



Sperlari<sup>®</sup>  
&  
PALUANI

Relazione  
sulla  
*sostenibilità*  
2025

# Lettera agli *stakeholder*

Cari Stakeholder,  
presentiamo con orgoglio la prima Relazione sulla Sostenibilità del Gruppo Sperlari e Paluani. Non si tratta solo di un momento di rendicontazione, ma anche dell'avvio di un percorso strutturato con cui intendiamo rafforzare il nostro modo di fare impresa, guardando al futuro con ancora maggiore consapevolezza e responsabilità.

Per noi, la sostenibilità è prima di tutto un modo concreto di generare valore nel tempo per le persone, il territorio, i consumatori e tutti gli stakeholder con cui ci confrontiamo ogni giorno.

Un approccio che affonda le sue radici nella nostra storia e che si traduce nella volontà di evolvere, con sempre maggiore responsabilità, restando fedeli ai valori di qualità, tradizione e affidabilità che da quasi due secoli contraddistinguono i nostri marchi.



Il 2025 ha rappresentato un primo passaggio importante in questa direzione. Pur in assenza di obblighi normativi diretti, abbiamo scelto di avviare volontariamente un percorso ESG strutturato, integrando ulteriormente i temi ambientali, sociali e di governance nelle nostre scelte e nei nostri processi.

Questo impegno si inserisce in un contesto più ampio di evoluzione strategica del Gruppo, orientato a consolidare nel tempo un modello di crescita sana e sostenibile. In questo contesto, abbiamo definito il nostro primo Piano di Sostenibilità, articolato in cinque pilastri strategici, Ambiente, Persone, Prodotto, Governance e Filiera, i quali guideranno le nostre priorità nei prossimi anni. Parallelamente, abbiamo avviato le prime iniziative operative: dall'efficientamento degli stabilimenti al monitoraggio degli impatti ambientali, fino alla ricerca di soluzioni di packaging più sostenibili e a una gestione sempre più responsabile delle risorse.

Allo stesso tempo, continuiamo a investire sulle nostre persone, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rafforzando le iniziative dedicate al benessere, alla crescita professionale e alla valorizzazione del talento.

Siamo consapevoli che la direzione intrapresa richiederà tempo, impegno e capacità di miglioramento continuo. Ma siamo altrettanto convinti che affrontare queste sfide fin da oggi sia fondamentale, in coerenza con il ruolo che il nostro Gruppo ricopre da quasi 190 anni nella vita quotidiana di milioni di consumatori. Guardiamo, quindi, al futuro con l'ambizione di crescere in modo sostenibile, facendo evolvere il nostro modello di impresa senza perdere ciò che da sempre ci distingue: la qualità dei nostri prodotti, il legame con il territorio, la forza delle nostre persone e il valore dei nostri marchi.



Riccardo Viani  
CEO | Sperlari

# Risultati 2025 in sintesi

Il nostro primo bilancio in numeri. Dietro ogni cifra c'è una pratica concreta, un team al lavoro, un fornitore in dialogo.



## 4 Stabilimenti

Certificati ISO 14001:2015  
Cremona, Gordona,  
S. Pietro in Casale e  
Silvi Marina



## 83.963

tCO<sub>2</sub>eq  
1° Carbon Footprint completa  
Scope 1 - 2 - 3 secondo il GHG  
Protocol



## 45,4%

Rifiuti sottratti  
allo smaltimento  
1.335,9 t destinate al riciclaggio  
+15,6% rispetto al 2024



## 438 Persone

Forza lavoro media  
+22 vs 2024  
Presenza femminile 46,6%  
Tempo indeterminato 80,1%



## UNI/PdR

125:2022  
Certificazione di Parità  
di Genere  
Ottenua da Sperlari nel 2025,  
con comitato D&I dedicato



## 26 Tonnellate

Prodotto salvato dallo spreco  
Tramite Too Good To Go  
(10.620 box) e Regusto (605 kg)



## 0 Condanne

Né ammende,  
né incidenti  
Whistleblowing attivo - MOG 231  
esteso a tutta la forza lavoro



## 49 Progetti

Innovazione di prodotto  
+10 vs 2024  
28 nuove SKU lanciate



## Fatturato 2025

## €134,3M Sperlari

## €31,9M Paluani

Intensità: 0,505 tCO<sub>2</sub>e/k€

# Cosa troverete in queste *pagine*.

## ● APERTURA

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| – Lettera agli stakeholder  | 2 |
| – Risultati 2025 in sintesi | 3 |

## ● 1 | LA NOSTRA STORIA

|                    |   |
|--------------------|---|
| – La nostra storia | 6 |
|--------------------|---|

## ● 2 | IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| 2.1 La nostra Missione e il nostro impegno | 9  |
| 2.2 Il Piano di Sostenibilità              | 10 |

## ● 3 | INFORMAZIONI GENERALI

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| 3.1 I criteri di redazione                      | 14 |
| 3.2 La nostra governance                        | 15 |
| 3.3 Le nostre certificazioni                    | 16 |
| 3.4 Mercato, materie prime e marchi             | 17 |
| 3.5 La catena del valore e i nostri stakeholder | 20 |

## ● 4 | LA DOPPIA MATERIALITÀ

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| – L'analisi di doppia materialità | 25 |
|-----------------------------------|----|

## ● 5 | LA PERFORMANCE AMBIENTALE

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| 5.1 Politiche e gestione delle tematiche ambientali | 28 |
| 5.2 Cambiamenti climatici [E1]                      | 30 |
| 5.3 Uso delle risorse ed economia circolare [E5]    | 33 |

## ● 6 | LA PERFORMANCE SOCIALE

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 6.1 Politiche e gestione delle tematiche sociali | 40 |
| 6.2 La forza lavoro propria [S1]                 | 44 |
| 6.3 Comunità interessate [S3]                    | 54 |
| 6.4 Consumatori e utilizzatori finali [S4]       | 56 |

## ● 7 | LA CONDOTTA DI IMPRESA [G1]

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| 7.1 Politiche connesse alla condotta d'impresa | 61 |
| 7.2 L'etica, l'integrità e la trasparenza      | 63 |
| 7.3 Gestione dei nostri fornitori              | 64 |

## ● ADDENDUM

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| – Requisiti di informativa coperti dalla relazione sulla sostenibilità | 66 |
|------------------------------------------------------------------------|----|





# La nostra *storia*

RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ 2025

1

# La nostra storia

Sperlari rappresenta una delle più importanti realtà della **produzione dolciaria industriale italiana**. La sede legale è situata a **Cremona**, città in cui nel **1836** Enea Sperlari avviò l'omonima attività in un'antica via del centro storico, dedicata alla produzione e alla commercializzazione di specialità dolciarie tipiche del territorio, tra cui il **torrone** e la **mostarda**, divenute presto popolari anche al di fuori del contesto locale e nazionale.

Lo spirito imprenditoriale del fondatore portò, già a partire dal **1890**, alla distribuzione dei prodotti a marchio "Sperlari" anche negli **Stati Uniti**.

Nel **1911** l'attività fu trasferita in una nuova sede nella periferia di Cremona, dove venne realizzato un **nuovo stabilimento** dotato di tecnologie più moderne per la produzione.

Nel corso degli **anni '50** la gamma dei prodotti fu ampliata con l'avvio della produzione di **caramelle**, che culminò nel **1960** con l'ideazione del famoso "**Cofanetto Sperlari**", un'innovativa confezione regalo che contribuì a rafforzare il posizionamento del marchio e che raggiunse un significativo successo commerciale, con circa 8 milioni di pezzi venduti nel primo anno.



# Gli ultimi quarant'anni

Pur rimanendo sempre fedele ai valori di qualità e responsabilità, a partire dagli **anni '80**, l'azienda attraversò diversi e importanti cambiamenti societari, che ne sostennero il percorso di crescita e di evoluzione.



**Sperlari**

**1981**

Sperlari acquisita dalla H.J. Heinz Company.



**1986**

Prima acquisizione: Scaramellini, azienda valtellinese di caramelle.



**1991**

Ingresso del marchio Galatine (ex Polenghi Lombardo).



**1993**

Hershey Foods Corporation diventa azionista tramite Hershey Holding Corp.



**1997**

La finlandese Huhtamäki OYJ acquisisce Sperlari; nasce il Gruppo Leaf Italia S.r.l. integrando Dietorelle e Socalbe.



**2017**

Katjes International GmbH acquisisce Sperlari, nuova fase di sviluppo.



**2012**

Leaf si fonde con la svedese Cloetta, nasce un grande gruppo europeo.



**2007**

Completata l'acquisizione di Cadbury Italia; arriva il marchio Saila.



**2005**

CSM vende la divisione dolciaria a CVC Capital Partners e Nordic Capital; rilancio del marchio Leaf.



**1999**

Huhtamäki cede le operazioni europee e asiatiche di Leaf a CSM N.V.



**2021**

Sperlari acquisisce la maggioranza di Dulcioliva, specialità al cioccolato piemontesi.



**2022**

Sperlari acquisisce Paluani, consolidamento nel mercato dei prodotti stagionali natalizi.



**Sperlari**

Nel **2022** Sperlari ha acquisito **Paluani**, operazione che rappresentò un ultimo passo importante verso il rafforzamento e consolidamento del Gruppo come azienda leader nel **mercato dei prodotti stagionali**, arricchendo la propria offerta di specialità natalizie.



## 2.1

# La nostra Missione e il nostro impegno

## Missione

*Diventare l'azienda più amata e riconosciuta dell'eccellenza italiana, regalando momenti unici di felicità ai nostri consumatori.*

## Il nostro obiettivo di lungo periodo

*Costruire un modello aziendale di crescita sana e sostenibile attraverso un percorso di miglioramento che non riguarda solo il Gruppo, ma anche le persone, i processi produttivi, il portfolio prodotti, il rapporto con la Comunità e il territorio.*

## Il nostro impegno

**La Responsabilità Sociale d'Impresa** ("RSI"), come definito dalla Commissione Europea nel luglio 2001, consiste nella presa in carico volontaria da parte delle imprese delle preoccupazioni **sociali** e **ambientali** nel corso delle proprie operazioni commerciali e nei rapporti con le diverse parti interessate.

La RSI rappresenta un elemento centrale del pensiero manageriale, in quanto leva per la creazione di **valore condiviso** tra i diversi portatori d'interesse. Per il Gruppo essere socialmente responsabili significa anche investire nella tutela dell'ambiente, nella valorizzazione del capitale umano e nella creazione di rapporti costruttivi con tutti gli stakeholder.





In concreto la Responsabilità Sociale d'Impresa si traduce sia in investimenti nei confronti dei dipendenti per quanto riguarda la **salute e sicurezza** e la **formazione** che in una particolare attenzione verso la gestione delle risorse utilizzate nel processo produttivo. In questa prospettiva, l'impegno del Gruppo si articola in:



## RESPONSABILITÀ

*Sociale*

Nei confronti del territorio e degli stakeholder, facendo attenzione a temi quali la formazione, la sicurezza sul lavoro e la conciliazione dei tempi lavorativi e familiari.



## RESPONSABILITÀ

*Ambientale*

Intesa come il rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di tutela ambientale, adottando ogni provvedimento necessario per evitare che le attività svolte causino una compromissione o un deterioramento dell'ambiente.



## RESPONSABILITÀ

*Economica*

Come capacità dell'impresa di produrre e mantenere nel tempo, all'interno del territorio, il massimo del valore aggiunto.

## 2.2

# Il piano di sostenibilità

Nel 2025, anche alla luce delle recenti evoluzioni normative in materia di rendicontazione di sostenibilità, che hanno comportato l'esclusione del Gruppo dal perimetro degli obblighi di reporting, il Gruppo Sperlari e Paluani ha scelto di **avviare volontariamente un percorso** strutturato volto a rafforzare il **proprio impegno in materia di sostenibilità**. Tale scelta riflette la volontà di integrare progressivamente i temi ESG nel modello di business e di consolidare il presidio delle performance di sostenibilità nel medio-lungo periodo.



In questo contesto, il Piano di Sostenibilità si inserisce all'interno di un più ampio **percorso di evoluzione strategica** e rappresenta un primo passo verso la costruzione di **un modello aziendale di crescita sana e sostenibile**, in coerenza con l'impegno sancito all'interno del Codice Etico di Sperlari.

## *Il percorso verso la definizione della strategia ESG di Gruppo*

Il Piano è il risultato di un percorso che si è sviluppato attraverso le seguenti **attività principali**:

- ◆ analisi del contesto;
- ◆ definizione delle **direttrici strategiche ESG**;
- ◆ predisposizione della **roadmap ESG pluriennale**.

La **prima fase** ha previsto una valutazione approfondita del livello di maturità ESG del Gruppo e del mercato di riferimento. A tal fine è stata condotta un'analisi del **contesto interno ed esterno**, integrata con l'esame dei principali megatrend, delle dinamiche di consumo e dei trend evolutivi di settore, nonché delle principali normative applicabili.

Successivamente, con il coinvolgimento delle Direzioni competenti, il Leadership Team ha identificato le **direttrici strategiche e i principali obiettivi** alla base del Piano di Sostenibilità. In tale processo, il Gruppo ha tenuto conto dei seguenti elementi di input:

- ◆ **Temi ESG risultati rilevanti** dall'analisi di doppia materialità (cfr. sezione 4.1 – L'analisi di doppia materialità);
- ◆ **Benchmark di settore e trend di mercato**, al fine di garantire coerenza con le aspettative degli stakeholder e con il contesto esterno di riferimento;
- ◆ **Ambiti di intervento prioritari** emersi dal confronto con le principali Direzioni coinvolte;
- ◆ Misurazione delle **emissioni dirette e indirette del Gruppo (Scope 1, 2 e 3)**.

L'analisi ha portato all'identificazione di **cinque Pilastri strategici**. Per ciascuno di essi il Leadership Team ha definito l'ambition, **individuato i temi ESG<sup>1</sup>** associati e stabilito i relativi obiettivi da raggiungere.



<sup>1</sup> | Per maggiori informazioni rispetto ai temi ESG materiali per il Gruppo Sperlari e Paluani si rimanda al capitolo "4.1 L'analisi di doppia materialità"

# 5 Pilastri *strategici*

## TEMI

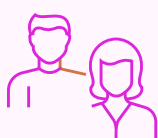
## LINEE GUIDA



### AMBIENTE

- Cambiamenti climatici
- Acqua
- Rifiuti

Gestire gli effetti delle proprie attività, prevenendo e **riducendo gli impatti negativi sull'ambiente** e ottimizzando **l'impiego di energia e risorse** lungo tutto il ciclo produttivo.



