Relazione sulla Gestione di Sostenibilità

2025

ANDRIANI
Leading the Food Transition



Certificazione B Corporation

La Relazione sulla Gestione di Sostenibilità costituisce lo strumento attraverso il quale il Gruppo Andriani fornisce un'informativa organica e integrata sulle informazioni economico-finanziarie richieste dall'art. 2428 del Codice Civile e sulle performance di sostenibilità del Gruppo, con riferimento agli aspetti ambientali, sociali, di contrasto alla corruzione e di tutela dei diritti umani.

Il documento dà, altresì,evidenza dell'impegno del Gruppo e dei risultati conseguiti in relazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), nonché delle azioni poste in essere per il perseguimento del beneficio comune, ai sensi della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Le informazioni sulla metodologia di rendicontazione e sul team multidisciplinare che ne ha curato la predisposizione sono riportate a pag. 8 e 9 di questo report.

Le informazioni ESG sono state sottoposte ad una misurazione volontaria di performance rispetto al settore di riferimento, secondo la metodologia proprietaria di Cerved Rating Agency S.p.A., società sottoposta a direzione e coordinamento da parte di Cerved Group S.p.A..

L'ESGe Rating, elaborato sui dati 2025 del Gruppo Andriani, ha evidenziato la seguente valutazione:

SECTOR
Industrials

INDUSTRY
AGRI-FOOD & BEVERAGE

SUB-INDUSTRY
AGRICULTURAL PRODUCTS & FOOD

COUNTRY
Italy

ESGe RATING



ESGe RISK MANAGEMENT CAPABILITY



ESGe SCORE



ESGe RATING CATEGORIES AND SCORING SCALE



ANDRIANI

Leading the Food Transition

Relazione sulla Gestione di Sostenibilità 2025

INDICE

208/2015 Informativa richiesta dalla l. 208/2015

CC2428 Informativa richiesta dall'art. 2428 del Codice Civile

ESG Informativa di sostenibilità

INTRODUZIONE

→ Lettera del Presidente 6
→ Lettera del Responsabile di Impatto 7
→ Nota metodologica 8
→ Analisi di materialità 10

❶ PERSONE E GOVERNANCE RESPONSABILE

❶—① Il Gruppo Andriani e la Theory of Change 24
❶—①-① Il sistema valoriale 24
❶—①-② Storia e struttura del gruppo 26
❶—①-③ Business Model e Value Chain 30
❶—①-④ Strategia e impegno per il beneficio comune e la Theory of Change 34

❶—② Governance 36
❶—②-① Governance trasparente per la sostenibilità 36
❶—②-② Gli attori della Corporate Governance 37
❶—②-③ La struttura organizzativa di Andriani 44
❶—②-④ La modalità di gestione della sostenibilità (ESG) tra impatti e rischi 45

❶—③ Le persone di Andriani 49
❶—③-① Le nostre risorse 49
❶—③-② Salute, sicurezza e benessere sul lavoro 54
❶—③-③ Formazione e sviluppo del capitale umano 60

❷ FILIERE E FOOD TRANSITION

❷—① Sostenibilità della catena di fornitura 66
❷—② Materiali utilizzati/Materie prime 71
❷—③ Biodiversità 72

❸ CAMBIAMENTO CLIMATICO ED ECONOMIA CIRCOLARE

❸—① Energia 77
❸—② Emissioni 83
❸—③ Rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari 92
❸—④ Risorse idriche 94

❹ COMUNITÀ E TERRITORI

❹—①-① Sintesi delle performance economico-finanziarie 98
❹—①-② Andamento di settore 99
❹—①-③ Andamento della gestione 103
❹—①-④ Investimenti 108
❹—①-⑤ Creazione di valore condiviso e tax social responsibility 109
❹—①-⑥ Evoluzione prevedibile della gestione 112
❹—①-⑦ Altre informazioni 113
❹—② Comunità 113

❺ NUTRIZIONE, SALUTE E BENESSERE

❺—① Qualità dei prodotti 123
❺—② Sicurezza e tracciabilità dei prodotti 127
❺—③ Ricerca, sviluppo e industrializzazione 129

ALLEGATI

→ Indice dei contenuti GRI 132
→ Relazione della Società di revisione (Sustainability Assurance) 139
→ Relazione della Società di revisione (Audit Report) 142
→ Raccordo informativo tra Relazione sulla Gestione di Sostenibilità e Relazione di Impatto 145
→ Tabella di raccordo fra temi di sostenibilità e finalità di beneficio comune 150

➔ Lettera del Presidente



Care Stakeholder, cari Stakeholder,

Ci troviamo in un periodo di profondi cambiamenti a livello globale, segnato da tensioni geopolitiche, incertezze economiche e rapide trasformazioni tecnologiche. Le analisi del World Economic Forum 2026, insieme alle principali evidenze internazionali in ambito climatico e sanitario, tra cui i report dell'Intergovernmental Panel on Climate Change e dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, evidenziano come economia, ambiente e salute siano sempre più interconnessi e soggetti a rischi sistemici.

In particolare, il quadro delineato dal World Economic Forum mette in luce come la competizione tra blocchi economici, l'instabilità dei mercati e l'innovazione digitale stiano ridefinendo i modelli produttivi e le logiche del business internazionale.

In questo scenario, cresce la necessità di costruire resilienza come risposta concreta alle sfide del presente. Costruire resilienza significa sviluppare sistemi produttivi e comunità capaci di adattarsi, rigenerarsi e prosperare anche in contesti complessi e incerti, trasformando i rischi in opportunità e creando valore condiviso nel lungo periodo.

Per Andriani, queste dinamiche globali rappresentano non solo sfide, ma anche opportunità di innovazione e crescita sempre più responsabile. La nostra strategia è orientata a rafforzare un modello di economia capace di generare impatti positivi su persone, comunità, ambiente e filiere produttive. In questa prospettiva, riteniamo fondamentale riaffermare il ruolo centrale del cibo come elemento strategico per la salute delle persone e delle comunità. Il cibo è uno dei principali determinanti della salute pubblica, della qualità della vita e della longevità. Le evidenze scientifiche internazionali mostrano con sempre maggiore chiarezza come le malattie croniche non trasmissibili rappresentino la principale sfida sanitaria globale e come una parte significativa di queste patologie possa essere prevenuta attraverso corretti stili di vita, in cui l'alimentazione gioca un ruolo decisivo.

La ricerca scientifica conferma il valore di modelli alimentari equilibrati e, al tempo stesso, cresce la consapevolezza del ruolo del microbiota intestinale come regolatore chiave della salute umana e dell'impatto che la qualità e la biodiversità alimentare hanno sul suo equilibrio.

L'agricoltura e gli agricoltori dovranno occupare un ruolo centrale ed essere riconosciuti come custodi della biodiversità e attori fondamentali per garantire filiere sostenibili, resilienti e capaci di rigenerare le risorse naturali. Attraverso pratiche agricole innovative e responsabili, è necessario rafforzare il legame tra produzione, comunità e ambiente, promuovendo sistemi produttivi che rispettino il territorio e creino valore condiviso lungo tutta la filiera.

Per Andriani, il 2025 è stato segnato da due tappe fondamentali: l'apertura del nuovo stabilimento produttivo a London, Ontario, in Canada, e l'ingresso nel mercato del Pet Food. L'investimento in Canada rappresenta un passo concreto nella costruzione di un modello industriale più resiliente e vicino ai mercati, capace di rispondere alle attuali dinamiche internazionali. Allo stesso tempo, il multiculturalismo del contesto canadese si conferma una leva strategica per l'innovazione: la diversità culturale stimola creatività, dialogo e contaminazione di competenze, rafforzando la nostra capacità di sviluppare soluzioni alimentari coerenti con bisogni sempre più evoluti. Parallelamente, l'ingresso nel Pet Food estende i principi della nostra economia rigenerativa a nuovi ambiti, dimostrando come sia possibile valorizzare le risorse lungo la filiera e tradurle in prodotti a basso impatto ambientale e ad alto valore nutrizionale, in linea con una visione integrata di salute e sostenibilità.

Coerentemente con questa visione sistemica, nel 2025 è nato anche Move For More, un movimento che unisce imprese, enti, organizzazioni e cittadini per promuovere azioni concrete a favore dell'ambiente e della società. In un contesto in cui le sfide globali richiedono risposte collettive, Move For More rappresenta un modello di collaborazione responsabile, in cui valori condivisi si traducono in iniziative misurabili e durature. Per Andriani, sostenibilità, resilienza e rigenerazione non sono traguardi statici, ma percorsi dinamici che richiedono ascolto, partecipazione e capacità di evolvere. La Teoria del Cambiamento ci guida nel rendere le nostre azioni intenzionali, trasparenti e valutabili, collegando le iniziative agli impatti attesi e favorendo il coinvolgimento attivo degli stakeholder.

Siamo convinti che solo attraverso collaborazione, partecipazione e dialogo sia possibile generare un cambiamento reale, capace di migliorare le condizioni delle persone, delle comunità, degli ecosistemi e del pianeta. Grazie per accompagnarci in questo percorso e per contribuire a trasformare le nostre idee in impatto positivo, resiliente e condiviso.

Michele Andriani
Presidente Andriani S.p.A. Società Benefit



LETTERE AGLI

→ Lettera del Responsabile di Impatto

La Relazione di Impatto, per la prima volta integrata in questo documento, rappresenta per Andriani Società Benefit non solo un esercizio di rendicontazione, ma un momento di riflessione collettiva sul percorso intrapreso e, soprattutto, sulla direzione futura del nostro impegno per lo sviluppo sostenibile.

Nel corso degli anni, Andriani ha promosso e realizzato numerose attività orientate alla sostenibilità, generando valore economico, sociale e ambientale nei contesti in cui opera. Oggi sentiamo la responsabilità di compiere un ulteriore passo in avanti: evolvere da un insieme strutturato di azioni e iniziative a un **approccio sistemico capace di generare cambiamento**, secondo i principi della **Teoria del Cambiamento (Theory of Change – ToC).**

Questa evoluzione nasce dalla consapevolezza che l'impatto non può essere inteso esclusivamente come il risultato diretto di singole attività, ma come l'effetto duraturo e intenzionale che tali attività producono sui sistemi sociali, ambientali ed economici. Per Andriani, **cambiamento** significa contribuire a trasformazioni misurabili e condivise, che migliorino le condizioni delle persone, delle comunità e degli ecosistemi, andando oltre il breve termine. In questo contesto, la **sostenibilità** non è un obiettivo statico, né un traguardo da raggiungere una volta per tutte, ma un processo dinamico di apprendimento, adattamento e miglioramento continuo. È il quadro di riferimento entro cui orientiamo le nostre decisioni strategiche, integrando la creazione di valore nel lungo periodo con la responsabilità verso le generazioni presenti e future.

La **Teoria del Cambiamento** diventa quindi lo strumento guida del nostro percorso: un modello che, a partire dal riconoscimento di problematiche sociali globali, chiarisce le relazioni tra risorse impiegate, attività svolte, risultati attesi e impatti di lungo periodo, rendendo esplicite le ipotesi che collegano le nostre azioni agli effetti che intendiamo generare. Adottare la ToC significa rendere il nostro impegno più intenzionale, trasparente e valutabile, favorendo il coinvolgimento attivo degli stakeholder e la condivisione degli obiettivi di cambiamento.

Questo nuovo documento è strutturato in capitoli che riflettono le cinque aree di impatto previste dal nostro Statuto, ciascuna riletta alla luce di questo percorso evolutivo:

- **PERSONE E GOVERNANCE RESPONSABILE:** come fondamento di una gestione responsabile, coerente e orientata al lungo termine;
- **FILIERE E FOOD TRANSITION:** quale leva per la tutela delle risorse naturali, la resilienza dei territori e la creazione di valore condiviso lungo la catena del valore;
- **CAMBIAMENTO CLIMATICO ED ECONOMIA CIRCOLARE:** attraverso strategie di economia circolare e adattamento integrate nel modello industriale;
- **COMUNITÀ E TERRITORI:** anche alla luce dell'avvio del nuovo stabilimento produttivo in Canada, inteso come opportunità di crescita inclusiva e dialogo interculturale;
- **NUTRIZIONE, SALUTE E BENESSERE:** come impegno quotidiano a offrire prodotti che coniughino qualità, innovazione e attenzione alle esigenze nutrizionali.

Ciascuna area viene raccontata non solo per ciò che è stato fatto, ma per **il cambiamento che intendiamo generare**, esplicitando il percorso che collega le azioni agli impatti attesi nel tempo. Siamo consapevoli che questo cammino non può dirsi concluso: la Teoria del Cambiamento richiede ascolto, confronto e capacità di evolvere. È un percorso che deve necessariamente crescere, rafforzandosi grazie al contributo di tutti coloro che condividono con noi valori, responsabilità e visione.

Per Andriani, la sostenibilità diventa **valore autentico solo se condiviso**. È nella partecipazione attiva degli stakeholder, nella costruzione di alleanze e nella trasparenza degli obiettivi che la ToC trova la sua piena realizzazione. Continueremo quindi a lavorare affinché il nostro impegno generi non solo risultati, ma un cambiamento reale e duraturo, capace di creare prosperità diffusa.

Filippo Capurso
Responsabile di Impatto Andriani S.p.A. Società Benefit



STAKEHOLDER

NOTA METODOLOGICA

▸ 2-2 ▸ 2-3 ▸ 2-4 ▸ 2-5 ESG

Standard e perimetro di rendicontazione

Il Gruppo Andriani (di seguito anche "il Gruppo") ha redatto la Relazione sulla Gestione Consolidata di Sostenibilità relativa al periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 in conformità ai *GRI Sustainability Reporting Standards* (versione 2021), nel rispetto dei principi e delle indicazioni metodologiche contenute nel GRI 1: Foundation 2021.

Tale standard rappresenta, altresì, lo "standard di valutazione esterno" utilizzato per la misurazione degli impatti generati, in coerenza con la L. 208/2015, ovvero la legge che ha disciplinato l'istituto della Società Benefit.

L'informativa di sostenibilità contenuta nel presente documento è stata sottoposta a limited assurance engagement da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A., secondo i criteri previsti dal principio internazionale *ISAE 3000 Revised*, ovvero il principale standard internazionale di revisione. Le verifiche sono state svolte secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione (Sustainability Assurance)" inclusa nel presente documento.

Le informazioni di sostenibilità, evidenziate all'interno del documento mediante apposite sezioni contrassegnate dall'infografica ESG e dal riferimento alla 208/2015 (Legge istitutiva delle Società Benefit), costituiscono parte integrante della Relazione sulla Gestione redatta ai sensi dell'art. 2428 del Codice Civile. Tali informazioni si integrano con le altre sezioni del documento contraddistinte dall'infografica CC2428, per le quali il revisore ha espresso un giudizio di coerenza ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 127/1991.

Come illustrato nel paragrafo "Storia e struttura del Gruppo", il Gruppo Andriani è composto dalle seguenti società:

- Andriani S.p.A. Società Benefit (holding)
- Terre Bradaniche S.r.l. (controllata UE)
- Nove Alpi S.r.l. (controllata UE)
- ApuliaKundi S.r.l. (controllata UE)
- Casa Andriani S.r.l. (controllata UE)
- Andriani Ltd (controllata extra-UE)
- Andriani USA PBC (controllata extra-UE)

La società Casa Andriani S.r.l. è esclusa dal perimetro di rendicontazione ESG in quanto, allo stato attuale, presenta impatti ambientali e sociali non rilevanti ai fini del presente report.

Le società Andriani Ltd e Andriani USA PBC sono incluse nel perimetro di rendicontazione di tutti gli indicatori di sostenibilità, ad eccezione di alcuni afferenti all'area sociale tra cui la formazione del personale, la copertura da contrattazione collettiva nazionale e i congedi parentali (GRI 2-30, GRI 401-3, GRI 404-1).

Oltre ai GRI Standards (2021), la Relazione sulla Gestione di Sostenibilità include, ove opportuno, richiami ad altri standard e framework internazionali di rendicontazione e misurazione della sostenibilità, tra cui il Sustainability Accounting Standards Board (*SASB*) e gli European Sustainability Reporting Standards (*ESRS*).

Tali riferimenti, pur non costituendo il riferimento metodologico diretto per la rendicontazione delle informazioni di sostenibilità del presente documento e per l'asseverazione limitata dell'informativa di sostenibilità, sono richiamati solamente a fini di allineamento e comparabilità

208/2015
▸ **Legge 208/2015**

CC2428
▸ **Informativa richiesta dall'art. 2428 del Codice Civile**

ESG
▸ **Informativa di sostenibilità**

GRI

ISAE 3000 Revised

ESRS

SASB

delle informazioni. Il documento richiama inoltre ulteriori framework e iniziative internazionali, tra cui l'*Agenda 2030 delle Nazioni Unite*, il *Global Compact*, la *Science Based Targets initiative (SBTi)* e il *B Impact Assessment*, strumenti che supportano il Gruppo nel monitoraggio e nella misurazione del proprio contributo agli obiettivi globali di sviluppo sostenibile.

Le *linee guida* "Sustainable Development Goals Disclosure (SDGD) Recommendations", riconosciute come uno dei principali framework internazionali per la rendicontazione delle performance aziendali in relazione agli SDGs, completano il set di riferimenti metodologici adottati per la predisposizione della Relazione sulla Gestione Consolidata di Sostenibilità 2025.

La sezione metodologica del report è ulteriormente arricchita dai seguenti strumenti di raccordo tra i diversi standard e framework utilizzati:

- *GRI Content Index*, che riporta il dettaglio delle disclosure rendicontate in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards 2021, nonché eventuali omissioni informative;
- *Linking the SDGs and the GRI Standards*, che mette in relazione i contenuti del GRI Content Index con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030;
- *Tabella di raccordo* fra temi ESG e finalità di beneficio comune, ovvero il documento che mette in relazione i temi rilevanti ai fini dello standard GRI con le finalità di beneficio comune della Società Andriani e, quindi, con le aree di impatto richiamate dalla L. 208/2015

Processo di reporting

I dati e le informazioni contenuti nel presente documento si riferiscono al fiscal year 2025. Ne deriva che la Relazione sulla Gestione Consolidata di Sostenibilità è redatta con periodicità annuale.

Al fine di garantire la comparabilità delle informazioni nel tempo e consentire una corretta valutazione dell'andamento delle attività del Gruppo Andriani, i dati relativi all'esercizio in esame sono messi a confronto, ove possibile, con quelli riferiti all'esercizio 2024. Eventuali limitazioni alla comparabilità sono opportunamente segnalate all'interno delle specifiche sezioni del documento.

Nel processo di raccolta e rappresentazione delle informazioni è stato limitato, per quanto possibile, il ricorso a stime. Laddove utilizzate, queste sono state elaborate sulla base delle migliori metodologie disponibili e adeguatamente indicate nel testo.

Il Consiglio di Amministrazione di Andriani S.p.A. Società Benefit ha preso visione della Relazione sulla Gestione Consolidata di Sostenibilità in data 27 febbraio 2026. Il presente documento accompagna il Bilancio Consolidato di Gruppo, presentato in occasione dell'Assemblea degli Azionisti della holding Andriani S.p.A., tenutasi in data 1° aprile 2026.

Gruppo di lavoro

Il Responsabile di Impatto del Gruppo ha coordinato il processo di raccolta e consolidamento delle informazioni quantitative e qualitative contenute nella Relazione, coinvolgendo l'intera struttura organizzativa delle società Andriani S.p.A. Società Benefit, Terre Bradaniche S.r.l., ApuliaKundi S.r.l., Nove Alpi S.r.l., Andriani Ltd e Andriani USA PBC incluse nel perimetro di rendicontazione.

