti (non di processo): per ciascun stabilimento abbiamo rendicontato i consumi basandoci sui valori fatturati e rilevati durante la manutenzione, relativi all'ultimo triennio.

Le emissioni indirette di GHG (**Scope 2**) sono dovute al **consumo di energia elettrica** negli stabilimenti e alle ricariche delle auto elettriche: anche in questo caso abbiamo rendicontato i consumi energetici degli stabilimenti, basandoci sui valori fatturati relativi all'ultimo triennio. Dal 2016 calcoliamo le emissioni di Scope 2 in linea con i requisiti del **Greenhouse Gas Protocol**, rendicontando secondo due diversi metodi denominati location-based method e market-based method.

- Nel 2024 il consumo orario di energia elettrica è diminuito a livello di Gruppo grazie a un miglioramento dell'efficienza degli impianti e all'installazione di impianti fotovoltaici negli stabilimenti di Dueville, Thiene e Palladio East: si riscontra quindi una riduzione delle emissioni Scope 2 (Location-based).
- Le emissioni calcolate secondo il metodo market-based sono diminuite rispetto al 2023 grazie all'acquisto di certificati di garanzia di origine dell'energia elettrica da fonti rinnovabili e dall'autoproduzione e consumo di energia elettrica dagli impianti fotovoltaici nelle nostre sedi.

Per mitigare gli impatti ambientali connessi al trasporto dei prodotti, provvediamo a ottimizzare i viaggi in uscita e in entrata ricorrendo all'approvvigionamento e

alla successiva produzione del prodotto finito, negli stabilimenti più prossimi al cliente a cui consegnare il materiale.

Contabilizziamo i diversi tipi di emissione (Scope 1, Scope 2, Scope 3) trasformandoli in un valore economico utilizzando l'ultimo valore del prezzo del carbonio disponibile. Sulla base di queste informazioni, considerando il valore nei differenti Paesi in cui operiamo, abbiamo individuato un **indicatore specifico del carbonio** come rapporto tra il valore calcolato di carbon price (NOTA 2) e il turnover. Questo indicatore è stato **incluso tra i nostri indicatori chiave**, in modo da assicurarne il monitoraggio.

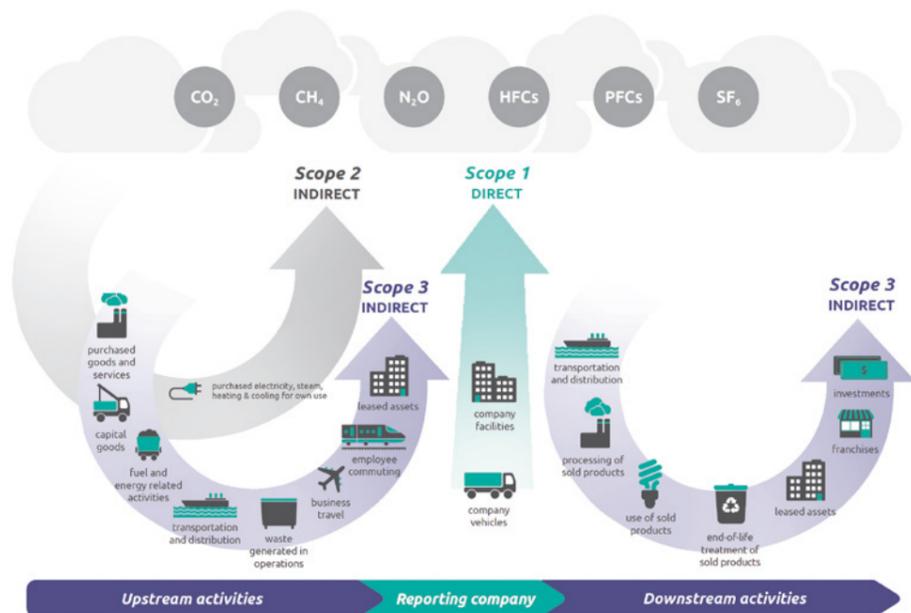
Con il cambiamento climatico che minaccia di sconvolgere ogni aspetto della nostra vita creando impatti ambientali negativi, instabilità socioeconomica e stress da approvvigionamento alimentare, Palladio Group sta reinventando il modo in cui opera: per questo motivo abbiamo determinato gli obiettivi strategici sulle emissioni di gas serra secondo i criteri Science Based Target (SBTi). A conferma del nostro impegno concreto, abbiamo formalizzato il commitment alla Science Based Targets initiative (SBTi) a giugno 2024, con l'intenzione di completare la submission degli obiettivi nel corso del 2025. SBTi è un'iniziativa globale che supporta le aziende nella definizione di target di riduzione delle emissioni in linea con quanto necessario per limitare il riscaldamento globale a 1,5°C, come previsto dall'Accordo di Parigi.

Emissioni di GHG Rif. GRI 305-1/2/3/4

Fonte: www.ghgprotocol.org

Emissioni totali di CO₂ 2024:

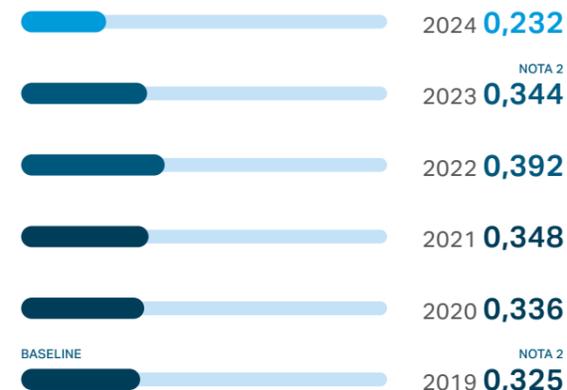
Scope 1: **1.263 tCO₂** (2,50%) | Scope 2: **3.813 tCO₂** (7,55 %) * | Scope 3: **45.389 tCO₂** (89,94 %)



* Alla data di attestazione del presente documento il Gruppo è in attesa dell'annullamento di certificati d'origine per energia acquistata da fonti rinnovabili pari a 6.344 MWh, pari a 2.896 tCO₂eq (market-based), non conteggiati in questa rendicontazione.

Inventario GHG di organizzazione

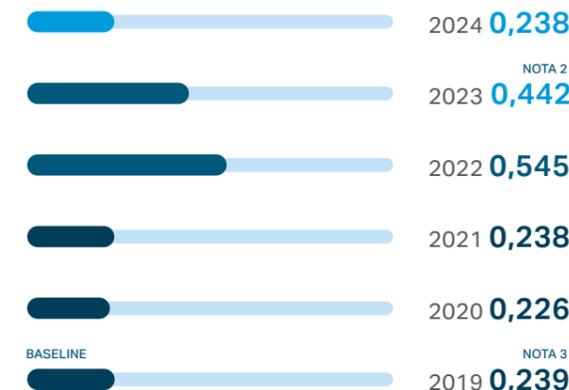
Emissioni specifiche dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) location-based rispetto alla quantità di prodotto finito, incluso il packaging [tCO₂/t]



NOTA 1

Abbiamo deciso di rendicontare le seguenti categorie di materia prima:
 -cartone
 -carta
 -materiale autoadesivo
 -allufoil
 -scatole da trasporto
 -pallet
 in quanto rappresentano più del 95% in peso del materiale acquistato dal Gruppo.

Emissioni specifiche dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) market-based [tCO₂/t]



NOTA 2

Alla data di attestazione del presente documento il Gruppo è in attesa dell'annullamento di certificati d'origine per energia acquistata da fonti rinnovabili pari a 6.344 MWh, pari a 2.896 tCO₂eq (market-based), non conteggiati in questa rendicontazione.

NOTA 3

Gli indicatori dell'anno 2019 sono stati calcolati considerando il nuovo perimetro di rendicontazione.

IL NOSTRO IMPEGNO AD AGIRE

Di seguito i nostri target sviluppati rispetto all'anno di riferimento 2019:

- riduzione del 63% delle emissioni assolute di scopo 1 e scopo 2 (tonCO₂) entro il 2034
- incremento dell'approvvigionamento annuale di energia elettrica da fonti rinnovabili al 100% entro il 2030
- adozione di obiettivi basati sul metodo scientifico da parte dell'82% dei fornitori in termini di emissioni, per coloro i quali forniscono beni e i servizi, trasporto e distribuzione a monte, trasporto e distribuzione a valle
- riduzione del 66% delle emissioni rispetto al valore aggiunto di scopo 3 (tonCO₂) derivanti da attività legate ai combustibili e all'energia, al trasporto e alla distribuzione a monte entro il 2034

Questi target sono stati sviluppati in base alle traiettorie di riduzione della metodologia SBTi, applicando lo scenario 1,5°C per le emissioni di Scopo 1 e Scopo 2, e lo scenario WB2D per le emissioni di Scopo 3.

CARBON PRICE

Il carbon price è un valore che l'organizzazione si pone volontariamente per internalizzare il costo economico delle sue emissioni di gas a effetto serra. Può essere utilizzato come:

- uno strumento per sostenere una strategia di decarbonizzazione aziendale;
- uno strumento di gestione dei rischi, volto a consentire alla strategia globale della società di diventare più resiliente alle politiche climatiche regolamentari e favorevole alle riduzioni delle emissioni.

Questo strumento volontario di tariffazione del carbonio integra intrinsecamente le politiche di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra dei governi alle quali le organizzazioni sono soggette.

4.1.3

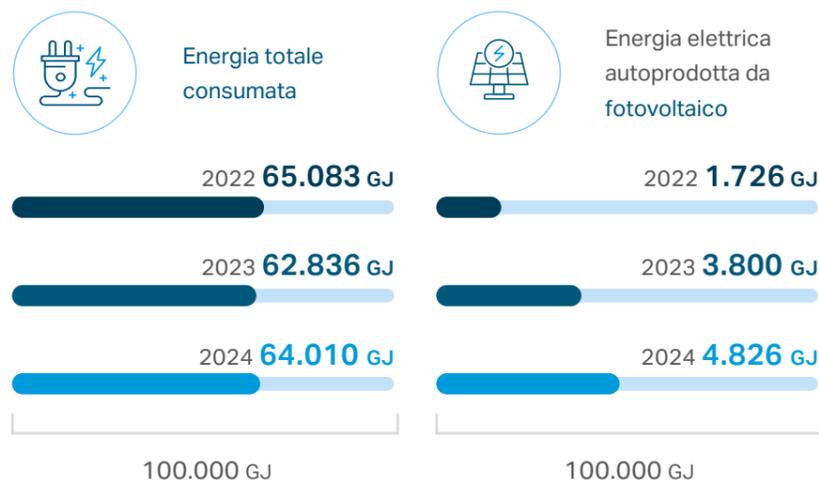
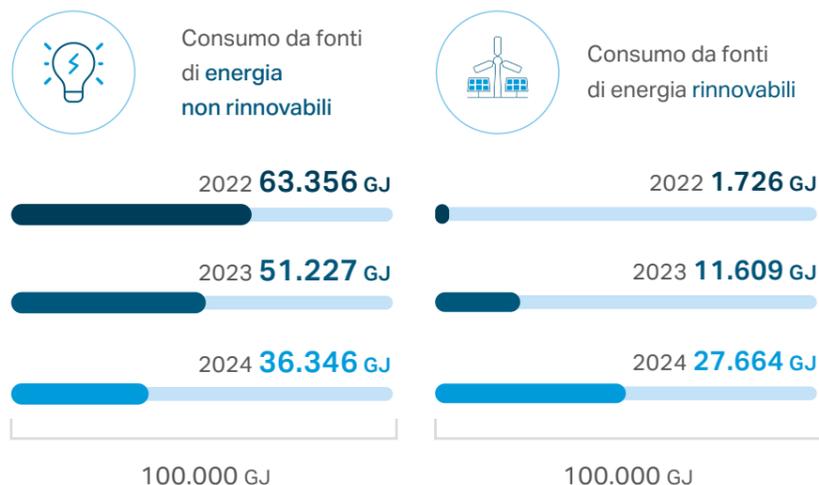
Un utilizzo consapevole dell'energia

(Rif. GRI 302-1/3)



Consumi energetici

(Rif. GRI 302-1)



NOTA 4 I consumi di energia elettrica che derivano dalle ricariche delle auto aziendali elettriche e ibride eseguite all'esterno dei nostri stabilimenti non sono rendicontabili e quindi non conteggiati nel consumo di energia elettrica acquistata. Lo stesso vale per i consumi dei veicoli termici. Tuttavia, sono state conteggiate le emissioni derivanti dall'utilizzo di questi mezzi mediante un coefficiente emissivo specifico che tiene conto della distanza percorsa.

