



ANEMOCYTE

2024

Bilancio di
Sostenibilità

Indice

Lettera agli stakeholder	3
1. Anemocyte	4
1.1. Storia dell'Azienda	5
1.2. Mission e valori aziendali	7
2. Il percorso di sostenibilità	8
2.1. Gli stakeholder di Anemocyte	10
2.2. Analisi di materialità	11
3. Modello di business e struttura organizzativa	12
Gli Impatti	13
3.1. Struttura di Governance	14
3.2. Etica e integrità di business	15
3.3. Privacy e tutela dei dati	16
3.4. Catena di fornitura	17
4. La responsabilità di prodotto	18
Gli Impatti	19
4.1. Qualità e sicurezza di prodotto	20
4.2. Ricerca, sviluppo e innovazione sostenibile	21
4.3. Rapporti con il cliente	22
5. La responsabilità sociale	23
Gli Impatti	24
5.1. Le nostre Persone: coinvolgimento e valorizzazione	25
5.2. Diversità e inclusione	27
5.3. Progettualità per lo sviluppo	28
5.4. Iniziative	29
5.5. Salute e sicurezza	30
6. La responsabilità ambientale	31
Gli Impatti	32
6.1. La gestione degli impatti ambientali	33
6.2. Gestione di risorse e materiali	34
6.3. Gestione delle Infrastrutture e Critiche	35
7. Allegati	36
Tabelle di dettaglio	37
Appendice	40

Lettera agli stakeholder

In **Anemocyte**, ogni giorno ci ispiriamo ad una visione chiara: non solo contribuire a produrre terapie innovative, ma **costruire un futuro migliore per i pazienti**. È una missione che anima il nostro lavoro di ricerca, sviluppo e produzione, fondandone il perseguimento su solidi pilastri di **Qualità, Affidabilità e Innovazione**.

Questi non sono semplici concetti, ma i valori su cui giorno dopo giorno costruiamo e basiamo ogni nostra singola operazione, ogni nostra scelta strategica, ogni nostro sforzo teso ad evolvere la scienza verso nuovi traguardi di cura. La nostra attività si propone come supporto flessibile e affidabile per soluzioni terapeutiche all'avanguardia, offrendo la **Qualità e l'Innovazione** dei nostri prodotti e servizi a tutti i nostri stakeholders (dai clienti, ai pazienti). Per noi, l'obiettivo di raggiungere sempre maggiori livelli di sicurezza, efficacia ed efficienza non è un'opzione, ma un reale impegno, integrato in ogni singola fase della produzione. Questo nostro tendere al miglioramento continuo è il nostro modo di contribuire al rafforzamento del benessere sociale e di ritornare la fiducia che ci viene accordata.

Tutto quanto sopra non sarebbe possibile senza un team animato dalla passione. In Anemocyte crediamo fermamente che il **dialogo e la condivisione** siano essenziali per alimentare l'entusiasmo, favorire la crescita professionale e creare un ambiente in cui ognuno si senta valorizzato e compreso. Investire nelle nostre persone significa investire nel nostro futuro e, di conseguenza, nella **creazione di prodotti e servizi che migliorino concretamente la vita della collettività**. In questa direzione va il nostro impatto sociale diretto e più significativo.

Questo nostro **secondo Bilancio di Sostenibilità** è un traguardo che sottolinea la continuità e la serietà del percorso che abbiamo volontariamente e consapevolmente intrapreso. Questo documento non è solo un resoconto, ma una testimonianza tangibile dei progressi che - passo dopo passo - stiamo compiendo nell'integrare i principi ambientali, sociali e di governance nelle nostre pratiche quotidiane. Attraverso questo bilancio, desideriamo rendere trasparente il nostro impatto e misurare i nostri risultati, facendo del nostro meglio per elevare costantemente i nostri standard.

La nostra è una scelta chiara e decisa, finalizzata a ricercare un impatto il più possibile positivo e a 360 gradi; una scelta che ci vede impegnarci per il miglioramento anno dopo anno. La ricerca dell'innovazione, dell'eccellenza qualitativa e produttiva, della sicurezza del paziente, l'attenzione volta al nostro capitale umano e la conformità ai più elevati standard etici e normativi costituiscono cardini fondanti la nostra governance e sono rappresentativi del nostro impegno verso un futuro più sostenibile.

Investire in un'azienda con la nostra etica e i nostri valori significa oggi investire in un futuro in cui scienza e responsabilità sociale camminano di pari passo.

Marco Ferrari
CEO Anemocyte



1

Anemocyte

Storia dell'Azienda

1.1

La passione per l'innovazione e la dedizione al miglioramento della vita dei pazienti.

Anemocyte S.r.l. è una società Italiana, prima “Biotech Manufacturing Organisation” al Mondo, fondata su una visione imprenditoriale responsabile e a lungo termine e su valori quali stabilità, flessibilità, forte know-how e attenzione al cliente.

Operativa sin dal 1999 a Gerenzano in provincia di Varese, Anemocyte si propone come partner di alta qualità, affidabile e innovativo nel campo della ricerca, sviluppo e produzione di DNA plasmidico e mRNA.

L'innovazione tecnologica è al cuore della mission di Anemocyte. L'azienda ha storicamente investito in competenze e impianti all'avanguardia e adottato tecnologie produttive di ultima generazione al fine di offrire con continuità alla propria clientela prodotti e servizi aggiornati e completi, servendo esigenze dalle fasi iniziali di ricerca fino alla produzione su scala commerciale. Tra gli esempi di innovazione in Anemocyte ci sono l'uso di sistemi chiusi e automatizzati, tali da garantire alti standard di qualità e sicurezza, ed il ricorso a piattaforme tecnologiche abilitanti proprietarie per sostenere lo sviluppo e la produzione di acidi nucleici in modo più rapido ed efficace.

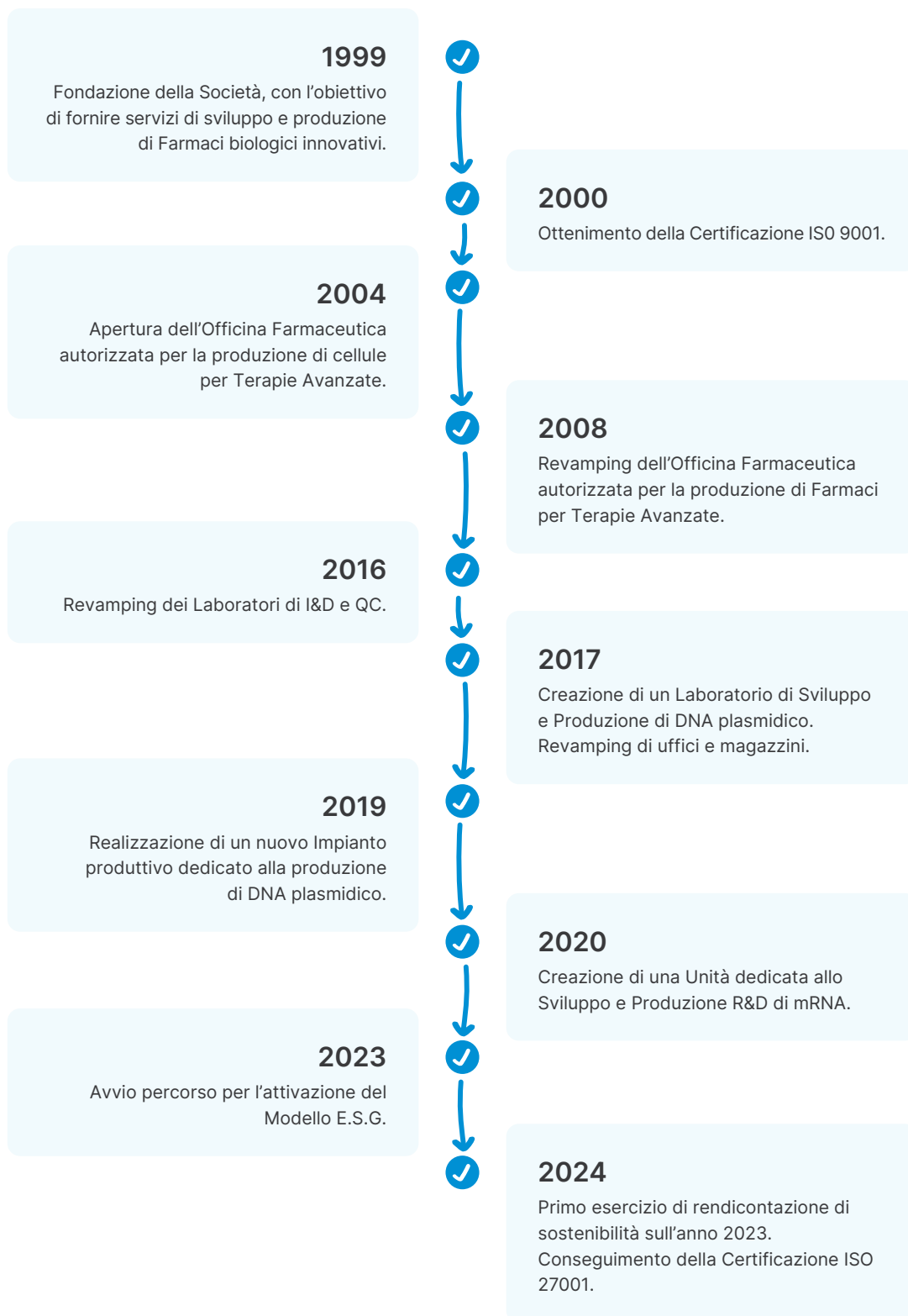
Consci che il successo non si possa costruire in isolamento, in Anemocyte si è da sempre valorizzata l'importanza delle Collaborazioni. In quest'ottica Anemocyte ha stretto alleanze strategiche con altre società biotech, con università e istituti di ricerca, sia in Italia che all'estero. Queste partnership hanno arricchito la conoscenza scientifica e ampliato le opportunità di confronto e scambio di idee accelerando il processo di innovazione e la sua traduzione in soluzioni concrete e applicabili.



L'azienda affronta ogni giorno sfide significative, inclusa la necessità di navigare in un ambiente normativo complesso e di mantenere il passo con le rapidissime evoluzioni tecnologiche del settore, continuando ad investire in ricerca e sviluppo, cercando costantemente nuove soluzioni per ottimizzare i processi produttivi e ridurre i costi degli stessi, il tutto sempre mantenendo i più alti standard di qualità e sicurezza.

Guardando al futuro, Anemocyte mira a continuare a essere protagonista nell'evoluzione della medicina moderna, grazie all'impegno continuo per l'innovazione e la sostenibilità, puntando a contribuire al miglioramento della salute globale attraverso la fornitura di prodotti e servizi a supporto della creazione di terapie innovative e mirate.

La storia di Anemocyte S.r.l. è segnata da una serie di milestone significative che riflettono la crescita e l'innovazione dell'azienda nel campo delle biotecnologie:



Mission e valori aziendali

1.2

In Anemocyte, i valori rappresentano il cuore della cultura aziendale e guidano ogni aspetto della vita e delle attività della società.

L'azienda è impegnata a promuovere i propri principi e valori non solo all'interno dell'organizzazione, ma anche nelle interazioni con partner, clienti e comunità. I valori fondamentali su cui si fonda l'attività di Anemocyte includono:



Innovazione

L'Innovazione è oggi il motore principale di Anemocyte. L'azienda è impegnata nello sviluppo di soluzioni tecnologiche abilitanti per supportare lo sviluppo e la produzione di terapie innovative che possano trasformare il trattamento di malattie complesse e migliorare significativamente la qualità della vita dei pazienti. Tale impegno si traduce - tra le altre cose - in investimenti in ricerca e sviluppo e nell'adozione di tecnologie all'avanguardia.



Qualità

La Qualità è un imperativo in ogni fase del processo, dalla ricerca e sviluppo alla produzione e distribuzione delle terapie. Anemocyte è impegnata affinché ogni prodotto realizzato rispetti i più elevati standard di sicurezza ed esprima la migliore efficacia possibile. Questo impegno si riflette, ad esempio, nel rigoroso rispetto delle normative e nei continui controlli di qualità che si applicano ai processi.



Flessibilità

La Flessibilità è fondamentale per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del mercato e alle nuove sfide del settore. Anemocyte adotta un approccio agile, capace di rispondere rapidamente ed efficacemente alle esigenze di Clienti e Partner, fornendo eccellenza operativa e qualità dei prodotti.