La Relazione sulla Gestione Consolidata di Sostenibilità del Gruppo rappresenta pertanto il risultato di un articolato processo interno di raccolta, analisi e validazione dei dati, realizzato attraverso il contributo di un gruppo di lavoro multidisciplinare. In tale processo sono stati coinvolti i referenti di diverse funzioni aziendali, tra cui: Amministrazione, Contabilità e Bilancio, Affari legali e societari, Marketing & Comunicazione, Sales Account, Risorse umane, Ricerca Sviluppo e Industrializzazione, Pianificazione e controllo, Acquisti, Produzione, Supply Chain, Qualità, Logistica, Affari generali, Information Technology, Tesoreria e affari fiscali.

Il coordinamento operativo del gruppo di lavoro è affidato all'Ing. Filippo Capurso, Responsabile di Impatto del Gruppo Andriani. L'attività di editing e di impaginazione grafica è stata effettuata dal team grafico Andriani SpA. La traduzione in inglese del testo è stata curata da EBL Italia (info@ebl-italia.it).

Eventuali commenti, osservazioni o richieste di approfondimento relative alla Relazione sulla Gestione di Sostenibilità possono essere inviati all'indirizzo e-mail dedicato: csr@andrianispa.com

Agenda 2030

Global Compact

▸ *Science Based Targets Initiative*

▸ *B Impact Assessment*

Standard GRI

▸ *Linee guida*

▸ *Linking the SDGs and the GRI Standards*

ANALISI DI MATERIALITÀ

▸ 3-1 ▸ 3-2 ESG

I processi relativi all'identificazione e prioritizzazione dei temi materiali sono parti integranti delle strategie ESG del Gruppo Andriani.

La ricerca di un costante dialogo con gli stakeholder permette di orientare le scelte strategiche di un Gruppo che, ormai da tempo, attribuisce alla sostenibilità il ruolo di asset primario su cui fondare il successo aziendale. A tal proposito, l'accountability delle informazioni rappresenta lo strumento attraverso cui diffondere i risultati tangibili di un percorso di rigore e trasparenza.

La selezione delle informazioni oggetto di rendicontazione si basa sull'analisi di materialità, un processo che permette di individuare in maniera analitica i temi di maggiore rilevanza. Dal punto di vista metodologico, il processo ha come elemento centrale le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI), ovvero il principale standard setter internazionale in tema di rendicontazione di sostenibilità.

L'adesione al GRI anche per l'esercizio 2025 si lega alla volontà del management di mantenere, e per certi versi preservare, un sistema di reporting in grado di garantire interoperabilità e comparabilità non solo nella relazione con gli standard e i framework di rendicontazione (ESRS, IFRS, SASB, SDGs, SBTi, TCFD, TNFD, ecc.) ma anche con quelli di processo (norme ISO, standard BIA, ecc).

L'approccio metodologico si fonda sul processo di determinazione dei temi materiali delineato dallo Standard GRI 3, che prevede come punto di partenza la definizione del contesto di sostenibilità nel quale opera l'azienda. A tal fine, il Gruppo ha considerato diversi fattori di contesto rilevanti, tra cui:

- i megatrend globali e i principali rischi sistemici, di natura economica, sociale e ambientale, fino alle dimensioni tecnologiche e geopolitiche;
- il principio della doppia materialità, sempre più centrale nel dibattito europeo sulla rendicontazione di sostenibilità;
- i processi di internazionalizzazione del business, connessi alla crescita operativa e allo sviluppo nei mercati esteri;
- la crescente complessità normativa, legata anche alle notevoli evoluzioni che hanno riguardato il campo di applicazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), approvata in via definitiva con la Direttiva 2026/470 nel febbraio 2026;
- le possibili implicazioni derivanti dal dibattito europeo sulla semplificazione della normativa in materia di sustainable finance, in particolare con riferimento al cosiddetto Omnibus Simplification Package.

Tra le principali novità che hanno caratterizzato l'attività portata avanti nel corso del 2025 dal Gruppo rientrano certamente gli aspetti connessi alla gestione delle dinamiche relative alle emissioni GHG, al rafforzamento dei processi di internazionalizzazione del business ed ai recenti sviluppi in materia di tax compliance, temi che stanno assumendo una crescente rilevanza per la governance aziendale di Andriani.

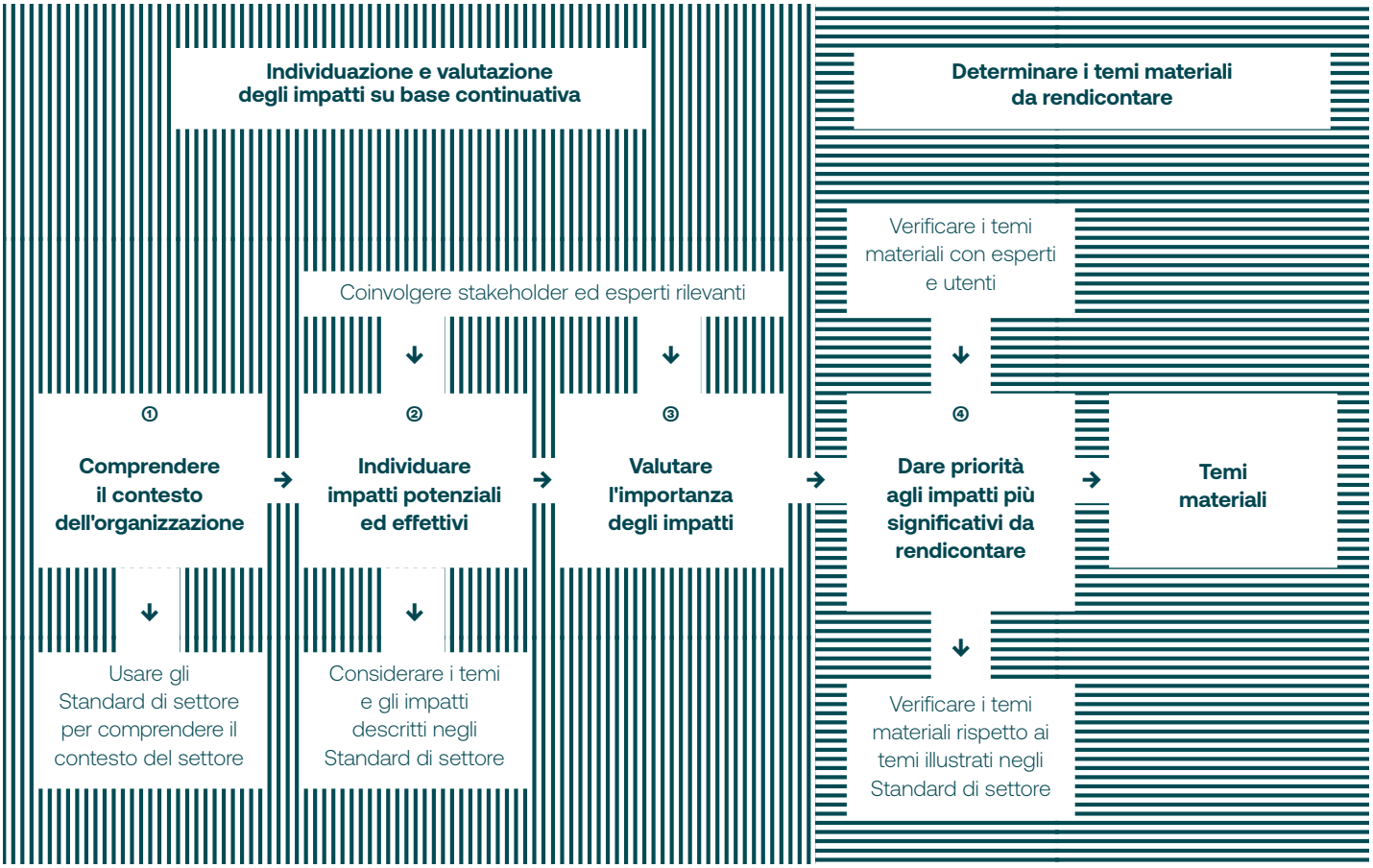
La definizione dei temi materiali ha tenuto conto, inoltre, non solo dei rischi attuali e potenziali, ma anche delle opportunità di sviluppo legate all'adozione di un modello di business sostenibile.

In tale prospettiva, Andriani ha implementato un modello di doppia materialità ispirato all'approccio metodologico previsto dalla CSRD, ovvero i temi oggetto di rendicontazione sono stati analizzati secondo una duplice prospettiva: da un lato, la materialità di impatto (inside-out), che considera gli effetti delle attività aziendali sull'ambiente e sulla società, dall'altro, la materialità finanziaria (outside-in) che valuta i rischi e le opportunità ESG in grado di influenzare le performance economico-finanziarie dell'impresa.

La doppia materialità

Il modello di impact materiality previsto dallo Standard GRI 3 si articola in cinque fasi operative, finalizzate a supportare l'organizzazione nell'identificazione e nella prioritizzazione degli impatti più rilevanti.

In particolare, il processo prevede: (i) la comprensione del contesto di sostenibilità in cui opera l'organizzazione; (ii) l'individuazione degli impatti potenziali ed effettivi generati nelle operazioni proprie e lungo la catena del valore; (iii) la valutazione della rilevanza di tali impatti sulla base di specifici criteri, anche attraverso il coinvolgimento diretto degli stakeholder; (iv) la definizione di una scala di priorità che consenta di distinguere gli impatti più significativi; e (v) la selezione dei temi materiali.



Individuazione degli impatti

L'individuazione degli impatti è stata effettuata coinvolgendo direttamente il management aziendale, una scelta che ha permesso di integrare l'analisi documentale con elementi operativi strettamente connessi ai processi ed alle dinamiche di business del Gruppo.

Inoltre, in assenza di standard settoriali specifici applicabili al contesto di riferimento, l'identificazione preliminare degli impatti è stata supportata dalla consultazione dei topic e sub-topic pubblicati dall'EFRAG nell'ambito della versione non semplificata degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Il percorso metodologico ha consentito di individuare 17 tematiche materiali, riconducibili alle 5 aree di impatto definite in base allo status di società benefit di Andriani Spa. Il coinvolgimento del management ha permesso, inoltre, di associare alle tematiche ESG, 24 impatti tra negativi e positivi. In termini descrittivi, l'analisi di materialità 2025 presenta alcuni elementi di differenziazione rispetto a quella dell'esercizio precedente che riguardano:

- la presenza nella lista dei topic da considerare di 2 nuovi temi materiali, ovvero quello relativo all'utilizzo della risorsa idrica e quello sulla tax social responsibility;
- il potenziamento dell'informativa sugli impatti relativa ai seguenti temi materiali: emissioni, comunità inclusive e sostenibili.

In particolare, in tema di "Comunità inclusive e sostenibili" il Gruppo ha scelto di dare coerenza all'evoluzione di un modello di business sempre più proiettato verso una prospettiva di respiro internazionale, basata evidentemente su parametri di crescita dimensionale, di sviluppo economico e di sviluppo sostenibile. La recente apertura di uno stabilimento in Canada ha fatto emergere la centralità del tema della "Licenza sociale ad operare" soprattutto nell'ambito del necessario coinvolgimento delle popolazioni native.

Per l'aggiornamento dell'analisi di materialità, ovvero per una migliore definizione degli impatti ESG ed una relativa loro valutazione, il management ingaggiato per l'analisi ha consultato ulteriore documentazione di respiro internazionale e non, tra cui si riportano, a mero titolo esemplificativo, alcuni riferimenti relativi a:

- Linee guida/position paper pubblicati di recente da organismi nazionali e internazionali:
  - Nuova versione rivista (2025) del *Documento per il dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche*
  - *Global Risk report 2026 (WEF)*
  - *Global Value Chains Outlook 2026 (WEF)*
- Normative/standard europei e nazionali rilevanti per il contesto della sostenibilità aziendale:
  - *Direttiva (UE) 2026/470* cosiddetto "Omnibus I" pubblicata nella GU del 26/2/26
  - Direttive e regolamenti in tema di sostenibilità, green claim, due diligence, catena di fornitura, parità retributiva (Direttiva UE 2024/1760, EUDR 2023/1115, Direttiva UE 2024/825, Direttiva UE 2023/970
  - *Draft Semplified ESRS*,
  - D.M. 12 novembre 2024 n. 212 per la certificazione del TCF (e relativo D.Lgs. 128/2015 che istituito la cooperative compliance
- Linee guida in tema di land acknowledgment:
  - *Business Reconciliation in Canada Guidebook*
  - *Recognizing Ingenous Territories: Land Acknowledgments and Sustainable Business Partnership in Canada and the Arctic*.

Documento per il dialogo di sostenibilità tra PMI e Banche

Global Risk report 2026 (WEF)

Global Value Chains Outlook 2026 (WEF)

Direttiva (UE) 2026/470

Business Reconciliation in Canada Guidebook

Recognizing Ingenous Territories

Draft Semplified ESRS

Area di impatto	#	Tema materiale	Aspetto GRI	Perimetro dell'impatto	Tipologia d'impatto	SDGs
PERSONE E GOVERNANCE RESPONSABILE	1	Governance, strategia sostenibile e Business Model	Comportamento anticoncorrenziale – Compliance socio-economica – Privacy dei clienti – Presenza sul mercato – Politica pubblica	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	8, 12, 16
	2	Anticorruzione	Anticorruzione	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate direttamente connesso attraverso una relazione di business	16
	3	Diversità e sviluppo del capitale umano	Occupazione – Formazione e istruzione – Diversità e pari opportunità	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	4, 5, 8, 10
	4	Salute e benessere sui luoghi di lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	Andriani – controllate – dipendenti	Da Andriani e sue controllate	3, 6, 8, 16
	5	Diritti umani e lavoro dignitoso	Non discriminazione – Relazioni tra lavoratori e management – Lavoro minorile – Lavoro forzato	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate direttamente connesso attraverso una relazione di business	5, 8, 10, 16
FILIERE E FOOD TRANSITION	6	Gestione responsabile della catena di fornitura	Pratiche di approvvigionamento	Andriani – controllate – fornitori – business partner	Da Andriani e sue controllate direttamente connesso attraverso una relazione di business	8, 12, 15, 16
	7	Biodiversità ed ecosistemi	Biodiversità	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	15, 16
CAMBIAMENTO CLIMATICO ED ECONOMIA CIRCOLARE	8	Gestione energetica	Energia	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	7, 8, 13
	9	Emissioni	Emissioni	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	7, 8, 13
	10	Risorse idriche	Risorse idriche	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	6, 14
	11	Transizione verso un'economia circolare	Materiali – Rifiuti	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	6, 8, 12, 13, 15

		12	Sostenibilità del packaging e gestione dei rifiuti	Marketing ed etichettatura – Materiali - Rifiuti	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	
	COMUNITÀ E TERRITORI	13	Comunità inclusive e sostenibili	Comunità locali	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	
		14	Tax social responsibility	Fiscalità	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	
	NUTRIZIONE, SALUTE E BENESSERE	15	Trasformazione digitale e innovazione	Non presente topic – specific standard	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	
		16	Sicurezza e tracciabilità dei prodotti	Salute e sicurezza dei clienti – Marketing ed etichettatura	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	
		17	Benessere del consumatore	Salute e sicurezza dei clienti	Andriani – controllate	Da Andriani e sue controllate	

● Valutazione degli impatti

La valutazione degli impatti è stata realizzata attraverso un'attività di empowerment rivolta agli stakeholder interni, ossia ai soggetti più consapevoli delle specificità del modello di business del Gruppo Andriani e delle dinamiche operative che caratterizzano le sue attività.

Il coinvolgimento degli stakeholder interni ha interessato il team di progetto, alcune figure apicali dell'organizzazione e altri rappresentanti della governance societaria. Nell'ambito di questo momento di confronto e dialogo sono state condotte due distinte analisi, finalizzate a valutare la rilevanza di ciascun tema materiale alla luce delle due prospettive previste dal paradigma della doppia materialità.

La prima analisi ha riguardato la materialità di impatto (impact materiality), mentre la seconda ha preso in considerazione la materialità finanziaria (financial materiality), consentendo di apprezzare sia gli effetti delle attività aziendali sull'ambiente e sia i rischi e le opportunità ESG potenzialmente in grado di influenzare le performance economico-finanziarie dell'impresa.

○ Persone e Governance responsabile

	Tema ESG	Descrizione Impatto	○/●	Rischio	Opportunità
	Governance, strategia sostenibile e Business Model	Strategia per il perseguimento delle finalità di beneficio comune come società benefit	○	Potenziali sanzioni legali e danni reputazionali qualora gli impegni statutari di beneficio comune non venissero rispettati o rendicontati con la dovuta trasparenza. A ciò si aggiunge, per altro verso, il rischio operativo di una governance eccessivamente rigida, che potrebbe rallentare i processi decisionali e richiedere investimenti significativi per il monitoraggio costante degli indicatori di impatto prefissati	
		Impatti ESG e relativi rischi ed opportunità nella catena del valore	○	Ignorare criticità ambientali o sociali che potrebbero richiedere costosi interventi correttivi e una revisione dei contratti con i fornitori e con i distributori. Una mappatura incompleta o imprecisa espone l'azienda al rischio di greenwashing ed a sanzioni per mancata conformità alle direttive europee sulla dovuta diligenza. L'incapacità di tradurre queste informazioni in azioni concrete può generare sfiducia tra gli stakeholder compromettendo l'accesso a capitali e la stabilità operativa nel lungo termine	
		Redazione e monitoraggio di un piano di sostenibilità	●		La pianificazione integrata degli obiettivi ESG e finanziari consente di migliorare il rating creditizio, accedendo a capitali a costi ridotti grazie a una gestione dei rischi più solida e trasparente. Tale approccio favorisce l'ottimizzazione delle risorse e l'efficienza operativa, trasformando la sostenibilità in un driver di redditività che consolida la fiducia di investitori e partner strategici nel lungo periodo

● Positivo – ○ Negativo

	Anticorruzione	Cultura della legalità e contrasto alla corruzione	○	Gravi danni reputazionali e la perdita della qualifica di Società Benefit qualora si verificassero condotte illecite o opacità nella gestione degli interessi degli stakeholder. L'insorgere di fenomeni corruttivi esporrebbe l'azienda a pesanti sanzioni legali e all'esclusione da bandi, finanziamenti agevolati e mercati internazionali regolamentati. Inoltre, una cultura della legalità debole comprometterebbe l'integrità della filiera, minando la fiducia dei partner e la stabilità del modello di governance etica	
	Diversità e sviluppo del capitale umano	Formazione continua e sviluppo delle competenze	●		Accelerare l'innovazione di prodotto e di processo, consolidando una cultura aziendale agile e pronta a rispondere alle sfide della transizione ecologica. Il potenziamento del capitale umano aumenta l'attrattività del brand verso i migliori talenti (Employer Branding) e migliora l'efficienza operativa, trasformando le competenze dei collaboratori in un vantaggio competitivo distintivo e duraturo. Formalizzare questo impegno come Società Benefit rafforza inoltre il legame con il territorio e la fiducia degli stakeholder, generando un impatto sociale positivo e misurabile.
		Diversità e inclusione	○	Perdita di attrattività verso talenti globali e un aumento del turnover, derivanti da un ambiente di lavoro percepito come non inclusivo durante l'espansione internazionale. La mancanza di solide politiche di DE&I può generare disallineamenti culturali e tensioni interne, compromettendo la coesione organizzativa e l'efficacia dei team multiculturali. L'esposizione a rischi legali e reputazionali, con possibili declassamenti del rating ESG e difficoltà di accesso a capitali orientati a criteri di equità sociale.	
	Salute e benessere al lavoro	Salute, sicurezza e benessere dentro e fuori i luoghi di lavoro	●		L'investimento nel benessere integrale dei collaboratori e dei partner di filiera accresce la produttività e il senso di appartenenza, riducendo drasticamente i costi legati ad assenteismo e infortuni. Promuovere salute e sicurezza lungo tutta la catena del valore consolida la reputazione aziendale come datore di lavoro d'eccellenza favorendo l'attrazione di talenti e il miglioramento del rating ESG. Tale approccio rigenerativo trasforma il benessere organizzativo in un motore di resilienza sociale e innovazione, generando un valore condiviso che si riflette positivamente sulla stabilità del business nel lungo periodo
	Diritti umani e lavoro dignitoso	Sfruttamento del lavoratore, disuguaglianze e disparità	○	Insorgere di gravi crisi reputazionali qualora emergessero episodi di sfruttamento o disparità, anche nell'ambito delle filiere agricole. L'incapacità di garantire condizioni eque espone l'azienda a sanzioni legali ed a possibili boicottaggi da parte di consumatori e partner commerciali. Infine, la mancanza di presidio su questi temi compromette la licenza sociale ad operare, minando la fiducia degli stakeholder e la stabilità del modello di business basato sul beneficio comune.	