Il consumo energetico per la climatizzazione invernale degli ambienti produttivi e degli uffici è riconducibile esclusivamente all'utilizzo di **gas naturale** (stabilimenti italiani e stabilimento serbo) oppure **cherosene** (stabilimento irlandese). Inoltre, è stato fornito materiale informativo ai dipendenti per sensibilizzare al risparmio energetico e raggiungere l'obiettivo di riduzione dei consumi.

Il consumo di **energia elettrica** è dovuto agli impianti produttivi, alle attività impiegate e alla climatizzazione, prevalentemente estiva, dei vari locali degli stabilimenti.

Gli interventi strutturali sono stati mirati a riammodernare le apparecchiature di produzione, con l'acquisto di **nuovi impianti che ci hanno consentito di ottimizzare i processi** ottenendo una maggiore efficienza anche energetica.

Sono stati completati in tutti i plant gli interventi mirati ad ottenere sistemi di illuminazione ad **alta efficienza energetica**.

Continua l'utilizzo di **apparecchiature domestiche** per la gestione dei servizi asserviti alla produzione e la climatizzazione degli ambienti. Sono in fase di studio progetti per sostituire gli impianti per il riscaldamento attuali con altri a maggiore efficienza.

Tra il 2018 e il 2021 abbiamo installato degli **stabilizzatori di tensione** nei siti di Pontedera, Dueville e Thiene.

Dal 2023 è iniziata la sostituzione dei veicoli a gasolio con i **veicoli elettrici o ibridi** ad ulteriore conferma del nostro impegno verso la progressiva elettrificazione della nostra flotta aziendale.

Dal 2017 abbiamo realizzato i progetti relativi alla **produzione locale di energia rinnovabile** attraverso l'installazione di impianti fotovoltaici, raggiungendo nel 2024 un consumo di energia elettrica pari a 1341 MWh:

- Nello stabilimento di Pontedera vi è la capacità produttiva di 122 MWh di energia elettrica tramite l'ausilio di 280 pannelli solari fotovoltaici.
- Nello stabilimento di Dueville vi è la capacità produttiva di 172 MWh di energia elettrica tramite l'ausilio di 390 pannelli solari fotovoltaici.
- In Palladio East vi è la capacità produttiva di 650 MWh di energia elettrica tramite l'ausilio di 2.105 pannelli solari fotovoltaici.
- Nello stabilimento di Thiene vi è la capacità produttiva di 533 MWh di energia elettrica tramite l'ausilio di 1.260 pannelli solari fotovoltaici.
- Per il 2025 è confermato l'avvio di un nuovo impianto fotovoltaico presso lo stabilimento di Dueville. Si stima che l'impianto produrrà, con 1.694 pannelli, 865 MWh.

4.1.4

L'acqua: una risorsa vitale

(Rif. GRI 303-1/2/3)

Prelievo idrico

(GRI 303-3)



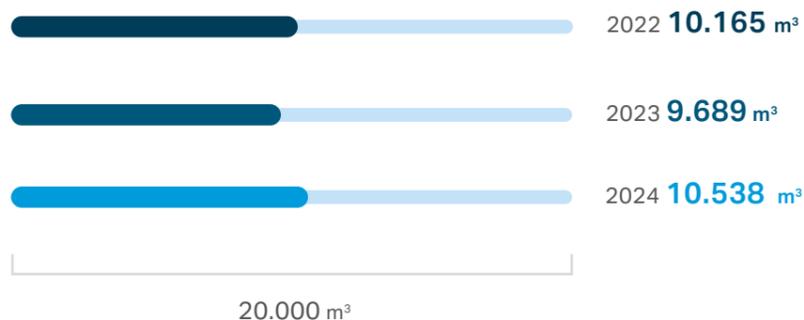
Prelievo idrico
Acqua da pozzo



Prelievo idrico
Acqua da acquedotto



Prelievo idrico totale da tutte le aree



Tutte le sedi del Gruppo utilizzano in maniera quanto più efficiente possibile l'acqua, cercando di contrastare il sempre crescente livello di sfruttamento che caratterizza questa risorsa essenziale sia a livello territoriale che globale. Monitoriamo mensilmente le quantità di acqua prelevate dalla rete idrica, per verificare che non siano presenti perdite e che i consumi siano allineati con i consumi medi, oltre che confrontati con le ore lavorative.

Gli stabilimenti del Gruppo prelevano quantità di acqua tali da non danneggiare in modo significativo le fonti idriche. Gli unici scarichi previsti sono quelli risultanti dall'utilizzo dei servizi igienici e pertanto assimilabili alle acque di scarico civili, che non rendono necessari metodi di riciclo o riutilizzo.

Nel processo produttivo l'utilizzo di acqua è limitato generalmente alle attività di stampa offset per la bagnatura delle lastre di stampa e per il lavaggio delle componenti dei macchinari di stampa dall'inchiostro residuo, ed è gestita come rifiuto liquido. Data la tipologia di acqua di lavaggio, il processo di depurazione non può avvenire presso gli stabilimenti di Palladio Group ma solo presso impianti specializzati e autorizzati in grado di recuperare e riciclare parte dell'acqua mediante processo di depurazione.

Ad ogni modo, per limitare i consumi d'acqua e ridurre al minimo lo spreco di tale risorsa, abbiamo installato dei riduttori di flusso sui rubinetti locati nei servizi igienici delle varie sedi, semplici dispositivi che miscelano aria all'acqua in uscita dai rubinetti, oltre a doppi pulsanti per lo scarico dell'acqua dei servizi igienici.

L'acqua complessivamente prelevata del 2024 da parte di tutti gli stabilimenti del gruppo, pari a 10.538 m³, proviene solo da acquedotti comunali o statali e da pozzo.

Nel 2024 il prelievo di 3.413 m³ è avvenuto in aree a stress idrico (Fonte: Water Risk Atlas del WRI).

Nonostante i ridotti impatti idrici delle nostre attività, negli ultimi quattro anni abbiamo voluto fornire comunque una **informativa completa** sulla gestione delle risorse idriche compilando il **CDP Supply Chain Water questionnaire**. Relativamente all'**Obiettivo di Sviluppo Sostenibile numero 6** ci impegniamo a effettuare opportune analisi mirate alla ricerca di soluzioni innovative per contenere il consumo idrico e per aumentare in modo considerevole l'efficienza nell'utilizzo dell'acqua. In particolare, sono attivi all'interno degli stabilimenti sistemi di filtraggio e riutilizzo dell'acqua di lavaggio delle macchine produttive. Inoltre, vengono effettuate delle analisi per capire se l'impianto di depurazione utilizzato in sede di smaltimento è in grado di recuperare le acque reflue.



4.1.5

Come gestiamo i rifiuti

(Rif. GRI 306-1/2/3)

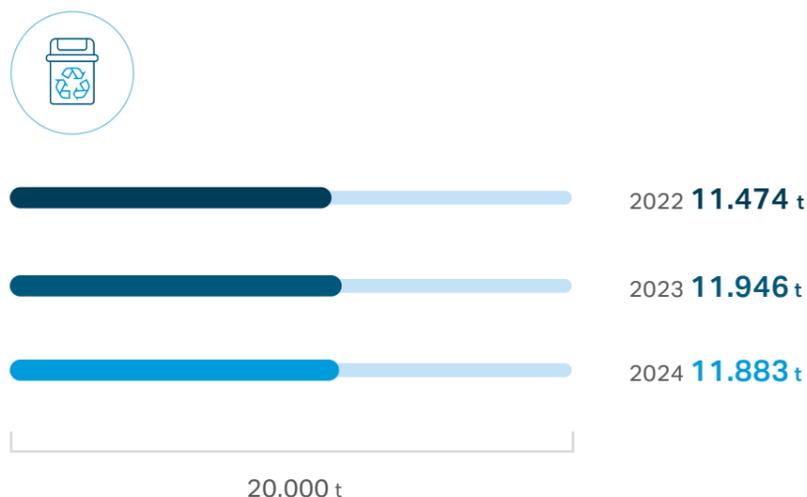


Destinazione dei rifiuti

Percentuale di rifiuti recuperati sul totale



Rifiuti recuperati



Peso totale dei rifiuti prodotti



Il nostro Gruppo segue una **chiara strategia** per la gestione dei rifiuti. L'obiettivo è prevenire e ridurre la quantità di rifiuto affinché il relativo impatto ambientale globale rimanga minimo.

- Tutti i rifiuti che produciamo sono conferiti per essere trattati, smaltiti o riciclati al fine di prevenire e ridurre in modo significativo ogni forma di inquinamento.

- Viene posta una grande attenzione al potenziale recupero e riciclo degli **scarti** derivanti dall'utilizzo delle materie prime, in particolare rifiuti di carta e cartone, inclusi i poliaccoppiati.
- Adottiamo pratiche di separazione e differenziazione, evitando potenziali contaminazioni da materiali non cartacei e sostanze pericolose e conferiamo ad impianti autorizzati al recupero di rifiuti di carta e cartone, al fine di favorire il loro riutilizzo nell'industria cartaria o in altre industrie che utilizzano tali scarti come materia prima.
- Provvediamo a effettuare la separazione dei vari materiali di **imballaggio** (quali pedane in legno, plastica o ferro) allo scopo di rendere ancora più efficiente l'uso di materie e risorse.
- Negli ultimi tre anni non si sono verificati sversamenti incontrollati di rifiuti.
- Il rapporto tra i rifiuti pericolosi rispetto al totale rifiuti nel 2024 è stato pari al 1% mantenendosi costante rispetto all'anno precedente, e comunque ridotto rispetto al 2020.
- Il rapporto tra rifiuto inviato a riciclo e recupero rispetto al totale rifiuti è il 98%, invariato rispetto al 2023.

Per limitare i rischi e ridurre l'utilizzo, Palladio monitora le sostanze chimiche pericolose chiedendo ai fornitori di compilare un questionario per la raccolta delle informazioni relative alla presenza di sostanze potenzialmente pericolose contenute all'interno degli inchiostri per i processi di stampa e di prodotti per la pulizia dell'attrezzatura. Sono in fase di sviluppo progetti per sostituire le sostanze attuali con alternative a minore impatto ambientale.

LA NOSTRA RESPONSABILITÀ PER UN FUTURO SOSTENIBILE

Nel contesto attuale di cambiamenti climatici, ogni azione contribuisce a mitigare gli effetti negativi che stiamo osservando. Per questo, abbiamo aderito a due importanti progetti svolti da Palladio East in collaborazione con AIESEC, Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales, nella città di Vrsac e a Belgrado.

Il primo ha previsto la piantumazione di 19 pini neri, che non solo sequestrano e immagazzinano 274 kg di CO₂ all'anno, ma apportano anche numerosi benefici all'ambiente locale come la conservazione della biodiversità, la protezione del suolo e la creazione di contesti più salubri e piacevoli.

Il secondo progetto ha portato alla decorazione di un liceo locale creando un murales con vernice ecosostenibile in grado di assorbire anidride carbonica e purificare l'aria da inquinanti pericolosi.

In questo modo è stato dato un contributo al miglioramento dell'ambiente, con effetti positivi sulla qualità della vita della comunità e aggiungendo al valore educativo, artistico e culturale, quello ambientale.

Inoltre, la nostra collaborazione con AIESEC ha prodotto risultati tangibili e un impatto positivo sulla comunità locale, con progetti dedicati all'educazione degli studenti delle scuole superiori sugli obiettivi di sviluppo sostenibile e la fornitura di una borsa di studio per un tirocinio internazionale.

Queste iniziative rappresentano il nostro impegno a promuovere la sostenibilità e sono un ulteriore modo per dimostrare il nostro impegno come membro attivo e responsabile della comunità in cui operiamo.

[5]

Pace

DIRITTI

PER UNA SOCIETÀ
INCLUSIVA



Pace come presenza di diritti, per una società più inclusiva e che contrasti ogni forma di corruzione o di ingiustizia lavorativa.