### PERSONE

- Condizioni di lavoro
- Salute
- Sicurezza

Garantire un **ambiente di lavoro sicuro e inclusivo**, tutelando **la salute e il benessere** delle persone e favorendo **lo sviluppo e le pari opportunità** per tutti.



### PRODOTTI

- Prodotto e materie prime
- Packaging
- Qualità e nutrizione

Sviluppare prodotti che garantiscano elevati standard di **sicurezza alimentare e qualità**, e definire scelte di **packaging** in linea con le migliori pratiche ambientali.



### GOVERNANCE

- Strategia e Reporting ESG
- Governance ESG
- Protezione degli informatori

Formalizzare **ruoli e compiti ESG definiti** all'interno dell'organizzazione e promuovere principi di **correttezza ed eticità** all'interno dell'azienda e nel **rapporto con i propri stakeholder**.



### FILIERA

- Approvvigionamento sostenibile

Guidare la scelta e **gestione dei fornitori** attraverso **criteri ESG** e requisiti in grado di assicurare elevati **standard** delle materie prime e prodotti.





# Informazioni *generali*

## 3.1

# I criteri di redazione

La Relazione sulla sostenibilità è stata redatta su base volontaria e consolidata, includendo informazioni relative a:



**Sperlari S.r.l.** ha sede legale in  
Via Milano 16 | 26100 Cremona



**Paluani 1921 S.r.l.** ha sede legale  
in Via Dell'artigianato 18 | 37062  
Dossobuono - Verona

|                                                                         | <b>Sperlari</b> S.r.l                                                                                                                                                                                                                                      | <b>PALUANI</b> S.r.l                                |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Forma giuridica dell'impresa                                            | Società a responsabilità limitata (S.r.l.)                                                                                                                                                                                                                 | Società a responsabilità limitata (S.r.l.)          |
| Codice NACE                                                             | <b>10.82</b>                                                                                                                                                                                                                                               | <b>10.72</b>                                        |
| Stato patrimoniale (totale attivi)                                      | <b>€ 84.020.857</b>                                                                                                                                                                                                                                        | <b>€ 14.291.252</b>                                 |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni                                | <b>€ 134.255.592</b>                                                                                                                                                                                                                                       | <b>€ 31.852.971</b>                                 |
| Numero di dipendenti <sup>2</sup>                                       | <b>323</b>                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>115</b>                                          |
| Paese delle operazioni primarie e ubicazione degli attivi significativi | <b>ITALIA</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <b>ITALIA</b>                                       |
| Geolocalizzazione dei siti posseduti, in locazione o gestiti            | Via Milano 16   26100, Cremona<br>Via al Piano 26   23020, Gordona, Sondrio<br>Via Galliera Nord 171   40018, San Pietro in Casale, Bologna<br>Via Garibaldi 119   64028, Silvi Marina, Teramo<br>Piazza del Duomo 22 - Galleria Pattari 2   20123, Milano | Via Dell'artigianato 18   37062 Dossobuono - Verona |

La presente Relazione rappresenta il primo report di sostenibilità volontario del Gruppo, redatto nell'ambito del percorso ESG avviato nel 2025.

Il documento è stato predisposto secondo gli **standard VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs), integrati con indicatori presenti negli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards)<sup>3</sup>. Le informazioni contenute nel presente documento si riferiscono al periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025. La Relazione non è stata sottoposta a verifica da parte di terzi indipendenti. Ai fini della presente informativa, il perimetro di rendicontazione è riferito al **Gruppo Sperlari-Paluani** (di seguito anche “Gruppo”).

## 3.2

# La nostra governance

Al 31 dicembre 2025, il **Consiglio di Amministrazione** (in breve “CdA”) del Gruppo è composto interamente da **membri di genere maschile**, con tre rappresentanti ciascuno per Sperlari e Paluani.

L'**Amministratore Delegato**, componente del CdA di Sperlari, ha un **ruolo di sponsorship e supervisione** delle progettualità interne al Gruppo, incluse quelle correlate a tematiche di sostenibilità.

Inoltre, il Gruppo ha istituito un Comitato di Direzione (o “**Leadership Team**”), che viene regolarmente aggiornato sulle principali progettualità interne, tra cui il **percorso di sostenibilità** avviato nel 2025, che ha portato, tra le altre, alla definizione del Piano di sostenibilità. In particolare, al fine di garantire un pieno coordinamento tra le diverse funzioni del Gruppo, il percorso ha coinvolto le **principali Direzioni di Sperlari e Paluani** secondo un criterio di competenza.

Infine, l'**Organismo di Vigilanza**, responsabile dell'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in breve “MOG”, ai sensi del d. lgs. 231/2001), è stato informato che il Gruppo ha avviato un **percorso volontario per la pubblicazione della sua prima Relazione** sulla sostenibilità. Il progetto si affianca agli adempimenti previsti dalla normativa europea (Direttiva CSRD 2464/2022, recepita in Italia con il d. lgs. 125/2024), in capo alla società madre Katjes International.



### Consiglio di Amministrazione

3 rappresentanti per Sperlari  
3 per Paluani. L'AD presidia le progettualità di sostenibilità del Gruppo.



### Leadership Team

Comitato di Direzione che coordina le Direzioni delle due società. Aggiornato sulle progettualità ESG.



### Organismo di Vigilanza

Responsabile dell'applicazione del Modello 231/2001 e del corretto funzionamento del canale di segnalazioni.

## 3.3

# Le nostre certificazioni

L'impegno del Gruppo è attestato non solo dal pieno rispetto delle normative vigenti, ma anche dagli altissimi livelli ottenuti nelle **principali certificazioni volontarie** di seguito riportate:



Sperlari

● Ambiente

**ISO 14001:2015**

che fissa i requisiti di un sistema di gestione ambientale.<sup>4</sup>



Sperlari

● Sicurezza

**UNI ISO 45001:2018**

che tutela la sicurezza e la salute del lavoratore.<sup>5</sup>



Sperlari - Paluani

● Qualità

**BRC Global Standards**

Sperlari - Paluani

● Qualità

**IFS Food**

**Standard BRC e IFS** stabiliscono i requisiti necessari per garantire la legalità e la sicurezza alimentare dei prodotti.<sup>6</sup>



4 | Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo "5.2. Cambiamenti climatici - Iniziative per il contrasto ai cambiamenti climatici"

5 | Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo "6.2. La forza lavoro propria - Iniziative connesse alla gestione delle risorse umane"

6 | Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo "5.3. Uso delle risorse ed economia circolare - Iniziative connesse alle materie prime e al packaging"

## 3.4

# Il mercato di riferimento, *le materie prime e i nostri prodotti e marchi*

Il Gruppo si compone di due realtà industriali che operano in segmenti distinti ma complementari del mercato dolciario:

◆ **Sperlari**, storicamente attiva nel mercato dei prodotti dolciari confezionati, è specializzata nella produzione di **caramelle, dolcificanti, torroni e mostarde**.

◆ **Paluani**, invece, opera nel segmento dei prodotti da forno da ricorrenza ed è specializzata nella produzione di **pandoro, panettone, colombe e torte farcite**.

Entrambe le imprese sono attive **prevalentemente nel mercato domestico**, commercializzando i propri prodotti attraverso una rete di distributori nazionali (Grande Distribuzione Organizzata – GDO e Discount) e concessionari specializzati nel canale fuori casa (bar, tabacchi, ristoranti, negozi specializzati).

Il Gruppo è inoltre presente nel **canale Online e dispone di due punti vendita** attraverso i quali propone i propri prodotti direttamente ai consumatori.

Nel mercato italiano l'azienda produce anche prodotti a **Marchio del Distributore** (Private Label). Nel mercato estero l'azienda commercializza prodotti a proprio marchio attraverso **distributori internazionali**, e **produce caramelle per Conto Terzi**.



## *Le materie prime*

Il Gruppo seleziona le migliori materie prime per assicurare una garanzia di qualità su tutta la gamma di prodotti.



### *Mandorle e nocciole*

Frutta secca selezionata accuratamente e sottoposta a diversi gradi di tostatura, è il segreto del gusto e della croccantezza di molti prodotti di Sperlari.



### *Menta*

Menta fresca e piperita del Piemonte, caratterizzata dal suo aroma particolarmente dolce ed il suo profumo naturalmente intenso.



### *Frutta*

Le tradizionali mostarde sono prodotte con frutti selezionati e canditi, mentre le Gelées contengono nettari di frutta italiana.



### *Cioccolato*

Il cioccolato rappresenta un elemento distintivo dei prodotti Zanzibar, che avvolge e valorizza ingredienti selezionati come nocciole e pistacchi, in un equilibrio che ne esalta qualità e gusto.



### *Latte*

Latte selezionato secondo elevati standard qualitativi.



### *Liquirizia*

Liquirizia raccolta in Italia secondo i ritmi stagionali.



### *Senza gelatina animale*

Sperlari si impegna a produrre prodotti senza gelatina animale. La gelatina vegetale è una scelta cruelty free, in quanto non prevede l'impiego di derivati animali lungo la filiera produttiva. Nel 2020 ha completato un processo di riconversione dell'intero portafoglio prodotti caramelle senza gelatina animale.





## *I nostri marchi*

Tutti i **marchi** che compongono la **famiglia Sperlari** hanno la loro storia e la loro unicità, ma anche molti elementi in comune: l'**italianità**, l'**attaccamento alla tradizione** e la **passione** con cui rendono più dolce la vita di milioni di italiani, in modi sempre inediti.



Dal 1836, **Sperlari** è sinonimo di emozione, qualità, condivisione e di dolcezza. Un marchio storico indissolubilmente legato alle tradizioni del territorio italiano e alle occasioni di festa, con una gamma di prodotti ricca e variegata che vanno dal mondo delle ricorrenze (torrone e Mostarda) a quello dei consumi di tutto l'anno (caramelle). Sperlari ha sempre saputo rinnovare la tradizione grazie alle sue innovazioni di prodotto e di comunicazione, riuscendo a parlare al cuore di diverse generazioni di italiani e di persone in tutto il mondo.

**Paluani 1921** è custode di una lunga storia di dolcezza che continua a rinnovarsi (e innovarsi), garantendo da sempre un'attenta selezione delle migliori materie prime e ricercando la qualità in ogni dettaglio con ricette e metodi produttivi fedeli alla grande tradizione della pasticceria italiana. Un marchio che da oltre cent'anni è simbolo dell'industria dolciaria italiana, presente sulle tavole dei consumatori nei due momenti più dolci e magici dell'anno, il Natale e la Pasqua.



**Galatine** è uno storico marchio italiano noto per le sue caramelle ricche di latte, con le caratteristiche note aromatiche di miele e yogurt che le rendono uniche. Marchio storico di interesse nazionale, da oltre 70 anni è simbolo di bontà e tenerezza che unisce diverse generazioni di bambini e adulti. Dal 2023 ha iniziato ad estendere la sua offerta nel mondo del cioccolato facendo leva sulla sua distintività (uova di cioccolato, ovetti e calendario dell'avvento).

Il marchio **Saila** (Società Anonima Industriale Liquirizia Abruzzese) ha radici profonde nella mente e nel cuore di milioni di italiani, soprattutto perché è stato il primo a introdurre nel mercato una caramella rinfrescante. Da oltre 80 anni produce caramelle nello stabilimento di Silvi Marina, ponendo particolare attenzione alla qualità degli ingredienti: liquirizia italiana lavorata a mano e menta piperita del Piemonte.



## Dietor

**Dietor** è leader di mercato e sinonimo della categoria Dolcificanti. È l'alleato di chi vuole ridurre l'apporto calorico e limitare l'assunzione di zucchero ma non la dolcezza. La sua offerta di prodotti zero zuccheri e zero calorie comprende bustine, compresse, liquido e sfuso nella versione base e stevia.

**Dietorelle** è la caramella dei piccoli momenti di piacere senza pensieri perché tutta la gamma è no-sugar. Dal 1977 continua a rinnovarsi con i suoi gusti variegati, diverse consistenze e la dolcezza di origine naturale della Stevia. Dietorelle è perfetta per chi ama la leggerezza e il gusto ma al tempo stesso è attento al controllo degli zuccheri. Tutti i prodotti Dietorelle sono 100% vegan e sono privi di gelatina animale.

## Dietorelle



Da 40 anni, **Antica Erboristeria** ama la semplicità dei piccoli gesti. Ecco perché da sempre seleziona con cura gli ingredienti dei prodotti per l'igiene orale e per la naturale bellezza dei capelli, per offrire formule con almeno il 90% di ingredienti di origine naturale e donare un momento semplice, speciale, come un bel gesto.



3.5

## La catena del valore e i nostri stakeholder

La catena del valore del Gruppo coinvolge una pluralità di soggetti e si sviluppa attraverso diverse fasi, che vanno dall'attività di fornitura e di produzione, fino alla vendita al consumatore finale.

## La catena del valore del Gruppo

### 1° fase della Value chain

## Upstream

- 1 Fornitura delle materie prime**  
Approvvigionamento delle materie prime e dei materiali di confezionamento

#### Fornitura di beni e servizi

Approvvigionamento attrezzature, beni consumabili, servizi logistici e di movimentazione



#### Attori

Fornitori materie prime, beni e servizi

### 2° fase della Value chain

## Own Operations

- 2 Attività di supporto**  
Amministrazione, Finanza, HR, IT, Qualità e Ambiente
- 3 Produzione**  
Produzione, trasformazione e confezionamento
- 4 Ricerca e Innovazione**  
Sviluppo e miglioramento delle ricette, dei processi produttivi e del packaging



#### Attori

Dipendenti

### 3° fase della Value chain

## Down stream

- 5 Distribuzione diretta**
- 6 Distribuzione indiretta**
- 7 Consumo e smaltimento prodotto**



#### Attori

Clienti e consumatori finali  
Partner di distribuzione  
GDO  
Horeca  
Media



### *Catena del valore a monte | Upstream*

1

**Fornitura delle materie prime, beni e servizi**

Riguarda l'approvvigionamento delle materie prime e dei materiali di confezionamento necessari alla produzione, nonché l'approvvigionamento di attrezzature, beni consumabili e servizi di logistica e di movimentazione.

### *Operazioni proprie | Own Operations*

2

3

4

**Attività di supporto**

Comprendono l'insieme delle attività di supporto necessarie al funzionamento del business, come la gestione amministrativa e finanziaria, le risorse umane, gli acquisti e, più in generale, il coordinamento delle operazioni e della supply chain.

**Produzione**

Comprendono i processi interni di produzione, trasformazione e confezionamento realizzati negli stabilimenti del Gruppo.

**Ricerca e innovazione**

Riguarda lo sviluppo e il miglioramento continuo delle ricette, dei processi produttivi e delle soluzioni di packaging.

### *Catena del valore a valle | Downstream*

5

6

7

**Distribuzione diretta**

Riguarda la vendita dei prodotti direttamente al consumatore finale.