● Positivo – ○ Negativo

○ Filiere e Food Transition

Tema ESG	Descrizione Impatto	○/●	Rischio	Opportunità
Gestione responsabile della catena di fornitura	Pratiche agricole intensive	○	Il rischio associato all'erosione da agricoltura intensiva risiede nella perdita di produttività dei terreni, che costringe a maggiori investimenti in fertilizzanti e ripristino per evitare l'abbandono colturale. Operativamente, ciò si traduce in instabilità della supply chain e costi crescenti per implementare pratiche rigenerative necessarie a garantire la resilienza del suolo. Tale scenario espone l'azienda a volatilità dei prezzi delle materie prime e a potenziali sanzioni o costi di adeguamento legati a normative ambientali sempre più stringenti.	
	Prestazioni ESG dei fornitori	●		L'integrazione di criteri ESG nella filiera permette di consolidare una supply chain resiliente e di alta qualità, riducendo così i rischi reputazionali e al contempo e migliorando l'efficienza operativa e la competitività del prodotto finito sui mercati
Biodiversità ed ecosistemi	Perdita di biodiversità	○	La perdita di integrità strutturale del suolo innesca un circolo vizioso che impatta direttamente sulla continuità del business in termini di approvvigionamenti (es. riduzione dell'impollinazione naturale e della ritenzione idrica rende le colture estremamente vulnerabili a siccità e parassiti minacciando la disponibilità di leguminose e cereali), in termini finanziari (es. aumento della volatilità dei prezzi delle materie prime dovuto alla scarsità dei raccolti e l'incremento dei premi assicurativi per i rischi agricoli) e in termini di costi di transizione (es. riconversione rapida dei modelli di approvvigionamento verso aree più resilienti, con costi logistici e di scouting elevati).	

● Positivo – ○ Negativo

○ Cambiamento climatico ed economia circolare

Tema ESG	Descrizione Impatto	○/●	Rischio	Opportunità
Gestione energetica	Efficientamento e autoproduzione di energia	●		L'efficientamento e l'autoproduzione energetica consentono di ridurre drasticamente l'impronta di carbonio e i costi operativi, aumentando l'indipendenza dalla volatilità dei mercati energetici. Tali iniziative, come l'uso di biomasse o il fotovoltaico, rafforzano il profilo di sostenibilità aziendale, facilitando l'accesso a incentivi green e migliorando così la competitività sui mercati internazionali sempre più attenti alla decarbonizzazione.
Emissioni	Emissioni prodotte dall'azienda	○	Esposizione a crescenti costi operativi dovuti a possibili tassazioni sul carbonio e all'instabilità dei prezzi energetici, uniti alla necessità di ingenti investimenti per l'efficientamento degli impianti. Il mancato raggiungimento dei target di decarbonizzazione diretta potrebbe impattare sulla percezione degli investitori, nonchè sull'accesso al mercato dei capitale anche attraverso strumenti di finanza agevolata	

● Positivo – ○ Negativo

		Altre emissioni nella catena del valore	○	Un incremento non proporzionato della carbon footprint può determinare maggiori costi di produzione e penalità in termini di mercato dovute al riposizionamento del brand . Il mancato controllo di questi impatti lungo la filiera può generare un significativo danno reputazionale e limitare l'accesso a capitali di investitori più sensibili al tema della sostenibilità nell'intera catena del valore	
	Risorsa idrica	Stress idrico e utilizzo di acqua nella coltivazione	○	Aumento dei costi di approvvigionamento e potenziale interruzione delle forniture. Forte dipendenza dall'irrigazione in aree vulnerabili espone l'azienda a tensioni sociali e normative per l'uso della risorsa, minacciando la stabilità operativa e la resilienza del modello di business nel lungo periodo.	
		Uso responsanbile dell'acqua	●		L'adozione di sistemi avanzati per il riutilizzo dei reflui industrialiconsente di minimizzare il prelievo idrico e i costi operativi, rafforzando la resilienza dei siti produttivi contro i periodi di siccità. Questa gestione circolare non solo migliora il profilo di sostenibilità aziendale, ma abilita anche progetti innovativi di simbiosi industriale, trasformando uno scarto in una risorsa preziosa e consolidando la leadership nei progetti di economia circolare
	Transizione verso un economia circolare	Circolarità dei processi produttivi	○	Perdita di competitività e di leadership nel settore "healthy food", dovuta all'incapacità di intercettare le nuove esigenze di mercato e le stringenti normative europee in tema di sull'economia circolare. Un ritardo nell'innovazione potrebbe comportare maggiori costi di gestione dei rifiuti, inefficienze nell'uso delle risorse e un indebolimento del brand verso consumatori e investitori orientati alla sostenibilità, determinando così anche un problema in termini di acceso a nuovi strumenti finanziari	
	Sostenibilità del packaging e gestione dei rifiuti	Progettazione di prodotti e imballaggi	○	L'inefficienza nell'uso dei materiali e la produzione di scarti non riciclabili aumentano i costi di smaltimento e le sanzioni legate alla responsabilità estesa del produttore. Il ritardo nello sviluppo di competenze interne in eco-design rende più oneroso e complesso il futuro adeguamento tecnologico necessario per restare competitivi. A ciò va ad aggiungersi un rischio di mercato legato alla GDO soprattutto in ambito internazionale ove si stanno imponendo standard rigorosi sulla riciclabilità e l'utilizzo di packaging che in caso di non conformità può determinare l'esclusione del prodotto dagli scaffali	

● Positivo — ○ Negativo

○ Comunità e territori

	Tema ESG	Descrizione Impatto	○/●	Rischio	Opportunità
	Comunità inclusive e sostenibili	Coinvolgimento degli stakeholder nella promozione della prosperità diffusa a livello locale	○		Un dialogo strutturato e continuativo con le comunità locali consente il consolidamento del brand all'interno del tessuto sociale di riferimento. L'approccio proattivo favorisce, inoltre, una maggiore attrattività nei confronti dei talenti locali, oltre che il consolidamento di relazioni di filiera stabili e collaborative con gli agricoltori del territorio.

	Comunità inclusive e sostenibili	Coinvolgimento delle comunità indigene	○	Rischio di alienazione e mancato riconoscimento dei diritti delle First Nations nei territori in cui sorge il sito produttivo nordamericano (Canada). Tale mancanza può generare ritardi autorizzativi, conflitti sociali e un mancato allineamento con i principi di inclusione e rispetto dei custodi ancestrali della terra, minando la licenza sociale ad operare in North America	
	Tax social responsibility	Fiscalità responsabile e trasparenza tributaria	●		Attraverso interpelli e canali di comunicazione aperti con l'amministrazione finanziaria, l'azienda può conoscere in anticipo l'orientamento del fisco su operazioni complesse (investimenti, fusioni, internazionalizzazione). Questo aspetto elimina l'incertezza, permettendo così al management di pianificare investimenti a lungo termine senza il timore di incorrere in passività fiscali inaspettate o accantonamenti prudenziali che possono pesare sul bilancio. Una politica fiscale trasparente è il requisito per accedere a percorsi agevolati che offrono: riduzione o eliminazione delle sanzioni amministrative, abbreviazione dei termini di accertamento, rapporto diretto e costante con l'Agenzia delle Entrate per risolvere dubbi in tempo reale, evitando lunghi e costosi contenziosi legali.

● Positivo – ○ Negativo

○ Nutrizione, salute e benessere

	Tema ESG	Descrizione Impatto	○/●	Rischio	Opportunità
	Trasformazione digitale e innovazione	Miglioramento dei processi nella catena del valore	●		La digitalizzazione della catena del valore permette di ottimizzare l'efficienza operativa e la tracciabilità totale, garantendo una riduzione degli sprechi e una maggiore sicurezza alimentare. Queste tecnologie offrono il vantaggio competitivo di rispondere tempestivamente alle fluttuazioni del mercato, rafforzando la fiducia del consumatore attraverso la trasparenza dei dati dal campo alla tavola. Producono benefici in termini di efficientamento operativo (es. monitoraggio in tempo reale dei processi produttivi per minimizzare i tempi di fermo e l'uso di risorse come energia ed acqua) e in termini di analisi predittive (ad es. prevedendo la domanda e ottimizzando i livelli di stock, riducendo i costi di magazzino e le eccedenze).
	Sicurezza e tracciabilità dei prodotti	Sicurezza, tracciabilità dei prodotti e adozione di standard di conformità alimentare	○	Gravi sanzioni legali, blocco delle attività e onerosi richiami di prodotto in caso di contaminazioni o non conformità agli standard di sicurezza. Si aggiunge un profondo danno reputazionale che può compromettere la fiducia dei partner globali e dei consumatori, determinando una perdita di quote di mercato e dei vantaggi competitivi legati alla qualità dei prodotti	
	Benessere del consumatore	Prodotti per un'alimentazione basata sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	●		La produzione di alimenti basati sulla scienza nutrizionale e sulla dieta mediterranea favorisce la leadership nel mercato del "healthy food" intercettando la crescente domanda globale di prodotti funzionali e clean label. Una strategia che abilita l'accesso a nuovi segmenti di consumatori attenti alla salute, che favorisce, ne contempo, partnership con il settore medico-scientifico, incrementando il valore del brand e la marginalità sui mercati internazionali.

Al termine di questo processo, i temi risultati rilevanti secondo la prospettiva "inside-out", relativa alla materialità di impatto, sono stati sottoposti a una successiva fase di valutazione da parte di 15 stakeholder esterni (fase di focalization). La selezione degli stakeholder coinvolti è stata effettuata sulla base di criteri che tengono conto della frequenza delle interazioni con l'azienda, della rilevanza strategica della relazione e del livello di conoscenza del modello di business di Andriani.

Impact materiality

Per la valutazione della impact materiality, al team di lavoro è stato chiesto di esprimere una valutazione sulle 17 tematiche individuate come potenzialmente rilevanti per il Gruppo, analizzando la severità e la probabilità di accadimento degli impatti associati, sia effettivi sia potenziali.

Il parametro della severità è stato analizzato considerando tre dimensioni principali: entità dell'impatto, portata e, limitatamente agli impatti negativi, il grado di irrimediabilità. Per ciascuna di queste componenti, agli stakeholder interni è stato richiesto di attribuire un punteggio su una scala da 1 a 5, come illustrato nella tabella metodologica di riferimento.

Sulla base di tali valutazioni, la severità complessiva dell'impatto associato a ciascun tema materiale è stata calcolata attraverso la media dei punteggi attribuiti alle diverse dimensioni dell'impatto. In particolare, per gli impatti negativi il valore di severità è stato determinato considerando entità, portata e irrimediabilità, mentre per gli impatti positivi il calcolo ha tenuto conto delle sole dimensioni di entità e portata. Questo approccio ha consentito di ottenere una misura sintetica e comparabile della rilevanza degli impatti associati ai diversi temi materiali.

Entità (gravità)	Riferimento
5 - Assoluta	Le conseguenze potenziali o attuali legate alla mancata gestione dell'impatto sono critiche
4 - Alta	Le conseguenze potenziali o attuali legate alla mancata gestione dell'impatto sono molto significative
3 - Media	Le conseguenze potenziali o attuali legate alla mancata gestione dell'impatto sono significative
2 - Bassa	Le conseguenze potenziali o attuali legate alla mancata gestione dell'impatto sono poco significative
1- Minima	Le conseguenze potenziali o attuali legate alla mancata gestione dell'impatto sono trascurabili

Portata	Riferimento
5 - globale = vaste aree geografiche	L'impatto riguarda vaste aree geografiche e influenza anche località distanti dalla sede dell'azienda (globale)
4 - diffuso = aree di grandi dimensioni	L'impatto riguarda aree di grandi dimensioni (continente)
3 - medio = ampie aree esterne	L'impatto non riguarda solo il sito ma anche ampie aree esterne anche non circostanti (stato)
2 - concentrato = aree circostanti	L'impatto riguarda trasversalmente il sito nel suo complesso e le aree circostanti (regione)
1 - limitato = azienda	L'impatto è limitato al perimetro aziendale (sito produttivo - uffici - lavoratori e collaboratori)

Natura Irrimediabile	Riferimento
5 - irrimediabile	L'impatto è irrimediabile
4 - molto difficile da rimediare, a lungo termine (> 5 anni)	L'impatto è duraturo (lungo-termine) e richiede elevati sforzi di mitigazione per essere rimediato
3 - rimediabile con azioni, a medio-lungo termine (3-5 anni)	L'impatto dura nel medio-lungo termine e può essere rimediato adottando azioni di mitigazione
2 - rimediabile con azioni, a breve-medio termine (2-3 anni)	L'impatto dura nel breve-medio termine e può essere rimediato adottando azioni di mitigazione
1 - rimediabile e a breve termine (1 anno)	L'impatto è temporaneo e reversibile senza la necessità di azioni di mitigazione

Per i soli impatti potenziali, è stato considerato il livello di probabilità utilizzando una scala di tipo 5-Likert (1= "scarsa probabilità", 5="elevata probabilità"). Per ogni punteggio è stato successivamente applicato un coefficiente di moltiplicazione allo scopo di ponderare la magnitudo dei singoli impatti.

Caratteristiche di probabilità utilizzate	Riferimento	Fattore di moltiplicazione della gravità
5 - Altamente probabile	l'impatto è estremamente probabile, con una possibilità molto elevata di accadere. (90%)	0,9
4- Probabile	L'impatto ha una buona probabilità di verificarsi, ed è più probabile che accada. (70%)	0,7
3 - Mediamente probabile	L'impatto ha una probabilità moderata di verificarsi, con una possibilità significativa ma non predominante. (50%)	0,5

2- Poco probabile	**L'impatto ha una probabilità limitata di verificarsi, ma non è del tutto escluso. (30%)**	**0,3**
1 - Scarsamente probabile	**L'impatto ha una bassa probabilità di verificarsi, con scarse possibilità di accadere. (10%)**	**0,1**

Per la valutazione della materialità finanziaria, finalizzata a interpretare in modo sistematico la relazione tra impatti, rischi e opportunità, il Gruppo ha adottato come principali riferimenti metodologici, oltre alle Linee Guida EFRAG IG1 sull'analisi di materialità, anche i seguenti documenti:

- le linee guida "Enterprise Risk Management – Applying Enterprise Risk Management to Environmental, Social and Governance-related Risks", pubblicate da COSO e WBCSD nell'ottobre 2018;
- il documento "ESRS Foundations – Insights into Sustainability Reporting", pubblicato da KPMG nell'ottobre 2024.

Più nel dettaglio, si precisa che per gli impatti negativi individuati sono stati associati specifici fattori di rischio, classificati secondo diverse categorie: rischio strategico, rischio operativo, rischio finanziario e rischio di compliance. Per quanto riguarda, invece, gli impatti positivi, sono state identificate le relative opportunità, sulla base delle valutazioni espresse dal management nell'ambito dell'analisi interna.

A ciascun rischio e a ciascuna opportunità sono stati quindi associati i potenziali effetti finanziari, relativi a diverse tipologie di grandezze economiche, quali costi, investimenti, ricavi e provvidenze di capitale. La valutazione di tali effetti è stata effettuata considerando anche il relativo orizzonte temporale di manifestazione, distinguendo tra:

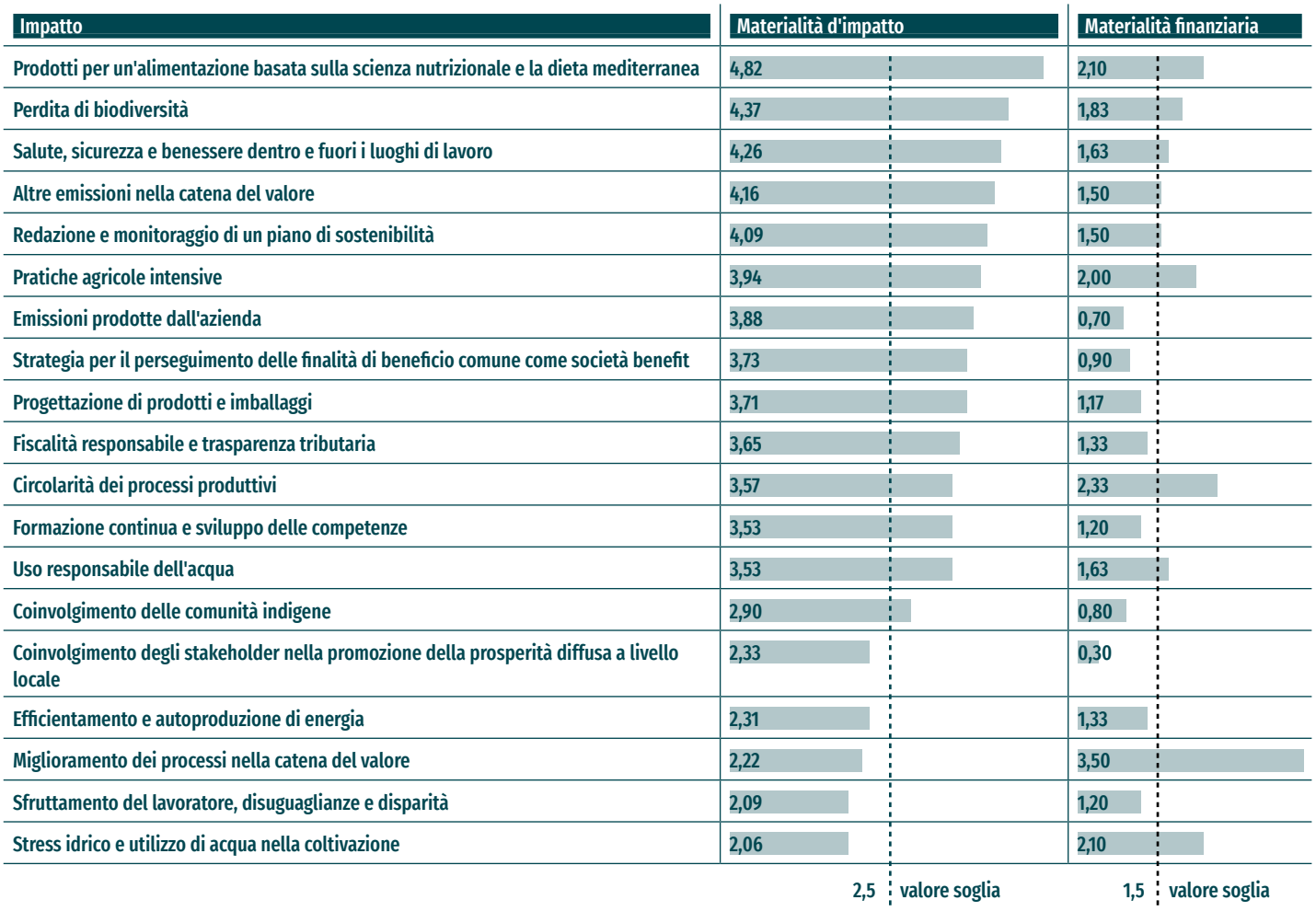
- breve termine (1–2 anni);
- medio termine (3–5 anni);
- lungo termine (oltre i 5 anni).