Pace come impegno a combattere ogni forma di violenza, individuale e collettiva, volta a limitare la libertà del singolo o a indebolire il tessuto sociale in cui operiamo.

Questi sono i nostri principi e gli obiettivi che intendiamo perseguire nel prossimo futuro al fine di creare un luogo di lavoro volto alla tutela della libertà individuale e che sappia valorizzare il singolo all'interno della società.

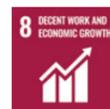


5.1 Diritti

5.1.1

Il lavoro come luogo di diritti

(Rif. GRI 412-1/3)



INTEGRAZIONE PROATTIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

In Palladio Group la massima attenzione per i diritti fondamentali dell'uomo nasce dai nostri valori e dall'etica aziendale e si rafforza con l'impegno a rispettare le convenzioni internazionali in materia e la legislazione vigente nei Paesi in cui operiamo, mettendo in pratica questi diritti nelle nostre attività ogni giorno. Grazie a politiche aziendali chiare e puntuali, questo impegno è declinato a tutti i livelli dell'organizzazione e in tutti i Paesi in cui siamo attivi.

- Sono previsti meccanismi per segnalare al Comitato Etico aziendale qualsiasi atteggiamento discriminatorio in base a razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità o estrazione sociale.
- Non esiste nessuna forma di lavoro minorile, forzato o obbligatorio e qualsiasi richiesta lavorativa che esuli dal normale orario di lavoro è regolamentata dai contratti nazionali e integrativi in accordo con i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati, prevedendo un compenso in base alle ore di straordinario effettuate.
- In tutti i Paesi in cui operiamo garantiamo le condizioni economiche previste dalla legge.
- Abbiamo aderito agli standard di protezione delle foreste FSC e PEFC (v. par. 4.2.1 ["Prodotti e servizi una sfida su più fronti"]), con cui garantiamo in maniera indiretta anche il rispetto delle popolazioni indigene e dei loro beni territoriali.
- Coscienti che l'impegno a rispettare i diritti umani va sostenuto nel tempo, provvediamo a controllare e a verificare periodicamente gli aspetti inerenti i diritti umani di tutte le nostre attività.
- L'operazione avviene attraverso un processo di valutazione formale basato su informazioni fornite dai Comitati Etici e dai vari Manager per tutte le attività degli stabilimenti del Gruppo.
- Questa attività ci aiuta a indirizzare le decisioni in maniera più corretta ed evitare che la nostra azienda possa essere associata o considerata complice di attività intraprese da altri soggetti con cui ha o potrebbe avere relazioni.
- Nel 2024 negli stabilimenti del Gruppo non sono state avanzate segnalazioni relative a violazioni dei diritti umani o relative all'operato di dipendenti del Gruppo o provenienti da stakeholder interni o esterni.

UNA COMPLETA "CASSETTA DEGLI ATTREZZI" ETICA

Il nostro impegno nei confronti dell'etica e della responsabilità sociale si esprime in un insieme di documenti che definiscono i comportamenti di ogni membro dell'organizzazione:

- Codice Etico
- Carta dei Valori
- Policy Tolleranza Zero
- Ethical Trading Initiative Code (ETI)
- Carta dei Principi per la Sostenibilità Ambientale
- Report di Sostenibilità
- Codice di Condotta Fornitori
- Politica Responsabilità Sociale
- Politica dei Diritti Umani
- Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro
- Politica approvvigionamenti sostenibili
- Politica per la prevenzione della corruzione

PARTECIPANTI ATTIVI DEI SETTORI IN CUI OPERIAMO

Il nostro Gruppo è membro delle più rilevanti associazioni di categoria nazionali e internazionali e aderisce ai principali fondi di settore:

- AFI - Associazione Farmaceutici Industria
- ASSIDAI - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa
- ASSOGRAFICI - Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici
- ATIF - Associazione Tecnica Italiana per lo sviluppo della Flessografia
- CIAL - Consorzio Imballaggi Alluminio
- COMIECO - Consorzio Nazionale Recupero e Riciclo degli Imballaggi a base Cellulosica
- CONAI - Consorzio Nazionale Imballaggi
- ECMA - European Carton Makers Association
- ENIPG - Ente Nazionale Istruzione Professionale Grafica
- FASI - Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa
- GIFASP - Gruppo Italiano Fabbrianti Astucci e Scatole Pieghevoli
- GIPEA - Gruppo Italiano Produttori Etichette Autoadesive
- Salute Sempre - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa
- PREVINDAI - Fondo Pensione Dirigenti Industriali
- Confindustria
- Fondirigenti
- Fondimpresa
- CONFIDI - consorzio di garanzia collettiva dei fidi
- Fondi pensione integrativi di categoria: Byblos, Solidarietà Veneto, Tesoreria INPS
- Enasarco
- Vari Consorzi di bonifica territoriali

5.1.2

Non discriminazione

(Rif. GRI 406-1)



Il diritto alle pari opportunità e la condanna delle discriminazioni di tipo sociale, razziale e religioso, a favore dell'integrazione tra gli individui e dello scambio culturale, sono un obiettivo chiave delle nostre politiche aziendali:

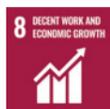
- **Favoriamo in modo proattivo l'integrazione** in ambito aziendale delle persone con fabbisogni speciali, garantendo l'assegnazione di compiti dignitosi e adeguati rispetto alle stesse;
- Le condizioni e i luoghi di lavoro sono progettati e mantenuti in modo tale da **favorire la mobilità** alle persone disabili.
- Nel 2024 **non sono state presentate segnalazioni** relative a pratiche discriminatorie dei diritti umani.



5.1.3

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

(Rif. GRI 407-1)



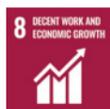
Tutti i dipendenti sono liberi, secondo la propria volontà, di **aderire a sindacati** o organizzazioni similari senza che questo comporti nessun atteggiamento di vantaggio o svantaggio nei loro confronti:

- Le organizzazioni sindacali hanno la libertà di esercitare la propria attività lontano da condizionamenti o interferenze da parte dell'azienda.
- Negli stabilimenti delle società del nostro Gruppo si tengono periodicamente riunioni sindacali retribuite e aperte a tutti i dipendenti per supportare il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione.
- La percentuale di dipendenti italiani iscritti a sindacati è pari al 20%. Nelle realtà estere il dato non è disponibile in quanto protetto da privacy sulla base della normativa locale vigente.
- Nel corso del 2024 nel territorio italiano si sono registrate 674 ore di sciopero da parte dei dipendenti, dovute sia ad adesione ad eventi di carattere nazionale legate al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL).
- Le ore impiegate per assemblee sindacali retribuite sono state 483 ore.
- I fornitori vengono monitorati attraverso opportune attività di controllo (codici di condotta e questionari), nei quali si fa specifico riferimento alla libertà di associazione e contrattazione collettiva.

5.1.4

Lavoro minorile e lavoro forzato

(Rif. GRI 408-1, 409-1))



Non permettiamo in nessun stabilimento delle società del nostro Gruppo il ricorso al lavoro minorile.

- Nel 2024 l'età minima dei nostri dipendenti era di **18 anni**, mentre l'età media era di **41,8 anni**.
- In linea con quanto previsto dalle nostre Politiche, ai nostri partner viene richiesta l'adesione a **codici di condotta**.
- I principali fornitori di materie prime sono inoltre monitorati attraverso specifici questionari, mentre tutti i fornitori di servizi (appaltatori) sono controllati tramite specifiche dichiarazioni che attestano l'assolvimento da parte dell'impresa degli obblighi legislativi e contrattuali, incluso il lavoro minorile.
- In Palladio Group non si sono mai verificati casi di **lavoro forzato o obbligatorio**.
- Ai dipendenti è garantito un orario di lavoro consono e previsto dal contratto nazionale: il lavoro effettuato in straordinario è **regolarmente retribuito** e i lavoratori aderiscono su base volontaria a qualsiasi iniziativa di prestazioni di lavoro straordinario.
- L'orario di lavoro in Palladio Group è determinato in modo da non pregiudicare il diritto di ogni lavoratore a poter fruire di **periodi di riposo giornaliero** idoneo al ristoro delle energie psicofisiche e intellettuali.
- Ogni lavoratore gode, senza alcun sopruso, del diritto di ferie e malattie che gli spetta. Anche in questo caso **i fornitori sono monitorati e controllati** attraverso specifiche attività.

L'IMPEGNO SUL TEMA DEI CONFLICT MINERALS

Nel luglio 2010 il Congresso degli Stati Uniti ha ricondotto le attività di estrazione e commercio dello stagno, del tungsteno, del tantalio e dell'oro ("minerali provenienti da zone di conflitto") a potenziali violazioni dei diritti umani nella Repubblica Democratica del Congo e nei paesi limitrofi (denominati collettivamente DRC). Il presidente degli Stati Uniti d'America ha approvato un nuovo regolamento, chiamato Dodd-Frank Act, che richiede alle aziende, americane e non, di rendere pubblico l'eventuale utilizzo dei cosiddetti Conflict Minerals estratti nelle miniere dell'area DRC.

Successivamente, la normativa comunitaria UE 2017/821 del 17 maggio 2017 sui Conflict minerals, che ricalca la disciplina istituita dalla legislazione statunitense, obbliga tutti gli

importatori europei di minerali e metalli contenenti stagno, tungsteno, tantalio e oro, esclusi i più piccoli, a effettuare controlli per garantire che gli obblighi di due diligence siano rispettati dai propri fornitori.

Dal 2015 Palladio ha avviato un'indagine verso i fornitori più a rischio, per approfondire l'argomento conflict minerals e ricevere la conferma che nei rispettivi processi produttivi non venga fatto uso di materiali estratti nelle zone di conflitto. Questa attività specifica viene ripetuta ogni 2 anni per garantire che non ci sia presenza di conflict mineral all'interno della nostra catena di fornitura. Tutti i fornitori coinvolti, hanno confermato l'assenza di minerali provenienti dalle zone di conflitto.



5.2 Società inclusiva

5.2.1

Noi per la collettività

Come Gruppo **contribuiamo allo sviluppo** creando maggiori **opportunità economiche** per le comunità locali ed intendiamo essere una **presenza attiva e partecipativa** anche nella **crescita sociale e culturale** dei territori in cui siamo presenti.

Per rendere più efficace il nostro intervento, individuiamo in ogni territorio dei **temi prioritari** per i quali sviluppiamo numerose iniziative nell'ambito della **solidarietà, educazione ambientale** (v. cap. 4 ["Planet"]) e **sostenibilità** (v. par. 5.2.2 ["Partecipi alle comunità locali"]).

In Italia, il nostro impegno sociale si riflette in una serie di iniziative volte a **mitigare gli impatti potenziali ed effettivi delle nostre attività**, grazie ad un **costante dialogo** con le istituzioni e le organizzazioni locali.

- Abbiamo sviluppato e implementato **programmi di prevenzione** per garantire la conformità alle leggi e salvaguardare il benessere fisico, economico e delle risorse naturali dei territori in cui operiamo.
- **Etica e meritocrazia** sono i valori che ci guidano nelle nostre scelte riguardo a dipendenti, fornitori, clienti e qualsiasi organizzazione con cui intratteniamo rapporti. In particolare, non tolleriamo in alcun modo la corruzione (v. par. 5.2.4 ["La lotta alla corruzione e i rapporti con le istituzioni"]).
- Le relazioni commerciali con i clienti sono basate su **rapporti di fiducia** e il nostro obiettivo è farci scegliere sempre **per le qualità intrinseche** dei prodotti e servizi che forniamo.
- Per questo motivo, in un'ottica di **marketing responsabile**, inviamo a clienti e fornitori un'informativa che esplicita il nostro impegno per la responsabilità sociale, sensibilizzandoli a operare in linea con gli stessi principi.
- Selezioniamo e qualificiamo i nostri fornitori secondo **precise regole e procedure** formalizzate e a nessuno di essi riserviamo favoritismi o accordi nei quali si possano scorgere possibili conflitti d'interesse.

Chi collabora con il nostro Gruppo deve poter trovare in noi **un valido partner** commerciale, ma anche essere consapevole che il nostro **modello di business** è basato su principi e valori di **etica sociale**, lontano da pratiche monopolistiche che possano indurre a concorrenza sleale o in alcun modo in contrasto con i principi del libero mercato.