Internazionalizzazione

Anemocyte punta a espandersi globalmente, sviluppando una presenza internazionale forte e collaborando con Clienti e Partner di tutto il mondo.

L'obiettivo è quello raggiungere con i propri servizi e le proprie soluzioni tecnologiche un pubblico sempre più ampio, contribuendo a migliorare - tra le altre cose - l'efficienza e la qualità delle Terapie Innovative e, di conseguenza, la vita dei pazienti su scala globale.



Sostenibilità

L'impegno verso la Sostenibilità è un altro pilastro fondamentale per Anemocyte. L'azienda è impegnata a ridurre per quanto possibile l'impatto ambientale delle proprie attività e a contribuire positivamente alla crescita di una cultura di sostenibilità nella Comunità in cui opera.

Alcune delle iniziative aziendali in tal senso includono la minimizzazione dei rifiuti, l'ottimizzazione dell'uso delle risorse e il supporto a iniziative locali che promuovono la salute e il benessere.

Anemocyte ritiene la sostenibilità un elemento fondamentale del proprio operato, riconoscendo l'importanza crescente che le tematiche ESG vanno assumendo nel contesto di business moderno. Anche alla luce di tale maturata consapevolezza, la Società ha dunque deciso di intraprendere un percorso specifico di sostenibilità con l'obiettivo di identificare e monitorare le questioni rilevanti, e di stabilire concreti obiettivi ESG per il futuro.

In tale senso, la Società ha predisposto un Piano di Sostenibilità contenente le principali iniziative in ambito ESG da implementare nel breve-medio periodo e nel lungo periodo. Questo impegno dimostra la volontà di promuovere un modello di business responsabile e sostenibile, contribuendo positivamente all'ambiente e alla società.

Anemocyte, attraverso lo strumento del Bilancio di Sostenibilità, intende fornire ai propri stakeholder un'informativa trasparente in merito alle proprie performance in materia di responsabilità non solo economica, ma anche sociale e ambientale, sempre più ponendole come importanti driver di crescita e integrandole nella gestione e nella cultura aziendali, e avviando un monitoraggio delle proprie performance in materia di sostenibilità.

2

Il percorso di sostenibilità

Il percorso 2023-2026

Anemocyte ha avviato il percorso per l'attivazione del Modello E.S.G. nel 2023. Nel 2024 ha rendicontato il suo primo bilancio di sostenibilità.

Nel 2025, con il suo secondo anno di rendicontazione di sostenibilità, Anemocyte ha intrapreso un percorso di rafforzamento e maturazione dell'analisi di materialità, con l'obiettivo di allinearsi progressivamente agli Standard Europei di Rendicontazione della Sostenibilità (ESRS) e di offrire una rappresentazione sempre più completa, trasparente e strutturata delle proprie performance ambientali, sociali e di governance.

Il primo bilancio di sostenibilità era stato redatto seguendo i GRI Standards, mentre per l'esercizio 2024 l'azienda ha scelto di evolvere il proprio approccio e di migrare verso gli standard europei, adottando in particolare il **VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs)** concepiti per facilitare la comprensione e attuazione delle logiche di approccio europeo.

Nel 2024, e proseguendo negli anni successivi, l'Azienda si impegna a definire un **Piano di azione** per rafforzare ulteriormente - ove possibile - il proprio approccio alla sostenibilità.

Gli stakeholder di Anemocyte

2.1

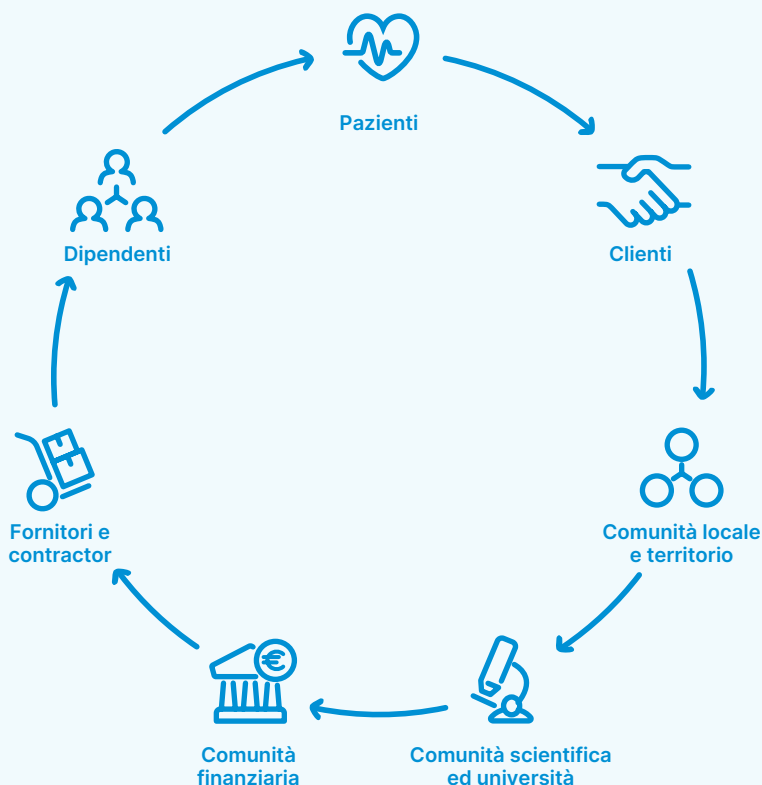
Gli stakeholder, in linea con quanto definito dagli standard e dai principali framework in materia di reporting di sostenibilità, sono tutti quegli individui o enti che possono ragionevolmente essere influenzati in maniera significativa dalle attività, dalle iniziative, dai prodotti e dai servizi che l'azienda offre o le cui azioni possono incidere sulla capacità della stessa di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.

Anemocyte è consapevole che solo grazie alla collaborazione con i propri stakeholder è possibile costruire nel tempo una solida reputazione, che deve essere coltivata attraverso forme di gestione inclusiva e partecipativa, anche nei confronti delle comunità locali.

Nell'ambito delle attività di definizione delle tematiche materiali effettuate nel corso della redazione del percorso di Sostenibilità, sono state condotte attività di analisi di contesto e di benchmark volte a definire le categorie di stakeholder di riferimento per Anemocyte, al fine di prenderne in considerazione i bisogni e le aspettative.

La fase di individuazione degli stakeholder, dei loro interessi e delle loro aspettative ha rappresentato un momento di fondamentale importanza durante il percorso di definizione dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità.

L'analisi effettuata ha portato alla mappa degli stakeholder riportata in figura:



Analisi di materialità

2.2

Nel suo **secondo anno di rendicontazione di sostenibilità**, Anemocyte ha intrapreso un percorso di **rafforzamento e maturazione dell'analisi di materialità**, con l'obiettivo di allinearsi progressivamente agli **Standard Europei di Rendicontazione della Sostenibilità (ESRS)**. Il processo è stato dunque **rivisitato e potenziato**, arricchendosi con una **valutazione più approfondita** - tramite il confronto con Referenti aziendali e Direzione - **degli impatti generati dalle attività aziendali**, sia in prospettiva **attuale** che **potenziale**.

Questa evoluzione metodologica rappresenta un elemento centrale per l'**individuazione e la gestione dei rischi e delle opportunità** che Anemocyte si trova ad affrontare, contribuendo a **guidare le scelte strategiche** sui temi più significativi per l'azienda e per i suoi stakeholder.

Il risultato di tale percorso ha portato alla conferma della **lista delle tematiche materiali emerse** nel 2023 (**dalle attività di benchmarking e di misurazione con gli stakeholder interni**), che continua a costituire la base di riferimento per la rendicontazione e per l'evoluzione delle politiche aziendali in ambito ESG.

L'impatto si definisce come l'effetto che un'organizzazione ha (impatto attuale) o che potrebbe avere (impatto potenziale) su economia, ambiente e persone.

Inoltre, l'impatto può essere positivo, se contribuisce al progresso sostenibile delle persone, delle comunità locali e dell'ambiente, oppure negativo se, al contrario, causa un danno.

Lista dei temi materiali per Anemocyte

Governance responsabile, business integrity e strategia ESG
Ricerca, sviluppo e innovazione sostenibile
Qualità e sicurezza di prodotto
Salute e sicurezza sul lavoro
Coinvolgimento, formazione e retention dei dipendenti
Ambiente di lavoro equo e inclusivo
Cybersecurity, gestione dei dati e della proprietà intellettuale
Gestione e riduzione delle emissioni in atmosfera, dei consumi energetici e del rischio legato al cambiamento climatico
Gestione della catena del valore, tracciabilità e tutela dei diritti umani
Gestione responsabile delle risorse naturali

Legenda

- La responsabilità ambientale
- La responsabilità Sociale
- Governance responsabile
- La Responsabilità di prodotto

Il dettaglio degli impatti generati positivi e negativi, effettivi e potenziali - associati ai temi materiali - viene illustrato nelle successive sezioni del documento unitamente alle informazioni necessarie a comprenderne la gestione e le performance.

Si precisa che gli impatti evidenziati come negativi potenziali sono del tutto astratti, e in quanto tali sono da ritenersi del tutto ipotetici e non effettivi. L'esercizio di riflettere sugli impatti potenziali è utile per affinare la capacità di prevenzione del rischio ESG.

3

Governance responsabile

Gli impatti

Tematiche materiali	Rif. VSME	Impatti	Natura	Attuale/ potenziale	Coinvolgimento	Dettagli
Governance responsabile, business integrity e strategia ESG	Metriche di governance	Creazione di una cultura dell'etica di business	Positivo	Potenziale	Diretto	La creazione di una cultura dell'etica di business è un investimento strategico che produce valore tangibile e intangibile, posizionando l'azienda come un'entità responsabile e di successo nel lungo periodo
		Impatti negativi sulle persone e sui sistemi economici generati da una condotta non etica del business	Negativo	Potenziale	Diretto	L'eventuale realizzazione di comportamenti sleali/illegali nei rapporti con le amministrazioni pubbliche e nell'ambito commerciale e di approvvigionamento può contribuire ad alimentare la distorsione del mercato.
		Creazione di posti di lavoro	Positivo	Attuale	Diretto	
		Rafforzamento dei rapporti con i principali partner e stakeholders	Positivo	Potenziale	Diretto	Relazioni solide facilitano la gestione delle sfide, la condivisione di risorse e la co-creazione di valore. Apre inoltre la strada a collaborazioni strategiche, scambio di idee e accesso a nuovi mercati o tecnologie
		Assenza di diversità negli organi di governo, con impatti diretti e indiretti sull'affermazione dell'uguaglianza	Negativo	Potenziale	Diretto	Una mancanza di rappresentanza diversificata nelle posizioni chiave può limitare la capacità dell'organizzazione di comprendere e rispondere alle esigenze di un ampio spettro di stakeholder e di promuovere una cultura inclusiva
Cybersecurity, gestione dei dati e della proprietà intellettuale		Violazione e perdita dei dati e scarsa gestione della sicurezza informatica	Negativo	Potenziale	Diretto	L'impegno al costante rafforzamento della sicurezza informatica a presidio dei dati sensibili e delle infrastrutture IT mitiga il rischio di violazione e perdita dei dati dovuti a scarsa gestione della sicurezza informatica
		Rafforzamento della sicurezza informatica dei dati sensibili e delle infrastrutture IT	Positivo	Attuale	Diretto	L'impegno al costante rafforzamento della sicurezza informatica a presidio dei dati sensibili e delle infrastrutture IT mitiga il rischio di violazione e perdita dei dati dovuti a scarsa gestione della sicurezza informatica
Gestione della catena del valore, tracciabilità e tutela dei diritti umani	Questione di sostenibilità comuni nel settore / specifica dell'impresa	Creazione di una filiera certificata	Positivo	Attuale	Diretto	La creazione di una filiera certificata aiuta l'azienda a garantire standard elevati lungo tutta la sua catena di approvvigionamento. Tramite verifiche di processi e prodotti dei fornitori, l'azienda può migliorare il controllo di qualità e ottenere maggiore conformità, riducendo così i rischi di non conformità e difetti, e garantendo sicurezza nella condivisione di informazioni
		Casi di violazione dei diritti umani sulla propria catena di fornitura	Negativo	Potenziale	Diretto	Eventuali casi di violazione dei diritti umani che dovessero essere riscontrati nella propria catena di fornitura potrebbero comportare per la Società un danno reputazionale, perdita di continuità produttiva, fino a profili di responsabilità per mancata due diligence
		Impatti negativi di carattere sociale e ambientale generati lungo la supply chain, con svantaggi indiretti per i lavoratori e le relative comunità locali	Negativo	Potenziale	Indiretto	L'attività produttiva di alcune categorie di fornitori può generare impatti sociali anche significativi come ad esempio potenziali violazioni delle condizioni minime di lavoro (regolarità contributiva e retributiva, orari di lavoro) e più in generale dei diritti umani (per esempio, sfruttamento di lavoratori non qualificati, non formati e poco pagati o carenza di presidi antinfortunistici)
		Tutela dei diritti umani lungo la catena di fornitura e in generale contributo al miglioramento delle prestazioni ESG dei fornitori	Positivo	Potenziale	Indiretto	Gli standard di sostenibilità stimolano le imprese all'adozione di azioni a presidio dei diritti umani non solo al proprio interno ma anche, per quanto possibile, nelle catene di fornitura come interventi concreti per una generazione di impatto positivo indiretto
		Depauperamento delle risorse naturali	Negativo	Potenziale	Indiretto	L'attività produttiva di alcune categorie di fornitori può - in mancanza di adeguati presidi - generare impatti ambientali anche significativi (prelievi idrici, consumi energetici, emissioni in atmosfera)

Struttura di Governance

3.1

La governance di Anemocyte è affidata a un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “Consiglio”) composto da cinque membri, di cui due con poteri esecutivi e di rappresentanza legale e tre membri non esecutivi indipendenti.