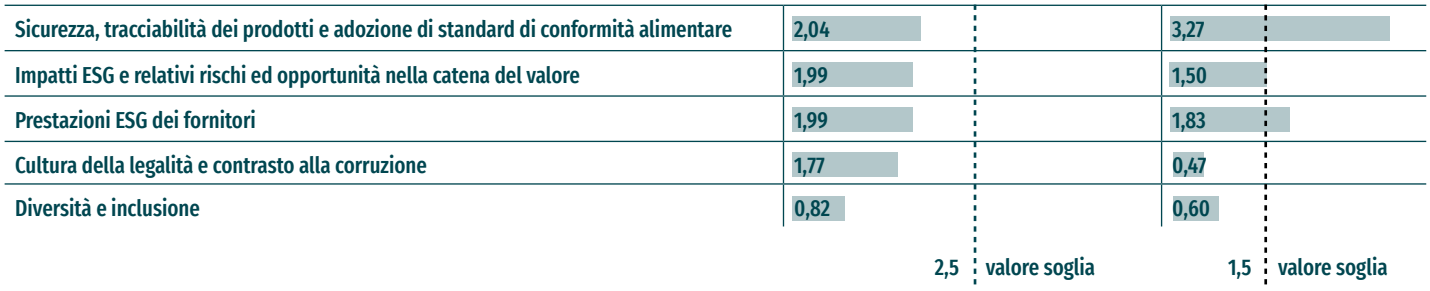
Per stimare la rilevanza degli effetti finanziari associati ai diversi impatti sono stati utilizzati due principali parametri di valutazione:

- entità, valutata mediante una scala Likert a 5 livelli, che consente di classificare l'effetto finanziario (effettivo o cumulato) da "basso" (1) fino a "catastrofico" (5);
- probabilità, relativa alla possibilità di manifestazione dell'effetto finanziario associato al rischio o all'opportunità. Anche in questo caso è stata adottata una scala Likert a 5 livelli, successivamente tradotta in un fattore moltiplicativo.

Analogamente a quanto previsto per la materialità di impatto, il livello di materialità finanziaria è stato determinato calcolando il prodotto tra l'entità dell'effetto finanziario e la relativa probabilità di accadimento. Di seguito è riportato uno schema di sintesi che illustra la valutazione di materialità secondo le due prospettive – impact materiality (inside-out) e financial materiality (outside-in). I valori soglia, pur non contribuendo alla selezione dei temi materiali illustrati in precedenza, sono i seguenti:

- valore pari o superiore a 2,50 per la materialità di impatto,
- valore pari o superiore a 1,50 per la materialità finanziaria.





Questo implica che ai fini della rendicontazione in base allo standard GRI, gli impatti più rilevanti risultano nell'ordine i primi 14, indicati nella colonna di sinistra, di cui ben 5 dei quali fanno riferimento all'area di impatto "Cambiamento climatico ed economia circolare" e solo 1 all'area di impatto "Salute e benessere".

Impatti	Area di impatto	Impact materiality	Financial materiality
Prodotti per un'alimentazione basata sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	NUTRIZIONE, SALUTE E BENESSERE	4,82	2,10
Perdita di biodiversità	FILIERE E FOOD TRANSITION	4,37	1,83
Salute, sicurezza e benessere dentro e fuori i luoghi di lavoro	PERSONE E GOVERNANCE RESPONSABILE	4,26	1,63
Altre emissioni nella catena del valore	FILIERE E FOOD TRANSITION	4,16	1,50
Redazione e monitoraggio di un piano di sostenibilità	PERSONE E GOVERNANCE RESPONSABILE	4,09	1,50
Pratiche agricole intensive	FILIERE E FOOD TRANSITION	3,94	2,00
Circolarità dei processi produttivi	CAMBIAMENTO CLIMATICO ED ECONOMIA CIRCOLARE	3,57	2,33
Uso responsabile dell'acqua	CAMBIAMENTO CLIMATICO ED ECONOMIA CIRCOLARE	3,53	1,63

Si precisa che il Gruppo Andriani riporta informativa su tutti gli impatti anche quelli che risultano essere sotto soglia di materialità.

Focalizzazione

Come evidenziato nell'ambito del paragrafo "Valutazione degli impatti", l'attività di focalization è stata realizzata per validare e rafforzare le evidenze emerse dall'analisi di materialità interna, attraverso il coinvolgimento di diverse categorie di stakeholder esterni.

A tal fine, è stato selezionato un campione di 15 stakeholder, appartenenti a differenti categorie rilevanti per il Gruppo, tra cui istituzioni non governative, finanziatori, azionisti, investitori istituzionali, fornitori di servizi, altri fornitori, rappresentanti dei lavoratori, clienti e università. Tali stakeholder sono stati valutati dal management di Andriani come categoria di soggetti più consapevoli di altri che hanno accompagnato il percorso di evoluzione strategica del Gruppo in questi anni anche nell'ambito del processo di internazionalizzazione. A ciascun stakeholder è stato richiesto di individuare e prioritizzare i cinque temi ritenuti maggiormente rilevanti tra quelli emersi nel corso dell'analisi preliminare.

L'attività di somministrazione del questionario si è svolta nel mese di febbraio 2026 e ha rappresentato non solo uno strumento utile per rafforzare il processo di prioritizzazione dei temi materiali, ma anche un'importante occasione di dialogo e confronto con gli stakeholder, contribuendo a coinvolgerli maggiormente nelle iniziative e nei progetti che il Gruppo sta sviluppando in ambito di sostenibilità.

Dall'analisi emerge chiaramente come i primi 5 impatti che hanno superato il test di materialità di impatto nella prospettiva interna, a seguito del confronto con gli stakeholder esterni, risultino così valutati:

- "Prodotti per un'alimentazione basata sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea" risulta essere un impatto prioritario soprattutto per la categoria "Fornitori di servizi" e "Fornitori di trasporti",
- "Perdita di biodiversità" è considerato più rilevante da parte dello stakeholder "Banche",
- "Salute, sicurezza e benessere dentro e fuori i luoghi di lavoro" appare di rilevanza strategica soprattutto per i "Fornitori di trasporti",
- "Altre emissioni nella catena del valore" evidenzia una rilevanza da parte dei "Clienti",
- "Redazione e monitoraggio di un piano di sostenibilità" è considerato rilevante da due categorie di stakeholder, ovvero dalla "Comunità" e dagli "Investitori".

L'analisi di dettaglio evidenzia, in particolare, come le singole categorie di stakeholder dedichino un livello di attenzione diverso ai singoli impatti individuati dal management. A tal proposito, la scelta di effettuare un'ulteriore attività di focalizzazione, su base volontaria, ha consentito di meglio definire i risultati dell'attività di engagement con gli stakeholder, a riprova di come le tematiche di sostenibilità presentino proprie specificità in termini di impatti. Di seguito riportiamo una schematizzazione delle tematiche considerate prioritarie per categoria di stakeholder.

Stakeholder	Principali impatti
Clienti	Altre emissioni nella catena del valore
	Circolarità dei processi produttivi
	Coinvolgimento degli stakeholder nella promozione della prosperità diffusa a livello locale
	Coinvolgimento delle comunità indigene
	Cultura della legalità e contrasto alla corruzione
Comunità	Uso responsabile dell'acqua
	Efficientamento e autoproduzione di energia
	Formazione continua e sviluppo delle competenze
	Pratiche agricole intensive
	Redazione e monitoraggio di un piano di sostenibilità
Banche	Perdita di biodiversità
	Salute, sicurezza e benessere dentro e fuori i luoghi di lavoro
	Formazione continua e sviluppo delle competenze
	Sfruttamento del lavoratore, disuguaglianze e disparità
	Fiscalità responsabile e trasparenza tributaria
Fornitore di servizi	Prodotti per un'alimentazione basata sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea
	Miglioramento dei processi nella catena del valore
	Sfruttamento del lavoratore, disuguaglianze e disparità
	Cultura della legalità e contrasto alla corruzione
	Impatti ESG e relativi rischi ed opportunità nella catena del valore
Fornitore di materie prime	Prestazioni ESG dei fornitori
	Sicurezza, tracciabilità dei prodotti e adozione di standard di conformità alimentare
	Stress idrico e utilizzo di acqua nella coltivazione
	Miglioramento dei processi nella catena del valore
	Impatti ESG e relativi rischi ed opportunità nella catena del valore
Fornitori di packaging	Altre emissioni nella catena del valore
	Emissioni prodotte dall'azienda
	Diversità e inclusione
	Prestazioni ESG dei fornitori
	Cultura della legalità e contrasto alla corruzione
Fornitori di trasporti	Impatti ESG e relativi rischi ed opportunità nella catena del valore
	Miglioramento dei processi nella catena del valore
	Prodotti per un'alimentazione basata sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea
	Salute, sicurezza e benessere dentro e fuori i luoghi di lavoro
	Diversità e inclusione
Investitori	Emissioni prodotte dall'azienda
	Sicurezza, tracciabilità dei prodotti e adozione di standard di conformità alimentare
	Efficientamento e autoproduzione di energia
	Redazione e monitoraggio di un piano di sostenibilità
	Circolarità dei processi produttivi
Fornitori di imballaggi	Strategia per il perseguimento delle finalità di beneficio comune come società benefit
	Prestazioni ESG dei fornitori
	Coinvolgimento degli stakeholder nella promozione della prosperità diffusa a livello locale
	Coinvolgimento delle comunità indigene
	Emissioni prodotte dall'azienda

❶②③④⑤

PERSONE E GOVERNANCE RESPONSABILE

❶ — ① Il gruppo Andriani e la Theory of Change
❶ — ①-① Il sistema valoriale
❶ — ①-② Storia e struttura del gruppo
❶ — ①-③ Business model e value chain
❶ — ①-④ Strategia e impegno per il beneficio comune e la Theory of Change

❶ — ② Governance
❶ — ②-① Governance trasparente per la sostenibilità
❶ — ②-② Gli attori della Corporate Governance
❶ — ②-③ La struttura organizzativa di Andriani
❶ — ②-④ La modalità di gestione della sostenibilità (ESG) tra impatti e rischi

❶ — ③ Le persone di Andriani
❶ — ③-① Le nostre risorse
❶ — ③-② Salute, sicurezza e benessere sul lavoro
❶ — ③-③ Formazione e sviluppo del capitale umano

Temi
→ 3 — 4 — 5

PRINCIPI GLOBAL COMPACT
→ 3 · 4 · 5 · 6

SDGs



Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
PROMOZIONE DELLA SALUTE	Salute e benessere al lavoro	Il progetto ha l'obiettivo di salvaguardare la salute mentale dei dipendenti in ottica di miglioramento della qualità di vita personale e professionale, valorizzando un'evoluzione culturale sul tema e fornendo un supporto economico per la fruizione, trattandosi di prestazioni gratuite per i dipendenti		🔴	Supporto psicologico gratuito	N° dipendenti che usufruiscono
		Il progetto ha l'obiettivo di incentivare la prevenzione in ottica di tutela della salute delle persone, supportare le spese familiari dedicate alla salute e promuovere un elevato livello di salute dei dipendenti e dei loro familiari a 360°.		🔴	Convenzioni con strutture sanitarie/ sconti screening Salute in azienda	N° dipendenti che usufruiscono
		wellbeing - escursioni	192 ore	🟢	wellbeing - escursioni (escursioni in mountain bike + escursioni geopoetiche)	mantenimento
PROMOZIONE WELLBEING AZIENDALE	Diritti umani e lavoro dignitoso	wellbeing (palestra)	2000 ore	🟢	wellbeing (palestra)	mantenimento
		bike to work	km totali = 25.480 CO2 non emessa = 2.420,6 litri carburante risparmiati = 3.643,64	🟢	bike to work	mantenimento
DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION	Diversità e sviluppo del capitale umano	percorso Ambassador Libellula	N°3 partecipanti	🟢	percorso Ambassador Libellula	N°3 partecipanti
		webinar messi a disposizione della popolazione aziendale	N°2	🔴	Pillole Pregiudizi e Stereotipi	tutti i dipendenti che visualizzeranno
		Target gender equity accelerator Global Compact	N°2 partecipanti	🔴	HR Accelerator Global Compact	N°2 partecipanti
		newsletter dedicate alla social equity	N°1	🔴	newsletter dedicate alla social equity	N°8
				🔴	evento sensibilizzazione tema social equity	N° partecipanti

🔴 In fase di avvio 🟡 Parzialmente completato 🟢 Completato

❶—① Il Gruppo Andriani e la Theory of Change

❶—①-① Il sistema valoriale

▸ 2-23

Per Andriani la sostenibilità è una responsabilità da esercitare quotidianamente ed è parte integrante della strategia d'impresa. In un contesto in cui il termine "sostenibilità" tende ad essere svuotato di significato, Andriani continua a ricondurlo alla sua dimensione più autentica: quella del valore, inteso come guida concreta delle scelte, dei comportamenti e delle relazioni.

Il sistema valoriale dell'azienda si fonda infatti su un insieme di principi che trovano espressione nella pratica quotidiana e nella capacità di generare impatto positivo lungo tutta la catena del valore. Concretezza e impegno orientano l'azione verso risultati misurabili; consapevolezza e responsabilità guidano le decisioni in un'ottica di lungo periodo; trasparenza e rispetto rafforzano la fiducia con tutti gli stakeholder; qualità e innovazione sostengono la competitività; condivisione, cultura e giustizia contribuiscono a costruire un ecosistema inclusivo e rigenerativo.

Vision, mission e purpose rappresentano oggi la traduzione operativa di questo sistema valoriale. Essi orientano le scelte strategiche e rafforzano l'impegno nel migliorare la salute e il benessere delle persone, degli animali e del pianeta attraverso l'innovazione alimentare, promuovendo un modello nutrizionale fondato su qualità, equilibrio e accessibilità.

All'interno di questa traiettoria, Andriani ha scelto un ruolo attivo nella transizione alimentare, contribuendo alla diffusione di modelli produttivi e di consumo più responsabili. L'innovazione, strettamente integrata ai principi di sostenibilità, diventa leva di sviluppo e strumento per generare valore duraturo, in coerenza con una visione industriale orientata alla durabilità e alla resilienza.

Il sistema valoriale di Andriani si esprime inoltre nella capacità di promuovere relazioni fondate sulla condivisione e sull'inclusività, riconoscendo nella diversità – culturale, sociale e professionale – una risorsa strategica. In questo senso, l'azienda favorisce un ambiente aperto e dinamico, in cui il contributo di ciascuno diventa parte integrante di un progetto collettivo orientato al miglioramento continuo.

In un contesto globale caratterizzato da crescente complessità e interconnessione, Andriani continua a rafforzare il proprio impegno nel tradurre i valori in azioni, consolidando un modello di impresa che integra performance economica e responsabilità sociale. Un modello in cui la sostenibilità è un processo continuo di evoluzione, capace di generare valore nel tempo per tutti gli stakeholder.

Il sistema valoriale si conferma così come un elemento vivo e dinamico, capace di accompagnare l'azienda nelle sfide future, mantenendo coerenza con la propria identità e contribuendo in modo concreto alla costruzione di un futuro più equo.

PURPOSE

Miglioriamo la salute e il benessere delle persone, degli animali e del pianeta attraverso l'innovazione alimentare

VISION

Usiamo i prodotti naturali e nutrizionalmente ricchi dell'agricoltura più sostenibile e responsabile, per creare prodotti alimentari innovativi, che combinino gusto e salute nella dieta quotidiana delle persone.

MISSION

Impariamo dalle persone che scelgono i nostri prodotti.
Ispiriamo tutta la filiera verso l'eccellenza e la durabilità.
Innoviamo nei prodotti, nei processi e nelle tecnologie.
Ci ispiriamo ai principi della scienza nutrizionale e della cucina mediterranea

▸ VALORI

- → CONCRETEZZA
- → CONDIVISIONE
- → TRASPARENZA
- → GIUSTIZIA
- → CONSAPEVOLEZZA
- → INNOVAZIONE
- → RISPETTO
- → SOSTENIBILITÀ
- → IMPEGNO
- → QUALITÀ
- → CULTURA

▸ 10 PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

- Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.
- Alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.
- Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva.
- Alle imprese è richiesto di eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.
- Alle imprese è richiesto di eliminare effettivamente il lavoro minorile.
- Alle imprese è richiesto di promuovere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.
- Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali.
- Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale.
- Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.
- Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

▸ AREE DI IMPATTO



❶ **PERSONE E GOVERNANCE RESPONSABILE**



❷ **FILIERA E FOOD TRANSITION**



❸ **CAMBIAMENTO CLIMATICO ED ECONOMIA CIRCOLARE**



❹ **COMUNITÀ E TERRITORI**



❺ **NUTRIZIONE, SALUTE E BENESSERE**

▸ 17 SDGS DELL'AGENDA 2030



❶—①-② Storia e struttura del gruppo

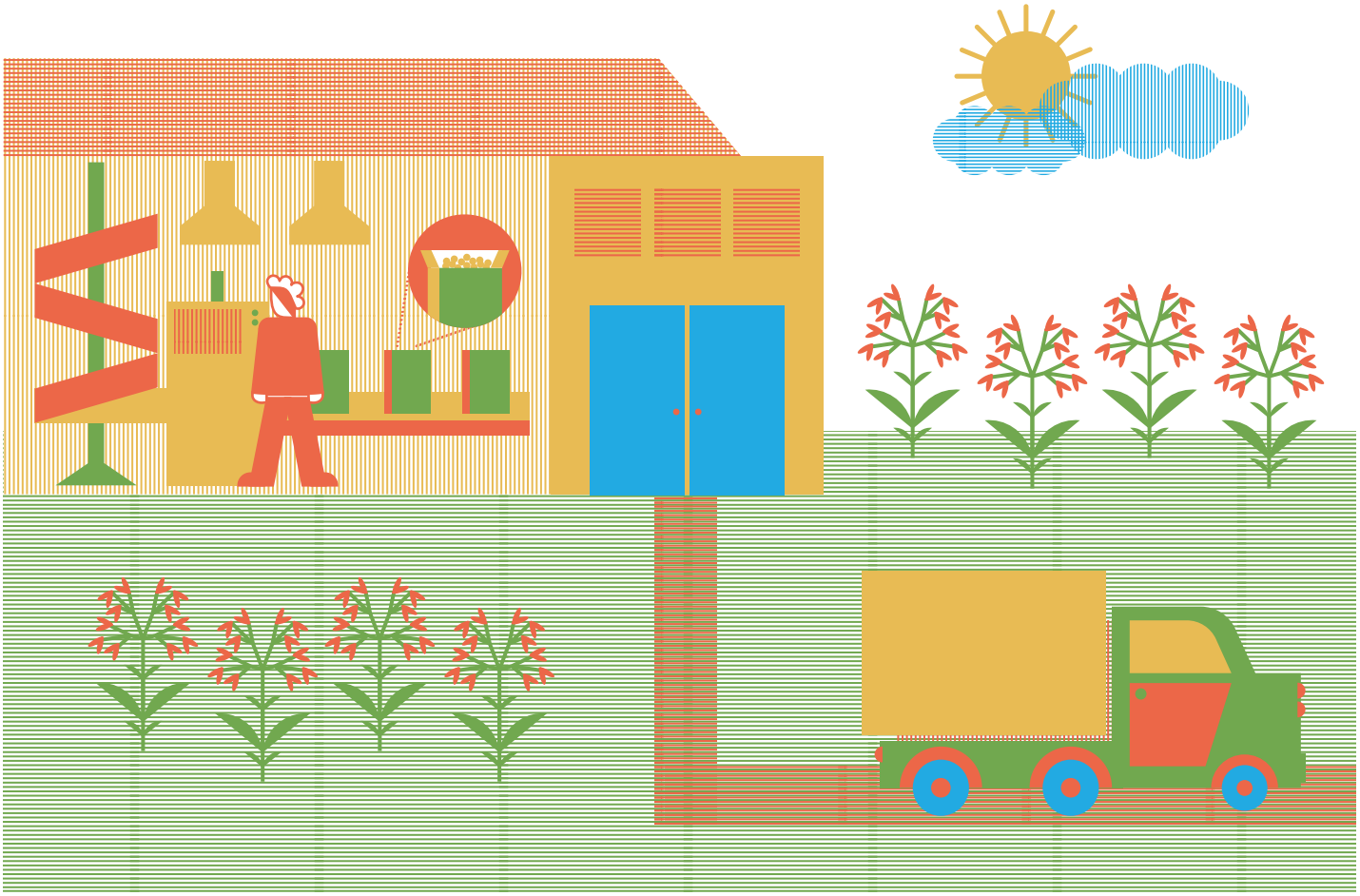
La storia di Andriani è il risultato di un percorso di evoluzione imprenditoriale che affonda le proprie radici in una solida cultura industriale e in una visione capace di anticipare i cambiamenti del sistema alimentare. L'intuizione originaria nasce dall'esperienza di Felice Andriani, padre di Michele e Francesco, che per primo ha colto il potenziale delle materie prime naturalmente prive di glutine, in una fase in cui il mercato era ancora poco sviluppato e circoscritto a bisogni specifici.