**Distribuzione indiretta**

Comprende la commercializzazione dei prodotti tramite partner di distribuzione come, ad esempio, la grande distribuzione organizzata (GDO) e Horeca.

**Consumo e smaltimento del prodotto**

Include le fasi di utilizzo del prodotto da parte del consumatore finale e la gestione del suo fine vita.



## Le principali categorie di stakeholder del Gruppo

In tale contesto, il Gruppo riconosce l'importanza fondamentale di costruire un dialogo con i fornitori, i clienti e i consumatori lungo tutta la catena del valore, consapevole della propria responsabilità e del proprio ruolo in quanto attore chiave. Infatti, nello svolgimento delle sue attività, il Gruppo costruisce relazioni con un ecosistema ampio e variegato di interlocutori, tra cui: dipendenti, investitori, banche, fornitori (tra cui anche di servizi logistici, di gestione dei rifiuti), clienti e partner di distribuzione, consumatori, nonché autorità di regolamentazione e media.



# La doppia *materialità*



# L'analisi di *doppia materialità*

Nel corso del 2025, il Gruppo Sperlari e Paluani, insieme alla Capogruppo Katjes International, ha svolto le prime attività propedeutiche alla rendicontazione di sostenibilità in conformità alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), con l'obiettivo di identificare **i temi ESG rilevanti (o materiali)** per il Gruppo Katjes.

Il punto di partenza di tale percorso è rappresentato dall'**analisi di doppia materialità**, un **processo strategico** volto a individuare le tematiche di sostenibilità più rilevanti sia per l'impresa sia per i suoi principali stakeholder.

In particolare, l'analisi di doppia materialità – il cui approccio metodologico è definito dagli ESRS e dalle relative linee guida di riferimento – si articola in due dimensioni:

**Impact Materiality (o materialità d'impatto)**, che considera gli impatti positivi e/o negativi che l'azienda genera o può generare sull'ambiente e sulle persone, adottando una prospettiva "inside-out";

**Financial Materiality**, che valuta invece come i fattori ambientali, sociali e di governance possano influenzare negativamente (rischi) e/o positivamente (opportunità) la performance economico-finanziaria di un'azienda, secondo una prospettiva "out-side in".



Tale analisi segue un processo articolato in **quattro fasi principali**:

**1**

Analisi del contesto interno ed esterno, inclusa la mappatura della catena del valore dell'impresa

**2**

Identificazione di impatti, rischi e opportunità (cd. "IRO")

**3**

Valutazione degli IRO identificati

**4**

Individuazione degli IRO materiali e dei relativi temi di sostenibilità

In particolare, con riferimento alle fasi 2 e 3, le diverse società del Gruppo Katjes hanno svolto un'attività di identificazione e valutazione di impatti, rischi e opportunità **per ciascuno dei seguenti temi di sostenibilità**:

- ◆ Cambiamenti climatici
- ◆ Inquinamento
- ◆ Acqua e risorse marine
- ◆ Biodiversità ed ecosistemi
- ◆ Economia circolare
- ◆ Forza lavoro propria
- ◆ Lavoratori nella catena del valore
- ◆ Comunità interessate
- ◆ Consumatori e utilizzatori finali
- ◆ Condotta delle imprese

La **valutazione degli IRO** relativi ai temi sopra indicati è stata effettuata ispirandosi ai criteri previsti dagli ESRS, mediante la valutazione della **probabilità** e della **significatività** di ciascun IRO, con riferimento sia alla impact materiality sia alla financial materiality. La valutazione svolta ha consentito di attribuire a ciascun IRO uno **score su una scala da 1 a 5**.

Sulla base dei punteggi così ottenuti, sono stati identificati come **materiali i temi di sostenibilità** ai quali è stato associato almeno un IRO con score **pari o superiore a 3,5**.

Nei capitoli successivi della Relazione sono approfonditi i temi materiali individuati nell'analisi di doppia materialità, illustrando le **politiche e gli strumenti** adottati dal Gruppo, nonché le principali iniziative e **azioni intraprese connesse a ciascuna tematica**, unitamente alle relative **metriche** previste dagli standard di rendicontazione adottati e monitorate dal Gruppo al fine di valutare e **monitorare i propri risultati nel tempo**.



# La *performance ambientale*

## 5.1

# Le politiche a gestione delle tematiche ambientali

Le tematiche ambientali sono affrontate dal Gruppo attraverso **due documenti principali**, il **Codice Etico** e la **Politica Ambientale**, che definiscono rispettivamente i principi di comportamento e le modalità con cui l'azienda si impegna a gestire e ridurre gli impatti delle proprie attività sull'ambiente.

Nel Codice Etico vengono richiamati i valori e gli impegni che guidano l'operato del Gruppo, incluso il **rispetto dell'ambiente e l'attenzione alla tutela delle risorse naturali**. La Politica Ambientale, invece, traduce questi **principi in obiettivi** volti a garantire un miglioramento continuo delle performance ambientali.

## Codice Etico

Con riferimento alla sfera ambientale, il Codice stabilisce l'impegno a operare nel rispetto della normativa vigente e a integrare nelle attività aziendali una crescente attenzione alla **tutela delle risorse naturali** e alla **riduzione degli impatti negativi derivanti dalle attività proprie sull'ambiente**, in coerenza con i valori del Gruppo. In questa prospettiva, il Codice orienta il miglioramento continuo delle performance ambientali attraverso iniziative e investimenti mirati, tra cui:

- ◆ aumentare l'**efficienza energetica** dei processi produttivi, oltre che degli ambienti di lavoro amministrativi e commerciali;
- ◆ valutare progetti volti ad integrare il fabbisogno energetico del gruppo attraverso **impianti di autoproduzione**;
- ◆ effettuare attività di **sensibilizzazione e di formazione ambientale** per i collaboratori e la filiera agricola, che mirano alla divulgazione interna ed esterna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità.



Il Codice Etico si applica a tutto il Gruppo ed è accessibile dal sito internet aziendale. La sua attuazione è garantita dall'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

## *Politica Ambientale*

La Politica Ambientale esprime l'impegno del Gruppo nel **migliorare in modo continuo le proprie prestazioni ambientali**, assicurando al contempo il rispetto delle normative applicabili e un approccio strutturato alla gestione degli impatti.

Il documento definisce i principi e le linee guida attraverso cui l'organizzazione gestisce le proprie responsabilità ambientali, individuando alcuni ambiti prioritari di intervento:

- ◆ **conformità legale**, rispettando tutte le normative ambientali applicabili;
- ◆ **miglioramento continuo**, monitorando e migliorando costantemente le nostre prestazioni ambientali;
- ◆ **prevenzione dell'inquinamento e protezione** dell'ambiente, riducendo al minimo gli impatti ambientali delle nostre attività;
- ◆ **corretta gestione dei rifiuti**, implementando pratiche efficaci per la loro differenziazione e riduzione;
- ◆ **formazione e sensibilizzazione**, promuovendo la consapevolezza ambientale tra i dipendenti attraverso programmi di formazione e sensibilizzazione;
- ◆ **coinvolgimento delle parti interessate**, collaborando con fornitori, clienti e altre parti interessate per promuovere pratiche sostenibili;
- ◆ **comunicazione trasparente**, comunicando in modo chiaro e trasparente le nostre prestazioni ambientali a tutte le parti interessate esterne che ne fanno richiesta.

La politica è soggetta a periodico riesame ed è comunicata a tutti i livelli dell'organizzazione.





## 5.2

# Cambiamenti *climatici*

E1

## *Iniziative per il contrasto ai cambiamenti climatici*

Il Gruppo affronta il tema dei cambiamenti climatici intervenendo principalmente su **due leve**: la **riduzione dei consumi energetici**, l'**efficientamento degli stabilimenti** produttivi. A tali leve, nel 2025, è stata affiancata la **misurazione delle proprie emissioni**, con l'obiettivo di identificare le principali aree di impatto e definire le azioni di progressiva mitigazione. In questo quadro, le iniziative intraprese includono sia l'adozione di **soluzioni per l'ottimizzazione dei consumi** sia l'implementazione di **sistemi di monitoraggio delle risorse e di calcolo delle emissioni**, con l'obiettivo di ridurre progressivamente l'impatto ambientale delle attività aziendali.

### ◆ Efficientamento degli stabilimenti produttivi

Sono stati installati **pannelli fotovoltaici** presso lo stabilimento produttivo Paluani, a supporto dei sistemi di condizionamento e climatizzazione, ed è attualmente in fase di valutazione l'installazione di ulteriori impianti fotovoltaici in due stabilimenti Sperlari.

In ottica di efficientamento energetico, nel 2025 è stata completata l'installazione di **sistemi di illuminazione a LED** in un intero stabilimento produttivo Paluani. Parallelamente, grazie al presidio della funzione interna di Ricerca e Sviluppo, è stata realizzata un'analisi dei **sistemi di riscaldamento e refrigerazione** dei magazzini Sperlari, che ha consentito una significativa riduzione dei consumi energetici. Inoltre, a supporto di una gestione più efficiente delle risorse, sono stati implementati **sistemi di monitoraggio mensili dei consumi** energetici, idrici e di gas metano all'interno degli stabilimenti.

Per il **2026**, si prevede l'accentramento di tutti gli uffici presso lo stabilimento di Cremona, per il quale è in atto un progetto di **rinnovamento ed efficientamento**, a partire dal cambiamento degli infissi e dei sistemi di illuminazione.

### ◆ Ottenimento della certificazione ISO 14001

Frutto della scelta volontaria dell'organizzazione di adottare e mantenere un **Sistema di Gestione Ambientale** conforme a standard internazionali, nel 2023 Sperlari ha ottenuto la **certificazione ISO 14001:2015** per i **quattro stabilimenti** produttivi situati a Cremona, Gordona, San Pietro in Casale e Silvi Marina.



La **ISO 14001** è una norma internazionale che definisce i requisiti per i sistemi di gestione ambientale. Si tratta di una **certificazione di processo** che attesta la capacità dell'organizzazione di identificare, monitorare e gestire in modo sistematico gli impatti ambientali delle proprie attività, promuovendone il **miglioramento continuo**.

Il percorso di certificazione ha incluso un **assessment condotto presso i siti produttivi**, volto alla valutazione degli aspetti ambientali rilevanti e all'individuazione di eventuali gap rispetto ai requisiti della norma.

Il conseguimento della certificazione attesta l'adozione di un sistema di gestione ambientale strutturato e conforme ai requisiti dello standard.

### ✧ Misurazione delle emissioni di Scope 1, 2 e 3

La crescente attenzione verso il **cambiamento climatico** e la necessità di **ridurre le emissioni di gas a effetto serra** stanno portando le imprese a dotarsi di strumenti sempre più strutturati per misurare e comprendere il proprio impatto ambientale. In questo contesto, la **quantificazione delle emissioni** rappresenta un **passaggio fondamentale** per identificare le principali fonti emissive e definire azioni di riduzione efficaci e verificabili nel tempo. Nel 2025, il Gruppo ha avviato per la prima volta il processo di **calcolo della propria Carbon Footprint**, con riferimento alle **emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3**. L'iniziativa ha l'obiettivo di fornire una base conoscitiva strutturata sulle emissioni generate **lungo la catena del valore** e di individuare i principali **ambiti su cui intervenire in ottica di progressiva riduzione** delle emissioni generate.

A tal fine, il Gruppo ha provveduto alla costruzione dell'inventario delle emissioni di gas a effetto serra secondo i principi e le metodologie del **Green House Gas Protocol (GHG Protocol)**, lo standard internazionale più diffuso per la contabilizzazione e la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra. Il framework ha guidato la definizione dei confini organizzativi e operativi, la raccolta e l'elaborazione dei dati, nonché la rendicontazione trasparente dei risultati.

### *Metriche connesse ai cambiamenti climatici*

La maggior parte delle emissioni generate dal Gruppo è riconducibile allo Scope 3, che include le emissioni lungo l'intera catena del valore, sia a monte sia a valle, per un totale di **69.214,50 tonnellate di CO2 equivalente**. L'analisi della Carbon Footprint 2025 evidenzia in particolare come il **principale hot-spot emissivo** sia rappresentato dalla **Categoria 1 "Beni e servizi acquistati"**.



Il **secondo contributo più rilevante** è associato alle **emissioni dirette (Scope 1)**, legate principalmente al consumo di gas naturale nelle attività operative, che rappresentano il 14,9% delle emissioni complessive.

| UdM                                                                 |                          | 2025             |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------|
| <b>Emissioni totali di GES (location based) (tCO<sub>2</sub>eq)</b> | <b>tCO<sub>2</sub>eq</b> | <b>83.962,50</b> |
| <b>Emissioni totali di GES (market based) (tCO<sub>2</sub>eq)</b>   | <b>tCO<sub>2</sub>eq</b> | <b>82.893,70</b> |
| Emissioni lorde di GES di Scope 1 (tCO <sub>2</sub> eq)             | tCO <sub>2</sub> eq      | 13.594,30        |
| Emissioni lorde di GES di Scope 2 location based                    | tCO <sub>2</sub> eq      | 84,90            |
| Emissioni lorde di GES di Scope 2 market based                      | tCO <sub>2</sub> eq      | 1.153,60         |
| Emissioni indirette lorde totali di GES di Scope 3                  | tCO <sub>2</sub> eq      | 69.214,50        |

L'**intensità di gas a effetto serra** di Gruppo è un indicatore chiave di efficienza climatica e sostenibilità del modello di business, rappresenta quindi un calcolo utile per comprendere l'impatto ambientale delle attività aziendali, espresso quindi in quantità di CO<sub>2</sub> equivalente generate per unità di fatturato.

| UdM                                                   |                            | 2025         |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|--------------|
| <b>Intensità di emissioni totale (location based)</b> | <b>tCO<sub>2</sub>e/K€</b> | <b>0,505</b> |
| Intensità di emissioni totale (market based)          | tCO <sub>2</sub> e/K€      | 0,499        |
| Emissioni totali di GES (location based)              | tCO <sub>2</sub> e         | 83.962,50    |
| Emissioni totali di GES (market based)                | tCO <sub>2</sub> e         | 82.893,70    |
| Totale fatturato                                      | migliaia di €              | 166.109      |

## 5.3

# Uso delle risorse ed economia circolare

E5

L'economia circolare riguarda la **gestione efficiente delle risorse lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti**, sia in ingresso sia in uscita, includendo quindi la selezione e l'utilizzo delle materie prime, la progettazione dei prodotti e degli imballaggi, fino alla gestione dei rifiuti e dei sottoprodotti generati dalle attività industriali.