5.2.2

Partecipi delle comunità locali

(Rif. GRI 413-1/2)



La nostra partecipazione proattiva allo sviluppo socioeconomico delle comunità in cui siamo presenti si traduce nel **sostegno a numerose associazioni** locali, nazionali e internazionali. In considerazione della loro **natura solidaristica**, al momento non abbiamo previsto un sistema di misurazione per la percentuale delle attività per cui è stata coinvolta la comunità locale.

Alcune iniziative che hanno riguardato il perimetro italiano:

- Anche nel 2024 abbiamo supportato il **Progetto Abilmente** dell'associazione **I Bambini delle Fate**, in collaborazione con ENGIM Veneto, che si propone di colmare il "vuoto" tra percorso scolastico e inserimento lavorativo dei ragazzi con autismo e disabilità. Ciò viene conseguito tramite una realtà dove sperimentare attività educative e ricreative che valorizzano le loro abilità, accrescendo il senso di autoefficacia per raggiungere un'autonomia personale e sociale. (www.ibambinidellefate.it/progetto-abil-mente/).
- Nel 2024 abbiamo confermato il nostro sostegno a **Dynamo Camp**, il primo camp di **Terapia Ricreativa** in Italia, che ospita gratuitamente bambini e ragazzi dai 6 ai 17 anni affetti da patologie gravi o croniche. Qui i bambini ospiti possono sviluppare le proprie capacità sperimentando un gran numero di attività, sia ludico-sportive che espressive. In particolare, abbiamo contribuito al finanziamento necessario per l'attività di storytelling, fatta principalmente con i bambini (6-12 anni) nelle sessioni con soli bambini e/o nelle sessioni famiglie. Inoltre, 14 dipendenti hanno partecipato al progetto di volontariato presso Dynamo Camp.
- Nel mese di aprile alcuni colleghi hanno corso 42.2km in meno di quattro ore alla Relay Marathon a Milano, per sostenere il progetto di Dynamo.
- Nel 2024, per il secondo anno consecutivo, Palladio Group ha supportato con una donazione l'**Associazione Oncologica San Basiano**, un'organizzazione territoriale di volontariato che dal 2004 supporta il paziente e la sua famiglia, in termini di assistenza e formazione, attraverso servizi di consulenza, riabilitazione, formazione e molto altro.
- In occasione della festività natalizie, abbiamo acquistato un pandoro come presente per ogni dipendente di Palladio Group SpA e Pharma Partners dall'associazione **Vicenza For Children**, un'associazione di volontariato che collabora con la Direzione generale dell'ULSS 8 Berica e supporta i bambini di ogni età e con qualsiasi tipo di problematica, ricoverati presso l'ospedale San Bortolo di Vicenza.
- Abbiamo inoltre acquistato dall'associazione **Amici della Zizzi**, in prima linea al fianco delle famiglie che accolgono minori in difficoltà segnalati da servizi sociali, tribunali e famiglie stesse pandorini e uova di Pasqua per i figli/e dei dipendenti dall'associazione della Zizzi.

PALLADIO GROUP E DYNAMO CAMP: IL NUOVO PROGETTO DEL VOLONTARIATO AZIENDALE

Il volontariato aziendale è un'opportunità straordinaria per fare la differenza nella vita di altre persone.

In Palladio Group crediamo profondamente nel valore della solidarietà, per questo l'azienda ha deciso di permettere a colleghi/e di partecipare al progetto di volontariato con Dynamo Camp, con l'obiettivo di rafforzare il nostro impegno concreto

per la comunità ed evidenziare l'importanza del volontariato per la propria crescita personale e professionale.

Quattordici colleghi e colleghe hanno partecipato a questo progetto nel 2024, donando il loro tempo, le loro competenze e la loro energia ai giovani ospiti del Camp e alle loro famiglie, in due step svolti presso il Camp di Limestone.

5.2.3

Attività di socializzazione

Da sempre riteniamo che esista una stretta connessione tra il **benessere personale** e il rendimento lavorativo, un indicatore che nel passato si misurava unicamente in termini di produttività.

Oggi la produttività si confronta con le **nuove idee e la voglia di migliorarsi continuamente**, che può sorgere solo se le persone sono **motivate e interessate** al lavoro che svolgono.

Negli anni abbiamo organizzato anche attività culturali, artistiche e sportive per i dipendenti nell'intento di accrescere l'integrazione e rafforzare lo spirito di squadra che contraddistingue il nostro Gruppo.

- A maggio, alcuni colleghi di Gossolengo hanno partecipato a Confindustria in Campo. Si tratta della sesta edizione di un'iniziativa benefico-sportiva di Confindustria Piacenza che grazie a 20 squadre giocatrici, al supporto di CAI e Opes Piacenza, è riuscita a coniugare un momento di competizione sportiva con un'opportunità di beneficenza. La donazione ricavata è stata interamente devoluta all'associazione "La Matita Parlante", una preziosa realtà piacentina che valorizza il talento di ragazzi affetti da autismo tramite percorsi di inclusione sociale e lavorativa.
- Il 1 giugno 2024 si è tenuta la terza edizione delle PalladiOlimpiadi a Modena, dove numerosi colleghi e colleghe degli stabilimenti italiani hanno trascorso assieme alle proprie famiglie una giornata all'insegna dello sport. Ospite dell'evento è stata Manuela Nicolosi, arbitra italiana che ha arbitrato la finale della Coppa del Mondo femminile, due Olimpiadi e una Supercoppa maschile. Oggi è anche impegnata in attività di advocacy, cercando di garantire che lo sport diventi davvero accessibile a tutti.
- Lo stesso mese, in Palladio Ireland sono state organizzate le seconde PalladiOlympics, un pomeriggio di condivisione e convivialità che ha coinvolto

colleghi e colleghe in una passeggiata di 7 km lungo il Glinsk Castle Loop nelle Slieve Bloom Mountains

- A giugno, colleghi/e dello stabilimento di Dueville e Thiene hanno partecipato al Pride di Vicenza, dimostrando l'impegno per la responsabilità sociale, il rispetto e l'equità.
- A luglio, in occasione del World Population Day, è stato organizzato, in collaborazione con la Fondazione Libellula il webinar intitolato "Forse anch'io: Il vocabolario delle piccole e grandi discriminazioni quotidiane", per consentire a colleghi e colleghe di esplorare le varie forme di discriminazione, spesso sottili. Il seminario ha fornito una panoramica educativa delle forme di discriminazione più comuni ma meno facilmente identificabili, con un focus specifico sul genere, chiarendo il significato e l'origine di termini come victim blaming, body shaming, sessismo benevolo, doppio standard, mansplaining, invisibilità nel linguaggio e microaggressioni.



L'attenzione alle nostre persone non si limita a chi ha attualmente un ruolo attivo in azienda, ma si estende a tutti coloro che hanno aiutato il nostro Gruppo a crescere anche negli anni precedenti.

Passare dalla vita lavorativa alla pensione rappresenta infatti **uno dei momenti più delicati** nella vita di ciascuno e noi siamo impegnati su diversi fronti ad **assistere i dipendenti** in questo passaggio.

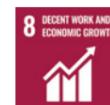
- Negli aspetti sociali, siamo attenti a preservare uno **spirito di comunità**. Da alcuni anni il **"Gruppo Pensionati Palladio"** è diventato un'istituzione aziendale che si fa carico di organizzare gite, incontri conviviali, visite agli stabilimenti, rappresentazioni teatrali e altre iniziative che coinvolgono gli ex colleghi, dando loro la possibilità di incontrarsi e rinfrescare il legame del lungo periodo di vita lavorativa trascorsa in azienda.
- I nostri ex colleghi vengono anche sempre invitati a partecipare allo scambio degli **auguri natalizi, alla lotteria natalizia e alla consegna del pacco dono natalizio** assieme a tutto il personale in servizio.



5.2.4

La lotta alla corruzione e i rapporti con le istituzioni

(Rif. 201-4, 205-1/3, 415-1)



Siamo fortemente impegnati a prevenire nei nostri stabilimenti qualsiasi possibilità di corruzione: per questo motivo e per rendere ancora più efficaci le nostre iniziative, nel 2018 abbiamo chiesto a un ente esterno di effettuare una valutazione e un audit relativi alla prevenzione, in conformità con la normativa ISO 37001. I dati emersi hanno evidenziato che gli ambiti in cui opera il nostro Gruppo non sono classificabili ad alto rischio di corruzione. Attualmente, per il contrasto alla corruzione, sono attivi presidi quali: Codice Etico, la Politica per la prevenzione della Corruzione e la Segnalazione di Violazioni "whistleblowing", introdotta in accordo alla Direttiva 2019/1937.

Il bilancio di esercizio è sottoposto annualmente a esame da parte della società **Reconta Ernst & Young** per determinarne e attestarne la conformità alle normative che ne disciplinano i criteri di redazione. In quest'ottica, qualsiasi operazione o transazione contabile si fonda sull'accuratezza, **completezza e autorizzazione** delle informazioni di base per le relative registrazioni.

- Tutti i pagamenti aziendali da corrispondere sono **commisurati alla prestazione e alle regole contrattuali** e non possono essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale.
- Qualsiasi tipo di omissione o falsificazione di cui i dipendenti venissero a conoscenza viene subito segnalata al **Comitato Etico**.
- Nel periodo 2019 - 2024 **non sono stati segnalati episodi di corruzione** che abbiano coinvolto dipendenti o fornitori e non si sono verificate azioni legali riguardanti pratiche di corruzione contro le società del nostro Gruppo

Infine, è opportuno rilevare che il nostro Gruppo intrattiene rapporti con le **istituzioni pubbliche** essenzialmente attraverso le **associazioni di categoria nazionali** (v. par. 1.2.5 ["I principi e i valori di riferimento"]) e di conseguenza non assume posizioni sulla politica pubblica, così come non partecipa allo sviluppo di politiche pubbliche.

6 Tabelle dati e indicatori

Dati economici

Tabella 1

(Dati espressi in Euro ed estesi al solo perimetro di rendicontazione)

RISULTATI ECONOMICI FINANZIARI	TOTALE		SUDDIVISIONE 2024				
	U.M.						
RIF. 201-1	2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
Ricavi	€ 114.758.862	126.622.634	121.120.745	91.338.197	2.712.357	3.534.391	23.535.800
Valore economico generato	€ 114.758.862	126.622.634	121.120.745	91.338.197	2.712.357	3.534.391	23.535.800
Valore economico distribuito	€ 113.789.407	124.010.148	116.821.212	87.758.605	3.269.253	3.864.911	21.928.444
a) costi operativi	€ 85.776.032	87.623.123	81.898.666	60.235.371	1.245.917	2.797.256	17.620.122
b) retribuzioni e benefit	€ 27.236.558	27.848.479	30.869.503	24.261.061	1.642.525	1.130.535	3.835.382
c) pagamenti ai fornitori di capitale	€ 777.626	2.371.630	1.718.730	1.499.325	80.811	39.762	98.833
d) pagamenti alla PA	€ -319.884	1.748.931	1.172.849	933.547	-	-111.150	350.452
e) investimenti nella comunità (2)	€ 72.703	98.790	90.168	70.440	-	-	19.728
Fondo svalutazione crediti	€ -	-	799.440	499.440	300.000	-	-
Differenze nel tasso di cambio	€ -5.357	-	177.643	173.717	-	-	3.926
Svalutazione delle attività materiali e immateriali	€ 251.729	12.195	8.508	-	-	8.508	-
Svalutazione delle attività finanziarie	€ -	4.307.000	85.704	85.704	-	-	-
Riserve	€ -	-	-	-	-	-	-

[6]

Ulteriori documenti

Valore economico residuo	€	969.455	2.612.486	4.299.532	3.579.592	-556.896	-330.520	1.607.357
Copertura dei piani pensionistici	€	6.472.063	6.674.932	7.391.074	5.623.268	340.107	100.083	1.327.617
Benefit	€	110.915	138.067	85.760	85.760	-	-	-
Anticipo TFR	€	121.363	221.445	25.200	25.200	-	-	-
Prestiti	€	51.300	19.000	10.000	10.000	-	-	-

(1) Accantonamento

(2) Donazioni e contributi finanziari

Dati di prodotto

Tabella 2

PRODUZIONE	U.M.	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
Prodotto finito (1)	t	17.003	17.097	21.322	13.867	569	979	5.907
Ore di funzionamento	t	385.210	373.973	369.624	247.866	12.542	17.122	92.094
Revenue	€	114.758.862	126.622.634	121.120.745	91.338.197	2.712.357	3.534.391	23.535.800

(1) Per Pharma Partners il valore è un dato fornito mentre per tutti gli altri siti è stato calcolato come differenza tra il totale delle materie prime prelevate e il totale dei materiali scartati

Tabella 3

MATERIALI UTILIZZATI PER PESO	U.M.	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
RIF. 301-1								
Materiali rinnovabili utilizzati	t	26.934	29.130	29.639	19.375	0	1.070	9.194
Cartone	t	21.817	22.382	22.046	13.866	0	976	7.204
Carta	t	5.117	4.686	5.761	4.284	0	81	1.396
Pallet	t	ND	2.062	1.832	1.225	0	13	594
Materiali non rinnovabili utilizzati	t	813	788	772	723	0	0	50
Supporti per prodotti autoadesivi	t	601	581	554	505	0	0	50
Alluminio per blister	t	212	207	218	218	0	0	0
Totale dei materiali utilizzati	t	27.747	29.918	30.411	20.098	0	1.070	9.244

NOTA: nel conteggio dei materiali utilizzati, a partire dall'anno 2024 sono state inserite le tonnellate di pallet e packaging (cartone).