Su queste basi, i fratelli Michele e Francesco Andriani hanno costruito un progetto industriale orientato sin dall'inizio all'innovazione e alla qualità, ampliando progressivamente il significato stesso del "gluten free": da risposta a un'esigenza alimentare a leva per promuovere un modello nutrizionale più evoluto, equilibrato e accessibile. La nascita e l'affermazione del brand Felicia rappresentano l'espressione concreta di questa visione, che integra gusto, benessere e sostenibilità.

La crescita del Gruppo è stata accompagnata da un progressivo rafforzamento della propria reputazione d'impresa, che ha rappresentato un elemento chiave nello sviluppo degli ultimi quindici anni. La capacità di costruire e consolidare relazioni solide con gli stakeholder ha contribuito a posizionare Andriani come un attore credibile e responsabile, mantenendo i portatori di interesse al centro del pensiero strategico.

Il principio di valore condiviso guida ogni interazione con gli stakeholder e si traduce in un approccio in cui la sostenibilità permea tutte le dimensioni dell'organizzazione. In particolare, essa si è progressivamente integrata nella gestione interna, contribuendo a motivare e coinvolgere le persone e a rafforzare efficienza e coesione; è diventata un elemento centrale della comunicazione istituzionale, consolidando la legittimità dell'azienda nel contesto di riferimento; si è affermata come leva strategica per lo sviluppo e il consolidamento dei mercati, rafforzando il posizionamento competitivo; e ha assunto un ruolo rilevante anche nella comunicazione economico-finanziaria, supportando un modello di business solido, trasparente e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo.

L'assetto societario attuale riflette il DNA familiare e l'expertise di oltre 40 anni maturati nel settore molitorio. Il capitale di Andriani S.p.A. è detenuto per il 74% dalla holding di famiglia Fratelli Andriani e per il 26% da NUO S.p.A., società di investimento in aziende eccellenti nel settore dei beni di consumo.



100% Terre Bradaniche S.r.l.

Società che opera nella lavorazione e commercializzazione di concimi, prodotti biologici alimentari in genere, oltre che nella trasformazione e pulitura di legumi.

Sede legale: Gravina in Puglia (BA)
Patrimonio netto: 877.501 €

70% ApuliaKundi S.r.l.

Partecipazione acquisita nel novembre 2020. Giovane realtà pugliese innovativa che produce e commercializza alga Spirulina naturale e pura al 100%, nonché cibi funzionali a base di spirulina.

Sede legale: Gravina in Puglia (BA)
Patrimonio netto: 561.435 €

100% Nove Alpi

Società che produce e commercializza prodotti da forno a marchio (Aglutèn e Aminò) e per conto di terzi.

Sede legale: Pistoia (PT)
Patrimonio netto: (1.645.245) €

ANDRIANI S.p.A.

Holding che opera nel settore della produzione di paste alimentari senza glutine.
Nel 2022, NUO S.p.A., holding di investimento italiana guidata da Tommaso Paoli, entra come azionista di minoranza per accelerare il percorso di crescita del gruppo. La famiglia fondatrice, rappresentata da Michele e Francesco Andriani, possiede circa il 74%.

Sede legale: Gravina in Puglia (BA)
Patrimonio netto: 65.051.292 €

100% Casa Andriani S.r.l.

Società non operativa.

Sede legale: Gravina in Puglia (BA)
Patrimonio netto: 95.182 €

100% Andriani USA PBC

Andriani USA Public Benefit Corporation, con sede a New York, è la filiale americana di Andriani S.p.A. Società Benefit. Costituita nel 2023, opera nel mercato nordamericano nella commercializzazione di pasta healthy a base di cereali, legumi, verdure e superfood, sia a marchio Felicia sia per conto terzi (Private Label).

Sede legale: New York (USA)
Patrimonio netto: (556.322) USD

100% Andriani LTD

Società produttiva e commerciale costituita nel corso del 2023 con stabilimento a London, Ontario, che opera nel mercato nordamericano, nella produzione e commercializzazione di pasta healthy a base di cereali, legumi, verdure e superfood, sia a marchio Felicia sia per conto terzi (Private Label).

Sede legale: Ontario (CA)
Patrimonio netto: 21.999.767 CAD

ANDRIANI TIMELINE

Il percorso di crescita intrapreso da Andriani è fondato su un modello produttivo integrato e su un continuo investimento in ricerca e sviluppo, estendendo progressivamente il proprio raggio d'azione lungo la filiera e in nuovi segmenti dell'alimentazione. Questo sviluppo non è stato guidato esclusivamente da logiche di espansione, ma dalla volontà di costruire un'impresa capace di generare valore duraturo.

La trasformazione in Società Benefit ha rappresentato un passaggio chiave in questa direzione, sancendo formalmente l'integrazione tra obiettivi economici e finalità di impatto sociale e ambientale. L'azienda ha rafforzato nel tempo una governance responsabile, strutturata e orientata alla trasparenza, in grado di accompagnare la crescita mantenendo coerenza con i valori fondanti e con gli impegni assunti nei confronti degli stakeholder.

Andriani ha progressivamente ampliato il proprio perimetro di innovazione, evolvendo da produttore specializzato a piattaforma industriale dell'healthy food. L'ingresso in nuove categorie dalla bakery al pet food, con il lancio del brand Proggy, riflette la volontà di contribuire in modo sempre più ampio alla diffusione di modelli alimentari sostenibili, estendendo il concetto di benessere anche al mondo animale.

2009

- La famiglia Andriani costituisce la **Molino Andriani S.r.l**.

2015

- Costituzione della **Felicia S.r.l**., società proprietaria dell'omonimo marchio e dedicata alla distribuzione di prodotti *gluten free*.



2016



- La Molino Andriani S.r.l. si trasforma in **Andriani S.p.A**.
- Realizzazione dell'**impianto molitorio Multigrain**.

2018

- Andriani S.p.A. costituisce la società **Terre Bradaniche S.r.l.**, operante nel settore della lavorazione e commercializzazione di concimi, prodotti biologici alimentari in genere, oltre che nella trasformazione e pulitura di legumi.



2020



- Inaugurazione del **nuovo Smart Building** a Gravina in Puglia.
- Trasformazione di **Andriani S.p.A. in Società Benefit**.
- Andriani S.p.A. acquisisce la quota di controllo di **ApuliaKundi S.r.l.**, per la produzione e commercializzazione di alga Spirulina.

Nel 2025 l'azienda ha perfezionato il percorso di internazionalizzazione con l'apertura del nuovo stabilimento produttivo in Canada. Questa scelta segna un'evoluzione significativa: Andriani si configura oggi come una realtà multinazionale dell'innovation e healthy food, capace di presidiare mercati strategici e di diffondere su scala globale il proprio modello basato su qualità, sostenibilità e innovazione.

Alla base di questo percorso vi è la volontà di assumere un ruolo attivo nella transizione alimentare, contribuendo alla costruzione di un nuovo paradigma fondato su salute, responsabilità e accessibilità. Una transizione che Andriani interpreta non solo attraverso lo sviluppo di prodotti, ma anche mediante il rafforzamento della filiera, la valorizzazione della biodiversità e la promozione di una cultura alimentare più consapevole.

2021

Global Compact Network Italy

- Andriani S.p.A. diventa **Membro Fondatore** del **Global Compact Network Italia**.

2022

- Andriani S.p.A. acquisisce il 100% di **Nove Alpi S.r.l.** e attiva per la produzione di prodotti da forno gluten free a lactose free, dolci e salati



- **Ingresso di NUO S.p.A.** nel capitale di Andriani quale partner per un ambizioso processo di crescita e internazionalizzazione.

2023



- Avvio della parte operativa del **Progetto ESFAI** - impegno Etico e Solidale in Etiopia.
- Avvio del **progetto di internazionalizzazione** nel **Nord America**.

2024

- Andriani S.p.A. acquisisce il 24,5% di **Innovaprot**, start up basata a Gravina in Puglia e operativa da gennaio 2022. First mover in Italia nella produzione di farine di cereali e legumi iperproteiche all-natural; Unico produttore in Italia di ingredienti proteici derivanti da Legumi Soy & Gluten Free.

2025

- Andriani entra nel mercato del **PET Food** e lancia **Proggy**.
- Apertura del **nuovo stabilimento produttivo a London, Ontario, Canada**.



❶—①-③ Business Model e Value Chain

Il modello di business di Andriani si contraddistingue per il ruolo strategico dei propri stakeholder, interni ed esterni.

Esso si caratterizza, infatti, per un approccio di tipo integrato che pone crescente attenzione alla misurazione dei relativi impatti lungo la catena del valore, in una logica di evoluzione continua dell'impegno economico, ambientale e sociale.

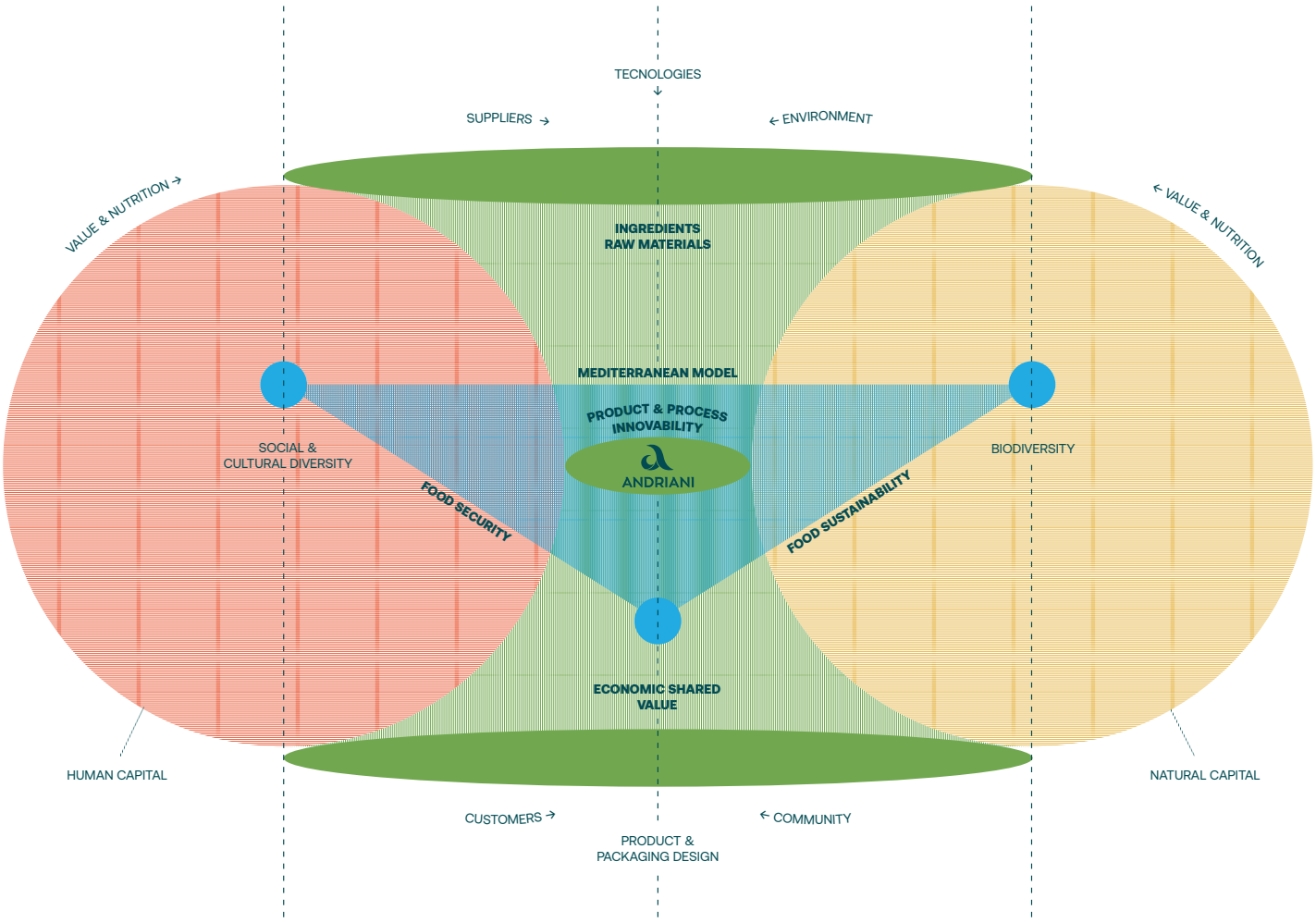
In questo percorso, Andriani ha progressivamente rafforzato il proprio posizionamento: da "Natural Innovators", con un focus sul prodotto, a "Natural Innovators for Conscious Food", orientato alla promozione di un'alimentazione consapevole, fino all'attuale "Leading the Food Transition", che esprime la volontà di guidare la transizione alimentare per un futuro più responsabile, promuovendo la salute e il benessere di persone, animali e pianeta.

Il modello di gestione è ispirato al concetto di product & process innovability, un approccio che prevede l'analisi del prodotto lungo l'intero ciclo produttivo, ovvero dalla selezione degli ingredienti, materie prime e tecnologie (input), fino alla creazione di prodotti innovativi e packaging sostenibili (output). Tale approccio si inserisce in una visione più ampia di modello industriale responsabile, circolare e orientato alla rigenerazione, in cui innovazione e sostenibilità risultano pienamente integrate.

Alla base della strategia aziendale vi sono la Vision, la Mission e il Purpose di Andriani, tradotti nel Food Transition Model, modello ispirato ai principi della One Health Approach, che promuove il benessere delle persone e del pianeta attraverso tre driver fondamentali:

- Innovazione alimentare
- Dieta Mediterranea
- Scienza nutrizionale

Tali principi trovano esplicitazione nella Company Signature "Leading the Food Transition", evoluzione della precedente "Natural Innovators for Conscious Food", e sintetizzano la volontà di Andriani di contribuire attivamente alla trasformazione del sistema alimentare, mantenendo al contempo una forte spinta innovativa.



L'insieme di principi si fonda su un framework valoriale, ovvero un sistema di gestione "per capitali" che distingue tra:

- Capitale naturale e tecnologico, inteso come tutela delle risorse ambientali e sviluppo di soluzioni produttive innovative
- Capitale umano, ovvero valorizzazione delle competenze e del talento
- Capitale relazionale, ovvero collaborazione con gli stakeholder lungo la catena del valore, in un'ottica di creazione di valore condiviso

Il presidio di tali capitali concorre alla creazione di impatti positivi e circolari che vanno ben oltre la semplice creazione di prodotti innovativi.

Andriani mira, infatti, a divenire sempre più un soggetto promotore di buone pratiche in materia di sviluppo sostenibile nell'area mediterranea. La scelta di assumere questo ruolo deriva dalle forti analogie esistenti tra la vision di Andriani e tale hub geografico. Il Mediterraneo rappresenta un ecosistema ricco di biodiversità (dimensione ambientale) e multiculturalismo (dimensione sociale), capace di garantire la disponibilità di cibo e la resilienza dei sistemi alimentari globali, e costituisce il riferimento valoriale e operativo del modello di business aziendale.

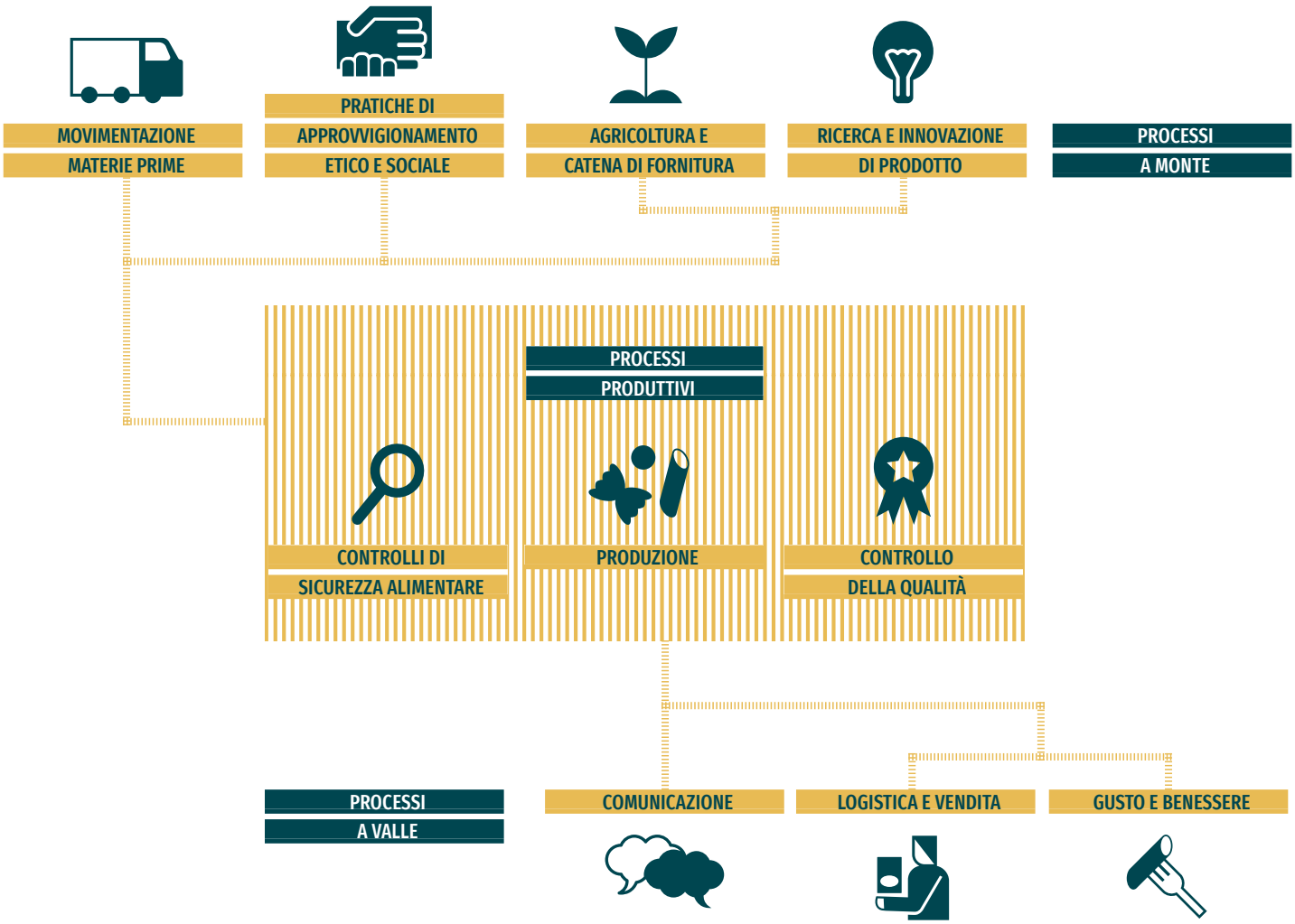
La scelta di operare in un segmento di mercato così specialistico impone l'adozione di un modello di business che garantisca costante interazione con i soggetti coinvolti a valle e a monte della catena del valore. La corretta gestione di tali due fasi permette di generare ulteriori benefici a livello operativo che vanno dalla qualità nella selezione delle materie prime in entrata fino alla necessaria ricerca di un costante coordinamento con i soggetti preposti alla collocazione finale del prodotto sui mercati. Tali aspetti sono stati ulteriormente attenzionati anche in relazione al processo di internazionalizzazione che il Gruppo sta consolidando.