La nomina dei Consiglieri è effettuata dall'Assemblea dei soci, seguendo criteri di indipendenza, competenze trasversali ed esperienza professionale, tenendo in considerazione diversità e competenze rilevanti per l'organizzazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Anemocyte è responsabile della redazione, approvazione e aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore e missione dell'organizzazione, nonché della definizione delle strategie, politiche e obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile. Il Presidente e l'Amministratore Delegato, che hanno i necessari poteri di delega per garantire efficienza nella gestione aziendale, rendicontano trimestralmente al Consiglio riguardo ai processi attivi nell'organizzazione, partecipando attivamente e gestendo gli impatti economici, ambientali e sociali sui diversi settori. La revisione periodica di tali processi è effettuata in conformità con le previsioni normative e i criteri di controllo interni stabiliti dall'organizzazione.

In materia di economia, ambiente e persone, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato detengono la responsabilità gestionale, avvalendosi di consulenti esterni per aspetti specifici, come la salute e sicurezza sul lavoro. Le informazioni riferite in questi ambiti sono riviste ed approvate attraverso procedure interne specifiche. Quando si conferiscono incarichi a professionisti esterni, la responsabilità della revisione e approvazione delle informazioni riferite è attribuita ai rispettivi professionisti.

Etica e integrità di business

3.2



Anemocyte adotta un approccio rigoroso all'etica di business, fondato sui principi di integrità, trasparenza e responsabilità.

La Società si impegna a operare in conformità con le leggi e le normative vigenti, promuovendo pratiche commerciali leali e sostenibili. Il Consiglio di Amministrazione, composto da membri qualificati, garantisce una gestione trasparente e responsabile, prevenendo conflitti di interesse attraverso la revisione periodica delle procedure decisionali. Anemocyte promuove un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, valorizzando la diversità e adottando politiche di pari opportunità e sviluppo professionale continuo per i propri collaboratori e collaboratrici. Queste azioni concrete riflettono l'impegno di Anemocyte a condurre il proprio business in maniera etica, creando valore condiviso per la società e la comunità.

Non si sono verificate condanne né ricevute sanzioni per violazioni di Leggi contro la corruzione attiva e passiva.

Privacy e tutela dei dati

3.3

Anemocyte riconosce l'importanza fondamentale della tutela della privacy e dei dati personali in un contesto ESG e si impegna a integrare la protezione dei dati in ogni aspetto delle proprie attività.

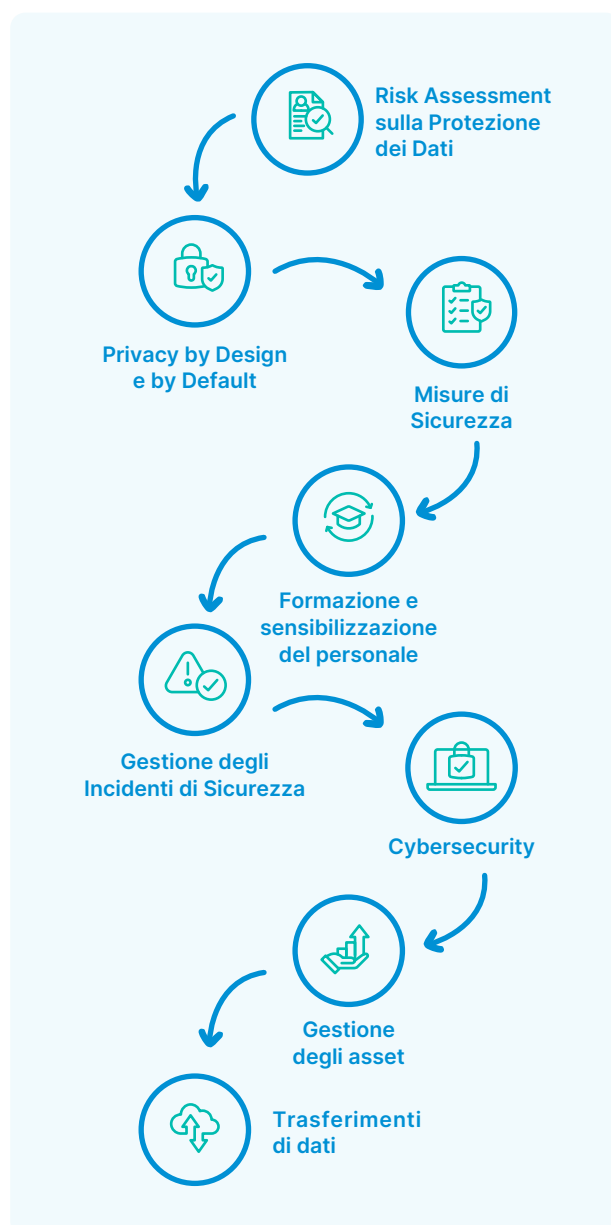
In linea con il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR - UE 2016/679), il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 196/2003) e le linee guida del Garante per la protezione dei dati personali, Anemocyte adotta un approccio olistico alla gestione dei dati, basato sui principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione dei dati, limitazione della finalità, esattezza, integrità e riservatezza.

A conferma del proprio impegno per la sicurezza delle informazioni, Anemocyte nel corso dell'anno 2024 ha conseguito la certificazione ISO/IEC 27001, uno standard internazionale che definisce i requisiti per un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (SGSI). A partire da una pregressa (2018) implementazione del Modello Organizzativo Privacy, dove la protezione dei dati è stata integrata nei progetti, by Design & by Default, è stato implementato un sistema di gestione solido e strutturato per proteggere le informazioni, inclusi i dati personali, da minacce alla sicurezza:

- Risk Assessment sulla Protezione dei Dati
- Privacy by Design e by Default
- Misure di Sicurezza
- Formazione continua e sensibilizzazione del personale;
- Gestione degli Incidenti di Sicurezza;
- Cybersecurity;
- Gestione degli asset;
- Trasferimenti di dati.

La Società si impegna a monitorare costantemente l'evoluzione delle normative delle best practice in materia di privacy e sicurezza dei dati, aggiornando le proprie politiche e procedure per garantire la massima tutela dei dati personali.

Queste procedure, insieme ad altre prassi come il Configuration Management, la Revisione Periodica e il Controllo degli Accessi, costituiscono le basi per garantire la coerenza, la sicurezza e l'efficacia dell'infrastruttura IT di Anemocyte.



Catena di fornitura

3.4



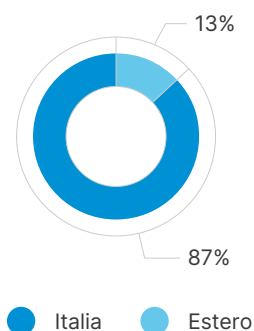
Per Anemocyte la gestione responsabile della catena di fornitura è un aspetto fondamentale.

Per garantire la sostenibilità lungo l'intera catena di approvvigionamento, l'azienda mira a promuovere pratiche etiche in ambito economico, sociale e ambientale, impegnandosi attivamente a selezionare fornitori che condividano quanto più possibile i valori di integrità, trasparenza e rispetto per i diritti umani, con una particolare predilezione per i fornitori locali (ove esistenti e qualitativamente validi), intesi come localizzati sul territorio nazionale italiano.

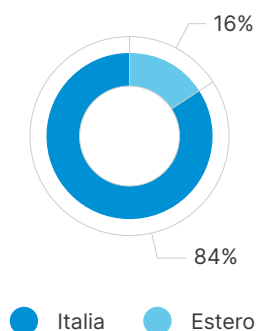
Sostenere i fornitori locali non solo favorisce l'economia locale e riduce l'impatto ambientale legato al trasporto, ma contribuisce anche a stabilire relazioni di fiducia a lungo termine e a garantire una maggiore tracciabilità e controllo sulla qualità dei materiali e dei processi produttivi. Inoltre, Anemocyte lavora costantemente per monitorare e valutare le prestazioni dei fornitori in termini di sostenibilità, incoraggiandoli a migliorare le proprie pratiche attraverso collaborazioni e dialogo costruttivo. Questo approccio consente di ridurre l'impatto ambientale della catena di fornitura, promuovere il benessere sociale nelle comunità coinvolte e garantire la qualità e l'affidabilità dei prodotti e servizi offerti ai clienti.

Si conferma la prevalenza - ad oggi - di fornitori locali a supporto delle attività operative.