Dati ambientali

Tabella 4

MATERIALI UTILIZZATI CHE PROVENGONO DA RICICLO	U.M.	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
RIF. 301-2								
Totale dei materiali utilizzati	t	27.747	29.918	30.411	20.098	0	1.070	9.244
Materiali utilizzati riciclati	t	4.387	4.250	4.014	2.115	0	17	1.882
Percentuale di materiali utilizzati provenienti da riciclo	%	17%	16%	13%	11%	0%	2%	20%

Tabella 5

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	U.M.	TOTALE		SUDDIVISIONE 2024				
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
RIF. 302-1								
Consumo da fonti di energia non rinnovabili	GJ	63.356	51.227	36.346	26.706	448	1.258	7.492
Gas naturale	GJ	14.620	12.459	12.701	10.312	0	0	2.389
Cherosene	GJ	597	545	575	0	0	575	0
Energia elettrica acquistata	GJ	48.140	38.222	23.069	16.393	448	683	5.103
Consumo da fonti di energia rinnovabili	GJ	1.726	11.609	27.664	19.454	443	676	7.535
Energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico	GJ	1.726	3.800	4.826	2.343	0	0	2.483
Energia elettrica acquistata	GJ	0	7.808	22.838	17.111	443	676	5.052
Energia totale consumata	GJ	65.083	62.836	64.010	46.159	891	1.934	15.026

Tabella 6

INTENSITÀ ENERGETICA	U.M.	TOTALE		SUDDIVISIONE 2024				
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
RIF. 302-3								
Energia totale consumata su prodotto finito	GJ/t	3,50	3,35	3,24	3,58	1,57	2,00	2,83
Energia totale consumata su ore lavorate	GJ/h	0,17	0,17	0,17	0,19	0,07	0,11	0,16
Energia elettrica consumata su prodotto finito	GJ/t	2,68	2,66	2,57	2,78	1,57	1,41	2,38
Energia elettrica consumata su ore lavorate	GJ/h	0,13	0,13	0,14	0,14	0,07	0,08	0,14

Tabella 7

PRELIEVO IDRICO	U.M.	TOTALE		SUDDIVISIONE 2024				
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
RIF. 303-3								
Prelievo idrico totale da tutte le aree	MI	10,2	9,7	10,5	7,6	0,3	0,2	1,6
Acqua da pozzo	MI	0,9	0,8	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
Acqua da acquedotto	MI	9,3	8,9	10,4	7,5	0,3	0,2	1,6

Tabella 8

EMISSIONI DI GHG	U.M.	TOTALE		SUDDIVISIONE 2024				
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
RIF. 305-1 – 305-2 – 305-3								
Emissioni totali di GHG (Scope 1, Scope 2, Scope 3) market-based	tCO2e	48.350	53.004	50.465	32.486	427	1.367	16.185
Emissioni totali di GHG (Scope 1, Scope 2, Scope 3) location-based	tCO2e	45.742	51.322	50.340	32.589	400	1.332	16.020
Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	tCO2e	1.363	1.254	1.263	1.022	34	48	159
Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) market-based	tCO2e	7.912	6.310	3.813	2.276	60	84	1.393
Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) location-based	tCO2e	5.304	4.628	3.688	2.379	33	49	1.227
Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	tCO2e	39.075	45.440	45.390	29.188	333	1.235	14.634
Beni e servizi acquistati	tCO2e	25.311	25.930	26.261	16.730	0	795	8.736

Beni strumentali	tCO2e	1.179	2.059	928	589	179	37	125
Attività correlate all'energia e ai combustibili	tCO2e	0	2.178	2.177	1.779	0	40	358
Trasporti e distribuzione a monte	tCO2e	6.036	6.155	5.613	4.165	0	86	1.362
Rifiuti generati nello svolgimento di operazioni	tCO2e	470	457	289	241	0	21	27
Viaggi aziendali	tCO2e	116	132	131	127	0	1	3
Pendolarità dei dipendenti	tCO2e	58	2.151	2.170	1.501	0	69	600
Attività in leasing a monte	tCO2e	0	0	0	0	0	0	0
Trasporti e distribuzione a valle	tCO2e	1.704	1.765	1.922	1.027	60	84	752
Lavorazione di prodotti venduti	tCO2e	0	438	438	438	0	0	0
Trattamento a fine vita di prodotti venduti	tCO2e	4.708	4.707	3.147	2.287	95	100	665
Emissioni dirette (Scope 1) e indirette da consumi energetici (Scope 2) market-based	tCO2e	9.275	7.564	5.076	3.298	94	132	1.552
Emissioni dirette (Scope 1) e indirette da consumi energetici (Scope 2) location-based	tCO2e	6.667	5.882	4.951	3.401	67	97	1.386

(1) Per i veicoli Plug-in non si è in grado di scorporare i consumi di carburante dai consumi di energia elettrica. Per tale motivo è stato utilizzato lo stesso fattore di emissione di un'auto Hybrid e le relative emissioni di CO2 sono state incluse in Scopo 1.

(2) Le emissioni dei veicoli full electric sono inserite in Scope 2 e stimate in base ai chilometri percorsi. Poiché non è possibile distinguere tra ricariche interne ed esterne, può verificarsi un parziale doppio conteggio con l'energia elettrica aziendale.

(3) Sono state escluse dalla rendicontazione le categorie 11 - Use of sold products, 13 - Downstream Leased Assets, 14 - Franchises e 15 - Investments in quanto non applicabili.

(4) Non sono disponibili i dati delle emissioni della categoria 3 - Attività correlate all'energia e ai combustibili per l'anno 2022.

Tabella 9

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG	U.M.	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
RIF. 305-4								
Emissioni totali di GHG (Scope 1, Scope 2, Scope 3) market-based	tCO2e/t	2,844	3,100	2,367	2,343	0,751	1,396	2,740
Emissioni totali di GHG (Scope 1, Scope 2, Scope 3) location-based	tCO2e/t	2,690	3,002	2,361	2,350	0,703	1,360	2,712
Emissioni specifiche dirette di GHG (Scope 1)	tCO2e/t	0,080	0,073	0,059	0,074	0,060	0,049	0,027
Emissioni specifiche indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) market-based	tCO2e/t	0,465	0,369	0,179	0,164	0,106	0,086	0,236
Emissioni specifiche indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) location-based	tCO2e/t	0,312	0,271	0,173	0,172	0,058	0,050	0,208
Emissioni specifiche indirette di GHG (Scope 3)	tCO2e/t	2,298	2,658	2,129	2,105	0,586	1,261	2,477
Emissioni specifiche dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) market-based	tCO2e/t	0,545	0,442	0,238	0,238	0,165	0,135	0,263
Emissioni specifiche dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) location-based	tCO2e/t	0,392	0,344	0,232	0,245	0,117	0,099	0,235

NOTA: nel conteggio delle tonnellate di prodotto finito, a partire dall'anno 2024 è stato inserito il peso di pallet e packaging.

Tabella 10

CARBON PRICE	U.M.	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
Carbon price emissioni totali di GHG (Scope 1, Scope 2, Scope 3) market-based	€	3.910.043	4.425.812	3.294.861	2.121.008	27.880	89.225	1.056.747
Carbon price emissioni dirette di GHG (Scope 1)	€	110.221	104.736	82.460	66.745	2.211	3.102	10.403
Carbon price emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) market-based	€	639.826	526.857	248.927	148.575	3.921	5.509	90.923
Carbon price altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	€	3.159.996	3.794.219	2.963.474	1.905.689	21.749	80.615	955.422

Tabella 11

INDICATORI DI CARBON PRICE	U.M.	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
Indicatore emissioni totali di GHG (Scope 1, Scope 2, Scope 3) market-based	€/t	0,0340	0,0349	0,0272	0,0232	0,0103	0,0252	0,0449
Indicatore emissioni dirette di GHG (Scope 1)	€/t	0,0010	0,0008	0,0007	0,0007	0,0008	0,0009	0,0004
Indicatore emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) market-based	€/t	0,2532	0,1095	0,0027	0,0016	0,0014	0,0016	0,0039
Indicatore altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	€/t	0,0275	0,0299	0,0245	0,0209	0,0080	0,0228	0,0406

NOTA: nel conteggio delle tonnellate di prodotto finito, a partire dall'anno 2024 è stato inserito il peso di pallet e packaging.

Tabella 12

RIFIUTI PRODOTTI	U.M.	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
Peso totale dei rifiuti prodotti	t	11.735	12.135	12.099	8.151	39	352	3.557
Rifiuti pericolosi	t	113	119	111	93	0	5	14
Rifiuti non pericolosi	t	11.622	12.017	11.988	8.059	39	347	3.543
Percentuale di rifiuti pericolosi sul totale	t	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%
Percentuale di rifiuti non pericolosi sul totale	t	99%	99%	99%	99%	100%	99%	100%

Tabella 13

DESTINAZIONE DEI RIFIUTI	U.M.	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
		2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
Peso totale dei rifiuti prodotti	t	11.735	12.135	12.099	8.151	39	352	3.557
Rifiuti non destinati a smaltimento	t	11.474	11.946	11.884	7.962	39	326	3.557
Rifiuti destinati allo smaltimento	t	262	190	215	189	0	26	0
Percentuale di rifiuti non destinati a smaltimento sul totale	t	98%	98%	98%	98%	100%	93%	100%
Percentuale di rifiuti destinati a smaltimento sul totale	t	2%	2%	2%	2%	0%	7%	0%

Dati relativi alla catena di fornitura

Tabella 14

APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
	2022	2023	2024	PG SPA	PP	PI	PE
RIF. GRI 2.6, 308-1, 414-1							
Totale fornitori	291	302	310	216	17	34	43
Totale nuovi fornitori	19	14	12	9	1	2	0
Totale Nuovi Fornitori selezionati e qualificati sulla base di criteri sociali, ambientali ed impatti sulla società	18	13	11	9	0	2	0
Percentuale nuovi Fornitori selezionati e qualificati sulla base di criteri sociali, ambientali ed impatti sulla società	95%	93%	92%	100%	0%	100%	N/A
Totale fornitori materia prima di origine forestale (carta e cartone)	48	47	47	31	N/A	3	13
Fornitori materia prima di origine forestale conformi a EUTR 995/2010 e/o DDS (%)	98%	90%	93%	94%	N/A	100%	85%
Prodotti di origine forestale certificati e/o provenienti da fonti controllate (%) (1)	100%	100%	100%	100%	N/A	100%	100%
Fornitura acquisita nei mercati locali (%)	72%	69%	69%	64%	93%	74%	46%
Totale fornitori auditati sulla base degli aspetti sociali, di sicurezza e ambientali (secondo la procedura PGS08)	0	0	0	0	0	0	0
Totale infortuni subappaltatori	11	10	7	7	0	0	0
Totale dei nuovi fornitori che hanno firmato il codice di condotta dei fornitori	15	13	11	9	0	2	0
Percentuale dei nuovi fornitori che hanno firmato il codice di condotta dei fornitori	100%	100%	100%	100%	N/A*	100%	N/A*
Totale dei nuovi fornitori con contratti che includono clausole sui requisiti ambientali, lavorativi e sui diritti umani	3	0	0	0	0	0	0
Percentuale dei nuovi fornitori con contratti che includono clausole sui requisiti ambientali, lavorativi e sui diritti umani	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Numero di fornitori sottoposti ad audit durante il periodo di rendicontazione (inclusi eventuali audit straordinari)	23	17	18	17	0	0	1
Numero totale di fornitori da sottoporre ad audit (secondo la procedura PGS08) durante il periodo di rendicontazione	20	21	22	21	0	0	1
Percentuale di fornitori sottoposti ad audit durante il periodo di rendicontazione	29%	20%	45%	100%	0%	0%	100%