La catena del valore del Gruppo Andriani può essere rappresentata attraverso le seguenti 10 fasi:

- 4 processi a monte (Upstream) che identificano la progettazione dei prodotti
- 3 processi produttivi (Operations) che racchiudono le fasi della produzione in senso stretto
- 3 processi a valle (Downstream) che riguardano le modalità attraverso cui garantire la piena disponibilità del prodotto al cliente

Ciascuna fase è sottoposta ad un'attività di monitoraggio da parte del management nella ricerca del continuo apporto di valore, anche attraverso la mitigazione degli effetti e dei potenziali rischi che si presentano lungo la catena stessa.

Per meglio comprendere le dinamiche di sostenibilità del Gruppo Andriani, anche alla luce di quanto descritto nel processo di materialità, si riporta una descrizione della catena del valore dalla quale è possibile estrapolare gli impatti ESG e i relativi stakeholder coinvolti, collegati alle diverse fasi.



Processi a monte

		Impatti di business	Stakeholder impattati
		Pratiche agricole intensive	Agricoltori, Fornitori
		Valutazione e selezione dei fornitori in base a criteri economici, sociali ed ambientali	Fornitori
		Mancato coinvolgimento degli stakeholder nella promozione della prosperità diffusa a livello locale	Associazioni e società civile, Collettività, Comunità locale, Istituzioni
		Controllo dei processi lungo le varie fasi della catena del valore	Tutti
		Inadeguate caratteristiche qualitative, di integrità e/o di sicurezza alimentare del prodotto. Mancata adozione di standard di qualità e sicurezza alimentare	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori, Università ed enti di ricerca
		Ritardo nella circolarità dei processi produttivi	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
		Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti
		Sviluppo di pratiche e programmi che favoriscano la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori
		Pratiche agricole intensive	Agricoltori, Fornitori
		Valutazione e selezione dei fornitori in base a criteri economici, sociali ed ambientali	Fornitori
		Perdita di biodiversità	Ambiente
		Inadeguate caratteristiche qualitative, di integrità e/o di sicurezza alimentare del prodotto. Mancata adozione di standard di qualità e sicurezza alimentare	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori, Università ed enti di ricerca
		Produzione di alimenti che favoriscono un approccio positivo all'alimentazione basato sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	Business partner, Clienti, Fornitori
		Efficientamento energetico e autoproduzione con riduzione dei consumi e ottimizzazione dei costi	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
		Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas ad effetto serra	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
		Progettazione non virtuosa di prodotti e imballaggi	Ambiente, Business partner, Dipendenti, Fornitori
		Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti
		Condizioni di lavoro precarie, lesive dei diritti umani e della dignità dei lavoratori (lavoro forzato, lavoro minorile, straordinari, salari).	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori
		Pratiche agricole intensive	Agricoltori, Fornitori
		Valutazione e selezione dei fornitori in base a criteri economici, sociali ed ambientali	Fornitori
		Perdita di biodiversità	Ambiente
		Produzione di alimenti che favoriscono un approccio positivo all'alimentazione basato sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	Business partner, Clienti, Fornitori
		Efficientamento energetico e autoproduzione con riduzione dei consumi e ottimizzazione dei costi	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
		Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas ad effetto serra	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
		Progettazione non virtuosa di prodotti e imballaggi	Ambiente, Business partner, Dipendenti, Fornitori
		Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti
		Condizioni di lavoro precarie, lesive dei diritti umani e della dignità dei lavoratori (lavoro forzato, lavoro minorile, straordinari, salari).	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori

Pratiche agricole intensive	Agricoltori, Fornitori
Valutazione e selezione dei fornitori in base a criteri economici, sociali ed ambientali	Fornitori
Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas ad effetto serra	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
Produzione di alimenti che favoriscono un approccio positivo all'alimentazione basato sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	Business partner, Clienti, Fornitori
Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti

Processi produttivi

Impatti di business	Stakeholder impattati
Pratiche agricole intensive	Agricoltori, Fornitori
Valutazione e selezione dei fornitori in base a criteri economici, sociali ed ambientali	Fornitori
Produzione di alimenti che favoriscono un approccio positivo all'alimentazione basato sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	Business partner, Clienti, Fornitori
Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas ad effetto serra	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti
Controllo dei processi lungo le varie fasi della catena del valore	Tutti
Produzione di alimenti che favoriscono un approccio positivo all'alimentazione basato sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	Business partner, Clienti, Fornitori
Efficientamento energetico e autoproduzione con riduzione dei consumi e ottimizzazione dei costi	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas ad effetto serra	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
Ritardo nella circolarità dei processi produttivi	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
Progettazione non virtuosa di prodotti e imballaggi	Ambiente, Business partner, Dipendenti, Fornitori
Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti
Sviluppo delle competenze tecniche e trasversali attraverso una continua formazione	Dipendenti, Organi di governance
Mancata considerazione delle problematiche associate a fenomeni di discriminazione, violenza ed esclusione.	Dipendenti, Organi di governance
Sviluppo di pratiche e programmi che favoriscano la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori
Condizioni di lavoro precarie, lesive dei diritti umani e della dignità dei lavoratori (lavoro forzato, lavoro minorile, straordinari, salari).	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori
Produzione di alimenti che favoriscono un approccio positivo all'alimentazione basato sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	Business partner, Clienti, Fornitori
Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti

Processi a valle

	Impatti di business	Stakeholder impattati
	Mancato coinvolgimento degli stakeholder nella promozione della prosperità diffusa a livello locale	Assocazioni e società civile, Collettività, Comunità locale, Istituzioni
	Controllo dei processi lungo le varie fasi della catena del valore	Tutti
	Produzione di alimenti che favoriscono un approccio positivo all'alimentazione basato sulla scienza nutrizionale e la dieta mediterranea	Business partner, Clienti, Fornitori
	Mancata definizione di una strategia d'impresa finalizzata al beneficio comune	Tutti
	Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti
	Redazione e monitoraggio di un piano di sostenibilità	Azionisti, Organi di goverance
	Sviluppo delle competenze tecniche e trasversali attraverso una continua formazione	Tutti
	Mancata considerazione delle problematiche associate a fenomeni di discriminazione, violenza ed esclusione.	Dipendenti, Organi di governance
	Sviluppo di pratiche e programmi che favoriscano la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori
	Perdita di biodiversità	Ambiente
	Contributo al cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas ad effetto serra	Ambiente, Associazioni e società civile, Business partner, Collettività, Comunità locale, Fornitori, Istituzioni
	Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti
	Mancato coinvolgimento degli stakeholder nella promozione della prosperità diffusa a livello locale	Assocazioni e società civile, Collettività, Comunità locale, Istituzioni
	Mancata implementazione di un sistema di due diligence e gestione degli impatti e relativi rischi ed opportunità	Tutti
	Sviluppo di pratiche e programmi che favoriscano la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro	Business partner, Clienti, Dipendenti, Fornitori

17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

Temi → 3 — 5 — 11

ESG

❶—①-④ Strategia e impegno per il beneficio comune e la Theory of Change

▸ 2-24
▸ 2-25

Come anticipato nella Relazione sulla Gestione di Sostenibilità 2024, il Gruppo continua a rafforzare il proprio impegno nella generazione di beneficio comune, adottando la Theory of Change[1] come riferimento metodologico per orientare in modo strutturato le proprie strategie e iniziative. Questo approccio consente di rendere più chiara la logica di cambiamento sottesa all'azione aziendale, collegando risorse, attività, risultati attesi e impatti di lungo periodo nei contesti sociali, ambientali ed economici in cui il Gruppo opera.

Durante il 2025 il percorso è stato condiviso con le principali aree strategiche della Capogruppo, favorendo una crescente consapevolezza interna e una visione comune rispetto alle priorità di intervento, ai cambiamenti attesi e alle condizioni necessarie per renderli possibili. Tale lavoro rappresenta una base importante per l'evoluzione del modello di sostenibilità del Gruppo e per la successiva definizione delle progettualità prioritarie.

▸ Theory of Change – Diagramma di flusso logico

0 ANALISI DEI BISOGNI

(Punto di partenza)

- Bisogno o sfida da affrontare
- Priorità per comunità e target
- Coerenza con purpose e temi materiali

1 INPUT

(Risorse e condizioni di partenza)

- Competenze e know-how
- Risorse economiche
- Partnership e relazioni
- Assetti organizzativi
- Valori e missione

2 ATTIVITÀ

(Iniziative e processi attivati)

- Analisi e definizione delle priorità
- Coinvolgimento delle funzioni aziendali
- Mappatura processi e ambiti di intervento
- Progettazione iniziative prioritarie
- Impostazione strumenti di monitoraggio

3 OUTPUT

(Risultati immediati e tangibili)

- Strumenti metodologici sviluppati
- Mappe di processo elaborate
- Ambiti prioritari di azione definiti
- Percorsi progettuali condivisi
- Prime basi per il monitoraggio

4 OUTCOME

(Cambiamenti attesi nel medio periodo)

- Rafforzamento governance sostenibilità
- Maggiore integrazione tra funzioni
- Crescita della capacità progettuale
- Maggiore capacità di misurare/valorizzare risultati

5 IMPATTO

(Cambiamenti di lungo periodo)

- Generazione di beneficio comune
- Valore per territori e collettività
- Contributo a uno sviluppo più sostenibile
- Rafforzamento del contributo alla missione

▸ Fattori trasversali di tenuta della Theory of Change

ASSUNZIONI

- Il bisogno identificato è rilevante
- Coerenza tra attività e risorse
- Partecipazione dei destinatari

CONDIZIONI ABILITANTI

- Leadership e governance
- Coordinamento interfunzionale
- Dati e strumenti di monitoraggio
- Partnership efficaci

RISCHI / FATTORI ESTERNI

- Vincoli economici/organizzativi
- Scarso engagement dei target
- Fattori normativi/mercato
- Tempi di implementazione

L'analisi ha preso avvio dagli input, intesi come competenze, risorse, relazioni, assetti organizzativi e valori che sostengono l'azione del Gruppo. Il percorso ha inoltre considerato le principali condizioni abilitanti, i rischi e gli elementi di contesto rilevanti per rendere credibile e realizzabile il cambiamento atteso. A partire da tali elementi sono state individuate le attività necessarie a tradurre gli indirizzi strategici in percorsi concreti di intervento. Da questo processo sono emersi i primi output, rappresentati da strumenti di lavoro, mappe di processo, ambiti prioritari di azione e percorsi progettuali condivisi.

Tali output sono funzionali alla generazione di outcome nel medio periodo, tra cui il rafforzamento della governance della sostenibilità, una maggiore integrazione tra le funzioni aziendali, il consolidamento della capacità progettuale e una crescente attitudine alla misurazione dei risultati. In questa prospettiva, la Theory of Change rappresenta anche uno strumento utile per orientare progressivamente il Gruppo verso una più chiara identificazione, misurazione e valorizzazione degli impatti generati nel lungo periodo, in coerenza con la propria missione, con gli impegni di sostenibilità assunti e con il beneficio comune che il Gruppo intende perseguire.

Il percorso metodologico è stato sviluppato in coerenza con i temi materiali e con gli impatti descritti nell'Analisi di Materialità, così da rafforzare l'allineamento tra visione strategica, priorità di sostenibilità e benefici comuni che il Gruppo intende perseguire. Il piano strategico derivante da questa impostazione sarà finalizzato e approvato nella seconda metà del 2026, abilitando l'avvio operativo delle progettualità individuate e orientando progressivamente il Gruppo verso il conseguimento dei cambiamenti e degli impatti attesi.

Piattaforma IRIS

[1] Toc "La Theory of Change» è un processo rigoroso e partecipativo nel quale differenti gruppi e portatori di interesse nel corso di una pianificazione articolano i loro obiettivi di lungo termine e identificano le condizioni che essi reputano debbano dispiegarsi affinché tali obiettivi siano raggiunti. Tali condizioni schematizzate negli outcome che si vogliono ottenere e sono organizzate graficamente in una struttura causale»

(Dana H. Taplin, Heléne Clark, "Theory of Change basics»).

❶—② Governance

❶—②-① Governance trasparente per la sostenibilità

▸ 3-3

Il modello di business sostenibile del Gruppo Andriani si fonda su un approccio di gestione che integra i pillar della sostenibilità nel processo di value creation.

La rilevanza della sostenibilità e la sua progressiva integrazione su ambiti di strategia, gestione operativa, rendicontazione e comunicazione è favorita da un processo interno, ovvero spinto dal management, dagli azionisti e dall'intera governance, e da un processo esterno, ovvero basata su un ecosistema di attori, network di aziende, istituzioni e persone con i quali ogni giorno il Gruppo entra in contatto.

La forte incertezza determinata dall'evidente deregolamentazione europea in tema di sostenibilità (es. Omnibus Package) non ha rallentato il percorso evolutivo avviato dal Gruppo Andriani, le cui numerose iniziative ESG continuano a differenziarsi per il carattere di "volontarietà", ovvero di una "scelta" e non di un mero esercizio obbligatorio di compliance.

Nel 2025 Andriani ha confermato il proprio effort sulla formazione e sensibilizzazione verso i nuovi trend ESG. Tra le principali iniziative, si segnalano i momenti di board e management induction su tematiche ad elevato valore aggiunto, tra cui, a titolo esemplificativo, si segnalano la Theory of Change, la materialità e i nuovi rischi globali, il potenziamento degli IRO e l'analisi sulla value chain.

Il 2025 è stato, inoltre, un anno particolarmente significativo per il Gruppo, coinciso con l'apertura di un importante stabilimento in Canada. L'ingresso in nuovi mercati e la presenza logistica in nuovi contesti geografici e istituzionali hanno determinato la necessità di mappare un nuovo ecosistema di stakeholder, per il quale sarà necessario sviluppare opportune strategie di ingaggio a favore di una sorta di "licenza sociale ad operare". In tale direzione, il dialogo con le comunità locali costituisce un importante asset strategico sul quale basare un'opportuna leva strategica di sviluppo sostenibile.

Per accompagnare questo percorso di crescita evolutiva, rendendolo compatibile con un approccio di impresa familiare che contribuisca al benessere del proprio territorio in chiave sociale ed ambientale, il Gruppo ha scelto il paradigma della Theory of Change. Un paradigma che per determinare un cambiamento duraturo, significativo e misurabile basato sull'integrazione tra sostenibilità, gestione dei rischi e relazione diretta con il processo di decision making deve passare dall'evoluzione della Governance aziendale in piena coerenza con l'evoluzione del modello di business.

È per questo, quindi, che il Cda di Andriani ha istituito il Comitato Impatti e Rischi, un Comitato endoconsiliare pensato per evolvere la governance di sostenibilità verso un modello integrato di valore e resilienza, che garantisca il presidio strutturale della Theory of Change quale riferimento metodologico per la valutazione degli impatti generati dal business aziendale e dalle relative operations, nella piena integrazione tra strategia, gestione dei rischi e rendicontazione delle differenti performance.

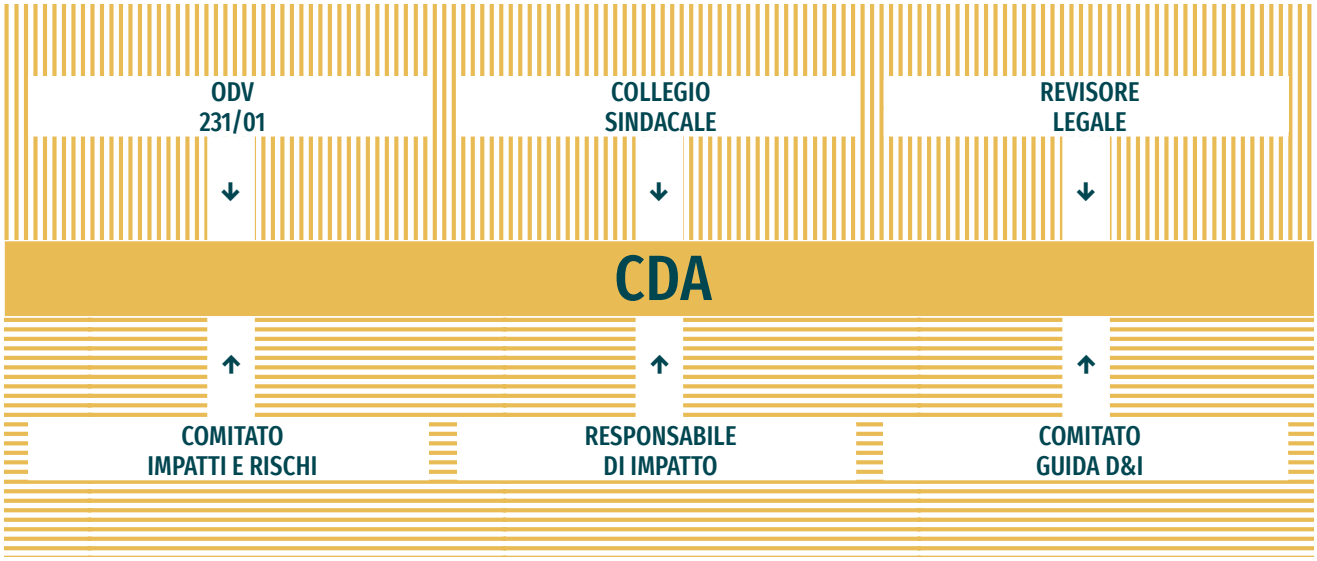


❶—②-② Gli attori della Corporate Governance

▸ 2-9
▸ 2-10
▸ 2-11
▸ 2-12
▸ 2-13
▸ 2-14
▸ 2-16
▸ 2-17
▸ 2-18
▸ 2-19
▸ 2-20

Il sistema di corporate governance di Andriani Spa SB si basa su un modello di tipo tradizionale, composto da un'Assemblea degli Azionisti, organo deliberativo, un Consiglio di Amministrazione, organo a cui competono le funzioni di indirizzo strategico e gestione, e da un Collegio Sindacale, organo a cui è affidata l'attività di controllo.

L'operato di tali organi societari è supportato da specifici altri organismi di presidio e controllo, tra cui rientrano la Società di Revisione, l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Responsabile di Impatto, il Comitato Impatti e Rischi, ed il Comitato Guida Diversity & Inclusion.