Proporzione di spesa
verso fornitori locali nel 2024



Proporzione di spesa
verso fornitori locali nel 2023





4

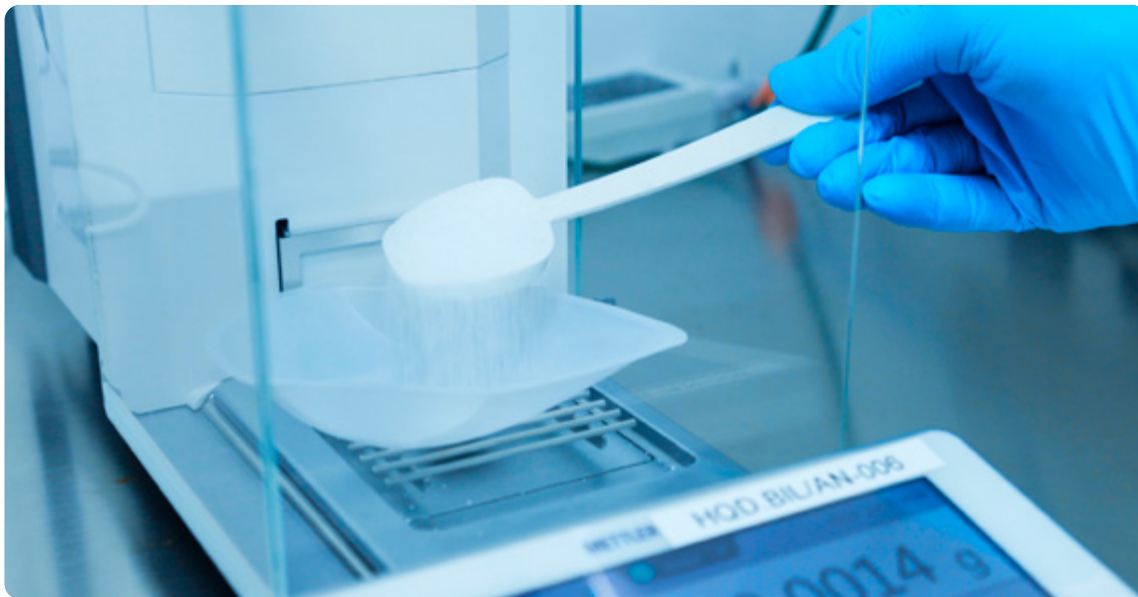
La responsabilità di prodotto

Gli impatti

Tematiche materiali	Rif. VSME	Impatti	Natura	Attuale/potenziale	Coinvolgimento	Dettagli
Qualità e sicurezza di prodotto	Questione di sostenibilità comuni nel settore / specifica dell'impresa	Contributo alla salute pubblica	Positivo	Attuale	Diretto	L'Azienda è impegnata nello sviluppo di soluzioni tecnologiche abilitanti per supportare lo sviluppo e la produzione di terapie innovative che possano trasformare il trattamento di malattie complesse e migliorare significativamente la qualità della vita dei pazienti
		Offerta di prodotti sicuri e di elevata qualità	Positivo	Attuale	Diretto	L'impegno per la sicurezza e la conformità dei prodotti è una priorità assoluta per Anemocyte, che reitera costantemente l'impegno a monitorare rigorosamente i processi e a migliorare le pratiche per garantire che tutti i prodotti e servizi offerti siano sicuri e di alta qualità (perfetta conformità alle Norme di buona Fabbricazione (Volume 4 - Good Manufacturing Practice (GMP) guidelines)
		Non conformità in ambito di salute e sulla sicurezza di prodotto	Negativo	Potenziale	Diretto	Anemocyte si impegna a garantire che il 100% delle categorie di prodotti e servizi significativi siano sottoposti a rigorose valutazioni per determinarne i potenziali impatti sulla salute e sulla sicurezza degli utenti, con l'obiettivo di migliorare continuamente gli standard nell'ambito del proprio Sistema di Gestione della Qualità
		Impatti negativi legati a non conformità dei trial clinici	Negativo	Potenziale	Indiretto	Gli strumenti del Sistema di Gestione Qualità (controllo deviazioni, audit periodici) limitano gli impatti potenziali delle non conformità, che vengono in ogni caso analizzate e investigate attentamente e fatte oggetto di azioni correttive
Ricerca, sviluppo e innovazione sostenibile	Questione di sostenibilità comuni nel settore / specifica dell'impresa	Innovazione tecnologica dei processi e dei prodotti	Positivo	Attuale	Diretto/Indiretto	L'innovazione tecnologica dei processi e dei prodotti comporta un arricchimento per la Comunità Scientifica
		Sviluppo del design sostenibile e innovativo dei prodotti	Positivo	Potenziale	Diretto	Anemocyte persegue l'obiettivo di limitare gli sprechi di materiali e la generazione di rifiuti adottando modalità flessibili di produzione (conseguenti all'uso e alle richieste del cliente). Inoltre la produzione segue la fase di processo e di progetto in cui si trova il potenziale farmaco (limitando l'utilizzo di materiali, sprechi, rifiuti)
		Produzione impattante di nuove tecnologie	Negativo	Potenziale	Diretto	L'Azienda mantiene monitorata la possibilità di perseguire una limitazione degli impatti dovuti a nuove tecnologie, valutando anche la resa rispetto al processo produttivo precedente
		Utilizzo di strumenti/algoritmi di intelligenza artificiale	Positivo	Potenziale	Diretto	L'impegno dell'azienda nella riduzione del numero di esperimenti grazie all'utilizzo di strumenti e algoritmi di intelligenza artificiale concorre alla riduzione degli sprechi di materiale single use e riduzione dei tempi di realizzazione

Qualità e sicurezza di prodotto

4.1



Anemocyte si impegna a garantire che il 100% delle categorie di prodotti e servizi significativi siano sottoposti a rigorose valutazioni per determinarne i potenziali impatti sulla salute e sulla sicurezza degli utenti, con l'obiettivo di migliorare continuamente gli standard.

L'azienda è orgogliosa di segnalare che non è stato rilevato alcun caso di non conformità critica con le normative vigenti o i codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi anche nell'esercizio 2024.

Questo risultato riflette l'impegno costante nel mantenere elevati standard di qualità e sicurezza.

Durante lo svolgimento delle procedure operative interne e durante lo svolgimento di audit interni ed esterni non sono state rilevate deviazioni critiche.

Tuttavia, sono state identificate deviazioni maggiori, minori e altre, che sono state descritte, analizzate e investigate attentamente.

Sono state implementate azioni preventive e correttive per evitare il ripetersi di tali deviazioni, nell'ottica del miglioramento continuo.

In ottemperanza alla normativa prevista dalle Norme di buona Fabbricazione (Volume 4 - Good Manufacturing Practice (GMP) guidelines), quando viene riscontrata una deviazione critica, il prodotto non è reso disponibile per l'utilizzo nella filiera produttiva della generazione di un farmaco. Nel caso in cui il prodotto fosse già stato spedito, il lotto oggetto della deviazione è prontamente richiamato e ritirato.

Questo processo garantisce che solo prodotti sicuri e conformi raggiungano i pazienti, proteggendo così la loro salute e sicurezza.

L'impegno per la sicurezza e la conformità dei prodotti è una priorità assoluta per Anemocyte, che reitera costantemente il proprio impegno a monitorare rigorosamente i processi e a migliorare le pratiche per garantire che tutti i prodotti e servizi offerti siano sicuri e di alta qualità.

Ricerca, sviluppo e innovazione sostenibile

4.2

L'innovazione rappresenta uno dei pilastri fondamentali del business di Anemocyte.

Nel corso del 2023, sono state intraprese una serie di iniziative innovative volte a ridurre i costi associati ai processi produttivi, migliorare le rese produttive e meglio soddisfare le esigenze dei clienti nelle diverse fasi della produzione. Tali iniziative, proseguite nel corso del 2024, non solo supportano la missione di sviluppare terapie efficaci, ma rafforzano anche l'impegno verso la sostenibilità ambientale e la responsabilità aziendale.

L'azienda continuerà ad investire in progetti innovativi per promuovere una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo e per affrontare le sfide del settore in modo responsabile e sostenibile, con l'obiettivo di fornire prodotti e servizi a supporto dello sviluppo e produzione di terapie efficaci e accessibili a un numero sempre maggiore di pazienti.

Ad esempio, nel 2023 è stato avviato un progetto per lo sviluppo di metodi innovativi per la produzione di reagenti, in particolare per il processo produttivo Anemocyte. Questi metodi - ancora in sviluppo nel 2024 - offrono potenziali vantaggi in termini di efficienza, sostenibilità e riduzione dell'impatto ambientale.

Nei processi produttivi Anemocyte impiega materiali in plastica usa e getta (quali, ad esempio, sacche di fermentazione, sacche per buffer, tubistica per i trasferimenti, provette, fiale e puntali) per ridurre il rischio di cross-contaminazione ed ottenere prodotti con un profilo migliore di purezza, aumentando così la sicurezza dei prodotti stessi. L'azienda è consapevole dell'impatto ambientale di questi materiali, ma per prevenire contaminazioni biologiche e microbiologiche, utilizza inceneritori certificati per smaltirli, cercando comunque di minimizzare la quantità utilizzata dei materiali plastici all'indispensabile.

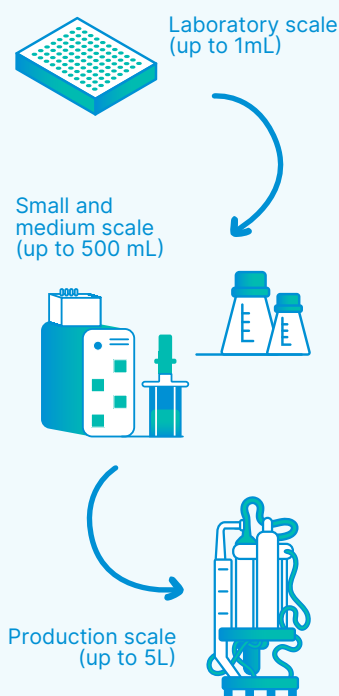
Le politiche e gli impegni mirano ad aumentare l'efficienza produttiva e a sviluppare piattaforme, processi e prodotti brevettabili o coperti da segreto industriale. Questo consente di ridurre i costi associati ai processi produttivi e di aumentare la sostenibilità complessiva delle operazioni. Inoltre, Anemocyte ricerca attivamente soluzioni non coperte da brevetto per diminuire i costi di produzione, contribuendo a facilitare un accesso più ampio alle terapie da parte dei pazienti.

Anemocyte si impegna a formare il proprio personale per valorizzarne le competenze e promuovere una cultura aziendale orientata all'innovazione. Quando sono sviluppate soluzioni innovative, la Società conduce attività di analisi e approfondimento per verificarne la brevettabilità ed effettuarne il deposito brevettuale laddove possibile.

I progetti di innovazione sono gestiti tramite schede di progetto elaborate dal Project Manager in collaborazione con i Project Leader.

I progetti di innovazione, i target e gli indicatori di performance sono inseriti nelle schede progetto specifiche. Anche se l'azienda ha iniziato a monitorare l'efficacia delle azioni solo dall'esercizio 2023, sta lavorando per raccogliere dati e analizzare i risultati per migliorare continuamente i processi.

Scale up processo produttivo mRNA



Rapporti con il cliente

4.3

Anemocyte riconosce l'importanza fondamentale dei suoi clienti e si impegna costantemente per costruire relazioni solide e durature con essi.

L'approccio al rapporto con i clienti è basato su principi come trasparenza, integrità e responsabilità sociale. Anemocyte si impegna a mantenere questi principi al centro delle attività e a continuare a migliorare il rapporto con i clienti, al fine di creare valore condiviso e promuovere il successo reciproco a lungo termine.



Trasparenza

Anemocyte si impegna ad essere trasparente nelle operazioni commerciali e a fornire informazioni chiare e complete su prodotti, servizi e politiche. La volontà è che i clienti prendano decisioni informate e si sentano fiduciosi nei confronti della Società.



Integrità

La Società si impegna a mantenere alti gli standard di integrità in ogni interazione con i clienti, impegnandosi a soddisfare le loro esigenze in modo etico e onesto, evitando pratiche commerciali sleali e disoneste.



Ascolto attivo

Anemocyte si impegna ad ascoltare i feedback dei clienti per comprendere al meglio le loro esigenze. Questo canale di comunicazione aiuta nel migliorare costantemente prodotti, servizi e processi.



Responsabilità sociale

Anemocyte si impegna ad offrire prodotti e servizi che rispettino l'ambiente, contribuiscano alla salute e sicurezza dei consumatori e al progresso sociale ed economico delle comunità in cui operano.



Innovazione orientata al cliente

Anemocyte si impegna a rinnovarsi costantemente per offrire ai clienti soluzioni innovative e di valore. La Società lavora per anticipare le tendenze di mercato, garantendo che prodotti e servizi rimangano competitivi.



Partnership a lungo termine

Anemocyte costruisce relazioni a lungo termine con i clienti, basate sulla fiducia reciproca e sulla collaborazione. Si impegna a fornire un supporto continuo e un servizio clienti eccellente così che questi ultimi si sentano valorizzati e soddisfatti nel collaborare con l'azienda.