Per il Gruppo l'**economia circolare** rappresenta una tematica di centrale importanza, che da sempre orienta le scelte lungo la catena del valore. L'impegno del Gruppo si traduce in particolare nell'**attenzione alla selezione di materie prime di qualità**, nonché nella **gestione efficiente dei sottoprodotti** e dei **rifiuti** generati dai processi produttivi.

In questa prospettiva, l'obiettivo è quello di ridurre progressivamente l'utilizzo di risorse vergini, valorizzare i materiali impiegati e promuovere un approccio sempre più orientato al recupero, al riutilizzo e alla riduzione degli sprechi lungo l'intera catena del valore.

## *Iniziative connesse alle materie prime e al packaging*



### Qualità delle materie prime

La qualità e la tracciabilità delle materie prime rappresentano un **elemento centrale** per il Gruppo. L'impegno è orientato alla realizzazione di prodotti di eccellenza attraverso una **selezione accurata dei fornitori e delle materie prime** utilizzate.



In particolare, il Gruppo si approvvigiona di **materie prime OGM free e Palm Oil free** e utilizza ingredienti selezionati che garantiscono **standard qualitativi elevati**. Le caramelle sono realizzate **senza coloranti artificiali**, per i prodotti a marchio, con l'impiego di aromi di origine naturale. Le caramelle sono realizzate **senza coloranti artificiali**, con l'impiego di aromi naturali, mentre Paluani utilizza ingredienti quali uova da galline allevate a terra, latte fresco italiano, lievito naturale. Il presidio della qualità avviene lungo l'intera catena del valore, anche attraverso **audit periodici** presso i fornitori delle principali materie prime strategiche.

A supporto dei sistemi di qualità, il Gruppo ha ottenuto le **certificazioni**:



**IFS (International Featured Standards)**, uno standard internazionale che definisce requisiti condivisi per i **sistemi di qualità** e sicurezza alimentare. In particolare, la certificazione garantisce sulla **qualità dei processi produttivi** e **sulle buone pratiche** igieniche dei fornitori



**BRC (British Retail Consortium)**, una delle principali certificazioni di processo a livello internazionale in tema di **sicurezza alimentare**, che copre le diverse fasi della filiera produttiva e consente di monitorare, gestire e migliorare la sicurezza dei loro prodotti

Questo implica che annualmente ogni stabilimento viene **controllato tramite audit** da un ente esterno.

#### ✧ L'European Union Deforestation Regulation

Nel contesto europeo è entrato in vigore il **Regolamento (UE) 2023/1115 - EUDR (European Union Deforestation Regulation)**, che introduce nuovi requisiti volti a garantire che alcune materie prime e i relativi prodotti immessi sul mercato europeo, o esportati da esso, non siano associati a fenomeni di deforestazione o degrado forestale, siano conformi alla normativa del Paese di origine e risultino pienamente tracciabili lungo la catena di fornitura. In ottica di **progressivo adeguamento** al Regolamento EUDR, Sperlari si è attivata per essere totalmente conforme alle richieste previste dalla normativa europea che **rispettino le condizioni di deforestazione zero e tracciabilità**.

#### ✧ Sicurezza e sostenibilità del packaging

Il tema del **packaging** è centrale per il business del Gruppo e del settore alimentare in generale. Per tale motivo Sperlari garantisce **imballaggi sicuri**, capaci di **mantenere nel tempo la qualità e la sicurezza del prodotto**, si impegna inoltre a trovare soluzioni alternative che rispettino i **principi dell'economia circolare**.



In questo contesto, il Gruppo si impegna a privilegiare l'utilizzo di materiali riciclabili e a selezionare con attenzione le materie prime impiegate. Coerentemente con questo approccio, il **principale materiale di imballaggio** utilizzato dal Gruppo è costituito da **carta e cartone**, composto per la **quasi totalità da materiale riciclato**.

A questo impegno nella scelta responsabile dei materiali si affianca un'ulteriore linea di intervento, orientata alla loro progressiva razionalizzazione e riduzione. Il Gruppo è, infatti, costantemente impegnato nella ricerca di soluzioni volte a **ridurre il quantitativo di materiale** utilizzato sia nelle fasi operative che nell'imballaggio e ad **eliminare le materie prime non riciclabili**, come ad esempio il PVC.

Per quanto riguarda la **riduzione del consumo di materiali plastici**, sono state inserite delle **alternative compostabili**, mentre, grazie a collaborazioni interne tra il team di R&D e Acquisti sono previste iniziative che riguardano l'**introduzione di film plastici meno spessi** e semplificazioni nelle composizioni degli imballaggi.

Con specifico riferimento a Paluani, è stato inoltre avviato il **percorso di razionalizzazione dei materiali**, orientato a ridurre la varietà dei codici packaging e a privilegiare soluzioni versatili. In **ottica di eco-design**, le componenti in stoffa dell'involucro esterno per la linea di colombe tradizionali sono state inoltre sostituite con soluzioni in cartone, rendendo il **packaging monomateriale** e più facilmente riciclabile a fine vita.

### ◆ Il Packaging and Packaging Waste Regulation

Il quadro normativo europeo sta evolvendo verso una regolamentazione sempre più stringente in materia di imballaggi. In particolare, il **Regolamento (UE) 2025/40 - Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR)** mira a ridurre l'impatto ambientale degli imballaggi lungo tutto il loro ciclo di vita, promuovendo riutilizzo, riciclabilità e riduzione dei rifiuti.

Per tale ragione, verso un progressivo allineamento al Regolamento PPWR, il Gruppo nel 2025 ha attivato un **processo di coinvolgimento delle funzioni interne** finalizzato all'allineamento dei requisiti previsti.



### *Metriche connesse alle materie prime e al packaging*

Il peso totale delle materie prime di cui il Gruppo si approvvigiona ammonta a 20.055,06 tonnellate, tra cui rientrano le seguenti materie prime chiave (rappresentanti oltre il 75% del peso totale): zucchero, sciroppo di glucosio, farina, uova, burro, radice di liquirizia, cioccolato, latte fresco e mandorle.

| Materie prime                             | UdM           | 2025                     |
|-------------------------------------------|---------------|--------------------------|
| <b>Quantità totale materie prime</b>      | <b>t</b>      | <b>20.055,06</b>         |
| Quantità totale materie prime strategiche | <u>t</u><br>% | <u>15.188,4</u><br>75,7% |
| Zucchero                                  | <u>t</u><br>% | <u>5.391,5</u><br>26,9%  |
| Sciroppo di glucosio                      | <u>t</u><br>% | <u>3.388,0</u><br>16,9%  |
| Farina                                    | <u>t</u><br>% | <u>2.189,0</u><br>10,9%  |
| Uova                                      | <u>t</u><br>% | <u>1.011,0</u><br>5,0%   |
| Burro                                     | <u>t</u><br>% | <u>870,0</u><br>4,3%     |
| Radice liquirizia italiana                | <u>t</u><br>% | <u>817,0</u><br>4,1%     |
| Cioccolato                                | <u>t</u><br>% | <u>783,0</u><br>3,9%     |
| Latte fresco                              | <u>t</u><br>% | <u>372,0</u><br>1,9%     |
| Mandorle                                  | <u>t</u><br>% | <u>366,9</u><br>1,8%     |

Il **packaging** rappresenta una **componente rilevante delle forniture** del Gruppo, incidendo per circa il 15% sul totale degli acquisti. La quota prevalente degli imballaggi è costituita da **materiali di carta** (oltre l'80%), con **cartoni realizzati interamente in carta riciclata**. In misura più contenuta, il Gruppo utilizza anche imballaggi in **plastica, vetro e metallo**.

| Packaging                  | UdM           | 2025                     |
|----------------------------|---------------|--------------------------|
| Volume totale di packaging | t             | 3.894,5                  |
| Carta                      | <u>t</u><br>% | <u>3.126,7</u><br>80,3 % |
| Plastica                   | <u>t</u><br>% | <u>639,8</u><br>16,4 %   |
| Vetro                      | <u>t</u><br>% | <u>98,0</u><br>2,5 %     |
| Metallo                    | <u>t</u><br>% | <u>30,0</u><br>0,8 %     |

### *Iniziative commesse alla gestione dei rifiuti e dei sottoprodotti*

Nel corso delle attività produttive si generano rifiuti e scarti di lavorazione che non possono essere destinati alla vendita e che richiedono una gestione specifica. In questo ambito, la **gestione dei rifiuti e dei sottoprodotti** rappresenta una delle modalità operative attraverso cui il Gruppo applica i principi dell'economia circolare.

Come già descritto, la **Politica Ambientale** formalizza l'impegno all'adozione di pratiche efficaci per la riduzione dei rifiuti e per la loro corretta differenziazione, mentre il **Codice Etico** richiama la responsabilità nella gestione degli impatti ambientali, includendo anche questo aspetto tra le priorità aziendali. Tale impegno trova attuazione anche nel **Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001**, che prevede il monitoraggio degli aspetti ambientali e l'individuazione di azioni di miglioramento continuo, tra cui quelle relative alla gestione dei rifiuti.

In coerenza con questo quadro, il Gruppo è impegnato nel perseguire un approccio sempre più strutturato alla **gestione degli scarti di produzione** lungo le proprie attività produttive destinandoli alla produzione di **biomassa o biogas** o a **mangime** nel settore zootecnico.

Accanto a tali iniziative di valorizzazione degli scarti, il Gruppo interviene anche a monte del processo produttivo. È stato infatti avviato un processo di **pianificazione industriale** per ottimizzare lo stock in magazzino e **minimizzare la quantità di prodotto invenduto** che ha consentito di registrare, a fine 2025, un quantitativo di invenduti e di obsoleti di prodotto **più basso di sempre**.

Sul fronte della gestione operativa dei rifiuti, Sperlari si avvale di uno **specifico portale** per il tracciamento ed ha introdotto un **sistema strutturato** per migliorare la **corretta assegnazione dei codici CER di smaltimento**. Parallelamente, Paluani ha avviato una **collaborazione con Confindustria Verona** e con esperti del settore per rafforzare ulteriormente le proprie pratiche di gestione e smaltimento al fine di ridurre i propri volumi di rifiuti e migliorarne la tracciabilità.

L'importanza attribuita ad una corretta ed efficace gestione dei rifiuti è infine confermata dall'introduzione di un **indicatore dedicato al monitoraggio delle quantità di rifiuti** destinate a **riciclo e a smaltimento**, che a partire dal 2026 sarà integrato nel **sistema di misurazione delle performance** di Gruppo.

### *Metriche connesse ai rifiuti*

Nel 2025, il **totale dei rifiuti** generati dal Gruppo durante lo svolgimento delle operazioni proprie ammonta a **2.942,8 tonnellate**, di cui il **45,4%** (1.335,9 tonnellate) **non è destinato allo smaltimento**.

In entrambe le annualità analizzate, il totale del volume di rifiuti non conferiti in discarica (pericolosi e non pericolosi) è stato destinato al **riciclaggio**. In particolare, nel 2025 si è registrato un incremento della quota complessiva di rifiuti sottratti allo smaltimento.

| Rifiuti                                                        | UdM      | 2024           | 2025           |
|----------------------------------------------------------------|----------|----------------|----------------|
| <b>Volume totale di rifiuti non destinati allo smaltimento</b> | <b>t</b> | <b>1.155,9</b> | <b>1.335,9</b> |
| <b>di cui non pericolosi</b>                                   | <b>t</b> | <b>1.148,1</b> | <b>1.327,3</b> |
| • preparazione per il riutilizzo                               |          | ---            | ---            |
| • riciclaggio                                                  | <b>t</b> | <u>1.148,1</u> | <u>1.327,3</u> |
| • altre operazioni di recupero                                 |          | ---            | ---            |
| <b>di cui pericolosi</b>                                       | <b>t</b> | <b>7,8</b>     | <b>8,60</b>    |
| • preparazione per il riutilizzo                               |          | ---            | ---            |
| • riciclaggio                                                  | <b>t</b> | <u>7,8</u>     | <u>8,60</u>    |
| • altre operazioni di recupero                                 |          | ---            | ---            |



# La *performance sociale*



## 6.1

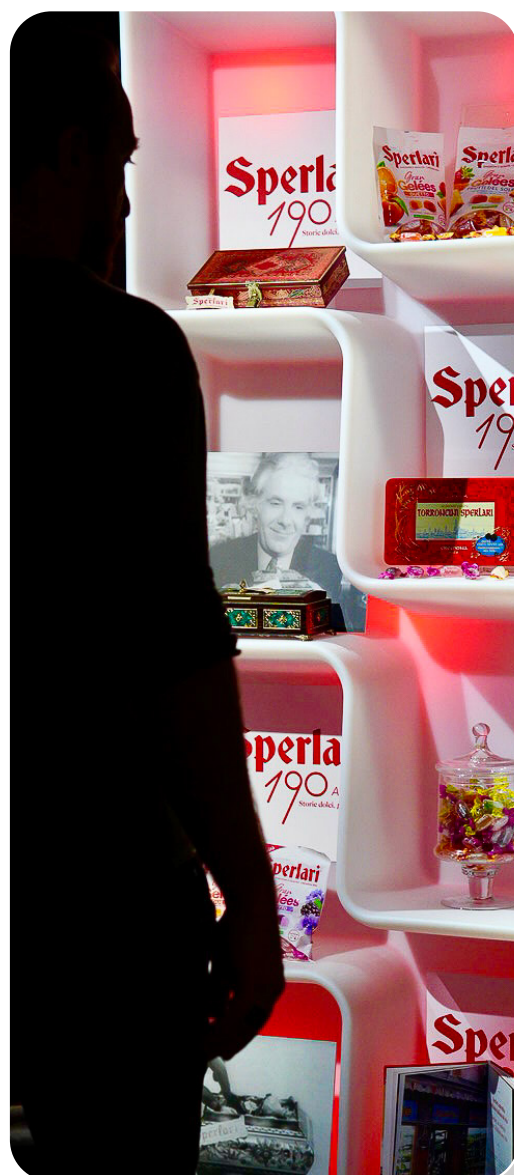
# Le Politiche a gestione delle *tematiche sociali*

La **dimensione sociale** rappresenta per il Gruppo un ambito centrale del proprio modo di creare valore e di interagire con i contesti in cui opera. Essa si riguarda **tre soggetti** chiave:

- ◆ le **persone** del Gruppo;
- ◆ le **comunità** dei territori di presenza;
- ◆ i **consumatori** finali.

In primo luogo, l'**attenzione è rivolta alle persone** che lavorano in Sperlari, riconosciute come una risorsa strategica fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per la continuità e qualità delle attività. In secondo luogo, il Gruppo si **relaziona in modo continuativo con le comunità locali**, nelle quali opera e alle quali contribuisce attraverso iniziative e progettualità condivise. Infine, i **consumatori e gli utilizzatori finali** rappresentano stakeholder primari, ai quali il Gruppo garantisce prodotti sicuri, affidabili e di qualità lungo l'intera catena del valore.