Consiglio di Amministrazione

Il CdA di Andriani è composto da sette membri, tra cui il Presidente e tre Consiglieri delegati. Al Presidente ed al Vice-Presidente sono attribuiti ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione; nel caso del Vice-Presidente, tali poteri vengono esercitati in caso di assenza o impedimento del Presidente. Dai loro poteri restano escluse alcune materie specifiche che rientrano nella competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione in composizione collegiale. Le modalità di nomina dei componenti del CdA, i meccanismi di funzionamento della governance, i criteri per l'elezione del Presidente e del Vice-Presidente, la durata del mandato, nonché le procedure per l'attribuzione delle deleghe formali sono disciplinate dallo Statuto Sociale aggiornato il 5 aprile 2024. Nel mese di dicembre 2025 è stata attribuita al Direttore Generale Daniele Camicia la carica di Procuratore Generale.

Di seguito vengono riportati i componenti dei Consigli di Amministrazione Andriani S.p.A.:

	Componenti	Società	Ruolo	Data nascita	Indipendente	Esecutivo	Titolo	Data nomina	Data scadenza
	Andriani Michele	Andriani S.p.A.	Presidente del CdA	18.03.1981		X	Laurea in Economia Aziendale	31.03.2025	31.12.2027
	Andriani Francesco	Andriani S.p.A.	Vice-Presidente e Consigliere Delegato	24.11.1983		X	Diploma	31.03.2025	31.12.2027
	Di Paolo Michelino	Andriani S.p.A.	Consigliere Delegato	24.02.1976		X	Laurea in Ingegneria	31.03.2025	31.12.2027
	Morici Giuseppe	Andriani S.p.A.	Consigliere Delegato	10.11.1969		X	Laurea in Scienze Politiche	31.03.2025	31.12.2027

	Componenti	Società	Ruolo	Data nascita	Indipen-dente	Esecutivo	Titolo	Data nomina	Data scadenza
	Luca Bossi	Andriani S.p.A.	Consigliere Delegato	7.10.1987	x		Laurea in Economia e Finanza	31.03.2025	31.12.2027
	Fornasiero Alessandra	Andriani S.p.A.	Consigliere	28.07.1975	x		Laurea in Matematica	31.03.2025	31.12.2027
	Paoli Tommaso	Andriani S.p.A.	Consigliere	21.10.1970	x		Laurea in Ingegneria	31.03.2025	31.12.2027
	Daniele Camicia	Andriani S.p.A.	Direttore Generale	25.06.1978		x	Laurea in Economia Aziendale	3.12.2025	

▸ **Percentuale indipendenti**

57% indipendenti



▸ **Gender diversity**

14% donne

86% uomini



▸ **Percentuale laureati**

86% laureati



▸ **Fasce di età**

71% tra i 30 e i 50 anni

29% oltre i 50 anni



Di seguito vengono riportati i componenti dei Consigli d'Amministrazione delle Società controllate:

	Componenti	Società	Ruolo	Data nascita	Indipen-dente	Esecutivo	Titolo	Data nomina	Data scadenza
	Tommaso Marvulli	Terre Bradaniche	Amministratore Unico	12.01.1978		x	Diploma	1.10.2025	

	Raffaele Settanni	ApuliaKundi S.r.l.	Presidente del CdA	19.06.1979		x	Laurea in Chimica	6.11.2020	31.12.2027
	Danila Chiapperini	ApuliaKundi S.r.l.	Amministratrice Delegata	12.08.1980		x	Laurea in Filosofia	6.11.2020	31.12.2027
	Tommaso Marvulli	Casa Andriani S.r.l.	Amministratore	12/01/78		x	Diploma	20.10.2021	
	Attilio Mazzilli	Casa Andriani S.r.l.	Amministratore	10.09.1966		x	Laurea in Economia Aziendale	20.10.2021	
	Marco Morrone	Nove Alpi S.r.l.	Amministratore Unico	19/01/87		x	Laurea in Economia Aziendale	29.04.2024	
	Carlo Stocco	Andriani USA PBC	Director	22.01.1986		x	Laurea in Economia Aziendale	12.06.2023	
	Francesco Andriani	Andriani USA PBC	Director	24.01.1983		x	Diploma	12.06.2023	
	Eugenio Perrier	Andriani USA PBC	Director	27.06.1965	x		Laurea in Economia	12.06.2023	
	Carlo Stocco	Andriani LTD	Director	22.01.1986		x	Laurea in Economia Aziendale	23.02.2023	
	Di Paolo Michelino	Andriani LTD	Director	24.02.1976		x	Laurea in Ingegneria	23.02.2023	
	Arturo Pugliese	Andriani LTD	Director	21.04.1972	x		Laurea in Legge	23.02.2023	

L'attuale sistema di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stato approvato il 23 novembre 2022. Prevede il riconoscimento di un compenso annuo fisso, la cui determinazione non include, allo stato attuale, meccanismi di premialità o incentivi direttamente collegati al raggiungimento di obiettivi di natura ESG. Per le sole figure del Presidente e del Vice-Presidente sono invece previsti sistemi di incentivazione variabile, che si aggiungono ai benefit e ai rimborsi spese riconosciuti a tutti i componenti del Consiglio. Resta, inoltre, ferma la possibilità per il Presidente e il Vice-Presidente di beneficiare di eventuali piani di incentivazione di lungo periodo, qualora il Gruppo decidesse di adottare tali strumenti in futuro.

In conformità con quanto previsto dalla normativa vigente, il Consiglio di Amministrazione della Società è responsabile dello svolgimento delle funzioni attribuite dal Codice civile, tra cui l'attuazione delle decisioni assunte dall'Assemblea degli Azionisti e la definizione e gestione degli indirizzi strategici del Gruppo. A tali compiti si affiancano ulteriori responsabilità connesse alle specificità del modello di business adottato, che richiede un costante monitoraggio dei principali rischi e delle incertezze derivanti dal contesto di mercato. In tale ambito, il CdA dedica particolare attenzione alla supervisione e al monitoraggio del sistema di controllo interno della capogruppo e delle società partecipate.

La gestione economico-finanziaria è inoltre integrata con responsabilità legate alla dimensione ESG.

In tale prospettiva, si segnala il forte commitment sul tema derivante dalla partecipazione attiva del Presidente del CdA, Michele Andriani, coinvolto in numerose attività di advocacy in tema di sostenibilità anche nell'ambito di consolidate relazioni sul piano istituzionale con Università e altre importanti organizzazioni tra le quali, a mero titolo semplificativo, si segnalano: Global Compact, Kyoto Club, WWF Italia, Legambiente, GBS (Gruppo Bilanci e Sostenibilità).

L'operato del Consiglio tiene conto delle continue interlocuzioni con i principali attori coinvolti nel percorso di sostenibilità del Gruppo, tra cui il Responsabile di Impatto, il Comitato Impatti e Rischi, il Comitato Guida Diversity & Inclusion e il relativo management.

Tra le principali tematiche ESG oggetto di attenzione da parte del Consiglio di Amministrazione rientrano:

- l'approvazione delle policy ESG del Gruppo;
- l'approvazione dell'analisi di doppia materialità;
- il monitoraggio degli impatti connessi ai temi materiali individuati;
- l'approvazione del piano strategico di sostenibilità e degli investimenti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di carbon neutrality e di economia circolare;
- la supervisione della redazione della relazione sulla gestione della sostenibilità e della relazione d'impatto.

La qualifica di Società Benefit attribuisce, inoltre, agli amministratori ulteriori responsabilità e obblighi specifici. In particolare, essi

sono chiamati a garantire un equilibrio tra l'interesse dei soci e le finalità di beneficio comune previste dallo Statuto, tenendo conto degli interessi dei diversi stakeholder. A tal fine, è, come noto, stata prevista la nomina di un Responsabile di Impatto incaricato di presidiare il perseguimento degli obiettivi di beneficio comune, nonché la redazione della relazione annuale di impatto volta a rendicontare i risultati conseguiti in tale ambito.

Collegio Sindacale

I compiti attribuiti al Collegio Sindacale riguardano la vigilanza sull'osservanza della normativa vigente e delle disposizioni previste dallo statuto sociale, nonché il monitoraggio del rispetto dei principi di corretta amministrazione. In particolare, il Collegio verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo per gli ambiti di propria competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, valutandone l'affidabilità nella corretta rappresentazione dei fatti di gestione.

Tra le responsabilità vi sono, inoltre, la supervisione sull'adeguatezza delle disposizioni impartite dalla società controllante alle società controllate. Nei limiti delle proprie attribuzioni, il Collegio Sindacale svolge pertanto un'attività continuativa di monitoraggio e vigilanza sull'andamento e sulla gestione della società.

Infine, anche in virtù di quanto riportato all'interno delle Norme di comportamento del collegio sindacale nelle società non quotate emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, l'attività di vigilanza può estendersi alla valutazione delle modalità con cui i temi di sostenibilità sono integrati nelle strategie e nella cultura aziendale. In tale prospettiva, il Collegio può acquisire informazioni sulle iniziative intraprese dall'impresa per allineare processi e procedure agli obiettivi di sostenibilità, promuovere una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle diversità e, ove presente, supportare o monitorare i processi di rendicontazione della sostenibilità.

Inoltre, il collegio sindacale è chiamato a svolgere ulteriori attività di vigilanza derivanti dallo status di società benefit. In tale modello societario, ai sindaci è richiesto di valutare l'operato degli amministratori con riferimento al bilanciamento tra il perseguimento dello scopo di lucro e la creazione di beneficio comune, nonché alla gestione responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti degli stakeholder. In questo ambito, le principali attività di controllo riguardano la verifica dell'adeguatezza degli assetti organizzativi rispetto alle finalità di beneficio comune, la presenza e l'operatività del responsabile del beneficio comune, la corretta predisposizione della relazione di impatto da parte dell'organo amministrativo e la conformità della rendicontazione alle disposizioni normative vigenti.

	Componenti	Carica	Genere	Data nascita	Carica	Titolo	Data nomina	Data scadenza
	Vincenzo Maria Marzuillo	Presidente	Uomo	26.03.1969	Presidente	Dottore commercialista e revisore legale dei conti	31.03.2025	Approvazione bilancio al 31.12.27
	Andrea Venturelli	Componente effettivo	Uomo	16.11.1976	Componente effettivo	Professore Ordinario di Economia Aziendale, Dottore commercialista e Revisore legale dei conti	31.03.2025	Approvazione bilancio al 31.12.27
	Francesco Lenoci	Componente effettivo	Uomo	7.04.1958	Componente effettivo	Docente universitario in "Metodologie e determinazioni quantitative d'azienda", Dottore commercialista e Revisore Legale dei conti	31.03.2025	Approvazione bilancio al 31.12.27
	Arianna Francesca Provasi	Componente supplente	Donna	9.10.1988	Componente supplente	Dottore commercialista e revisore legale dei conti	31.03.2025	Approvazione bilancio al 31.12.27
	Rossella Leopizzi	Componente supplente	Donna	22.11.79	Componente supplente	Professoressa Associata di Economia Aziendale, Dottore commercialista e Revisore legale dei conti	31.03.2025	Approvazione bilancio al 31.12.27

▸ **Occupazione**

60% docenti universitari

40% professionisti



▸ **Fasce di età**

60% tra i 30 e i 50 anni

40% oltre i 50 anni

50 anni età media

▸ **Gender diversity**

40% donne

60% uomini

Società di Revisione

Le attività di controllo esterno sull'informativa obbligatoria sono affidate alla società di revisione Deloitte & Touche S.p.A., incaricata della revisione legale dei conti della capogruppo Andriani S.p.A. L'incarico, rinnovato nel corso del 2024, riguarda la verifica della correttezza e della conformità del bilancio d'esercizio rispetto alla normativa vigente e ai principi contabili applicabili.

A partire dal 2018, Andriani ha, inoltre scelto, di intraprendere un percorso di voluntary assurance relativo all'informativa di sostenibilità. Tale decisione, adottata su base volontaria in un contesto in cui tali verifiche non erano ancora state rese obbligatorie per molte imprese, riflette l'attenzione del management verso il rafforzamento dei meccanismi di trasparenza e accountability. Per l'attività di assurance sull'informativa di sostenibilità il Gruppo si avvale del supporto di Deloitte & Touche S.p.A.



	Denominazione	Data incarico	Periodo incarico	Incarico	Perimetro
	Deloitte & Touche Spa (Audit)	29-03.2024	Triennale fino ad approvazione bilancio al 31/12/26	Revisione legale del bilancio di esercizio	Andriani Spa
	Deloitte & Touche Spa (Sustainability & Climate)	21.11.2025	Triennale	Assurance limitata sulla informativa di sostenibilità della relazione sulla gestione	Andriani Spa e sue controllate

Organismo di Vigilanza ex L. 231/01

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è responsabile della supervisione sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. In particolare, l'OdV svolge attività di monitoraggio volte a verificare: (a) il rispetto delle disposizioni del Modello da parte dei soggetti destinatari; (b) la sua effettiva efficacia nel prevenire la commissione dei reati previsti dalla normativa; (c) la corretta attuazione delle procedure e dei presidi di controllo in esso contenuti; (d) l'eventuale necessità di aggiornamento del Modello in relazione a cambiamenti dell'assetto organizzativo, dei processi aziendali o del quadro normativo di riferimento.

	Componenti	Genere	Data nascita	Carica	Titolo	Data nomina	Data scadenza
	Francesco Andriani	Uomo	20.07.1966	Presidente	Avvocato, Responsabile Direzione Legale Andriani S.p.A.	31.03.2025	Approvazione bilancio al 31.12.27
	Vincenzo Acquafredda	Uomo	28.04.1973	Componente effettivo (esterno)	Avvocato, esperto in diritto della proprietà intellettuale	23.07.2021	Approvazione bilancio al 31.12.27
	Gabriella Paradiso	Donna	12.08.1976	Componente effettivo (esterno)	Avvocato, esperta in temi di 231.	21.07.2023	Approvazione bilancio al 31.12.27
	Salvatore Scaltrito	Uomo	22.08.1977	Componente effettivo (interno)	Dottore commercialista e Revisore legale dei conti, Responsabile Direzione Amministrativa Andriani S.p.A.	23.07.2021	Approvazione bilancio al 31.12.27

▸ **Fasce di età**

25% tra i 30 e i 50 anni

75% oltre i 50 anni



▸ **Componenti**

50% interni

50% esterni



▸ **Competenze**

67% legali

33% audit



Responsabile di impatto

Il Responsabile di Impatto rappresenta una figura centrale nel percorso di trasformazione di Andriani in società benefit. Introdotta dalla Legge n. 208/2015, tale figura è incaricata di presidiare le attività connesse al perseguimento delle finalità di beneficio comune previste dallo statuto della società.

Nel Gruppo Andriani il Responsabile di Impatto è un organo monocratico, la cui carica è ricoperta dall'Impact Manager di Gruppo. La sua attività si traduce principalmente nel supporto al Consiglio di Amministrazione nei processi decisionali che riguardano la gestione degli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG) e le relative ricadute in termini di creazione di valore condiviso e beneficio comune.

Tra le principali funzioni attribuite al Responsabile di Impatto rientrano: (i) il coordinamento e il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali nell'attuazione e nel miglioramento del piano volto al raggiungimento delle finalità di beneficio comune; (ii) il supporto agli organi di governance attraverso la raccolta e l'analisi di informazioni e dati relativi al contesto interno ed esterno in cui l'impresa opera; (iii) la promozione della trasparenza e della rendicontazione dei risultati generati in termini di impatto, garantendone la diffusione attraverso i canali di comunicazione aziendali, inclusa la pubblicazione sul sito istituzionale e nei documenti di reporting dedicati.

	Componenti	Genere	Data nascita	Carica	Titolo	Data nomina
	Filippo Capurso	Uomo	19.03.1984	Impact Manager	Ingegnere per l'ambiente e il territorio	Dicembre 2025

Comitato Impatti e Rischi

Il Comitato impatti e rischi è stato istituito con il fine di:

- rafforzare l'azione del CdA in tema di gestione dei rischi ESG e generazione di impatto attraverso la sostenibilità,
- formalizzare la supervisione del sistema dei controlli interni in tema ESG,
- garantire il presidio strutturato dell'applicazione della Theory of Change.

Rappresenta nell'ambito del processo di evoluzione della governance e rendicontazione l'anello di congiunzione tra Governance ESG ed ERM aziendale.

Composto da almeno due componenti del CdA dotati di un background specifico in ambito ESG si avvale della partecipazione permanente dell'Impact Manager quale ponte tecnico tra obiettivi di beneficio comune e gestione dei rischi.

Alle riunioni del Comitato partecipano gli owner delle diverse funzionali aziendali (in base alla tipologia di progetto), nonché, se richiesto, advisor esterni ed attori del sistema di controllo interno.

Comitato Guida D&I

Il Comitato Guida ha il compito di promuovere e presidiare i principi di parità e pari opportunità tra donne e uomini, nonché di garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere, all'età, alla disabilità, alla religione, all'origine etnica, all'orientamento sessuale o all'identità di genere. Il Comitato opera come organismo indipendente a supporto del Consiglio di Amministrazione, con un mandato della durata di quattro anni, ed è presieduto da un componente del CdA.

	Componenti	Ruolo	Data di nascita	Genere
	Alessandra Fornasiero	Membro CdA	28.07.1975	Donna
	Maria Teresa Burdo	Responsabile PdR 125	18.11.1979	Donna
	Mariangela Candido	Direttore HR	30.03.1982	Donna
	Claudio Furio	Legal Specialist	08.04.1993	Uomo
	Danilo Novelli	HR Generalist	18.07.1989	Uomo

▸ **Gender diversity**

60% donne

40% uomini



▸ **Età**

41 anni età media

❶—②-③ La struttura organizzativa di Andriani

Negli ultimi anni Andriani ha attraversato una fase di profonda evoluzione che ha segnato il passaggio da realtà a prevalente vocazione nazionale a player con una crescente presenza a livello internazionale. Tale evoluzione ha rafforzato il posizionamento di Andriani come protagonista globale nel settore dell'Innovation food, ampliando al contempo il dialogo con nuove categorie di stakeholder e nuovi contesti economici e istituzionali.

Gli investimenti realizzati nelle aree extra-UE e, in particolare, nel mercato nordamericano, hanno favorito un progressivo rafforzamento del sistema di governance e dei presidi organizzativi, favorendo l'evoluzione di un modello di governo aziendale caratterizzato da una forte integrazione tra struttura organizzativa, processi decisionali e sistemi di controllo.

L'attuale assetto organizzativo del Gruppo presenta una struttura al cui vertice si colloca il Consiglio di Amministrazione. L'attuazione operativa delle strategie e dei programmi aziendali è supportata dal Lead Team, un organismo di particolare rilevanza nella fase di execution delle attività commerciali e di sviluppo del business, con un ruolo strategico nel coordinamento delle operazioni nelle aree EMEA e North America, inclusa la recente espansione nel mercato canadese.