5

La responsabilità sociale

Gli impatti

Tematiche materiali	Rif. VSME	Impatti	Natura	Attuale/ potenziale	Coinvolgimento	Dettagli
Ambiente di lavoro equo e inclusivo	Caratteristiche forza lavoro	Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo	Positivo	Attuale	Diretto	L'azienda valorizza la diversità e promuove un ambiente di lavoro inclusivo. Ciò non solo migliora il benessere dei/delle dipendenti, ma stimola anche l'innovazione, la produttività e la collaborazione. L'adozione di prassi inclusive permette di attrarre e trattenere talenti diversi, arricchendo il team con competenze e prospettive differenti
		Politiche scritte di retribuzione e avanzamento di carriera	Positivo	Potenziale	Diretto	La formalizzazione di prassi aziendali in politiche scritte che garantiscano chiarezza nelle aspettative di ruolo e nelle crescite retributive potrebbe contribuire non solo a creare un ambiente di lavoro giusto e rispettoso, ma anche a favorire un clima di fiducia che stimola la performance aziendale e la sostenibilità a lungo termine
		Limitata diversità a livello dirigenziale con impatti diretti e indiretti sull'affermazione dell'uguaglianza	Negativo	Potenziale	Diretto	Una rappresentanza maggiormente diversificata in posizioni chiave rafforzerebbe la capacità dell'organizzazione di comprendere e rispondere in modo efficace alle esigenze di un'ampia varietà di stakeholder. Potrebbe contribuire, inoltre, allo sviluppo di una cultura organizzativa inclusiva, alimentando l'innovazione e la crescita sostenibile
Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	Infortuni sul luogo di lavoro	Negativo	Potenziale	Diretto	La natura delle attività operative di Anemocyte comporta un rischio infortunistico anche significativo. Per tale motivo la Società garantisce i presidi idonei (in particolare sorveglianza sanitaria e formazione) per la minimizzazione di tale rischio
		Malattie professionali sul luogo di lavoro	Negativo	Potenziale	Diretto	La natura delle attività operative di Anemocyte comporta un rischio di malattia professionale. Per tale motivo la Società garantisce i presidi idonei (in particolare sorveglianza sanitaria e formazione) per la minimizzazione di tale rischio
Coinvolgimento, formazione e retention dei dipendenti	Forza lavoro-Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	Comunicazione efficace e collaborazione tra dipendenti	Positivo	Attuale	Diretto	L'azienda si attiva affinché vi sia collaborazione tra i team per una collaborazione costruttiva. La trasparenza e lo scambio di informazioni alimentano un clima aziendale positivo, migliorando il morale, l'engagement e il senso di appartenenza. Inoltre, favoriscono un migliore sviluppo e condivisione delle competenze, stimolando l'apprendimento collettivo e l'innovazione, che a sua volta rafforza la capacità dell'azienda di adattarsi e crescere
		Sviluppo e valorizzazione delle competenze del personale attraverso attività formative	Positivo	Attuale	Diretto	La Società investe nella formazione continua per sviluppare una forza lavoro qualificata e pronta ad affrontare le evoluzioni del settore. Attraverso programmi formativi mirati, proposti anche dagli stessi, i/le dipendenti acquisiscono competenze tecniche e gestionali, migliorando l'efficienza operativa e l'adozione di nuove tecnologie
		Soddisfazione e benessere del personale	Positivo	Attuale	Diretto	Il coinvolgimento dei/le dipendenti al fine di rilevare esigenze e opportunità di miglioramento della gestione aziendale è in grado di rafforzare il rapporto e lo spirito di appartenenza
		Prassi di remunerazione competitive per il personale	Positivo	Attuale	Diretto	La Società adotta prassi di equità retributiva e contrattuale per tutta la popolazione aziendale, garantendo pertanto una retribuzione equa rispetto agli standard di mercato e al genere di appartenenza.
		Mancato rispetto delle aspettative del personale in termini di well-being	Negativo	Potenziale	Diretto	La Società è attenta alle esigenze del personale in termini di conciliazione vita professionale e vita privata, con particolare riguardo ai genitori di figli/e minori
		Mancato rispetto delle aspettative di crescita del personale	Negativo	Potenziale	Diretto	L'azienda può subire una riduzione del proprio capitale umano e delle competenze, perdendo know-how cruciale e capacità innovativa a causa della fuga di talenti e della difficoltà nell'attrarre nuovi profili. Questo porta a un peggioramento del clima aziendale, demotivazione, scarso engagement e un aumento del turnover, generando costi e instabilità. L'azienda si attiva per effettuare un monitoraggio continuo in merito allo sviluppo professionale di team e singoli, percorsi di feedback top-down e bottom-up periodici ed aspettative

Le nostre Persone: coinvolgimento e valorizzazione

5.1

Anemocyte pone grande attenzione al coinvolgimento e alla valorizzazione delle proprie persone, ritenendole il cuore pulsante dell'azienda. Infatti, la Società considera i propri collaboratori e collaboratrici una risorsa fondamentale per la propria organizzazione e si impegna a valorizzare le capacità e sviluppare le competenze di ognuno affinché riesca ad esprimere al meglio le proprie potenzialità.

Le principali aree su cui Anemocyte si è concentrata includono:

- **Dialogo continuo e ascolto attivo:** la partecipazione attiva delle persone resta una priorità. Attraverso iniziative come i Convivium, gli incontri one2one e i momenti di feedback (individuale e di gruppo), ascoltiamo e accogliamo le opinioni delle nostre persone per migliorare continuamente le nostre pratiche aziendali.
- **Formazione e crescita professionale:** l'investimento nelle competenze di collaboratori e collaboratrici è fondamentale. Offriamo percorsi di formazione mirati che rispondano sia alle esigenze individuali che agli obiettivi strategici dell'azienda, con l'intento di promuovere lo sviluppo professionale a tutti i livelli.
- **Benessere e work-life balance:** continuiamo a promuovere un ambiente di lavoro che supporti l'equilibrio tra vita privata e professionale, garantendo flessibilità e soluzioni che favoriscano il benessere psicofisico di ogni persona.
- **Integrazione dei feedback nelle decisioni aziendali:** riconosciamo che il coinvolgimento diretto del personale nelle scelte aziendali è essenziale per creare un ambiente lavorativo positivo e stimolante. I feedback ricevuti durante i Convivium e i vari momenti di confronto ci hanno fornito spunti preziosi per orientare le scelte strategiche, affrontando insieme le sfide future.

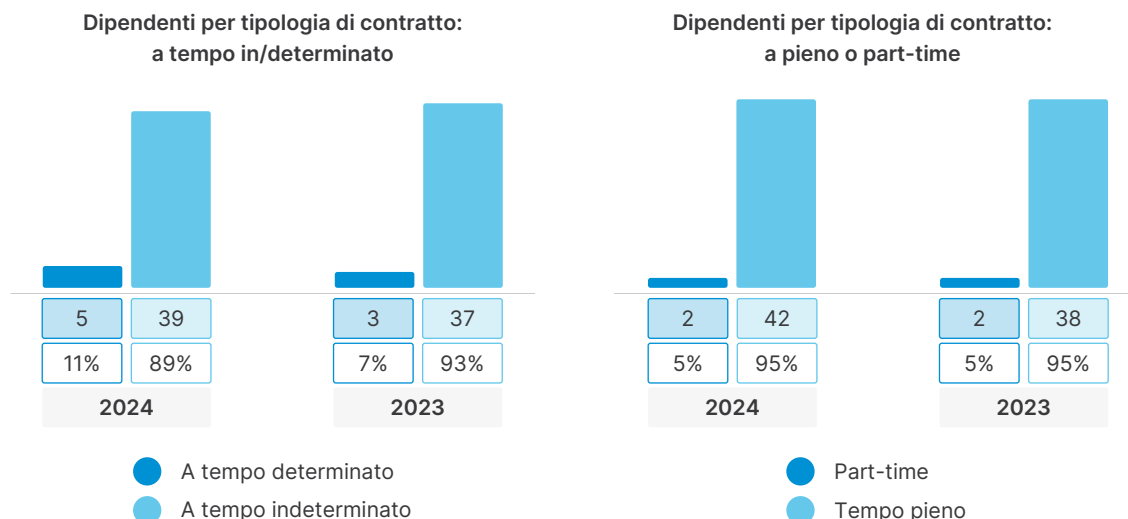
Nel corso dell' 2024 hanno avuto luogo due Convivium, uno in apertura d'anno e l'altro a inizio autunno. Un esempio dell'attenzione dell'azienda per la creazione di **relazioni** improntate al **dialogo aperto e trasparente** con il personale è ben rappresentato dall'impronta data al secondo Convivium tenutosi a settembre 2024.

Tale occasione di incontro è infatti stata strutturata non solo con contenuti di natura strategica, ma anche con un'impronta distintiva, mirata a favorire l'engagement e il commitment dei partecipanti. L'evento è stato quindi concepito per offrire una visione oggettiva dello status quo e dei progressi raggiunti, nonché una prospettiva chiara sulle future evoluzioni e direzioni da intraprendere.

Il Convivium ha suscitato interesse e fiducia, raccogliendo feedback positivi sia per il contenuto che per l'approccio, dimostrando l'importanza di un confronto diretto e genuino tra i diversi livelli aziendali.

Dai **momenti di dialogo** che l'azienda crea con il personale emergono anche spunti di riflessione che Anemocyte coglie come opportunità per affinare ulteriormente il percorso e per garantire che le aspettative delle proprie persone siano allineate con gli sviluppi futuri dell'organizzazione.

Al 31 dicembre 2024, la composizione del personale della Società è pari a 44 dipendenti (in aumento del 10% rispetto al 2023), di cui l'89% assunti con contratti a tempo indeterminato e il 95% con contratto full time. I contratti a tempo determinato, tutti avviati nell'anno, sono una scelta comune per le aziende che operano in settori che richiedono un alto livello di specializzazione, considerato che l'inserimento in un contesto di ricerca può richiedere un periodo di formazione, addestramento e adattamento piuttosto lungo, spesso di durata dai 6/8 ai 12 mesi.



A tutti i/le dipendenti si applicano le previsioni del **CCNL** (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) per gli addetti all'Industria Chimico Farmaceutica. La Società, dunque, segue gli adempimenti normativi previsti dal CCNL in materia di orari lavorativi, assenze per malattia, permessi durante l'orario lavorativo, ferie, inquadramento, livello contrattuale e provvedimenti disciplinari.

Al 31 dicembre 2024, Anemocyte collabora anche con 7 lavoratori esterni, di cui 4 sono lavoratori/trici autonomi e 3 sono lavoratori/trici in stage.

Diversità e inclusione

5.2

Anemocyte si impegna ad offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti, sulla base delle qualifiche professionali e del rendimento. La Società, infatti, crea all'interno della propria organizzazione un ambiente equo e inclusivo, libero da qualsiasi forma di discriminazione (verso cui vige un approccio a *tolleranza zero*), al fine di accogliere le differenze e valorizzarle nell'ottica che la diversità possa costituire un valore aggiunto per la Società.

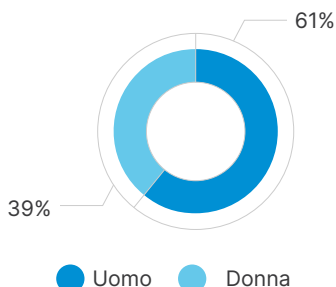
L'azienda nel 2024 ha introdotto nuovi format contrattuali che pongono una particolare attenzione all'importanza di sviluppare e mantenere **attitudini e comportamenti improntati all'accoglienza e all'inclusività**, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Questo impegno si traduce nella promozione di una cultura aziendale che valorizza la diversità, rispettando e tutelando le caratteristiche individuali di ciascun collaboratore, a prescindere da sesso, etnia, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altro aspetto. I nuovi contratti non solo regolano le modalità di assunzione e di inserimento professionale, ma includono anche clausole specifiche che incoraggiano il rispetto reciproco e la parità di opportunità, garantendo un ambiente di lavoro equo, in cui ogni individuo possa esprimere pienamente il proprio potenziale.

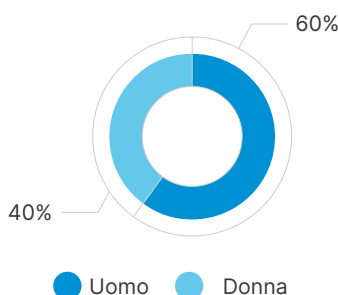
In questo modo, l'azienda **si impegna attivamente** a creare un contesto in cui la diversità è vista come un valore fondamentale, promuovendo pratiche di inclusione che favoriscono il benessere e la crescita professionale di tutti i/le dipendenti. Si segnala che nel corso del biennio non si sono verificati episodi di discriminazione.

Nel periodo di riferimento, la distribuzione di genere all'interno dell'organico risulta essere di seguito rappresentata.

Dipendenti per genere al 31 dicembre 2024



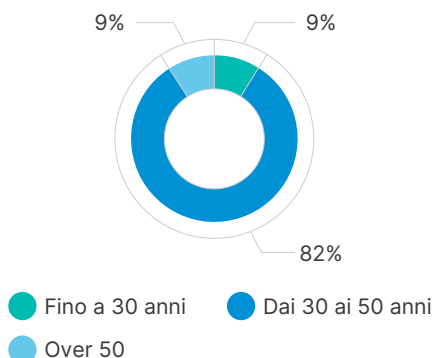
Dipendenti per genere al 31 dicembre 2023



Nel 2024 la distribuzione per fasce di età vede il 9% del personale di età inferiore a 30 anni, l'82% di età compresa fra i 30 e i 50 e il restante 9% nella fascia over 50. Rispetto al 2023, la composizione del personale in fasce d'età rimane stabile.

La forza lavoro della Società al 31 dicembre 2024, inoltre, è composta anche da 2 dipendenti appartenenti alle Categorie Protette. Anemocyte mantiene un tasso di turnover basso nel 2024: ci sono state 7 nuove assunzioni a fronte di 3 cessazioni.