A presidio di questi tre ambiti, Sperlari ha sviluppato nel tempo un **insieme di policy e procedure interne** che formalizzano i propri impegni e ne guidano l'attuazione, assicurando una gestione coerente delle tematiche sociali relative a persone, comunità e consumatori. All'interno delle politiche dedicate alle persone, il Gruppo affronta tematiche quali il rispetto dei diritti umani e del lavoro, la non discriminazione, la libertà sindacale, il welfare, la privacy, le relazioni con gli stakeholder e il rapporto con il territorio.



## *Le principali politiche a gestione delle risorse umane*

Sperlari ha definito un insieme di politiche e procedure interne che disciplinano in modo organico i diversi ambiti della vita lavorativa:

### ✧ **Politica di "Rewarding e Gestione dell'equità salariale"**

È stata adottata una **Politica di "Rewarding e Gestione dell'equità salariale"**, con cui Sperlari mira a garantire la gestione retributiva secondo criteri di merito ed evitando qualsiasi discriminazione. Lo scopo della politica è di gestire le politiche retributive premiando il **merito le competenze e la copertura del ruolo, evitando qualsiasi discriminazione**, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni stesse, qualora vi sia la copertura della stessa posizione o di posizioni alle quali è attribuito il medesimo valore. La responsabilità della sua attuazione è in capo alla Direzione HR.

### ✧ **Politica della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro**

Sperlari si è dotato di una **Politica della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro** con cui si impegna a garantire l'integrazione delle proprie attività con gli aspetti di Protezione della Salute e salvaguardia della Sicurezza delle Persone nel rispetto di tutte le normative vigenti. La Politica si basa su alcuni **principi fondamentali**, tra cui: l'identificazione dei pericoli e la riduzione dei rischi; il miglioramento continuo delle prestazioni di salute e sicurezza; la formazione e il coinvolgimento del personale; la gestione delle non conformità attraverso azioni correttive; e la disponibilità delle risorse necessarie per l'efficace funzionamento del sistema. La Direzione Operation è responsabile della sua attuazione, tuttavia, è previsto il **coinvolgimento attivo delle persone** e dei responsabili delle diverse funzioni, al fine di promuovere la diffusione della cultura della salute e sicurezza e favorire il contributo al miglioramento continuo.

### ✧ **Procedura interna "Gestione della Carriera"**

Sperlari ha adottato una **procedura dedicata alla gestione della carriera**, finalizzata a definire principi, regole, ruoli, responsabilità e modalità operative che disciplinano lo **sviluppo professionale** all'interno dell'organizzazione. La Direzione Risorse Umane è responsabile della corretta attuazione del processo di gestione della carriera e ne presidia l'implementazione, con l'obiettivo di favorire il **coinvolgimento e la fidelizzazione** delle persone, migliorare efficienza, produttività e competitività, rafforzare la capacità di innovazione e supportare i processi decisionali. Il sistema contribuisce inoltre a creare un **ambiente di lavoro più positivo** e a ridurre i tassi di turnover.

### ✧ **Procedura interna di gestione del work-life balance**

A tutela del benessere delle persone, Sperlari ha definito una procedura interna per la gestione del **work-life balance**, finalizzata a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, nel rispetto degli obiettivi aziendali e del benessere psicofisico dei dipendenti. La procedura prevede l'adozione di diverse misure organizzative, tra cui la **flessibilità degli orari** di ingresso, pausa pranzo e uscita per il personale impiegatizio, l'attivazione di accordi di lavoro agile e **specifiche previsioni della contrattazione di secondo livello**.

Gli obiettivi principali della procedura includono il miglioramento della **conciliazione tra impegni lavorativi e personali**, anche per persone con responsabilità genitoriali o di caregiving, il miglioramento della **qualità della vita e della gestione dello stress**, l'aumento della **soddisfazione e della partecipazione** delle persone e la riduzione del turnover.

La responsabilità dell'attuazione della procedura è in capo alla Direzione HR.

### ✧ Procedura interna per prevenire abusi e molestie

Con l'obiettivo di garantire un **ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso**, Sperlari adotta una **procedura interna per prevenire abusi e molestie**, applicata a tutto il personale del Gruppo in ogni area geografica e gestita dalla Direzione HR. La procedura definisce un sistema strutturato per individuare **potenziali rischi di abuso** — fisico, verbale o digitale — fornisce formazione periodica su principi di "tolleranza zero" verso qualsiasi forma di violenza e prevede canali anonimi e confidenziali per le segnalazioni. Sono inoltre disciplinate le modalità di gestione delle denunce, incluse indagini interne e misure di protezione dei dipendenti, nel rispetto dell'Art. 26 del Codice delle Pari Opportunità.

## *Le politiche commesse alle comunità interessate e al territorio*

Con riferimento alle comunità interessate, il Codice Etico e la Stage Policy definiscono i principi e gli strumenti attraverso cui Sperlari promuove un **rapporto responsabile con il territorio in cui opera**, favorendo lo sviluppo di progetti condivisi e iniziative di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

### ✧ Codice Etico

Il **Codice Etico** formalizza l'impegno di Sperlari ad agire come **membro responsabile delle comunità** in cui opera. In particolare, all'interno del Codice viene inoltre richiamata l'attenzione al contributo dell'azienda al benessere delle comunità locali, in coerenza con il proprio ruolo di impresa produttrice di beni di consumo. Il documento prevede infine che tale impegno possa tradursi anche in iniziative concrete sul territorio, quali percorsi di inserimento di giovani studenti in azienda, la partecipazione ad attività e manifestazioni locali e il sostegno a enti e organizzazioni non profit.

### ✧ Stage Policy

La Stage Policy ha lo scopo di determinare **chiare linee guida** nella gestione degli stage e quindi, disciplina i Progetti Formativi e il rapporto tutor-tirocinante. In particolare, regola:

- ✧ le modalità di **attivazione** di un tirocinio;
- ✧ la **responsabilità dei tutor aziendali**;
- ✧ la **durata e proroga**;
- ✧ gli **orari e assenze** del tirocinante;
- ✧ la **sospensione temporanea** delle attività del tirocinante;
- ✧ le **dotazioni per il tirocinante**;
- ✧ le **trasferte** del tirocinante;
- ✧ la **gestione della nota spese**.

Predisposta dalla Direzione HR, tale procedura orienta sia le funzioni richiedenti l'attivazione di tirocini e sia coloro che assumono la figura di tutor aziendale. Lo strumento del tirocinio curriculare ed extra-curriculare aspira a perfezionare il percorso di studi e promuovere l'inserimento temporaneo dei giovani all'interno dell'azienda, finalizzato a realizzare dei momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito.

## *Le politiche a gestione dei consumatori e utilizzatori finali*

I **consumatori e gli utilizzatori finali** rappresentano per il Gruppo stakeholder prioritari e, a loro tutela, l'impegno per la qualità e la sicurezza alimentare è formalizzato all'interno di una **politica dedicata**.

### ✧ **Politica di Qualità e Sicurezza Alimentare**

La politica definisce i principi e gli impegni di Sperlari in materia di qualità e sicurezza alimentare. In particolare, stabilisce l'impegno a garantire **prodotti sicuri e conformi** alla normativa, l'accuratezza delle **informazioni in etichetta** e la capacità di trasformare le **esigenze di clienti e consumatori** in requisiti di prodotto e servizio. Promuove **sistemi di gestione integrati e coerenti**, investe nella **formazione** e nella **consapevolezza** della propria forza lavoro e monitora l'**evoluzione tecnico scientifica** del settore per anticipare cambiamenti e opportunità di miglioramento.

La politica è applicata a **tutte le linee produttive** del Gruppo, includendo le **attività direttamente controllate**. Estende il proprio ambito anche alla catena di fornitura a monte, in particolare ai **fornitori critici di materie prime e ingredienti**, al fine di garantire la conformità ai requisiti di qualità e sicurezza. L'applicazione **copre tutte le aree geografiche** in cui il Gruppo opera. Sono inoltre coinvolti i principali stakeholder interni ed esterni, quali fornitori, clienti e organismi di certificazione. La politica si ispira e **si allinea a standard internazionali e iniziative riconosciute**, quali **ISO 22000, BRC e IFS**, nonché ai **protocolli HACCP** per la sicurezza alimentare.





## 6.2

# La forza lavoro propria

S1

## People Strategy Gruppo 25/27

Il Gruppo ha avviato nel 2023 un'**evoluzione organizzativa** che ha chiarito identità, valori, ambizione e priorità strategiche. All'interno della **People Strategy di Gruppo** si inserisce il pilastro di «**People Empowerment**», che stabilisce le priorità di **azione 2024-2025** su:

- ◆ leadership;
- ◆ organizzazione e competenze;
- ◆ comunicazione.

In parallelo, la **People Strategy 2025-2027** si focalizza su engagement, crescita, performance e valutazione, mentre sono in corso cantieri e progetti per la nuova **People Strategy 2026-2028**, dedicati alla organizzazione interna, promozione dell'iniziativa personale della delega e della responsabilizzazione a tutti i livelli, retention, senso di appartenenza, compliance e al nuovo gestionale HR.

Il Gruppo, inoltre, si è nel tempo dotato di un insieme strutturato di politiche e procedure interne a presidio della gestione delle persone, che coprono ambiti chiave quali **work-life balance**, organizzazione del lavoro agile, sistemi di rewarding, processi di selezione e sviluppo, prevenzione di abusi e molestie e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



## Iniziative connesse alla gestione delle risorse umane

### ✧ Welfare aziendale e Wellbeing

Il Gruppo integra il proprio impegno sul benessere attraverso un **insieme di iniziative di welfare aziendale** volte a intercettare i bisogni delle persone e migliorare l'esperienza lavorativa.

La funzione HR monitora l'**employee satisfaction** mediante survey dedicate e focus group, al fine di raccogliere feedback e identificare eventuali aree di miglioramento. Sulla base delle evidenze emerse, Sperlari ha attivato una convenzione che mette a disposizione di dipendenti e famiglie un **servizio di primary care online e supporto psicologico**.

A livello contrattuale, nell'ambito dei contratti integrativi di secondo livello, sono inoltre previste diverse misure a supporto del benessere delle persone, tra cui:

- ◆ 5 **permessi retribuiti** l'anno per le **visite mediche**;
- ◆ **flessibilità di ingresso e di uscita**, per le mansioni impiegatizie;
- ◆ una **piattaforma welfare** per la conversione del premio di produzione.

### ✧ Regolamento Lavoro Agile

Sperlari ha formalizzato il **Regolamento sul Lavoro Agile** con l'obiettivo di promuovere il benessere delle proprie persone e sviluppare un modello di lavoro che consenta di:

- ◆ **preservare la relazione diretta** e la **collaborazione quotidiana con i colleghi e i responsabili**;
- ◆ favorire la **conciliazione tra vita privata e vita professionale**, basandosi su principi di **flessibilità e responsabilità individuale** nello svolgimento delle proprie attività.

In tale contesto, Sperlari ha inoltre dotato tutti gli impiegati amministrativi di computer portatili e strumenti di comunicazione telefonica aziendale, così da consentire alle figure potenzialmente più coinvolte nel lavoro agile di usufruirne in modo pieno ed efficace.



### ✧ Creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo

**Nel 2023 Sperlari ha ottenuto la Certificazione di Parità di genere UNI/PdR 125:2022.**

In particolare, Sperlari ha istituito il **comitato aziendale** per il presidio di tematiche di diversità, equità e inclusione ed ha attivato una serie di attività quali: **percorsi di sensibilizzazione continua** a tutti i livelli aziendali, per garantire pari opportunità sul luogo di lavoro ed evitare situazioni di disagio e molestie, con **focus group interfunzionali** per comprendere i bisogni dei lavoratori sul tema.



La procedura prevede anche l'utilizzo di **canali di denuncia sicuri e confidenziali** per i dipendenti, **l'investigazione delle denunce e l'adozione di misure appropriate** per proteggere i dipendenti e prevenire ulteriori abusi o molestie. L'obiettivo è quello di garantire un ambiente di lavoro equo e sicuro per tutti i dipendenti. Per il supporto di tali iniziative vengono predisposti un apposito budget annuale e uno dedicato alla consulenza e allo svolgimento degli auditing per la certificazione UNI/PdR 125:2022.

### ✧ **Supporto in caso di assenze prolungata**

Sperlari garantisce un **supporto strutturato alle persone che rientrano in azienda dopo un'assenza prolungata**, come maternità, paternità, malattia o periodi dedicati alla cura di familiari. L'approccio è allineato alle linee guida UNI/PdR 125:2022 sulle politiche di parità di genere, alla UNI ISO 30415:2021 sulla Diversity & Inclusion e ai principi del Codice Etico, realizzato attraverso il coinvolgimento dei responsabili, che devono incentivare un clima di rientro inclusivo e rispettoso.

L'obiettivo è assicurare un **reinserimento equo** e coerente con la normativa sulle pari opportunità, attraverso un **onboarding dedicato** che comprenda l'aggiornamento su procedure, sistemi e organizzazione, la verifica degli strumenti di lavoro e la raccolta di eventuali esigenze specifiche, con attivazione della sorveglianza sanitaria quando necessario.

## *Sviluppo e valorizzazione dei dipendenti*

### ✧ **Formazione continua**

Sperlari ha attivato un programma di formazione continua rivolto alle diverse funzioni aziendali per il quale prevede un budget annuale dedicato e l'utilizzo di fondi interprofessionali e pubblici, coprendo una vasta gamma di tematiche quali:

- ◆ **sicurezza, qualità e ambiente;**
- ◆ competenze **informatiche**, rivolto alla popolazione impiegatizia e alla rete di vendita;
- ◆ tecniche **manageriali**, destinato alla popolazione impiegatizia;
- ◆ **previdenza complementare.**

Nel corso dell'anno sono stati inoltre organizzati **seminari** aperti a tutta la popolazione aziendale su specifiche questioni rilevanti quali benessere, salute e pari opportunità ed è stata sviluppata una **piattaforma di formazione online** (Digital Academy) contenente la tipologia di corsi liberamente accessibili a tutti gli impiegati. Per il 2026 è prevista una **formazione dedicata a tutti i primi riporti dei direttori di funzione** e coaching **individuale** per chi copre posizioni chiave.

L'azienda inoltre partecipa al progetto **Previverso**, al fine di migliorare la formazione finanziaria e la consapevolezza delle fasce più deboli (donne e giovani). In particolare, per quanto riguarda la previdenza complementare, il servizio è esteso alle famiglie dei dipendenti.