Numero di fornitori sottoposti ad audit o valutazione coinvolti in azioni correttive o attività di sviluppo delle competenze	20	17	18	17	0	0	1
Percentuale di fornitori sottoposti ad audit o valutazione coinvolti in azioni correttive o attività di sviluppo delle competenze	22%	25%	100%	100%	N/A*	N/A*	100%
Ore totali di formazione ESG e/o acquisti sostenibili erogate alle risorse del dipartimento acquisti e ai buyer (formazione interna ed esterna)	0	52	0	0	0	0	0
Numero di risorse del dipartimento acquisti e buyer coinvolti in attività di formazione ESG e/o acquisti sostenibili (formazione interna ed esterna)	0	6	0	0	0	0	0

(1) Pharma Partners escluso dal calcolo in quanto non acquista carta e cartone

* Non applicabile al fornitore in quanto non vi sono nuovi fornitori per queste aziende

Tabella 15

PERCENTUALI DI FORNITURA ACQUISITA NEI MERCATI LOCALI DEL PAESE IN CUI RISIEDA CIASCUNA DIVISIONE

RIF. 204-1	2022	2023	2024
PALLADIO GROUP SPA	58%	63%	64%
PHARMA PARTNERS	95%	96%	93%
PALLADIO IRELAND LTD	63%	69%	74%
PALLADIO EAST DOO	48%	0,48%	0,46%

Dati salute e sicurezza

Tabella 16

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

La percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione, coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciuti.

PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO
100%	0%	0%	100%

Tabella 17

NUMERO DI DECESSI	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO
Per tutti i dipendenti il numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0
Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione il numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 18

NUMERO E TASSO DI INFORTUNI	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024				NOTE
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO	
Per tutti i dipendenti il numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	27	21	26	19	0	1	6	
Per tutti i dipendenti il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	20	15	19	22	0	21	15	Nota: calcolato come segue: (nr. di episodi/ ore lavorate dipendenti) *1.000.000
Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione il numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	1	1	0	0	0	

Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	0	24,48	27,23	0	0	0	Nota: calcolato come segue: (nr. di episodi/ ore lavorate personale non dipendente) *1.000.000
Per tutti i dipendenti il numero dei soli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	1	1	0	0	0	1	
Per tutti i dipendenti tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0,77	0,74	0	0	0	2,45	Nota: calcolato come segue: (nr. di episodi/ ore lavorate dipendenti) *1.000.000
Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione il numero dei soli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0	0	
Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0	0	Nota: calcolato come segue: (nr. di episodi/ ore lavorate personale non dipendente) *1.000.000

Tabella 19

MALATTIE PROFESSIONALI	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO
Per tutti i dipendenti il numero di decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0	0	0	0	0

Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione il numero di decessi derivanti da malattie professionali	0	0	0	0	0	0	0
Per tutti i dipendenti il numero di casi di malattie professionali registrabili	6	5	7	0	0	1	6
Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione il numero di casi di malattie professionali registrabili	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 20

H&S ALTRE INFORMAZIONI	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024				NOTE
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO	
RIF. —								
Infortuni in itinere	5	5	3	1	1	0	1	
Giorni di assenza per infortunio (non in itinere)	457	486	515	368	30	0	117	
Per tutti i dipendenti il numero totale di ore lavorate	1.248.287	1.291.791	1.354.066	833.519	64.623	47.167	408.757	
Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione il numero totale di ore lavorate	73.861	89.061	40.844	36.722	4.122	0	0	
Totale ore lavorate (dipendenti e lavoratori non dipendenti)	1.322.148	1.380.852	1.394.909	870.241	68.745	47.167	408.757	
Ore di assenza per malattia	84.333	70.700	84.523	44.726	2.532	3.449	33.816	
Ore di assenza per infortuni (non in itinere)	3.656	3.888	4.120	2.944	240	0	936	

Ore di assenza per infortuni/ore lavorate	0,28%	0,28%	0,31%	0,34%	0,35%	0,00%	0,23%	Formula: ore di assenza per infortuni (non in itinere)/totale ore lavorate
Indice di gravità degli infortuni	0,24	0,22	0,39	0,51	0,44	0,00	0,29	Formula: (giorni di assenza per infortuni (non in itinere)/ totale ore lavorate) *1000
Indice di frequenza degli infortuni	2,29	3,02	2,89	0,82	14,55	0,00	2,45	Formula: ((Infortuni in itinere + decessi in seguito a un infortunio lavorativo)/ totale ore lavorate) *1000000
Assenteismo	6,38%	5,12%	6,06%	5,14%	3,68%	7,31%	8,27%	Formula: ore di assenza per malattia/ totale ore lavorate

Dati sociali

Tabella 21

ANALISI DI DETTAGLIO SUL PERSONALE DIPENDENTE-DIVERSITÀ	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO
RIF. 2.7-405.1							
DIPENDENTI SOTTO I 30 ANNI							
Uomini	105	103	98	60	3	1	34
Donne	35	36	39	26	6	2	5
Impiegati uomini	6	5	4	3	0	0	1
Impiegati donne	10	13	12	8	2	1	1
Operai uomini	99	98	94	57	3	1	33

Operai donne	25	23	27	18	4	1	4
Manager uomini	0	0	0	0	0	0	0
Manager donne	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI TRA I 30 E I 50 ANNI							
Uomini	332	313	312	188	4	7	113
Donne	131	134	131	70	17	7	37
Impiegati uomini	28	30	30	19	0	1	10
Impiegati donne	45	45	45	19	7	3	16
Operai uomini	293	274	275	162	4	6	103
Operai donne	83	87	84	49	10	4	21
Manager uomini	11	9	7	7	0	0	0
Manager donne	3	2	2	2	0	0	0
DIPENDENTI OLTRE I 50 ANNI							
Uomini	158	183	189	159	4	6	20
Donne	43	48	57	42	4	2	9
Impiegati uomini	27	29	29	25	2	0	2
Impiegati donne	13	15	15	13	0	0	2
Operai uomini	123	144	148	124	1	6	17
Operai donne	29	32	40	29	3	2	6
Manager uomini	8	10	12	10	1	0	1
Manager donne	1	1	2	0	1	0	1

Tabella 22

ANALISI DI DETTAGLIO SUL PERSONALE DIPENDENTE - SESSO E RUOLO

RIF. 2.7-405.1	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO
Numero totale di dipendenti	804	817	826	545	38	25	218
Numero totale di dipendenti - uomini	595	599	599	407	11	14	167

Numero totale di dipendenti - donna	209	218	227	138	27	11	51
Numero totale di dipendenti - impiegati uomini	61	64	63	47	2	1	13
Numero totale di dipendenti - impiegati donne	68	73	72	40	9	4	19
Numero totale di dipendenti - operai uomini	515	516	517	343	8	13	153
Numero totale di dipendenti - operai donne	137	142	151	96	17	7	31
Numero totale di dipendenti - manager uomini	19	19	19	17	1	0	1
Numero totale di dipendenti - manager donna	4	3	4	2	1	0	1

Tabella 23

ANALISI DI DETTAGLIO SUL PERSONALE DIPENDENTE- CONTRATTO*

RIF. 2.7	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024			
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO
Totale contratti a tempo indeterminato - uomini	535	543	549	388	11	8	142
→ FULL TIME	531	539	545	384	11	8	142
→ PART TIME	4	4	4	4	0	0	0
Totale contratti a tempo indeterminato - donne	173	185	204	124	27	7	46
→ FULL TIME	165	175	197	117	27	7	46
→ PART TIME	8	10	7	7	0	0	0
Totale contratti a tempo determinato - uomini	40	35	34	3	0	6	25
→ FULL TIME	39	35	33	2	0	6	25
→ PART TIME	1	0	1	1	0	0	0

Totale contratti a tempo determinato - donne	12	17	14	5	0	4	5
→ FULL TIME	12	16	12	3	0	4	5
→ PART TIME	0	1	2	2	0	0	0
Interinali uomini	20	20	16	16	0	0	0
→ FULL TIME	20	20	16	16	0	0	0
→ PART TIME	0	0	0	0	0	0	0
Interinali donne	23	17	9	9	0	0	0
→ FULL TIME	23	17	9	9	0	0	0
→ PART TIME	0	0	0	0	0	0	0
Contratto solidarietà - uomini	0	0	0	0	0	0	0
→ FULL TIME	0	0	0	0	0	0	0
→ PART TIME	0	0	0	0	0	0	0
Contratto solidarietà - donne	0	0	0	0	0	0	0
→ FULL TIME	0	0	0	0	0	0	0
→ PART TIME	0	0	0	0	0	0	0

* Il Gruppo Palladio non assume dipendenti a ore

Tabella 24

RIF. 401-1	ASSUNZIONI E CESSAZIONI			SUDDIVISIONE 2024				NOTE
	TOTALE	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	
Nuovi assunti uomini < 30	21	29	27	12	3	2	10	
Nuovi assunti donne < 30	13	22	13	7	3	1	2	
Totale nuovi assunti < 30	34	51	40	19	6	3	12	
Percentuale nuovi assunti < 30	24%	37%	29%	22%	67%	100%	31%	Formula: (totale nuovi assunti <30 / totale dipendenti <30)
Nuovi assunti uomini tra i 30 e i 50	26	20	23	13	1	3	6	

Nuovi assunti donne tra i 30 e i 50	12	13	13	7	5	1	0	
Totale nuovi assunti tra i 30 e i 50	38	33	36	20	6	4	6	
Percentuale nuovi assunti tra i 30 e i 50	8%	7%	8%	8%	29%	29%	4%	Formula: (totale nuovi assunti tra i 30 e i 50 / totale dipendenti tra i 30 e i 50)
Nuovi assunti uomini > 50	1	5	3	2	1	0	0	
Nuovi assunti donne > 50	3	0	1	1	0	0	0	
Totale nuovi assunti > 50	4	5	4	3	1	0	0	
Percentuale nuovi assunti > 50	2%	2%	2%	1%	13%	0%	0%	Formula: (totale nuovi assunti >50 / totale dipendenti >50)
Totale nuovi assunti	76	89	80	42	13	7	18	
Totale contratti terminati	64	74	65	21	7	11	26	
Dipendenti di inizio periodo	784	804	817	534	36	29	218	
Turnover	8%	9%	8%	4%	19%	41%	12%	Formula: (cessazioni / numero medio di dipendenti)

Tabella 25

RIF. 401-3	CONGEDO PARENTALE			SUDDIVISIONE 2024			
	TOTALE	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD
Numero di dipendenti aventi diritto - uomini	18	18	28	17	0	0	11
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale - uomini	18	18	28	17	0	0	11