Fasce di età dipendenti al 31 dicembre 2024



Progettualità per lo sviluppo

5.3

Anemocyte valorizza le proprie risorse umane e le loro capacità anche attraverso l'erogazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale addizionali rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale.

Anemocyte ha destinato alle proprie persone un programma di training interni, oltre che corsi esterni - questi ultimi, sia proposti da responsabili a membri di team, sia avanzati direttamente da collaboratori/collaboratrici. Il programma di training, ideato in risposta alle esigenze espresse dai/dalle responsabili di area, può includere sia tematiche tecniche che competenze trasversali.

La Società si impegna a fornire opportunità formative mirate a potenziare le competenze individuali e ad accrescere il valore professionale delle proprie persone.

Nel 2024, la società ha avviato una consulenza commerciale annuale in area Business Development, a supporto, sia formativo che strategico, di tutto il team. Ha poi erogato un totale di 1561 ore di formazione di cui più del 65% di formazione non obbligatoria.

	Ore di formazione obbligatoria	Ore di formazione tecnica, esterna, non obbligatoria	Ore di formazione inglese, non obbligatoria
Donne	309	265	430
Uomini	235	160	162
	544	425	592

È stato avviato il **progetto** pilota OKR (**Objective & Key Results**), un modello organizzativo avanzato di gestione per obiettivi, progettato per conferire maggiore struttura e focalizzazione alle modalità di lavoro in team all'interno dell'azienda. Questo approccio è stato implementato in tutte le aree Operations con l'obiettivo di migliorare l'efficacia operativa, facilitare l'allineamento e promuovere un maggiore impegno collettivo nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tutti fra Responsabili d'area e team sono stati coinvolti in un processo formativo preliminare all'introduzione del modello OKR, al fine di acquisire le competenze necessarie per gestirlo in modo efficace. Successivamente, Responsabili e team sono stati attivamente coinvolti nella definizione degli obiettivi annuali di Dipartimento, nonché nelle strategie per il loro conseguimento. Questo processo ha consentito di stabilire priorità chiare e condivise, in stretta correlazione con gli obiettivi aziendali dell'anno in corso e, in un contesto più ampio, con il Piano di Sviluppo Triennale dell'organizzazione.

Un elemento chiave di questo modello è l'allineamento degli obiettivi individuali con quelli di team e aziendali, al

fine di promuovere un elevato senso di ownership e accountability tra membri del team. Il processo prevede un monitoraggio costante dei progressi, con feedback regolari e continui.

I feedback raccolti da manager, collaboratori e collaboratrici durante i momenti di monitoraggio e nei colloqui one-to-one evidenziano un buon livello di coinvolgimento e utilizzo dello strumento OKR. Il sistema è stato ritenuto facilmente utilizzabile e aggiornabile, e ha dimostrato grande utilità nell'allineamento tra membri del team, nell'acquisizione di consapevolezza individuale e nel rafforzamento della responsabilizzazione. Questo ha portato a un miglioramento complessivo nella performance e nell'efficacia del lavoro di squadra.

Sempre a favore di un maggior efficientamento di flussi ed operatività, sono stati effettuati due spostamenti strategici in organigramma: la funzione di Business Development, prima sotto la Direzione delle Operazioni, è passata in diretto riporto alla Direzione; la funzione di Project Management, prima in riporto alla Direzione, è passata in riporto alla Direzione delle Operazioni.

Iniziative

5.4

Nel 2024 Anemocyte ha proseguito con iniziative volte a creare un ambiente di lavoro positivo e stimolante, dove ogni dipendente può sentirsi valorizzato e supportato mentre contribuisce con il proprio impegno al successo complessivo della Società.

La nostra azienda riconosce il **team building** come una componente importante per rafforzare le relazioni interne e migliorare la coesione del gruppo di lavoro. Sotto la guida di **HR Manager**, gli eventi di team building sono attentamente **progettati per rispondere a specifici obiettivi aziendali**. Ogni attività è pensata su misura per soddisfare le esigenze del momento.

Il 2024 è stato "l'anno delle Langhe". La progettualità di attività di Team Building aziendale ha infatti portato l'intero gruppo in un primo momento a contatto con la natura, con una "caccia" al tartufo seguiti da un trifulau del posto, per passare poi un momento conviviale insieme in cantina.

L'occasione ha permesso un focus sul benessere e lo stare insieme, valorizzando il contatto con il territorio, le tradizioni e le realtà locali (diversi dipendenti arrivano da varie regioni d'Italia).

Gli **incontri individuali periodici (strutturati) con HR Manager ("one2one")** sono proseguiti come prassi ben consolidata, confermandosi come uno strumento chiave per misurare il clima aziendale e il benessere delle persone, sia a livello individuale che di squadra. Questi appuntamenti, che si sono svolti nei mesi di maggio e giugno 2024, sono essenziali per raccogliere feedback preziosi, che guidano il nostro percorso di miglioramento continuo.

Con una durata variabile tra i 30 e i 90 minuti, gli incontri si sono tenuti sia di persona che da remoto, garantendo flessibilità e partecipazione a tutti. Al termine di ogni ciclo, l'HR Manager ha condiviso, in modo confidenziale e nel pieno rispetto della privacy, le informazioni rilevate con responsabili di reparto e Direzione. Questo passaggio è cruciale per analizzare la situazione generale, avere conferma circa lo status quo e, all'occorrenza, identificare opportunità concrete per intervenire e apportare miglioramenti mirati.

Oltre ai one2one periodici e strutturati, sono stati svolti ulteriori momenti di confronto e feedback individuale, al bisogno, in base alle richieste/necessità specifiche di ogni interlocutore coinvolto.

Per favorire un buon inserimento del personale neo assunto in azienda, Anemocyte ha avviato un potenziamento dell'**Induction Training per i nuovi assunti, volto a**

sostenere l'imprinting con la cultura aziendale, i valori e i pilastri dell'organizzazione, la cultura della prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto della privacy e della sicurezza degli asset.

La società, tramite percorsi di stage, forma il personale con successive proposte di inserimento in azienda, mentre proseguono le Convenzioni universitarie per attivare percorsi di dottorato (ambito I&D).

A seguito di un'analisi approfondita dei bisogni espressi dal personale, nel corso del 2024 l'azienda ha deciso di estendere la **flessibilità oraria**, portando a 45 minuti la finestra di ingresso e uscita (dalle 8:15 alle 9:00 e dalle 17:15 alle 18:00). Questo intervento è stato pensato per rispondere alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e personale, migliorando il benessere e la produttività di collaboratori e collaboratrici.

L'azienda ha deciso di intensificare il proprio impegno verso la sostenibilità, con una serie di **iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale e promuovere pratiche più ecologiche** all'interno dell'ambiente lavorativo.

Il percorso di sensibilizzazione e impegno verso la sostenibilità intrapreso dall'azienda è iniziato pre pandemia, è stato graduale e ben strutturato. Inizialmente, sono stati introdotti bicchieri in PVC riciclato brandizzati AMC per i/le dipendenti, al fine di promuovere una cultura del riutilizzo per sostituire quelli di plastica monouso forniti dalla mensa. Successivamente, è stato ampliato l'assortimento con l'introduzione di borracce termiche, come parte di un'iniziativa per incentivare l'uso di contenitori riutilizzabili, poi nuovi gadget/strumenti d'uso per il personale e da distribuire negli eventi/fiere, realizzati con materiali riciclati/ecosostenibili, dando ulteriore valore alla scelta di materiali sostenibili (quaderni, agende, porta badge, candele in cera d'api, bicchieri e frisbee in bambù, etc.).

Il 2024 ha visto l'installazione di un distributore d'acqua, a supporto della riduzione dell'uso di bottiglie monouso e della promozione di pratiche ecologiche a lungo termine.

Questo processo, progressivo e consapevole, non solo riflette l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità, ma vuole contribuire anche a sensibilizzare i/le dipendenti sull'importanza di adottare comportamenti responsabili per l'ambiente.

Salute e sicurezza

5.5

Anemocyte S.r.l. si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre per il proprio personale, attraverso l'adozione di misure preventive e protocolli rigorosi.

La sicurezza dei propri collaboratori e collaboratrici costituisce una priorità per Anemocyte. In ambito prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro, si sono tenuti i corsi Rischio Basso e Rischio Alto in cui sono stati coinvolti tutti i lavoratori e le lavoratrici Anemocyte in forza, compreso il tirocinante e la Direzione Aziendale. Allo scopo di allineare le conoscenze di tutti, ai corsi hanno partecipato anche colleghi/e, i quali avevano ancora attiva, da scadenza di legge, precedente formazione ma tenutasi altrove.

La decisione presa nel 2023 di proseguire con l'ingaggio di una società esterna che si occupi di tematiche di sicurezza è stata confermata, in quanto essa non solo fornisce ad Anemocyte la figura professionale del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), ma, come valore aggiunto, offre una consulenza completa e integrata, supportata da un team qualificato, in grado di mettere a disposizione competenze specialistiche nell'ambito della sicurezza sul lavoro (SSA). Tutto ciò garantisce una maggiore tutela del personale in ambito sicurezza.

Come previsto dal D.Lgs. 81/2008 la Società ha individuato le figure di riferimento per la gestione della salute e sicurezza: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e Medico Competente, esperto di medicina del lavoro, che si occupa di effettuare le visite periodiche al personale. In aggiunta all'organigramma della sicurezza, è stato istituito un Team Sicurezza allargato, che include HSE esterno, HR Manager e Director of Operations (DO). Il Team collabora per implementare e condividere linee guida efficaci sulla sicurezza, prevenendo la dispersione di informazioni e impegnandosi a generare proposte e soluzioni chiare, complete e efficienti.

Il lavoro del Team Sicurezza prevede confronti periodici e al bisogno, fra vari interlocutori, che si riuniscono in base alle specifiche esigenze contingenti: RSPP, HSE, DO, HR, Direzione (Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008), preposti. I preposti effettuano sopralluoghi periodici in tutti i locali aziendali, durante i quali verbalizzano le eventuali attività necessarie o migliorative e organizzano la loro realizzazione. Oltre a questi, in caso di necessità particolari, sono previsti sopralluoghi congiunti di HSE, HR, RSPP, DO e ove opportuno Direzione.

La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è consultata e coinvolta - oltre che quando normativamente previsto - anche al bisogno e in ogni caso ogniqualvolta opportuno, con incontri tra preposti, manager e Direzione per affrontare questioni specifiche.

Anemocyte si impegna a valutare i rischi che non possono essere evitati al fine di identificarne le possibili conseguenze, programmando la prevenzione e dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali. A tale scopo, la Società possiede un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che esplicita le operazioni che riguardano la valutazione dei rischi effettuata. In particolare, il documento contiene i risultati e le modalità con le quali vengono valutati i rischi di salute e sicurezza durante le attività lavorative, le relative misure di prevenzione e protezione, le azioni di informazione, formazione e addestramento e le misure volte a migliorare i livelli di sicurezza.

Inoltre, il Team Sicurezza di Anemocyte è incaricato di svolgere approfondimenti valutativi al bisogno, come analisi del microclima e campionamento delle acque, per garantire, anche sotto questi aspetti, un ambiente di lavoro conforme agli standard di sicurezza.

Nel corso del 2024, Anemocyte ha registrato un solo caso di infortunio che, fortunatamente, ha avuto una entità assolutamente priva di gravità. Il tasso di infortuni si attesta al 2,83%.

La particolare attenzione al tema ha indotto la società ad emettere una nuova procedura relativamente al maneggiamento di particolari sostanze.

Con riferimento al personale in trasferta o missione, nella nuova travel policy aziendale vengono fatti specifici richiami all'importanza della prevenzione e sicurezza, anche fuori sede.