L'obiettivo delle iniziative attivate è quello di **aumentare la fidelizzazione**, la **motivazione** e il **coinvolgimento dei dipendenti** ed **incrementare l'attrattività** attraverso la promozione dell'innovazione e la diffusione di competenze manageriali.

#### ✧ Revisione posizioni organizzative e definizione piani di rewarding annuali

Annualmente il Gruppo attua un processo di revisione delle posizioni: consiste in un **confronto dei modelli aziendali** con il benchmark contrattuale di riferimento o di mercato e la conseguente **pianificazione di eventuali adeguamenti retributivi** legati alla posizione ricoperta, alla performance e alla seniority nel ruolo. L'obiettivo è quindi quello di garantire un **approccio meritocratico** che tenga in considerazione la performance e l'equità interna.

#### ✧ Processo di appraisal (valutazione e sviluppo)

Sperlari ha **ridefinito il sistema di valutazione** interno delle competenze manageriali ed ha svolto una **specifica formazione** rivolta alle prime e seconde linee organizzative. Tale modello è stato integrato nei sistemi di appraisal a partire dal **2025**, con l'obiettivo di incrementare l'adesione della popolazione aziendale agli obiettivi aziendali ed introdurre un **processo di feedback** chiaro e trasparente tra capo e collaboratore, sviluppando **piani di sviluppo individuali** per i dipendenti. Inoltre, Sperlari ha adottato un **sistema di valutazione** specificamente dedicato al **mondo operaio** basato su una griglia di competenze. Il rispetto dei principi di **D&I** è inserito anche nei **processi di selezione**, in conformità sulla legge sull'Equal pay, prevedendo la valutazione delle competenze e delle attitudini, esulando il genere o la provenienza.



## Salute e sicurezza sul lavoro

In coerenza con la propria Politica di Salute e Sicurezza, il Gruppo ha ottenuto la certificazione del **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro** secondo la norma **ISO 45001:2018**.



La **ISO 45001** è uno standard internazionale che definisce i requisiti per i sistemi di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di prevenire infortuni e malattie professionali e di migliorare in modo continuo le condizioni di lavoro.

## Meccanismi di segnalazione e presidi a tutela dei diritti umani

I **canali** attraverso i quali i lavoratori del Gruppo possono sollevare **preoccupazioni o esigenze** sono:

- ◆ contatto diretto con il proprio responsabile o la **funzione HR**;
- ◆ le **RSU** presenti in ogni sede o presso gli stabilimenti;
- ◆ segnalazioni tramite il **sistema aziendale di whistleblowing**.

In aggiunta al **CCNL di riferimento** che norma i diritti fondamentali dei lavoratori del comparto, l'azienda stipula con le organizzazioni sindacali **contratti di secondo livello** nei quali è incluso il presidio di tematiche relative a pari opportunità e benessere organizzativo.

Annualmente Sperlari organizza momenti di confronto tra le direzioni aziendali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e Organizzazioni sindacali (OOSS), oltre a riunioni con cadenza periodica tra direzioni di stabilimento e la funzione Human Resources con le RSU.

L'obiettivo è rendere **consapevoli le organizzazioni sindacali degli andamenti aziendali** e delle scelte organizzative e **confrontarsi su possibili soluzioni alle tematiche sindacali affrontate**.

A dicembre 2025 **il Gruppo non ha rilevato alcun incidente legato ai diritti umani** e non è a conoscenza di incidenti confermati che coinvolgano lavoratori della catena del valore, comunità locali, consumatori o utilizzatori finali.

### ◆ Canali di informazione dei dipendenti

Sperlari ha attivato un **programma di informazione**, che coinvolge sia il mondo operaio che impiegatizio, in relazione all'andamento aziendale e al fine di stimolare in coinvolgimento alle iniziative aziendali. Sperlari ha attivato una **rete intranet** aziendale accessibile anche tramite bacheche digitali per facilitare la diffusione delle iniziative aziendali anche a coloro che non sono dotati un PC aziendale.

Metriche connesse alla forza lavoro del Gruppo

Caratteristiche generali della forza lavoro

Nel 2025 il **numero medio di dipendenti** si attesta a **438**, con una distribuzione per genere che evidenzia una **presenza femminile pari al 46,6%**, mentre la restante quota è rappresentata da personale maschile. Rispetto all'esercizio precedente, la forza lavoro registra un **incremento**, passando da 416 unità nel 2024 a 438 nel 2025.

Con riferimento alla **tipologia contrattuale**, il personale **a tempo indeterminato** si conferma la componente prevalente, **pari all'80,1% dell'organico** (351 dipendenti), mentre i contratti a tempo determinato rappresentano il 19,9% (87 dipendenti). La presenza di contratti a **tempo determinato** riflette le caratteristiche operative del Gruppo, **legate alla stagionalità** di alcune produzioni e ai picchi produttivi tipici dei periodi pasquali e natalizi.

|                                                            |     | 2024  |        |        | 2025  |        |        |
|------------------------------------------------------------|-----|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
|                                                            | UdM | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Dipendenti per tipologia contrattuale suddivisi per genere | n°  | 186   | 230    | 416    | 204   | 234    | 438    |
| Contratto a tempo indeterminato                            | n°  | 136   | 214    | 350    | 138   | 213    | 351    |
| Contratto a tempo determinato                              | n°  | 50    | 16     | 65     | 66    | 21     | 87     |



### ✧ Lavoratori non dipendenti

Sperlari e Paluani fanno affidamento a **lavoratori esterni** messi a disposizione da imprese che esercitano principalmente «**attività di ricerca, selezione e fornitura di personale**». Nel 2024 si registra un totale medio di risorse pari a 154, che scende a 87 unità nel 2025.

| UdM                                                                                                                                           |    | 2024 | 2025 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|------|
| Numero totale di lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria                                                                         | n° | 154  | 87   |
| Tipologia: lavoratori messi a disposizione da imprese che esercitano principalmente «attività di ricerca, selezione e fornitura di personale» | n° | 154  | 87   |

### ✧ Tasso di avvicendamento

Il **tasso di avvicendamento** dei dipendenti Sperlari e Paluani, in calo rispetto al 2024, nel **2025** ammonta complessivamente all'8,21%. Ai fini del calcolo, non sono stati considerati i contratti a tempo determinato, anche stagionali.

| UdM                     |   | 2024   | 2025  |
|-------------------------|---|--------|-------|
| Turnover dei dipendenti | % | 11,89% | 8,21% |





### ✧ Salute e sicurezza

Complessivamente il **tasso di infortuni sul lavoro** registrato nel 2025 risulta in **decremento** rispetto al 2024 nonostante l'aumento del numero di ore lavorate all'anno dal totale dei dipendenti, mentre **non sono stati registrati decessi** dovuti ad infortuni sul lavoro e malattie professionali nel **2024** e nel **2025**.

| Informazioni                                         | UdM | 2024    | 2025    |
|------------------------------------------------------|-----|---------|---------|
| Tasso di infortuni sul lavoro registrabili           | n°  | 20,63   | 14,97   |
| Numero infortuni sul lavoro registrabili             | n°  | 13      | 10      |
| Numero ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti | n°  | 630.213 | 667.905 |

### ✧ Contrattazione Collettiva

Il **100%** dei dipendenti del Gruppo Sperlari e Paluani sono **coperti da CCNL**. Tramite le organizzazioni sindacali i lavoratori vengono informati del salario minimo previsto dal CCNL di riferimento o di eventuali condizioni di miglior favore derivanti dalla contrattazione aziendale di secondo livello.

### ✧ Gender pay gap

Il **gender pay gap** si attesta nell'anno a circa il **5%**, evidenziando un livello complessivamente contenuto delle differenze retributive tra donne e uomini, a conferma dell'attenzione costante riservata dal Gruppo al tema dell'equità retributiva.



**Rapporto di genere a livello manageriale**

All'interno del Gruppo, il **numero di ruoli manageriali** risulta complessivamente stabile nel biennio 2024–2025, pur evidenziando una **diversa composizione di genere**. Nel **2024**, le posizioni manageriali erano ricoperte **prevalentemente da figure maschili**, con 3 donne e 8 uomini. Nel **2025** si osserva un'**evoluzione nella distribuzione**, con un incremento della presenza femminile, pari a 4 donne e 7 uomini in ruoli manageriali.

| UdM                                       |    | 2024   | 2025   |
|-------------------------------------------|----|--------|--------|
| Rapporto di genere a livello manageriale  | %  | 33,97% | 57,14% |
| Numero di donne in posizione manageriale  | n° | 3      | 4      |
| Numero di uomini in posizione manageriale | n° | 8      | 7      |

**Ore di formazione**

A tutto il personale del Gruppo interessato viene erogata una **formazione obbligatoria** rispetto a tematiche connesse alla sicurezza e all'HACCP. I dati di seguito rappresentati riguardano la **formazione non obbligatoria** erogata al personale impiegatizio<sup>7</sup>.



<sup>7</sup> | Il dato non include le ore di formazione erogate a target misto (popolazione impiegatizia e operativa). Nel 2024 sono state inoltre erogate complessivamente 689 ore di formazione al personale Sperlari, mentre nel 2025 sono state erogate ulteriori 143 ore di formazione al personale operaio di Sperlari e 208 ore di formazione dedicate ai temi della diversità, equità e inclusione per il personale di Paluani.

|                                                        | UdM | 2024         | 2025         |
|--------------------------------------------------------|-----|--------------|--------------|
| <b>Numero medio di ore di formazione:</b>              | n°  | 3            | 6            |
| Numero medio di ore di formazione erogate alle Donne   | n°  | 8            | 19           |
| Numero medio di ore di formazione erogate agli Uomini  | n°  | 6            | 14           |
| <b>Numero totale di ore di formazione:</b>             | n°  | <b>1.104</b> | <b>2.547</b> |
| Numero totale di Donne;                                | n°  | 90           | 89           |
| Numero totale di ore di formazione erogate alle Donne  | n°  | 716          | 1.670        |
| Numero totale di Uomini                                | n°  | 64           | 64           |
| Numero totale di ore di formazione erogate agli Uomini | n°  | 388          | 877          |

### ◆ Protezione sociale

Sperlari e Paluani prevedono la **protezione sociale per tutta la forza lavoro** sia per il 2024 che per il 2025 per:

- ◆ **malattia;**
- ◆ **disoccupazione;**
- ◆ **infortunio sul lavoro e disabilità acquisita;**
- ◆ **congedo parentali.**

### *Persone con disabilità*

La percentuale di dipendenti con disabilità registrata nel 2024 è pari al 4% e nel 2025 al **5% della forza lavoro**. Al fine del computo è stato considerato il numero dei dipendenti al 31.12 dell'anno di riferimento, come da denuncia disabili dichiarata.

### ✧ Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Tutti i dipendenti hanno diritto a fruire di congedi legati alla famiglia, come previsto dal contratto collettivo, politiche aziendali, contratti di secondo livello.

## 6.3

# Comunità interessate

S3

### *Iniziative a supporto del territorio*

L'attività del Gruppo è **storicamente radicata nei territori** in cui sono presenti i propri stabilimenti produttivi. Con l'obiettivo di **valorizzare il legame con il territorio** e rafforzare il proprio ruolo all'**interno della comunità**, nel tempo il Gruppo ha sostenuto iniziative concrete, tra cui collaborazioni con istituti educativi e con altri attori del mercato per la riduzione degli sprechi, oltre alla partecipazione a eventi sul territorio.

### ✧ Collaborazione con Istituti di formazione e Università

Sperlari **collabora attivamente con Istituti di Formazione e Università**, promuovendo iniziative a supporto dell'orientamento e dell'ingresso nel mondo del lavoro, tra cui programmi di stage e tirocini curriculari ed extracurriculari, career day, workshop e masterclass, oltre alla partecipazione a tavole rotonde e momenti di testimonianza aziendale.

Le iniziative in particolare mirano a:

- ◆ mettere a disposizione le competenze aziendali al mondo scolastico favorendo **attività di orientamento**;
- ◆ favorire una maggiore **attrattività dell'azienda** per talenti universitari, laureandi e neolaureati;
- ◆ creare **consapevolezza delle competenze professionali e manageriali** richieste;
- ◆ **rafforzare la relazione con le istituzioni** e favorire un **dialogo con il mondo scolastico**;
- ◆ facilitare il **networking** con gli attori coinvolti nei progetti.

### ✧ Fondazione Teatro Amilcare Ponchielli

Sperlari è **socio fondatore della Fondazione Teatro Ponchielli di Cremona**. L'adesione alla Fondazione rappresenta l'impegno sociale ed in particolare la **responsabilità culturale** assunta da Sperlari all'interno delle dimensioni ESG. L'associazione si caratterizza per aver avviato negli ultimi anni una rinnovata consapevolezza del proprio **ruolo di presidio culturale**, sviluppando una rinnovata consapevolezza della propria funzione attraverso l'impegno civile, l'investimento sui giovani e iniziative concrete volte a favorire l'accessibilità e il superamento delle barriere fisiche e sensoriali.

Con quasi 200 aperture di sipario all'anno e migliaia di spettatori, il **Teatro Ponchielli** si conferma un **punto di riferimento di eccellenza** e il principale **motore di impatto socio-culturale del territorio** cremonese. In questo contesto, nel 2025 Sperlari ha **sostenuto il rinnovo delle poltroncine** della platea e ha attivato una **convenzione dedicata** ai dipendenti, che prevede condizioni agevolate per l'acquisto dei biglietti.

#### ✧ **Donazioni: Regusto, associazioni del territorio, enti sportivi**

Sperlari si impegna a supportare il territorio attraverso la **donazione di prodotti alimentari** tramite **distribuzioni dirette** ad associazioni ed eventi sociali e sportivi del territorio, e **distribuzioni indirette** attraverso il **portale Regusto** presso cui gli enti possono prenotare e ritirare i pasti gratuitamente. In particolare, grazie a Regusto, nel **2025 Sperlari ha donato 605 kg di prodotto finito** altrimenti destinato allo smaltimento come rifiuto generico, evitando 7.602 kg/CO2 equivalenti ed un consumo idrico pari a 1.312 m3.

#### ✧ **Festa del Torrone<sup>8</sup>**

Annualmente Sperlari organizza la **Festa del Torrone** la quale, attraverso la partecipazione del Comune di Cremona e Milano, mira ad accrescere il posizionamento di Sperlari sul territorio ed aumentare il coinvolgimento dei dipendenti durante il periodo dell'evento.

Il tema del 2025 è stato incentrato sul **rilancio del brand Sperlari**, celebrando la **collaborazione con Mina e coinvolgendo pubblico e dipendenti** attraverso un piano di **attività** brandizzate specifico. Durante i due weekend in cui si è svolta la manifestazione, sono state pianificate attività, **eventi** e **conferenze stampa** nelle città ospitanti, oltre ad una giornata di **"fabbrica aperta"** per permettere ai figli dei dipendenti di visitare i luoghi di lavoro dei genitori.