Numero di dipendenti tornati al lavoro al termine del congedo parentale - uomini	18	18	28	17	0	0	11
Numero di dipendenti che stanno ancora usufruendo del congedo parentale - uomini	1	5	5	5	0	0	0
Numero di dipendenti tornati al lavoro al termine del congedo e ancora impiegati dopo dodici mesi - uomini	15	10	28	17	0	0	11
Numero di dipendenti aventi diritto - donne	9	13	18	13	2	0	3
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale - donne	9	13	18	13	2	0	3
Numero di dipendenti tornati al lavoro al termine del congedo parentale - donne	6	10	16	13	2	0	1
Numero di dipendenti che stanno ancora usufruendo del congedo parentale - donne	4	8	6	3	1	0	2
Numero di dipendenti tornati al lavoro al termine del congedo e ancora impiegati dopo dodici mesi - donne	7	9	15	13	2	0	0
Tasso di rientro al lavoro - uomini	100%	100%	100%	100%	N/A	N/A	100%
Tasso di fidelizzazione - uomini	83%	56%	100%	100%	N/A	N/A	100%
Tasso di rientro al lavoro - donne	100%	100%	100%	100%	100%	N/A	100%
Tasso di fidelizzazione - donne	117%	90%	94%	100%	100%	N/A	0%

Tabella 26

ALTRE INFORMAZIONI RILEVANTI SUI DIPENDENTI	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024				NOTE
	RIF. 201 - 2.30	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	
Numero di dipendenti che hanno ricevuto un aumento	720	328	787	520	38	11	218	
Benefit/ Premi economici	756	821	801	520	38	25	218	
Bonus matrimoniali	7.000	10.000	5.000	4.000	1.000	0	0	
Bonus rimborso pannolini	5.000	10.500	13.000	12.700	300	0	0	
Borse di studio	8.500	11.000	6.500	6.500	0	0	0	
Misure disciplinari intraprese	20	41	49	38	7	0	4	
Numero di segnalazioni etiche	0	0	0	0	0	0	0	
Totale ore di vacanze	120.201	138.431	129.213	83.624	5.757	3.928	35.904	
Totale ore di straordinario	64.648	47.984	44.556	17.524	1.988	803	24.241	
Totale ore di sciopero	108	224	674	674	0	0	0	
Totale ore dedicate alle assemblee sindacali	409	350	483	483	0	0	0	
Numero di dipendenti associati a sindacati	92	103	119	117	2	0	0	
Disabili	27	26	32	28	1	0	3	
Stranieri	40	47	47	33	3	11	0	
Contratto collettivo nazionale*	-	-	-	100%	100%	N/A	N/A	
Media dei salari di ingresso degli uomini neoassunti	-	-	-	2.151	2.320	2.227	785	dato aggregato non disponibile in quanto vi sono differenze tra le valute
Media dei salari di ingresso delle donne neoassunti	-	-	-	1.691	1.870	2.683	796	dato aggregato non disponibile in quanto vi sono differenze tra le valute

Salario minimo applicabile secondo la legge locale	-	-	-	1.506	1.803	2.201	551	dato aggregato non disponibile in quanto vi sono differenze tra le valute
Rapporto tra il salario standard di ingresso per l'uomo e il salario minimo locale	-	-	-	1,43	1,29	1,01	1,43	
Rapporto tra il salario standard di ingresso per la donna e il salario minimo locale	-	-	-	1,12	1,04	1,22	1,45	
Età media	42	42	42	44	40	43	40	
Età minima	-	-	-	18	18	19	19	

Contratti collettivi nazionali: tutti i dipendenti in Italia sono coperti da contratti collettivi nazionali. Con i dipendenti esteri, il gruppo Palladio ha stipulato contratti individuali e conformi alle legislazioni locali.
I valori relativi ai salari sono espressi nella moneta locale: i valori di PG, PP e PI sono espressi in euro, i valori di PE sono espressi in Dinari serbi

Dati formazione

Tabella 27

FORMAZIONE	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024				NOTE
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO	
RIF. 404-1/2, 412-2	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO	NOTE
Totale ore di formazione	19.054	22.718	16.972	14.234	899	421	1.418	
Indice medio di formazione per dipendente	23,7	27,8	20,6	26,1	23,7	16,8	6,5	Formula: (totale ore di formazione/n totale dipendenti)
Totale ore di formazione - uomini	12.656	14.934	11.798	10.217	255	232	1.094	
Indice medio di formazione per dipendenti uomini	21,3	24,9	19,7	25,1	23,2	16,6	6,6	Formula: (totale ore di formazione uomini/n dipendenti uomini)
Totale ore di formazione - donne	6.398	7.784	5.174	4.017	644	189	325	

Indice medio di formazione per dipendenti donne	30,6	35,7	22,8	29,1	23,8	17,2	6,4	Formula: (totale ore di formazione donne/n dipendenti donne)
Totale ore di formazione - impiegati	4.078	4.964	6.092	5.163	413	38	478	
Ore medie di formazione per gli impiegati	31,6	36,2	45,1	59,4	37,5	7,6	14,9	Formula: (totale ore di formazione impiegati/n dipendenti impiegati)
Totale ore di formazione - operai	14.977	17.754	10.880	9.071	486	383	941	
Ore medie di formazione per gli operai	23,0	27,0	16,3	20,7	19,4	19,2	5,1	Formula: (totale ore di formazione operai/n dipendenti operai)
Totale ore di formazione sulle tematiche relative alla sicurezza	8.701	10.989	4.853	4.530	92	1	231	
Totale ore di formazione sulle tematiche relative all'etica	176	98	592	72	54	10	457	
Numero totale di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulle tematiche relative all'etica	82	81	349	72	43	5	229	

Tabella 28

PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE	TOTALE			SUDDIVISIONE 2024				NOTE
	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO	
RIF. 404-3	2022	2023	2024	PALLADIO GROUP SPA	PALLADIO PHARMA PARTNERS	PALLADIO IRELAND LTD	PALLADIO EAST DOO	NOTE
Numero di impiegati uomini che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	48	45	50	47	2	1	0	
Percentuale di impiegati uomini che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	79%	70%	79%	100%	100%	100%	0%	Formula: (Numero di impiegati uomini che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale /n impiegati uomini)

Numero di impiegati donne che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	32	44	45	36	8	1	0	
Percentuale di impiegati donne che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	47%	60%	63%	90%	89%	25%	0%	Formula: (Numero di impiegati donne che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale/n impiegati donne)
Numero di operai uomini che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	18	17	16	16	0	0	0	
Percentuale di operai uomini che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	4%	3%	3%	5%	0%	0%	0%	Formula: (Numero di operai uomini che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale/n operai uomini)
Numero di operai donne che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	2	3	2	2	0	0	0	
Percentuale di operai donne che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	1%	2%	1%	2%	0%	0%	0%	Formula: (Numero di operai donne che hanno ricevuto la valutazione delle performance e dello sviluppo professionale/n operai donne)
Numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione per lo sviluppo delle proprie capacità	236	484	431	376	39	6	10	
Numero di ore dedicate alla formazione per lo sviluppo delle capacità dei dipendenti	2.875	4.211	5.029	4.212	317	20	480	

Dati governance

Tabella 29

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO – CDA PALLADIO GROUP SPA	TOTALE		
RIF. 405-1	2022	2023	2024
Totale componenti organi di governo	7	9	9
Uomini sotto i 30 anni	0	0	0
Uomini tra i 30 e i 50 anni	0	2	2
Uomini sopra i 50 anni	6	6	6
Donne sotto i 30 anni	0	0	0
Donne tra i 30 e i 50 anni	1	1	1
Donne sopra i 50 anni	0	0	0

Tabella 30

RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE	TOTALE		
(RIF. 2.21)	2022	2023	2024
Rapporto di retribuzione totale annuale	5,06	4,64	4,49

Si noti che si fa riferimento esclusivamente a Palladio Group S.p.A.

7 Allegati

Allegato 1 Nota metodologica

(Rif. GRI 2-4,29; 3-1,2,3)

Gli stakeholder

Per comprendere e gestire le esigenze dei nostri partner e portatori di interesse, ed approfondire con loro le questioni di sostenibilità, abbiamo aperto una fonte di dialogo costante e aperta con i nostri stakeholder, assicurando che le reciproche aspettative siano soddisfatte.

Di seguito si riporta la lista degli stakeholder di Palladio Group:

- Associazioni di categoria
- Amministrazione pubblica, Organi di governo e di indirizzo
- Azionisti/Proprietà
- Management
- Banche e assicurazioni
- Clienti
- Collaboratori (dipendenti, collaboratori, stagisti, interinali)
- Fornitori di prodotti e di servizi e terzisti
- Scuole e Università
- Sindacati
- Enti indipendenti di revisione e certificazione
- Terzo settore (Fondazioni, associazioni e ONG)
- Cittadini in prossimità delle sedi aziendali
- Consumatori
- Generazioni future
- Ambiente

L'analisi di materialità

Abbiamo mantenuto la stessa analisi di materialità del precedente bilancio, in modo da dare continuità alla rendicontazione di sostenibilità. Il processo di individuazione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti ci ha visto coinvolti in quattro attività principali:

1 – Comprensione del contesto dell'organizzazione

E' stato deciso di mantenere la stessa analisi di materialità del precedente bilancio, in modo da dare continuità alla rendicontazione di sostenibilità. Il processo di individuazione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti ci ha visto coinvolti in quattro attività principali:

- le attività e il modello di business (includere le tipologie dei servizi offerti, mercati serviti, ecc.) e i rapporti di business con clienti, fornitori, e altre parti rilevanti;
- il contesto di sostenibilità (di mercato e legislativo, interno ed esterno, focalizzato su questioni sociali, ambientali, economiche, relative ai diritti umani, ecc.);
- i principali stakeholder.

2 – Individuazione degli impatti effettivi e potenziali

Gli esiti dell'analisi di contesto, che hanno considerato altresì le richieste, aspettative e necessità emerse dal continuo dialogo con stakeholder, nonché approfondimenti forniti da esperti in tematiche ESG, hanno permesso di individuare una prima lista di impatti – attuali e potenziali, positivi e negativi – su economia, ambiente e persone, compresi quelli sui diritti umani. Ogni impatto è stato associato ad uno o più temi di sostenibilità rilevanti, raccolti nella lista sottoposta alla valutazione del management, che ha quindi proceduto a validare la lista.

3 – Valutazione dell'importanza degli impatti

La fase successiva del processo di Analisi di Materialità, ha visto il coinvolgimento del management aziendale e di altri stakeholder nella valutazione degli impatti e delle relative tematiche di sostenibilità associate. In particolare, gli stakeholder coinvolti includono:

- **Coinvolgimento diretto:** management (15), collaboratori (7);
- **Coinvolgimento indiretto:** sindacati, associazioni di categoria, amministrazione pubblica e organi di governo e indirizzo, enti indipendenti di revisione e certificazione, terzo settore, banche e assicurazioni, consumatori, ambiente, clienti, generazioni future, scuole e università, fornitori di prodotti, servizi e terzisti. Il coinvolgimento di questi stakeholder è avvenuto chiedendo al management di Palladio Group di valutare tramite approccio proxy.

Alle persone coinvolte è stato chiesto di compilare un questionario di valutazione chiedendo di esprimere un giudizio sulla rilevanza dell'impatto in una scala da 1 ("Poco rilevante") a 5 ("Prioritario").

4 – Prioritizzazione degli impatti più significativi

La valutazione sulla significatività degli impatti, ha permesso di dare priorità a ciascuno di essi in base alla sua importanza. Gli impatti sono quindi stati ordinati in un ordine decrescente, dal più al meno significativo. In seguito, il management ha stabilito in un valore pari a 3.4 la soglia che determina gli impatti più rilevanti.