6

La responsabilità ambientale

Gli impatti

Tematiche materiali	Rif. VSME	Impatti	Natura	Attuale/ potenziale	Coinvolgimento	Dettagli
Gestione e riduzione delle emissioni in atmosfera, dei consumi energetici e del rischio legato al cambiamento climatico	B3 - Energia ed emissioni di gas serra	Generazione di emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1 e 2)	Negativo	Attuale	Diretto	I processi produttivi di Anemocyte comportano consumi energetici e rilascio di emissioni GHG, in particolare per il mantenimento a ciclo continuo delle clean room di laboratorio (energia elettrica, climatizzazione, f-gas). Le azioni di mitigazione concretamente attuabili sono limitate perché la gestione del mix energetico e di una parte sostanziale degli impianti tecnologici dipende da Insubria BioPark. Anemocyte si impegna ad ottenere da BioPark dati di misura puntuali per monitorare il proprio impatto
		Generazione di emissioni GHG indirette (Scope 3)	Negativo	Attuale	Indiretto	Le emissioni indirette includono produzione e trasporto di reagenti, packaging monouso, acqua ultrapura acquistata e logistica dei fornitori
		Generazione di altre emissioni significative nell'aria	Negativo	Potenziale	Diretto	I processi non generano emissioni significative in ambiente di sostanze inquinanti diverse dalla CO ₂ , ma esiste un potenziale impatto in caso di perdite accidentali o malfunzionamenti di impianti HVAC e di refrigerazione. A tal fine, gli impianti sono dotati di monitoraggio automatico, controllo da remoto e protezione da blackout tramite UPS. Le sostanze inquinanti di processo (in particolare VOC dei solventi) possono presentare rischi per gli operatori, controllati tramite convogliamento in camino e filtrazione, ma si presentano in quantitativi non abbastanza significativi per causare seri rischi per l'ambiente
		Consumi di energia	Negativo	Attuale	Diretto	Pur non trattandosi di realtà energivora, il consumo energetico di produzione è significativo ed attiene principalmente agli equipaggiamenti per il mantenimento della catena del freddo e del condizionamento delle clean room a ciclo continuo
Gestione responsabile delle risorse naturali	B7 - Uso delle risorse, Economia circolare, Gestione dei Rifiuti	Generazione di rifiuti	Negativo	Attuale	Diretto	La gestione virtuosa dei rifiuti soffre i limiti regolamentari sullo smaltimento obbligatorio di determinati tipi di scarti della produzione biogenetica di Anemocyte. Al netto degli obblighi di legge l'Azienda riesce comunque a raggiungere un tasso di recupero circa del 50% dei propri rifiuti speciali non pericolosi
		Riduzione degli scarti di lavorazione e ottimizzazione dei materiali impiegati nei prodotti	Positivo	Attuale	Diretto	Per ridurre il rischio di cross-contaminazione ed ottenere prodotti sicuri per la salute umana, la normativa settoriale impone l'impiego di materiali in plastica usa e getta. Anemocyte ha ottimizzato i propri processi produttivi per poter scalare la produzione in ragione delle esigenze dei clienti e in tal modo minimizzare gli scarti e gli impieghi di materie non sostenibili e/o riciclabili (plastica e vetro per uso biologico)
		Consumo della risorsa idrica	Negativo	Attuale	Diretto	Nel ciclo produttivo viene fatto impiego di water for injection, acquistata da fornitori certificati. Anemocyte si impegna a misurare e monitorare gli impieghi e i consumi produttivi di acqua purificata. L'acqua a uso sanitario è minima in zona non ad alto stress idrico
		Contaminazione del suolo e delle acque sotterranee attraverso gli scarichi idrici	Negativo	Potenziale	Diretto	Le sostanze impiegate nel ciclo produttivo e nel circuito di mantenimento della catena del freddo sono adeguatamente presidiate al fine di prevenire il rischio di contaminazioni ambientali in caso di incidenti

La gestione degli impatti ambientali

6.1

Anemocyte si impegna costantemente per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e a migliorare l'efficienza dei propri processi, adottando una strategia a lungo termine che integra innovazione tecnologica e, a tendere, pratiche sempre più sostenibili.



Anemocyte adotta un approccio sistematico alla gestione ambientale, orientato alla riduzione dell'impatto e al miglioramento dell'efficienza energetica e operativa, integrando innovazione tecnologica e pratiche green. Questo approccio consente di realizzare prodotti che permettono ai clienti di gestire diversi parametri di comfort secondo le loro esigenze, garantendo al contempo un sistema a ridotto impatto ambientale.

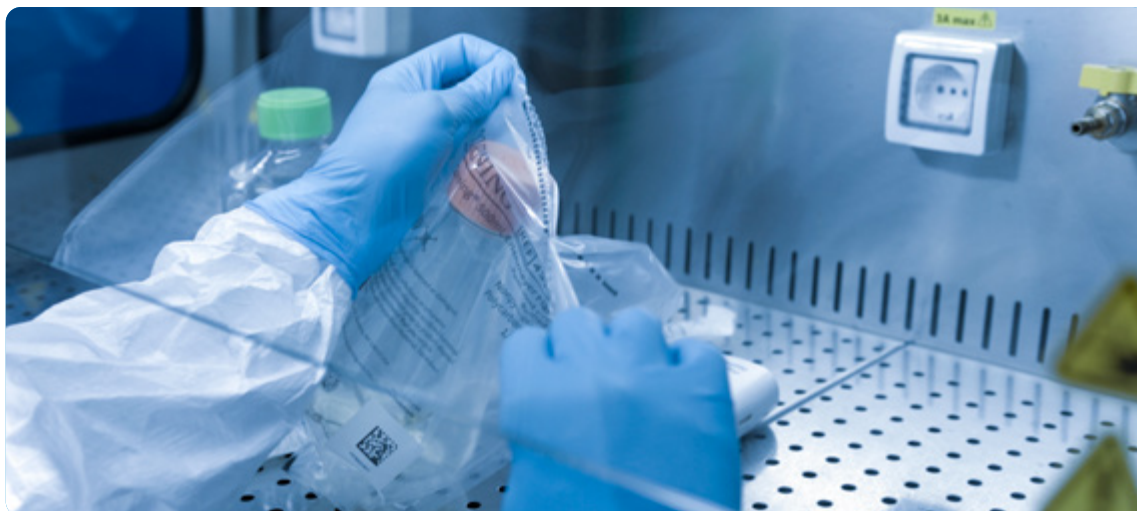
Attualmente, Anemocyte è collocata all'interno dell'Insubrias BioPark di Gerezano (VA), che offre tutti i servizi legati ai consumi energetici e alle utenze. Per tale motivo, la Società riceve da BioPark una rendicontazione annuale a fini di ripartizione economica. Nell'intento di rappresentare con migliore approssimazione la propria impronta energetica ed emissiva, la Società ha richiesto a BioPark che nella rendicontazione a consuntivo fossero incluse anche le misurazioni dirette delle quantità di energia e combustibili consumati. Le metriche restituite da BioPark contemplano energia elettrica e gas naturale, mentre non è stato possibile ottenere il dato per l'acqua sanitaria.

Il contesto di BioPark limita la possibilità per Anemocyte di intervenire direttamente sul mix energetico fornito e sull'efficienza degli impianti centralizzati, poiché tali aspetti rientrano nella gestione comune delle infrastrutture. Anche gli interventi di efficientamento sui propri impianti, oltre ai vincoli regolatori, risentono delle limitazioni relative alle interazioni con gli elementi strutturali ed edilizi di BioPark.

Anemocyte confida comunque di poter migliorare ulteriormente la propria gestione energetica e la propria efficienza operativa e, anche attraverso questi sforzi, dimostra il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale e l'efficienza energetica, promuovendo una cultura aziendale orientata alla responsabilità ecologica e all'innovazione sostenibile.

Gestione di risorse e materiali

6.2



Nei processi biotech la sicurezza viene prima di tutto: tutti i materiali che entrano in contatto con i prodotti biologici devono essere sterilizzati e smaltiti in modo sicuro, senza possibilità di riuso. Questo significa che non possiamo utilizzare materiali riciclati e che la plastica monouso rimane necessaria.

Tutti i reagenti e i materiali utilizzati entrano in contatto o potenziale contatto con i prodotti biologici, come acidi nucleici o batteri, e devono essere inattivati attraverso uno o due step di sterilizzazione. I materiali devono essere confezionati in involucri o contenitori di plastica o vetro. In conformità con la normativa vigente (Testo Unico Ambientale, Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152), tutti i reagenti e i materiali utilizzati nel processo produttivo a diretto contatto con il prodotto non possono essere riciclati e sono smaltiti tramite inceneritore. Per questo motivo non possono essere utilizzati materiali riciclati.

I materiali utilizzati nei processi produttivi di Anemocyte, come ricordato, sono al 100% non rinnovabili a causa della natura del business, e includono:

- Reagenti di origine biologica (derivanti dalla natura), come derivati della soia e siero animale, utilizzati nei terreni di coltura
- Reagenti di origine biotecnologica, come proteine ricombinanti
- Reagenti biochimici
- Reagenti chimici
- Materiali plastici

A tali prodotti va aggiunta l'acqua ultrapura (water for injection), prodotta tramite distillazione o osmosi inversa e ultrafiltrazione da operatori specializzati, che Anemocyte acquista sul mercato. Tale risorsa di processo viene parzialmente consumata nelle reazioni di laboratorio e in parte smaltita come rifiuto. Nel 2024 si è registrato un acquisto di 3.400 litri di acqua ultrapura.

La gestione responsabile dei rifiuti è da sempre stata un aspetto importante per la Società, il quale agisce nel pieno rispetto delle normative. Nel 2024, sono state generate circa 1,5 tonnellate di rifiuti speciali, dei quali il 47% ha potuto essere destinato a recupero.

Gestione delle Infrastrutture Critiche

6.3



Le clean room e gli equipaggiamenti critici (fermentatori, incubatori, catena del freddo) richiedono funzionamento continuo (24/7) per garantire la conformità GMP, indipendentemente dalle fasi di lavorazione e dall'orario di lavoro.

L'azienda dispone di equipaggiamenti per il mantenimento della catena del freddo, inclusi criogenia con azoto liquido, congelatori da -80 a -20°C e frigoriferi, essenziali per la conservazione di reagenti e prodotti. Durante alcune fasi di lavoro, equipaggiamenti critici come fermentatori e incubatori devono rimanere sempre operativi. Questi dispositivi, posizionati al di sotto di gruppi di continuità e/o elettrogeni e monitorati tramite allarmi remoti, devono funzionare in maniera continuativa e ad essi può essere ascritta la maggior parte del consumo energetico della Società in termini di energia elettrica. Il consumo di combustibile è invece ascrivibile principalmente al funzionamento continuativo degli impianti di riscaldamento e in misura minore ai veicoli aziendali.

Sotto il profilo energetico, i dati consuntivi del 2024 mostrano un consumo complessivo (energia elettrica e combustibili) pari a 892 MWh. In termini di emissioni di gas serra, l'impatto diretto della Società è stimabile in

61,34 tCO₂e (Scope 1) e quello indiretto in 160,98 tCO₂ (Scope 2). Da considerare che nelle emissioni dirette (Scope 1) sono state considerati anche i gas fluorurati impiegati per la manutenzione a norma dei frigoriferi e chiller di laboratorio, stimate in circa 14,6 tCO₂e a fronte delle 24 circa dell'esercizio precedente.

Anemocyte occupa un'area impermeabilizzata all'interno della struttura Insubrias BioPark di Gerezano (VA), che a sua volta si colloca in una vasta area boschiva detta "Bosco del Rugareto", non qualificabile come area sensibile per la biodiversità.

Ciò nonostante, si tratta di un'area tutelata a livello locale e, in quanto tale, apprezzata e rispettata da Anemocyte e tutti i suoi collaboratori e dipendenti per la ricca flora di robinia, pino silvestre, farnia, carpino, castagno e betulla e gli scoiattoli, picchi civette e gufi che la vivono.