#### ✧ **To Good To Go**

Sperlari collabora con la piattaforma To Good To Go al fine di destinare **alimenti** vicino alla scadenza ai **canali di vendita, evitare lo smaltimento del prodotto** ed **incentivare la cultura anti-spreco**. L'azione prevede anche la partecipazione a tavole rotonde organizzate dall'azienda B Corp e la fruizione per i dipendenti Sperlari di workshop interni.

Nel 2025, Sperlari ha **veicolato 10.620 box** (196.476 unit) equivalenti a **26 tonnellate di prodotto finito** altrimenti destinato allo smaltimento come rifiuto generico.



## 6.4

# Consumatori e utilizzatori finali

S4

Le tematiche più rilevanti per il Gruppo in relazione ai consumatori finali riguardano la tutela della **salute e sicurezza dei prodotti** e la **garanzia di libertà di espressione**, trasparenza e correttezza nella gestione delle segnalazioni e dei reclami. Rientra inoltre tra gli ambiti di maggiore rilevanza l'**attività di innovazione di prodotto**, finalizzata a rispondere all'evoluzione delle preferenze dei consumatori e a migliorare continuamente le caratteristiche qualitative e funzionali dell'offerta.

In tale contesto, il Gruppo orienta le proprie attività al **presidio della qualità e della sicurezza** lungo l'intera catena del valore, assicurando al contempo **canali di comunicazione** chiari e accessibili per il dialogo con i consumatori.

## *Iniziative connesse alla sicurezza alimentare, qualità e innovazione*

### ✦ Sistema di controllo e sicurezza lungo la filiera

Sperlari ha definito un sistema strutturato e integrato di controllo e analisi che presidia **l'intera filiera produttiva**, dalle materie prime fino al prodotto finito. Il modello prevede **verifiche sistematiche sia in ingresso sia lungo il processo di trasformazione**, con l'obiettivo di garantire i più elevati standard di sicurezza alimentare e qualità. Sperlari ha infatti definito un **piano strutturato di controllo e analisi delle materie prime** in ingresso e in uscita.

### ● Le materie prime in ingresso

In particolare, si prevede la campionatura delle **materie prime in ingresso**, che vengono sottoposte ad **analisi presso laboratori esterni**, al fine di verificarne la conformità rispetto a specifici **parametri**, quali ad esempio la presenza di pesticidi, o per analisi delle **caratteristiche microbiologiche**, prima del loro inserimento nel ciclo produttivo.

Particolare attenzione è riservata al tema degli **allergeni**: ogni nuova materia prima viene attentamente valutata per escludere l'introduzione di sostanze allergeniche negli stabilimenti. Il processo prende avvio già in fase di qualifica dei fornitori e prosegue con un **piano di controlli in accettazione** sulle nuove materie prime, così da garantirne la conformità nel tempo.

Con l'obiettivo di tutelare la salute e la sicurezza dei consumatori il gruppo utilizza materiali di confezionamento che rispettano tutti i requisiti stabiliti dalle normative vigenti.



## ● Processo di trasformazione

Il **processo di trasformazione** è presidiato lungo l'intera filiera, attraverso controlli che coprono le fasi di approvvigionamento, la gestione dei fornitori, le verifiche in accettazione delle materie prime, fino alla realizzazione del prodotto finito nel pieno rispetto degli standard igienico-sanitari. In particolare, la solidità del processo di trasformazione è misurata attraverso **l'indicatore di performance "First Time Right"**, che rileva la percentuale di prodotto conforme già alla prima lavorazione, senza necessità di rilavorazioni o correzioni.

Sperlari persegue ogni anno l'obiettivo di **avvicinare tale indicatore al 100%**, intervenendo, in caso di scostamenti significativi, con investimenti mirati volti a **eliminare le cause principali di difettosità**. Tutti i processi di trasformazione sono oggetto di **attività di manutenzione e controllo**, con l'obiettivo di garantire salubrità e sicurezza del prodotto. A supporto di tali verifiche, tutte le linee produttive sono dotate di **metal detector**, che nel 2025 sono stati ulteriormente potenziati nello stabilimento di Gordona con l'installazione di due unità di ultima generazione.

Infine, come precedentemente descritto, Sperlari è certificata secondo le norme **BRC** e **IFS**<sup>9</sup> relative alla sicurezza alimentare e promuove **annualmente programmi di formazione dedicati** al personale coinvolto nella filiera produttiva, rafforzando competenze e consapevolezza sui temi chiave della **sicurezza e della qualità**.

## ✧ Monitoraggio, sicurezza e miglioramento continuo

Sperlari garantisce un monitoraggio costante delle allerte di sicurezza alimentare attraverso l'iscrizione al **portale Safety Hud**, che fornisce aggiornamenti tempestivi sulle segnalazioni provenienti dal sistema RASFF. Qualora emergano notifiche relative a materie prime utilizzate dall'organizzazione, viene immediatamente attivato un **sistema di controlli**, finalizzato ad accertarne la conformità e ad adottare, se necessario, le opportune misure preventive e correttive. Inoltre, in un'ottica di miglioramento continuo, il Gruppo lavora attivamente per **ridurre le difettosità dei prodotti** e garantire standard qualitativi sempre più elevati, monitorando in modo sistematico gli **specifici indicatori di performance**. In questo contesto, Sperlari ha introdotto l'indicatore **Hygiene Index**, che consente di valutare mensilmente le condizioni igienico-strutturali degli stabilimenti attraverso un sistema di scoring, offrendo una misura chiara e comparabile delle performance registrate.

## ● Gestione dei reclami

La gestione dei reclami rappresenta un ulteriore pilastro del sistema di miglioramento: annualmente sono previsti specifici obiettivi che mirano **ridurre costantemente il numero dei reclami**.

Tutte le **segnalazioni** vengono **raccolte e analizzate tecnicamente** per identificarne le cause e definire azioni correttive. L'andamento dei reclami è costantemente monitorato attraverso reportistica mensile, trasmessa anche al Leadership Team, permettendo di individuare **criticità ricorrenti e pianificare investimenti** mirati. Annualmente, tale andamento viene inoltre presentato alla Direzione durante il Riesame della Direzione, insieme al **Piano Strategico della Qualità**. **Nel 2025**, ad esempio, è stato introdotto nello stabilimento di San Pietro un sistema automatizzato per l'eliminazione delle bustine di dolcificante vuote dalla linea produttiva.

9 | Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo "5.3. Uso delle risorse ed economia circolare - Iniziative connesse alle materie prime e al packaging"

### ✦ Servizio e supporto per i consumatori

Nel **2025** Sperlari ha rafforzato il proprio **Servizio Consumatori** attraverso l'introduzione di un nuovo partner specializzato, con l'obiettivo di migliorare la **qualità del supporto** e strutturare in modo più efficace la **raccolta dei feedback**.

Il servizio fornisce risposte rapide e puntuali su tematiche legate alla sicurezza e qualità dei prodotti, agli ingredienti, alla presenza di allergeni e alla gestione di eventuali difettosità, oltre alle azioni intraprese dall'azienda.

Grazie all'integrazione di **indicatori di monitoraggio e performance**, il Servizio Consumatori consente inoltre di raccogliere dati strutturati sulla qualità percepita dai consumatori, mettendo a disposizione di Sperlari informazioni che rappresentano una **leva fondamentale** per individuare aree di miglioramento, correggere eventuali anomalie e rafforzare il processo di miglioramento continuo.

### ✦ Il processo di innovazione e di sviluppo dei prodotti

Il processo di innovazione di Sperlari è strutturato in quattro fasi principali:

- ✦ Idea;
- ✦ Development;
- ✦ Industrialization;
- ✦ Launch.

Ogni progetto coinvolge **in modo trasversale le principali funzioni** aziendali – Marketing, Regulatory, Ricerca & Sviluppo, Acquisti, Qualità e Produzione – garantendo un approccio integrato lungo tutto il ciclo di sviluppo.

Ogni fase prevede valutazioni puntuali di **fattibilità tecnica, conformità** normativa e coerenza con i requisiti di **etichettatura e sicurezza**. Anche i nuovi fornitori di materie prime sono sottoposti a un rigoroso processo di qualifica secondo le procedure interne<sup>10</sup>.

A partire dal 2019, Sperlari ha avviato un **percorso di evoluzione delle ricette** e, per una precisa scelta etica, **nel corso degli ultimi tre anni** Sperlari ha **rivisto le sue ricette in tutti gli stabilimenti italiani** per eliminare la gelatina animale e sostituirla con ingredienti di origine vegetale, come l'amido di mais e l'amido di patate, con l'obiettivo di offrire al consumatore prodotti rispettosi dell'ambiente e degli animali.

Un contributo rilevante a questo percorso è rappresentato dalla collaborazione con l'**Università degli Studi di Scienze Gastronomiche di Pollenzo**, l'università di Slow Food, di cui Sperlari è **Partner Strategico dal 2018**. Tale collaborazione ha supportato lo sviluppo della proposta Made in Italy, il miglioramento della qualità degli ingredienti, la selezione di materie prime naturali e la progressiva transizione verso packaging più sostenibili.

10 | Cfr. "Procedura di selezione dei fornitori e delle materie prime".

◆ Aggiornamento normativo e tavoli di categoria

Per garantire un costante aggiornamento normativo e un presidio sui principali temi di settore, l'azienda aderisce a diverse associazioni e piattaforma di riferimento. Nello specifico la funzione Regulatory partecipa attivamente ai **tavoli di Unionfood** sui temi più rilevanti e contribuendo al confronto su tematiche rilevanti e riportando in azienda aggiornamenti legislativi, interpretazioni e novità di settore.

*Metriche connesse all'innovazione*

Il numero di **progetti** dedicati a tematiche di **innovazione** nel 2025 in Sperlari ammonta a **44**, in Paluani 5, per un totale di 49, registrano un incremento di 10 nuovi progetti rispetto al 2024.

| Sperlari                                     | UdM | 2024 | 2025 |
|----------------------------------------------|-----|------|------|
| Totale fatturato destinato a progetti di R&D | k€  | 680  | 590  |

Il numero totale di **prodotti lanciati sul mercato** nel **2025** da **Sperlari** ammonta a **15** (contro gli 11 del 2024), da **Paluani 13** prodotti (contro i 10 del 2024).

|                                           | UdM | 2024 | 2025 |
|-------------------------------------------|-----|------|------|
| Numero totale di sku lanciate sul mercato | n°  | 21   | 28   |





# La condotta d'impresa

Il Gruppo si impegna costantemente a perseguire una **gestione responsabile** delle **proprie attività**.

Tale orientamento trova espressione nei principi e nei valori contenuti nel **Codice Etico**, che guida i comportamenti del Gruppo nello svolgimento delle proprie operazioni e nelle relazioni con tutti i portatori di interesse.

In questo contesto, il processo di analisi di materialità ha consentito di individuare specifici ambiti di attenzione rilevanti per la condotta dell'impresa.

Tra questi si collocano la **protezione degli informatori**, quale strumento essenziale per garantire l'integrità e la trasparenza dei processi aziendali, e la **gestione responsabile dei rapporti con i fornitori**, considerata leva strategica per promuovere pratiche etiche e sostenibili lungo la catena del valore.

## 7.1

# Le Politiche connesse alla condotta d'impresa

La condotta d'impresa del Gruppo si fonda su un insieme di **strumenti e presidi interni** che assicurano il rispetto dei **principi di eticità, integrità e correttezza** nello svolgimento delle attività. Tali principi riguardano sia i comportamenti della forza lavoro, sia le modalità con cui il Gruppo gestisce le relazioni con i propri fornitori e partner commerciali. In questo contesto, il Gruppo ha adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (MOGC)**, che definisce regole e presidi finalizzati a prevenire la commissione di illeciti e a promuovere elevati standard di comportamento.



Parallelamente, il Gruppo presidia la **correttezza e la trasparenza delle relazioni con i fornitori** attraverso una specifica **procedura interna** che disciplina le fasi di selezione, qualifica e monitoraggio delle controparti, con particolare attenzione ai fornitori food.

### ● **Modello di organizzazione gestione e controllo**

Sperlari ha adottato e applica un **Modello di organizzazione gestione e controllo** ai sensi del **d. lgs. 231/2001**. Al fine di diffondere i principi contenuti all'interno dei riferimenti normativi relativi al **whistleblowing** e al **Modello di organizzazione gestione e controllo d. lgs. 231 2001 (MOGC)** ed illustrarne la loro completa applicazione e funzionamento, è stata svolta un'attività di **formazione e informazione** in presenza per tutta la forza lavoro di Sperlari (impiegatizia e operaia).

È stato inoltre effettuato, anche tramite l'Organismo di Vigilanza, il **monitoraggio e la verifica della applicazione del MOGC** e del **corretto funzionamento del canale di segnalazioni**.

La società vuole favorire il mantenimento di **elevati standard etici**. Lo scopo è quello di prevenire e rilevare attività che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che, tra l'altro, possono consistere in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti. Lo scopo aggiuntivo è dare a dipendenti, collaboratori e collaboratrici la possibilità di **segnalare situazioni di disagio sul lavoro** o attinenti alle tematiche delle **pari opportunità**.

Per l'attuazione delle azioni chiave è previsto un budget per l'aggiornamento e l'integrazione del MOGC e del sistema di whistleblowing.

### ● **Procedura di selezione dei fornitori**

Sperlari si è dotata di una procedura interna che definisce le modalità di valutazione, approvazione e monitoraggio dei fornitori, in particolare per quanto riguarda:

- ◆ la selezione di un **nuovo fornitore**;
- ◆ **la valutazione del rischio** associato ai fornitori food e conseguente modalità di qualifica;
- ◆ **il monitoraggio delle performance** dei fornitori food e mantenimento della qualifica;
- ◆ la conduzione degli **audit di approvazione** presso i fornitori;
- ◆ la gestione della **documentazione**.

Ogni controparte viene classificata in base alla tipologia di approvvigionamento che fornisce, alla quale vengono quindi attribuiti dei requisiti di conformità da rispettare e indicatori di performance. Vengono inoltre identificati una serie puntuale di documenti da esaminare ai fini della conformità, quali: HACCP, certificazioni GFSI e ISO, allergeni gestiti, certificato Food Contact. La procedura è verificata dalla Quality&Environmental Manager e approvata dalla Supply Service Director.



## 7.2

# L'etica, l'integrità e la trasparenza

Per il Gruppo, i principi di etica, integrità e trasparenza rappresentano elementi fondanti della **cultura aziendale** e **guidano in modo trasversale** la gestione dei rapporti con tutti gli stakeholder e, più complessivamente, la condotta d'impresa.