Allegato 2

Tabella dei coefficienti utilizzati per i calcoli ambientali

DESCRIZIONE	FONTI	
CHEROSENE	Densità	https://www.seai.ie/data-and-insights/seai-statistics/conversion-factors/
	Potere calorifico inferiore (PCI)	https://www.seai.ie/data-and-insights/seai-statistics/conversion-factors/
	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
GAS NATURALE (ITALIA)	Potere calorifico inferiore (PCI)	Tabella parametri standard nazionali
	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
GAS NATURALE (SERBIA)	Potere calorifico inferiore (PCI)	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NRG_BAL_CV__custom_2045814/default/table?lang=en
	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
ENERGIA ELETTRICA (ITALIA)	Fattore di emissione location-based	Ecoinvent [2023] v3.9.1
	Fattore di emissione market-based	Ecoinvent [2023] v3.9.1
ENERGIA ELETTRICA (IRLANDA)	Fattore di emissione location-based	Ecoinvent [2023] v3.9.1
	Fattore di emissione market-based	AIB, 2023
ENERGIA ELETTRICA (SERBIA)	Fattore di emissione location-based	Ecoinvent [2023] v3.9.1
	Fattore di emissione market-based	Ecoinvent [2023] v3.9.1
CARTONE VERGINE/ RICICLATO - CICLO INTEGRATO	Fattore di emissione	EPD - MetsaBoard Prime FBB EB (registration number S-P-09340)
CARTONE VERGINE/ RICICLATO - CICLO NON INTEGRATO	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
CARTA	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
MATERIALE ADESIVO	Fattore di emissione	Linerless label – Environmental Product Declaration, Beontag, S-P-10728, pubblicata il 2023-11-07, EPD International - Programme Operator, conforme a ISO 14025:2006, Disponibile su: https://www.environdec.com

ALLUMINIO	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
IMBALLAGGIO: SCATOLE DA TRASPORTO/TRAYS/ INTERLEAF	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
PALLETS	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
BENI STRUMENTALI	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
TRASPORTI IN-OUT	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
RIFIUTI GENERATI	Fattore di emissione	UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2024
VIAGGI AZIENDALI	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
PENDOLARITÀ DEI DIPENDENTI	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
LAVORAZIONE DI PRODOTTI VENDUTI	Fattore di emissione	Ecoinvent [2023] v3.9.1
TRATTAMENTO A FINE VITA DI PRODOTTI VENDUTI	Fattore di emissione	EUROSTAT, 2020
CARBON PRICE	Fattore di conversione	https://www.sendeco2.com/it/prezzi-co2

8 Dichiarazione di assurance



Dichiarazione di Assurance Indipendente

SGS Italia S.p.A. ha ricevuto l'incarico dal Management di Palladio Group SpA ("Palladio Group") di condurre una verifica sul Bilancio di Sostenibilità periodo di rendicontazione 2024 (Bilancio) rispetto ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2021 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards 2021").

La nostra responsabilità nello svolgimento del lavoro commissionatoci, in accordo con le condizioni concordate con l'Organizzazione, è unicamente rivolta al management di Palladio Group.

Questa Dichiarazione di Assurance Indipendente è destinata esclusivamente agli stakeholder di Palladio Group e non è destinata ad essere e non deve essere utilizzata da persone diverse da questi.

RESPONSABILITÀ DEGLI AMMINISTRATORI PER IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

La responsabilità della redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità agli Standard GRI compete agli amministratori di Palladio Group, così come la definizione degli obiettivi in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati conseguiti.

Compete altresì agli amministratori di Palladio Group l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare, così come l'implementazione e il mantenimento di adeguati processi di gestione e di controllo interno relativi ai dati e alle informazioni presentati nel Bilancio di Sostenibilità.

INDIPENDENZA DEL VERIFICATORE E CONTROLLO DELLA QUALITÀ

SGS Italia S.p.A. dichiara la propria indipendenza da Palladio Group e ritiene che non sussista alcun conflitto di interesse con l'Organizzazione, le sue controllate e le Parti Interessate.

SGS Italia S.p.A. mantiene un sistema di controllo della qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici ed ai principi professionali.

RESPONSABILITÀ DEL VERIFICATORE

La responsabilità di SGS Italia S.p.A. è di esprimere una conclusione sull'affidabilità e l'accuratezza delle informazioni, dati ed asserzioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità 2024 e valutarne la conformità ai requisiti di riferimento, nell'ambito dello scopo di verifica di seguito riportato, con l'intento di informare tutte le Parti Interessate.

La verifica ha incluso le seguenti attività, in coerenza con quanto concordato con Palladio Group:

- Analisi, secondo *Limited Assurance Engagement*, delle attività e dei dati legati alla sostenibilità, riconducibili al periodo compreso tra Gennaio 2024 e Dicembre 2024, così come rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità
- Valutazione dei principi di Reporting richiamati nei **GRI Standards 2021**, secondo l'opzione "in conformità agli Standard GRI".

L'attività è stata svolta secondo i criteri indicati nello standard "International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (ISAE 3000), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board, per gli incarichi che consistono in un esame limitato.



METODOLOGIA DI VERIFICA

La verifica ha riguardato la valutazione del rispetto dei principi per la definizione del contenuto e della qualità del Bilancio, nei quali si articolano i "GRI Standards 2021", e sono riepilogate di seguito:

- analisi, tramite interviste, del sistema di governo e del processo di gestione dei temi connessi allo sviluppo sostenibile inerenti la strategia e l'operatività dell'azienda;
- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- analisi della conformità e della coerenza interna delle informazioni qualitative riportate nel Bilancio e analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel Bilancio. In particolare, sono state svolte:
 - interviste con i referenti aziendali di Palladio Group coinvolti nella gestione operativa degli aspetti riportati nel documento al fine di raccogliere informazioni riguardo il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione del Bilancio, nonché dei processi e procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio;
 - analisi a campione della documentazione di supporto al fine di ottenere evidenza dei processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nel Bilancio.

Il team di verifica è stato scelto sulla base della competenza tecnica, dell'esperienza e della qualifica di ciascun membro, in relazione alle diverse dimensioni valutate.

Le attività di audit sono state effettuate a maggio 2025 in modalità da remoto coinvolgendo le diverse funzioni corporate del Gruppo.

Per la sede di Thiene (VI), selezionata sulla base delle attività e del contributo agli indicatori a livello consolidato e dell'ubicazione, sono state effettuate interviste da remoto con i responsabili e acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

LIMITAZIONI

Non sono stati oggetto di verifica da parte di SGS le informazioni e i dati di carattere economico e finanziario relativi al Bilancio consolidato del Gruppo al 31.12.2024, inclusi nel Bilancio di Sostenibilità.

CONCLUSIONI

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti all'attenzione di SGS Italia S.p.A. elementi che facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità di Palladio Group relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai *GRI Standards* come descritto nel capitolo 1.2 del Bilancio di Sostenibilità.

Milano, 10.06.2025

SGS Italia S.p.A.

Nicolò Cristoni
Business Assurance
ESG Manager

SGS Italia S.p.A.

Via Caldera, 21, 20153 Milano (MI) - Italy - t +39 02 73931 f +39 02 70124630 e sgs.italy@sgs.com www.sgs.com
Membri del Gruppo SGS (Société Générale de Surveillance) - Sede Legale Milano Via Caldera, 21 - Capitale sociale € 2.500.000 i.V. C.F./N. Iscriz. Reg. Imprese di Milano 04112680378 - P. IVA n. 11370520154 - Cod. Mecc. n. MI223913 - Società unipersonale soggetta a direzione e coordinamento di SGS European Subholding BV

9 Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione di utilizzo

Palladio ha redatto il bilancio in conformità con gli Standard GRI per il periodo 01.01.24-31.12.24.

GRI 1 utilizzato

GRI 1: Foundation 2021

Standard settoriali GRI applicabili

Non applicabili

Informazioni generali

GRI STANDARD / ALTRA FONTE	DISCLOSURE	PAGINE
	2-1 Dettagli organizzativi	1.1.1
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.1.3
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Il profilo del report, una scelta di trasparenza
	2-4 Revisione delle informazioni	Tabelle GRI
	2-5 Assurance esterna	Dichiarazione di assurance
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1.1
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-7 Dipendenti	3.1-Tabelle GRI
	2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1-Tabelle GRI
	2-9 Struttura e composizione della governance	1.2.1
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1.2.1
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	1.2.1
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	1.2.1
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	1.2.1
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	1.2.1
	2-15 Conflitti di interesse	1.2.1

GRI 2: Informazioni generali 2021

2-16 Comunicazione delle criticità	1.2.1
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	1.2.1
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	1.2.1
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	1.2.1
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	1.2.1
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Tabelle GRI
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
2-23 Impegno in termini di policy	1.1.1
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.2
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	1.1.5
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	1.1.5
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	1.3.4
2-28 Appartenenza ad associazioni	1.1.2
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.1.1
2-30 Contratti collettivi	Tabelle GRI

Material topics

GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
	3-2 Elenco di temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica

Sviluppo economico

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 - Nota metodologica
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	3.1.1 - 1.3 - Tabelle GRI
	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	1.3
	201-3 Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento	1.3
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	1.3 - 5.2.4

Supply Chain Sostenibile

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	2.2
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	2.2
GRI 411: Diritti dei popoli indigeni	411-1 Episodi di violazione dei diritti dei popoli indigeni	2.2
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	2.2

Etica e Integrità

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
GRI 205: Anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	1.3.4 - 5.2.4
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	3.3.1 - 5.2.4
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	1.3.4 - 5.2.4
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	1.3.4

Investimenti e Innovazione

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------

Relazione con i Clienti

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------

Responsabilità del prodotto

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------

Economia Circolare

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
GRI 301: Materiali	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	2.2.2 - Tabelle GRI
	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	2.2.2
	301-3 Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	2.2.2

Cambiamento climatico

Energia

GRI 103: Modalità di gestione	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	1.2.2 – Nota metodologica
GRI 302: Energia	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	4.1 – Tabelle GRI
	302-3 Intensità energetica	4.1 – Tabelle GRI

Biodiversità

GRI 304: Biodiversità	304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	2.2.3
	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	2.2.3
	304-3 Habitat protetti o ripristinati	2.2.3
	304-4 Specie dell'elenco di preservazione nazionale e dell'Elenco rosso dell'IUCN con habitat in aree interessate da operazioni	2.2.3

Emissioni GHG

GRI 103: Modalità di gestione	103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	1.2.2 - Nota metodologica
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	4.1 - Tabelle GRI
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	4.1 - Tabelle GRI
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	4.1 - Tabelle GRI
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	4.1 - Tabelle GRI

Gestione dei rifiuti

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	4.1.5 – Tabelle GRI
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	4.1.5 – Tabelle GRI
	306-3 Rifiuti generati	4.1.5 – Tabelle GRI
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Tabelle GRI
	306-4 Rifiuti conferiti in discarica	Tabelle GRI

Salute e sicurezza

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.2.3
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.2.3
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	3.2.3
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.2.3
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.2.3
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	3.2.3
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	2.2
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.2.3 - Tabelle GRI
	403-9 Infortuni sul lavoro	3.2.3 - Tabelle GRI
	403-10 Malattie professionali	3.2.3 - Tabelle GRI

Gestione del capitale umano

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 – Nota metodologica
GRI 404: Formazione e istruzione	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3.3 – Tabelle GRI
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	3.3
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	3.3 – Tabelle GRI

Pari opportunità & Valorizzazione delle diversità

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 - Nota metodologica
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3.1.2 - Tabelle GRI
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	1.3.4

Diritti umani

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 - Nota metodologica
GRI 408: Lavoro minorile	408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	5.1.4
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	5.1.4
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani	412-1 Attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto	3.3.1 - 5.1
	412-2 Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	3.3.1 - Tabelle GRI
	412-3 Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani	5.1

ALTRI TEMI NON MATERIALI RENDICONTATI

Acqua e scarichi idrici

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 - Nota metodologica
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	4.1.4
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	4.1.4
	303-3 Prelievo idrico	4.1.4 - Tabelle GRI

Occupazione

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 - Nota metodologica
GRI 401: Occupazione	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Tabelle GRI
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	3.2 - Tabelle GRI
	401-3 Congedo parentale	3.2 - Tabelle GRI

Relazioni industriali

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 - Nota metodologica
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management	402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	5.1

Sostegno alle Comunità locali

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	
GRI 413: Comunità locali	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	5.2.2
	413-2 Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	5.2.2

Politica pubblica

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2 - Nota metodologica
GRI 415: Politica pubblica	415-1 Contributi politici	5.2.4

Tutela della Biodiversità

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2.2-Nota metodologica
-----------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Salute e sicurezza dei clienti

GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	416-1 Valutazione della salute e sicurezza dei prodotti e dei servizi	2.1.3
--	---	-------

Privacy dei clienti

GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Privacy dei clienti	2.1.4
-------------------------------------	---------------------------	-------



Il marchio della gestione forestale responsabile

Questo Report è stampato su carta riciclata FSC mixed credit.

Tutti i contenuti riportati su questo documento sono di proprietà di Palladio Group S.p.A. È vietato copiare, appropriarsi, ridistribuire, riprodurre qualsiasi frase, contenuto o immagine presente su questo documento. Palladio Group S.p.A. © All rights reserved.