7

Allegati

Tabelle di dettaglio

Energia ed emissioni

Indicatore VSME B3.29: Consumo di energia all'interno dell'organizzazione		
Consumi energetici (MWh)	2024	2023
Energia elettrica	681,19	910,86
Gas naturale	152,47	235,11
Diesel (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine)	58,68	13,36
Totale consumi energetici	892,34	1.159,34
Indicatore VSME B3.30: Emissioni GHG		
Emissioni (ton CO2eq)	2024	2023
Totale emissioni dirette (Scope 1)	61,34	75,41
Gas naturale	31,14	47,84
Diesel (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine)	15,60	3,56
Gas fluorurati (frigoriferi e chiller)	14,60	24,01
Totale Emissioni indirette (Scope 2) - Location-based	160,98	215,26
Energia elettrica	160,98	215,26
Totale emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) - Location-based	222,32	290,66

Gestione responsabile dei rifiuti

Indicatore VSME B7: Rifiuti speciali prodotti		
Composizione rifiuti speciali prodotti (kg)	2024	2023
Rifiuti non pericolosi in totale	15	675
di cui a smaltimento	15	-
di cui a recupero	-	675
Rifiuti pericolosi in totale	1.529	2.936
di cui a smaltimento	802	1.184
di cui a recupero	727	1.752
Totale rifiuti	1.544	3.611

Biodiversità

Indicatore VSME B5: Aree sensibili per la biodiversità		
Sito	Indirizzo	Coordinate geografiche
Sede legale e operativa	Gerenzano (VA), via Roberto Lepetit, 34, 21040	45.6331401, 8.964051

Diversità e pari opportunità

Indicatore VSME B8 39 a) Dipendenti						
Tipologia contrattuale	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	14	23	37	15	24	39
A tempo determinato	2	1	3	2	3	5
Totale	16	24	40	17	27	44
Full-time / Part-time	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	16	22	38	16	26	42
Part-time	2	2	2	1	1	2
Totale	16	24	40	17	27	44
Indicatore aggiuntivo per tema specifico dell'impresa: Lavoratori non dipendenti						
Lavoratori esterni	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori autonomi	3	1	4	4	-	4
Stage	2	1	3	1	-	1
Totale	4	2	6	4	-	4
Indicatore VSME B 10 42 c) - Contratti collettivi						
			2023	2024		
Numero totale di dipendenti			40	44		
Numero di dipendenti con contratto collettivo di lavoro			40	44		
Percentuale totale			100%	100%		
Indicatore aggiuntivo per tema specifico dell'impresa: Diversità dei dipendenti per categoria professionale						
Categoria professionale	2023		2024			
	Uomini	Donne	Uomini		Donne	
Dirigenti	-	-	1		-	
Quadri	4	5	4		5	
Impiegati	12	19	12		22	
Totale	16	24	17		27	
Indicatore VSME B 10 42 d): Ore di formazione medie per genere						
Ore medie di formazione per genere	2023		2024			
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
Numero ore di formazione	9	16	20	27		
Totale	13		47			

Salute e sicurezza dei lavoratori

Indicatore GRI 403-9 (2018): Infortuni sul lavoro

Indici infortunistici dipendenti

		Unità di misura	2023	2024
Numero totale di infortuni sul lavoro di dipendenti¹		n.	1	1
di cui:	Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	n.	0	0
	Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	n.	-	-
	Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	n.	1	1
Numero di ore lavorate dai dipendenti		ore	67.850	70.607
Moltiplicatore per il calcolo		ore	200.000	200.000
Indici infortunistici GRI²	Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	n.	-	-
	Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	n.	-	-
	Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	n.	2,95	2,83

¹ Per "infortuni sul lavoro" si intendono tutti gli infortuni a cui possono essere conseguiti morte, giorni di assenza, limitazioni sul lavoro, trasferimento ad altre mansioni, trattamenti medici che vadano oltre il primo soccorso, perdita di conoscenza. Si tratta di tutti gli infortuni generati da rischi e pericoli a cui i lavoratori sono esposti sul posto di lavoro (es. morte, amputazioni, lacerazioni, frazioni, ernia, scottature, perdita di conoscenza e paralisi).

² Il calcolo degli indici infortunistici si è basato su 200.000 ore lavorate, secondo le formule seguenti:

- Rapporto totale infortuni/ore lavorate: (totale infortuni lavoro-correlati/ore lavorate) * 200.000;
- Rapporto infortuni fatali/ore lavorate: (totale infortuni fatali/ore lavorate) * 200.000;
- Rapporto infortuni gravi/ore lavorate: (totale infortuni gravi/ore lavorate) * 200.000;
- Rapporto altri infortuni/ore lavorate: (totale altri infortuni/ore lavorate) * 200.000.

Gestione responsabile della catena di fornitura

Indicatore aggiuntivo per tema specifico dell'impresa. Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali (%)

Proporzione spesa verso fornitori locali	2023	2024
Locale	84%	87%
Non locale	14%	13%
Totale spesa fornitori	100%	100%

Appendice

1. Principi di redazione

L'Impresa redige il presente documento su base volontaria con riferimento ai principi di rendicontazione ESG emanati dall'EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for Non-listed SMEs, recepiti dalla Commissione Europea con la Raccomandazione 2025/1710 ("VSME").

I VSME riguardano le stesse informazioni di sostenibilità dei principi europei di rendicontazione ESG per le grandi imprese, ma risultano più proporzionati e adatti alle caratteristiche delle PMI che vogliono implementare un bilancio di sostenibilità. Il presente bilancio non espone le metriche relative al tasso di avvicendamento e divario retributivo. Ogni riferimento va inteso al testo degli standard VSME pubblicato a dicembre 2024, ed eventuali informazioni integrative e ulteriori rispetto a tale standard vanno interpretate secondo il Regolamento (UE) 2023/2772 ("ESRS") salvo ove diversamente indicato. Le informazioni sono riferite ai concetti e ai requisiti stabiliti dal regolamento (UE) 2020/852 ("Tassonomia UE"), ESRS e dagli standard volontari VSME, in coerenza con le linee guida OCSE sulla condotta responsabile d'impresa. Tutti i termini tecnici (es. CO₂eq, biodiversità, bacino idrografico, economia circolare) sono utilizzati in conformità alle definizioni riportate nel glossario dei VSME o, in subordine, degli ESRS.

Le informazioni riportate nel presente bilancio sono pertinenti, fedeli, comprensibili, comparabili e verificabili.

L'Impresa riporta le informazioni comparative relativamente all'anno precedente, fatta eccezione per le metriche divulgate per la prima volta. L'impresa deve fornire informazioni comparative a partire dal secondo anno di rendicontazione.

Quando una informativa di cui allo standard VSME richiede la divulgazione di informazioni classificate o sensibili, l'Impresa dichiara se decide di omettere tali informazioni.

2. Informazioni generali

B1 - Informazioni base

L'impresa sceglie di rendicontare secondo il Modulo Base (opzione A) con integrazione di informazioni del Modulo Completo (opzione B).

L'Impresa redige il bilancio su base individuale.

Forma giuridica	Società a responsabilità limitata
NACE	72.10
Attivo SP	18.760.004
Ricavi CE	361.123
Dipendenti	44
Paese principale	Italia

Geolocalizzazione dei siti

Denominazione	Indirizzo	CAP	Città	Paese	Coordinate geografiche
Sede legale e operativa	Via Roberto Lepetit, 34	21040	Gerenzano (VA)	Italia	45.6331401, 8.964051

Certificazioni

Nome	Descrizione	Primo rilascio	Scadenza	Ente
ISO 9001	Sistema di Gestione per la qualità	2001	-	DNV
ISO 27001	Sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni	2024	-	DNV

B2 - Pratiche, politiche e future iniziative di sostenibilità

Esistono pratiche / politiche / future iniziative di sostenibilità che riguardano uno dei seguenti temi ESG?	Sono pubblicamente disponibili?	Le politiche hanno degli obiettivi?
Cambiamento climatico	-	-
Inquinamento	-	-
Acqua e risorse marine	-	-
Biodiversità ed ecosistemi	-	-
Economia circolare	Si	-
Forza lavoro propria	Si (vedi Piano)	Si
Lavoratori nella catena del valore	-	-
Comunità interessate	Si	-
Consumatori ed utilizzatori finali	Si	-
Condotta aziendale	Si	-

Nota metodologica

Paragrafo VSME	Note	Pag.
Modulo Base		
Informazioni base		
B1.24	L'impresa esprime le coordinate geografiche dei propri siti indicando latitudine e longitudine in gradi decimali nel formato WGS84 mediante l'impiego dello strumento Google Maps.	40
Metriche ambientali		
B3.29	Il consumo energetico in MWh è stato ottenuto dai documenti fiscali per l'energia elettrica e tramite conversione secondo i parametri standard nazionali utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC (ETS 2024).	37
B3.30	Per la determinazione delle emissioni di gas serra si sono utilizzati i fattori emissivi pubblicati dall'ISPRA (2024) per stimare la massa in tonnellate di CO2eq per l'energia elettrica e i parametri ETS (2024) in tonnellate di CO2 per gli altri combustibili. I gas fluorurati sono stati rendicontati secondo l'approccio mass-balance stimando le perdite corrispondenti alle ricariche documentate nei registri di manutenzione, convertiti con i valori GWP100 AR6 per gas A410 2.800 (50% R-32 e 50% R-125) e miscela R23-R290-R170 (in mancanza di dato disaggregato, in caso di miscele è stato prudenzialmente applicato il valore GWP più elevato).	37
B3.31	L'intensità emissiva è espressa in tonnellate di CO2 equivalente su un milione di euro.	37
B5.33	Anemocyte non si trova in aree sensibili per la diversità o nelle loro vicinanze secondo i censimenti della rete Natura2000 (UE) e Key Biodiversity Area (KBA) al 2024.	37
B5.34	La superficie è espressa in m2.	37
B7.38.a.b	I rifiuti sono misurati in chilogrammi e classificati tramite le risultanze dei registri previsti dalla legge. L'identificazione dei rifiuti pericolosi è effettuata ai sensi della classificazione europea dei rifiuti di cui alla direttiva 2008/98/CE. Ai sensi dei principi VSME sono stati considerati i soli rifiuti speciali come rendicontati nei registri obbligatori (formulario di carico/scarico e MUD).	37
Metriche sociali		
B9.41	La formula utilizzata per calcolare il tasso di infortuni sul lavoro è la seguente: $\frac{\text{(Numero incidenti sul lavoro)}}{\text{(Numero totale di ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti)}} \cdot 200.000$	30, 39
B10.42	La formula utilizzata per calcolare la percentuale di dipendenti coperti da contratto collettivo di lavoro è la seguente: $\frac{\text{(Numero di dipendenti coperti da contratto collettivo)}}{\text{(Numero di dipendenti)}} \cdot 100$	26, 38

Riconciliazione per banche e istituti finanziari

Paragrafo VSME	Appendice C	Pag.
Modulo Base		
Informazioni base		
B1.24.e.vii	EBA Pillar III, «Template 5: Banking book - Indicators of potential climate change physical risk: Exposures subject to physical risk»	40
Metriche ambientali		
B3.29	SFDR, Tabella 1, Allegato I, indicatore 5: «Quota di consumo e produzione di energia non rinnovabile»	37
B3.30	SFDR, Tabella 1, Allegato I, indicatore 1 « Emissioni di GHG» e indicatore 2 «Impronta di carbonio». Benchmark: articoli 5.1, 6 e 8.1	37
B3.31	SFDR, Tabella 21, Allegato I, indicatore 23 «Intensità di GHG delle imprese beneficiarie degli investimenti». Climate Benchmark: articolo 8.1.	37
B5.33	SFDR, Tabella 1, Allegato I, indicatore 7 «Attività che incidono negativamente sulle aree sensibili sotto il profilo della biodiversità».	37
B7.38	SFDR, Tabella 1, Allegato I, indicatore 9 «Rapporto tra rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi».	37
Metriche sociali		
B9.41	SFDR indicatore n. 2, Tabella 3, Allegato I: «Tasso di incidenti»; Regolamento Benchmark nelle sezioni 1 e 2 dell'Allegato 2: «Rapporto medio ponderato di incidenti, infortuni e decessi»	30, 39
Metriche governance		
B11.43	Benchmark, sezioni 1 e 2 dell'Allegato 2: «Numero di condanne e importo delle ammende per violazione delle leggi anti-corruzione e anti-concussione»	15

Indice VSME

Paragrafo VSME	Titolo	Note	Pag.
Modulo Base			
B1.	Informazioni base		
B1.24	Informazioni sul report di sostenibilità e l'impresa	a, c, e	40
B1.25	Certificazioni		40
B2.	Pratiche, politiche e future iniziative di sostenibilità		41
Metriche ambientali			
B3.	Energia ed emissioni di gas a effetto serra	scopo 3	37
B3.29	Fabbisogno energetico		37
B3.30	Impronta di carbonio		37
B3.31	Intensità emissiva		37
B5.	Biodiversità		37
B5.33	Aree sensibili		37
B5.34	Utilizzo del suolo	a, b	37
B7.38	Rifiuti e materiali	a, b	37
Metriche sociali			
B8.	Caratteristiche generali della forza lavoro		
B8.39	Caratteristiche generali della forza lavoro	a, b	27, 38
B9.41	Salute e sicurezza sul lavoro	a, b	30, 39
B10.42	Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	c, d	25, 26, 28, 38
Metriche governance			
B11.43	Condanne e sanzioni per corruzione e concussione		15



anemocyte.com