Tali valori si concretizzano in un insieme strutturato di strumenti volti a garantire la **correttezza delle pratiche aziendali**, la possibilità di effettuare segnalazioni in piena sicurezza attraverso i canali di whistleblowing e il rafforzamento delle **misure di prevenzione** e contrasto a qualsiasi forma di **corruzione**, sia attiva che passiva.

## *Iniziative connesse alla condotta d'impresa*

Il Gruppo ha attivato una **piattaforma informatica** conforme alle previsioni del d. lgs. 24/2023 attraverso la quale possono essere effettuate, con garanzia di riservatezza, **segnalazioni specifiche delle tematiche "whistleblowing"** e segnalazioni attinenti alle tematiche delle **"pari opportunità"**<sup>11</sup>.

Sperlari garantisce in ogni caso la massima tutela del soggetto segnalante contro condotte ritorsive e/o discriminatorie dirette o indirette per motivi collegati alla segnalazione.

A supporto della diffusione della cultura della compliance, Sperlari ha avviato specifici **percorsi formativi** sul Modello Organizzativo 231 e sul sistema di whistleblowing, coinvolgendo tutti i dipendenti, con l'obiettivo di illustrare i riferimenti normativi e le modalità applicative del sistema. Infine, al fine di rafforzare il presidio delle aree maggiormente esposte a rischi di corruzione o concussione – in particolare le funzioni dotate di deleghe di spesa e di rappresentanza societaria – Sperlari ha previsto, all'interno del **Piano di Sostenibilità**, l'impegno a formalizzare una specifica policy di whistleblowing e a potenziare ulteriormente i canali di segnalazione esistenti.

## *Metriche connesse alla condotta d'impresa*

Nel periodo di riferimento, Sperlari e Paluani **non hanno registrato alcuna condanna né il pagamento di ammende**, a conferma della correttezza nella gestione delle proprie attività e del rispetto del quadro normativo applicabile.

11 | Si rimanda alla sezione del sito Sperlari - [Canale segnalazioni whistleblowing e pari opportunità](#)

## 7.3

# La gestione dei nostri fornitori

Nel rapporto con i propri fornitori, Sperlari si impegna a rispettare tutti gli accordi sottoscritti come i principi sociali fondamentali dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro delle Nazioni Unite (OIL)**.

La relazione con i fornitori è improntata alla massima correttezza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. lgs.231/2001, nonché delle procedure interne e, in particolare, di quelle relative agli **acquisti e alla selezione dei fornitori**.

I fornitori sono tenuti ad adottare comportamenti legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, al divieto di discriminazione e alla tutela del principio di inclusione, alla tutela dell'infanzia, al divieto di lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione e rispetto dell'ambiente. Comportamenti difforni da quelli descritti comportano la compromissione del rapporto fiduciario e rappresentano giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

## *Iniziative connesse alla gestione dei fornitori*

### ✧ **Accreditamento e qualificazione dei fornitori**

Sperlari adotta un processo strutturato di **accreditamento e qualificazione** dei fornitori, volto a garantire che tutte le controparti siano in linea con i requisiti qualitativi, normativi e valoriali richiesti dal Gruppo.

In fase di accreditamento, i fornitori sono tenuti a fornire documentazione e informazioni specifiche, tra cui certificazioni riconosciute a livello internazionale come **BRC** e **ISO**, al fine di attestare l'idoneità a fornire materiali e servizi conformi agli standard aziendali.

Tutti i fornitori, inoltre, sono sottoposti a un rigoroso **processo di qualifica** basato su criteri predefiniti e trasparenti e, al momento della candidatura, sono tenuti ad **aderire al Codice Etico di Sperlari**, impegnandosi formalmente al rispetto dei principi e dei valori fondamentali del Gruppo.

### ✧ **Gestione della supply chain e piano audit**

La gestione e il presidio della supply chain si concretizza anche attraverso un sistema di monitoraggio e verifiche per i principali fornitori del Gruppo.

In particolare, Sperlari effettua **audit programmati presso i principali fornitori e terzisti**, selezionati in base alla strategicità delle materie prime fornite e alle performance registrate nel tempo: il sistema prevede una valutazione annuale delle controparti e, attraverso il **vendor rating**, Sperlari misura e monitora in modo strutturato le performance dei fornitori. Sono inoltre previste azioni di verifica

delle **dichiarazioni di conformità** notificate dai **fornitori di materiali di confezionamento**. Nell'ottica di progressiva integrazione dei criteri ESG nei processi interni, inclusa la gestione della catena di fornitura, a partire dal **2025**, nel processo di audit di qualifica, è stato introdotto anche il criterio relativo al possesso della **certificazione ambientale ISO 14001**.

#### ✧ Accesso dei fornitori ai siti produttivi

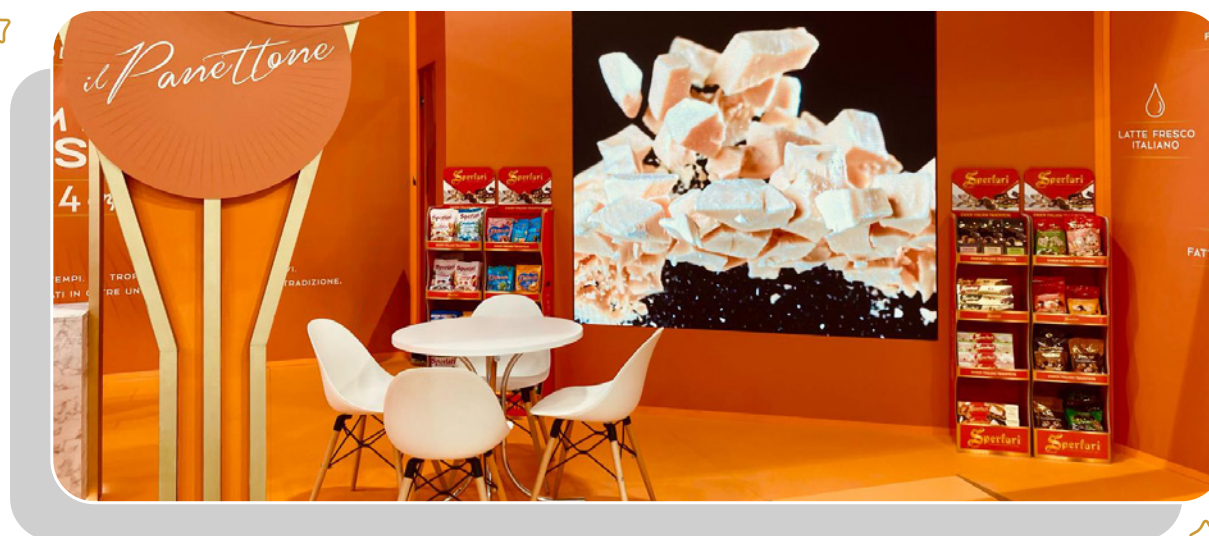
Nell'ambito della gestione dei rapporti con i fornitori, Sperlari promuove anche un **approccio collaborativo** finalizzato all'**ottimizzazione dei processi** e alla **prevenzione delle criticità** lungo la filiera.

Al momento della stipula di nuovi contratti, ai fornitori viene consentito l'accesso ai siti produttivi e la possibilità di visionare direttamente le linee di produzione, così da assicurare che i progetti tengano conto delle **variabili operative e garantendo la piena compatibilità** tra prodotto e processo, con l'obiettivo di **ridurre inefficienze e sprechi**.

Lo scopo è quello di abilitare unicamente partner commerciali che rispettino i propri **criteri di salute e sicurezza** adottati. Prospettivamente, Sperlari intende inoltre formalizzare tale prassi attraverso una **specifica procedura interna**, al fine di renderla parte integrante e strutturata del proprio modello di gestione dei fornitori. Attualmente, la responsabilità dell'attuazione di tale attività è in capo alla Direzione Operations.

#### ✧ Prassi di pagamento

Al fine di **assicurare il pagamento dei fornitori in tempi giusti** e coerenti con i contratti stipulati, Sperlari rispetta le prescrizioni di legge, in particolare quanto previsto dall'**ex art. 62 abrogato dal D. Lgs n. 198/2021**. Per le prestazioni di servizio e per altre tipologie di forniture invece sono stabilite prassi interne. Le prassi di pagamento non sono formalizzate in una policy interna, all'interno dell'impegno di Sperlari di redigere un codice di condotta fornitori si racchiude anche la standardizzazione delle condizioni in una procedura al fine di garantire una **gestione etica e sostenibile** dei rapporti con i fornitori.





# Sperlari<sup>®</sup> & PALUANI

Relazione  
sulla  
*sostenibilità*  
ADDENDUM



# Requisiti di informativa coperti dalla Relazione sulla sostenibilità

Tabella di raccordo tra gli standard VSME | Voluntary Sustainability Reporting.  
Standard for non-listed SMEs | gli ESRS : European Sustainability Reporting.  
Standards | e le sezioni della Relazione sulla sostenibilità del Gruppo Sperlari e Paluani.

| STANDARD<br>ESRS<br>SIMPLIFIED<br>VSME                                                                    | REQUISITO DI RENDICONTAZIONE                                                                 | SEZIONE NELLA<br>RENDICONTAZIONE                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Informazioni generali                                                                                     |                                                                                              |                                                                          |
| VSME B1                                                                                                   | Criteri per la redazione                                                                     | 3.1 · I criteri di redazione<br>3.3 · Le nostre certificazioni           |
| VSME C9                                                                                                   | Diversità di genere nell'organo di governance                                                | 3.2 · La nostra governance                                               |
| ESRS GOV-1                                                                                                | Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo                                 | 3.2 · La nostra governance                                               |
| VSME C1                                                                                                   | Strategia: modello aziendale e iniziative connesse alla sostenibilità                        | 3.4 · Mercato, materie prime e marchi<br>2.2 · Il Piano di sostenibilità |
| ESRS SBM-1                                                                                                | Strategia, modello aziendale e catena del valore                                             | 3.5 · Catena del valore e stakeholder                                    |
| ESRS SBM-2                                                                                                | Interessi e opinioni dei portatori di interessi                                              | 3.5 · Catena del valore e stakeholder                                    |
| ESRS IRO-1                                                                                                | Processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti         | 4 · L'analisi di doppia materialità                                      |
| Performance ambientale                                                                                    |                                                                                              |                                                                          |
| VSME C2                                                                                                   | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | 5.1 · Politiche tematiche ambientali                                     |
|  Cambiamenti climatici |                                                                                              |                                                                          |
| VSME C2                                                                                                   | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | Iniziative per il contrasto ai cambiamenti climatici                     |
| VSME B3                                                                                                   | Energia ed emissioni di gas a effetto serra                                                  | Metriche connesse ai cambiamenti climatici                               |

 **Uso delle risorse ed economia circolare**

|                  |                                                                                              |                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VSME C2</b>   | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | Iniziative connesse alle materie prime e al packaging<br>Iniziative connesse alla gestione dei rifiuti e dei sottoprodotti |
| <b>ESRS E5-5</b> | Flussi di risorse in uscita                                                                  | Metriche connesse alle materie prime e al packaging                                                                        |
| <b>VSME B7</b>   | Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti                                 | Metriche connesse ai rifiuti                                                                                               |

**Performance sociale**

|                |                                                                                              |                                   |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>VSME C2</b> | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | 6.1 • Politiche tematiche sociali |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|

 **La forza lavoro propria**

|                   |                                                                                                   |                                                                 |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>VSME C2</b>    | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile      | Iniziative connesse alla gestione delle risorse umane           |
| <b>VSME C6</b>    | Altre informazioni sulla forza lavoro propria — Politiche e procedure in materia di diritti umani | 6.2 • Forza lavoro propria                                      |
| <b>ESRS S1-2</b>  | Processi di coinvolgimento della forza lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori                 | Meccanismi di segnalazione e presidi a tutela dei diritti umani |
| <b>VSME C7</b>    | Incidenti gravi in materia di diritti umani                                                       | 6.2 • Forza lavoro propria                                      |
| <b>VSME B8</b>    | Forza lavoro — Caratteristiche generali                                                           | Metriche connesse alla forza lavoro                             |
| <b>ESRS S1-6</b>  | Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa                                                       | Metriche connesse alla forza lavoro                             |
| <b>ESRS S1-10</b> | Salari adeguati                                                                                   | Metriche connesse alla forza lavoro                             |
| <b>ESRS S1-11</b> | Protezione sociale                                                                                | Metriche connesse alla forza lavoro                             |
| <b>ESRS S1-14</b> | Metriche di salute e sicurezza                                                                    | Metriche connesse alla forza lavoro                             |
| <b>VSME B9</b>    | Forza lavoro — Salute e sicurezza                                                                 | Metriche connesse alla forza lavoro                             |
| <b>VSME B10</b>   | Forza lavoro — Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione                               | Metriche connesse alla forza lavoro                             |



| STANDARD<br>ESRS<br>SIMPLIFIED •<br>VSME     | REQUISITO DI RENDICONTAZIONE                                                                 | SEZIONE NELLA<br>RENDICONTAZIONE                                  |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>VSME C5</b>                               | Altre caratteristiche generali della forza lavoro                                            | Metriche connesse alla forza lavoro                               |
| <b>Comunità interessate</b>                  |                                                                                              |                                                                   |
| <b>VSME C2</b>                               | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | Iniziative a supporto del territorio                              |
| <b>Consumatori e utilizzatori finali</b>     |                                                                                              |                                                                   |
| <b>VSME C2</b>                               | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | Iniziative connesse a sicurezza alimentare, qualità e innovazione |
| <b>La condotta d'impresa</b>                 |                                                                                              |                                                                   |
| <b>VSME C2</b>                               | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | 7.1 • Politiche connesse alla condotta d'impresa                  |
| <b>L'etica, l'integrità e la trasparenza</b> |                                                                                              |                                                                   |
| <b>VSME C2</b>                               | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | Iniziative connesse alla condotta d'impresa                       |
| <b>ESRS G1-1</b>                             | Politiche relative alla condotta aziendale                                                   | 7.2 • L'etica, l'integrità e la trasparenza                       |
| <b>ESRS G1-2</b>                             | Azioni relative alla condotta aziendale                                                      | Iniziative connesse alla condotta d'impresa                       |
| <b>VSME B11</b>                              | Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva                                           | Metriche connesse alla condotta d'impresa                         |
| <b>La gestione dei nostri fornitori</b>      |                                                                                              |                                                                   |
| <b>VSME C2</b>                               | Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile | Iniziative connesse alla gestione dei fornitori                   |
| <b>ESRS G1-2</b>                             | Azioni relative alla condotta aziendale                                                      | 7.3 • La gestione dei nostri fornitori                            |