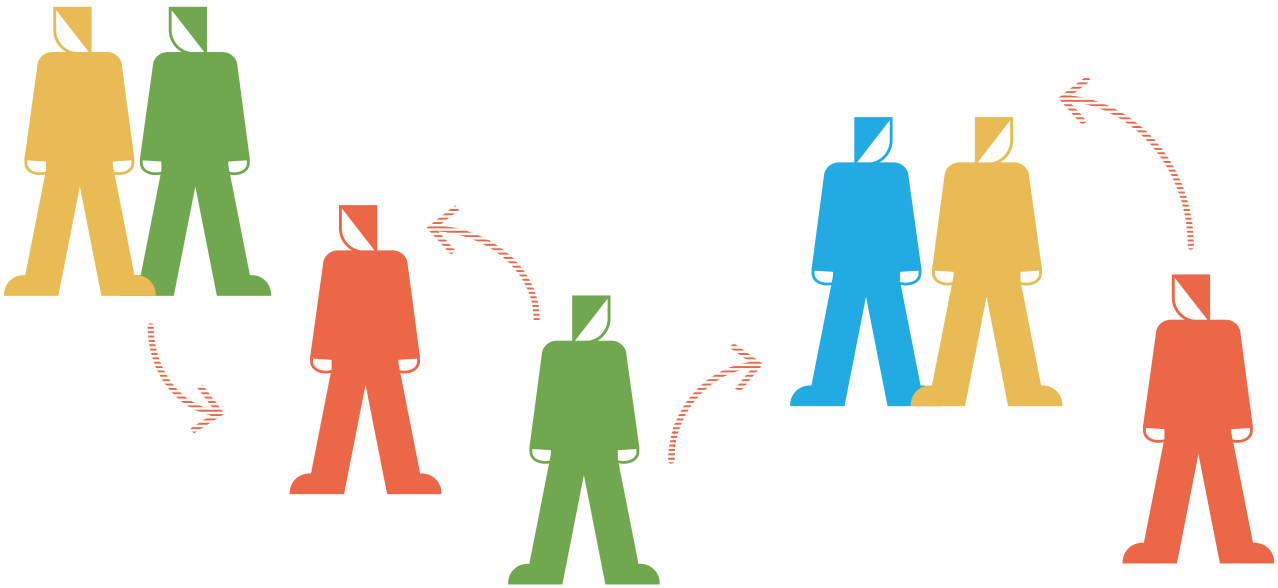
Andriani dispone di funzioni di linea articolate nella direzione operativa, direzione tecnica, direzione commerciale e nelle aree marketing. Tali funzioni sono supportate da una serie di strutture di staff che presidiano le principali attività trasversali del Gruppo, tra cui la direzione Ricerca & Sviluppo, la direzione Risorse Umane, la direzione Amministrazione e Finanza, la Segreteria Societaria, la direzione Pianificazione e Controllo, la direzione Affari Legali e Societari .

Per quanto concerne, in particolare, l'implementazione del nuovo approccio di impatto proprio del paradigma della Theory of Change, si segnala che, nel corso del mese di dicembre 2025, è stata effettuata riconfigurazione organizzativa a livello interno.

Per una migliore integrazione della sostenibilità nel modello di business e, conseguentemente, nella gestione operativa è stato chiesto ai componenti del team CSR, che pur continuano a rappresentare il punto di riferimento interno sui temi sostenibilità e impatto, di collaborare con le differenti funzioni aziendali favorendo così processi di spillover e di consolidamento delle competenze ESG nel lavoro quotidiano.

Per generare impatti positivi e misurabili in coerenza con le cinque aree di beneficio comune è stata, pertanto, creata una struttura flessibile di supporto all'intera struttura organizzativa di Gruppo che presidia le specifiche aree:

- Strategic Sustainability Partnerships – preposta alla gestione delle relazioni con gli stakeholders esterni in tema di sostenibilità, nonché alla guida e gestione di progetti speciali di impatto in coerenza con gli obiettivi aziendali strategici.
- Food Transition & Sustainable Sourcing – preposta al fornire un supporto ESG all'area acquisiti ed all'implementare e sviluppare un processo evolutivo della supply chain e del sistema delle filiere.
- Impact Management – preposta al presidio dell'attuazione degli impegni di beneficio comune previsti dallo Statuto di Andriani S.p.A. Società Benefit, garantendo coerenza tra purpose aziendale e progetti attraverso il monitoraggio degli impatti generati e la rendicontazione a favore di stakeholder interni ed esterni.
- Smart Factory & Open Innovation – preposta al coordinamento della transizione climatica ed energetica del Gruppo mediante progetti strategici e innovativi, dando particolare impulso e promozione ad innovazioni di processo e di prodotto attraverso lo sviluppo di iniziative di open innovation e collaborazioni con startup e partner strategici.
- Social Equity and Territorial Valorization – preposta al lancio e organizzazione di iniziative ed eventi sul territorio che favoriscano la valorizzazione e promozione di attività di Equity Management sia all'interno che all'esterno dell'azienda, implementando una cultura inclusiva di impatto sul territorio e la comunità sociale.



❶—②-④ La modalità di gestione della sostenibilità (ESG) tra impatti e rischi

▸ 2-27
▸ 205-3

Le tematiche ESG e i loro relativi impatti rappresentano l'elemento su cui è necessario che si fondi un sistema di Enterprise Risk Management (ERM) di tipo integrato.

La loro mappatura è essenziale per creare una piena integrazione tra compliance, ovvero il sistema dei rischi previsti dal D.Lgs. 231/01 e le tipizzazioni di rischio previste nell'ambito dell'informativa di bilancio (di mercato, di credito, di liquidità, di tasso di interesse, di cambio, ecc.), e volontarietà, ovvero in piena coerenza con il framework dell'Internal Control over Sustainability Reporting che distingue i rischi in strategici, operativi, economico-finanziari e di compliance.

Gestire i rischi nella piena integrazione della sostenibilità nel business vuol dire per Andriani mettere in stretta relazione il sistema degli attori della governance e, in particolare, della governance di sostenibilità con l'adozione di un sistema Enterprise Risk Management (ERM) orientato ai fattori ESG.

In quest'ottica, l'evoluzione in Società Benefit, l'ottenimento e il mantenimento nel tempo della certificazione B Corp, nonché il costante impegno in progetti di sostenibilità impongono l'adozione di un modello di governance capace di connettere i temi materiali alle strategie gestionali e alla misurazione degli impatti prodotti dal business.

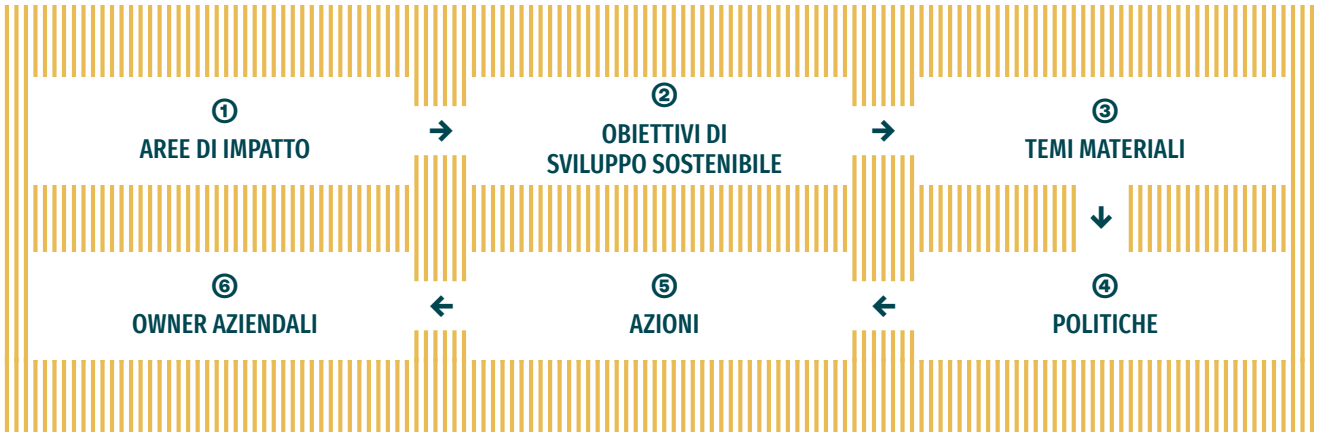
In tale alveo, le recenti novità del framework normativo europeo riguardanti Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), unito all'adozione ad uno standard di rendicontazione di sostenibilità globale quale il GRI che fa dell'interoperabilità anche con le normative ISO un suo elemento distintivo rispetto ad altri standard, hanno spinto l'organizzazione a potenziare i propri sistemi di controllo, promuovendo l'implementazione volontaria di un modello di Enterprise Risk Management (ERM) strettamente integrato ai fattori ESG.

L'architettura di monitoraggio e rendicontazione dei fondamentali impatti ESG del Gruppo si avvale di due strumenti metodologici sinergici: il B Impact Assessment e l'SDG Action Manager.

Tali strumenti permettono di declinare in indicatori quantitativi l'apporto dell'impresa alla sostenibilità e alla generazione di valore condiviso. Nello specifico:

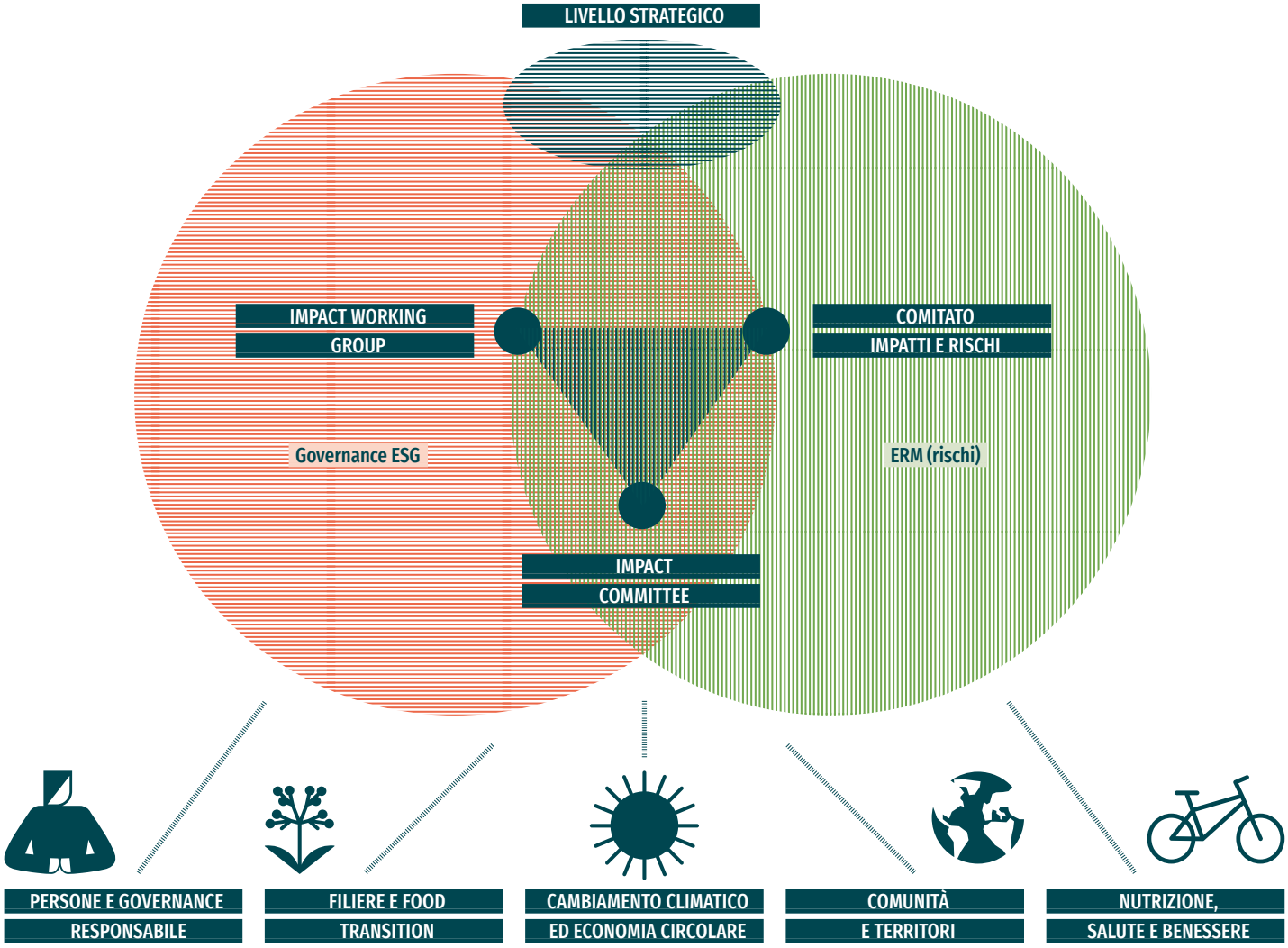
- B Impact Assessment: consente di misurare l'impatto globale derivante dalle attività di Andriani rispetto alle direttrici chiave della sostenibilità, quali governance, persone, comunità, ambiente e clienti, anche nella prospettiva di quello che oggi sembra essere il nuovo strumento di impact assessment del BIA.
- SDG Action Manager: permette di esaminare e presidiare il contributo del Gruppo al conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) definiti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La convergenza tra questi due strumenti ha permesso al Gruppo di strutturare un framework interno di analisi, nel quale le sfere d'impatto risultano correlate agli SDGs e ai pilastri materiali prioritari. Tale percorso metodologico ha agevolato una definizione puntuale delle responsabilità interne, assicurando l'assegnazione di target specifici e misurabili alle diverse funzioni organizzative.



A integrazione di quanto sopra e per garantire una stretta relazione tra Governance ESG ed ERM, nel perseguimento delle finalità di beneficio comune da Società benefit, è stato costituito il Comitato Impatti e Rischi con il fine di mitigare le diverse tipologie di rischi strategici, operativi, financial e di compliance nella stretta collaborazione con altri attori della struttura organizzativo di Gruppo che a tendere dovranno presidiare ognuno con differenti livelli di responsabilità (strategico, supervisione, esecutivo e operativo) i rischi stessi.

Per dare impulso a tal organo è stata definita la policy "Impatti, Sostenibilità e Gestione Integrata dei Rischi ESG".



× FOCUS

ESGe RATING REPORT

A partire dal 2020, Andriani sottopone il proprio modello di business ed i relativi sistemi di reporting alla valutazione esterna da parte dell'Agenzia di Rating del Gruppo Cerved. L'external evaluation condotta da Cerved Rating Agency è finalizzata all'ottenimento di un rating ESG denominato "ESGe Rating Report" avente lo scopo di misurare la capacità dell'azienda nell'affrontare le sfide connesse alle dinamiche di tipo ESG.

"L'ESGe Rating è una valutazione indipendente e standardizzata sul posizionamento delle società in merito al loro presidio e rispetto delle tematiche di rischio ESG. I dati estratti dai bilanci di sotenibilità redatti secondo gli standard internazionali di reporting di riferimento dalle società analizzate vengono caricati nel database proprietario di Cerved Rating Agency ed analizzati tramite l'algoritmo di calcolo che fornisce un punteggio sintetico definito ESGe score che esprime il posizionamento ESG dell'emittente. Il lavoro di analisi qualitativa dei dati non finanziari condotta dagli analisti settoriali integra l'ESGe Score e ne determina l'ESGe Rating. Il modello di Rating ESG di Cerved Rating Agency adotta circa 180 indicatori ESG ripartiti in 4 sezioni Environmental, Social, Governance, Economic Impact.

Tali indicatori sono raggruppati in 27 macro-indicatori tematici definiti Key indicators, ciascuno dotato di un peso di ponderazione specifico. L'ESGe Rating viene determinato come media ponderata delle sezioni ESGe e dei relativi macro-indicatori tematici. In talune circostanze, l'analista ESG puo modificare su base judgemental la Rating Category assegnata dal modello alla società oggetto di analisi. L'ESGe Scorecard è una scheda di valutazione rappresentativa del posizionamento competitivo della società rispetto ad alcuni indicatori selezionati. Per ogni indicatore si esprime il valore della società, il valore della mediana del campione e lo score semaforico assunto dalla società rispetto al settore di riferimento. Il Key ESGe Analytical Comment presenta un'analisi dettagliata dei macro-indicatori indagati dal modello di Cerved Rating Agency. I macro-indicatori delle sezioni E-S-G-e riportano il valore assunto dalla società nello specifico indicatore e il valore della mediana del campione di riferimento" (Fonte: Cerved Rating Agency).

E - Sistemi di gestione per l'ambiente e relativi impatti

Le principali tematiche di tipo environmental presidiate da Andriani sono quelle relative alle 2 aree di impatto denominate "Filiere e Food transition" e "Cambiamento climatico ed economia circolare". Il presidio di tali aree assume particolare rilevanza per il Gruppo data la loro centralità all'interno del dibattito internazionale riguardante il settore dell'innovation food.

L'area di impatto "Filiere e Food transition" è stata ricondotta ai due temi materiali dal titolo "Filiera produttiva ed agricoltura sostenibile" e "Biodiversità ed ecosistemi". Le principali funzioni aziendali coinvolte nelle attività associate al presidio di tali tematiche sono quelle riferibili all'area Acquisti, alla Supply Chain, alla Logistica supportate dalle nuove aree Strategic Sustainability Partnerships e Food Transition & Sustainable Sourcing.

L'area di impatto "Cambiamento climatico ed economia circolare" presenta 4 temi che vanno dalla "Gestione energetica", alle "Emissioni", passando per la "Transizione verso un'economia circolare" per arrivare alla "Sostenibilità del packaging e gestione dei rifiuti". Le principali funzioni aziendali coinvolte nelle attività associate al presidio di tali tematiche sono quelle relative all'area Produzione, all'area Ricerca e Sviluppo supportate dalle nuove aree Strategic Sustainability Partnerships, Smart Factory and Open Innovation e Impact Management.

- → **Policy Impatti, Sostenibilità e Gestione Integrata dei Rischi ESG**
- → **Parte speciale su reati ambientali Modello 231**
- → **ISO 14001**
- → **Codice di Condotta Fornitori**

S - Sistema di gestione per il sociale e relativi impatti

Le principali tematiche di tipo social presidiate da Andriani sono quelle relative alle 3 aree di impatto "Nutrizione, salute e benessere", "Comunità e territori" e "Persone e Governance responsabile". Le tre aree risultano essere strettamente interrelate all'interno di business del Gruppo, data la centralità riconosciuta alle risorse umane ed alle comunità locali.

L'area di impatto "Nutrizione, salute e benessere" è stata ricondotta ai tre temi materiali "Trasformazione digitale e innovazione", "Sicurezza e tracciabilità dei prodotti" e "Benessere del consumatore".

Le principali funzioni aziendali coinvolte nelle attività associate al presidio di tali tematiche sono quelle riferibili alla Ricerca e Sviluppo, alla Supply Chain, alla Logistica, alla Qualità, alla Produzione, all'area Commerciale, al Marketing, all'IT supportate dalle nuove aree Strategic Sustainability Partnerships e Impact Management.

L'area di impatto "Comunità e territori" è stata ricondotta al tema materiale denominato "Comunità inclusive e sostenibili" ed la nuovo tema "Tax social responsibility". Le principali funzioni aziendali coinvolte nelle attività associate al presidio di tali tematiche sono quelle riferibili al Marketing, all'Amministrazione, Contabilità e Bilancio, alla Tesoreria ed affari fiscali supportate dalle nuove aree Strategic Sustainability Partnerships e Social Equity and Territorial Valorization.

Infine, l'area di impatto "Persone e Governance responsabile" è collegata ai seguenti tre temi materiali: "Diversità e sviluppo del capitale umano", "Salute e benessere sui luoghi di lavoro" e "Diritti umani e lavoro dignitoso". Le principali aree coinvolte nel presidio di tali aspetti strettamente riconducibili al personale dipendente sono le Risorse Umane, la Supply Chain, la Qualità, il Marketing & Comunicazione supportate dalle nuove aree Strategic Sustainability Partnerships, Impact Management e Social Equity and Territorial Valorization

- → **Policy Impatti, Sostenibilità e Gestione Integrata dei Rischi ESG**
- → **Policy diritti umani e non umani**
- → **Parte speciale su reati sociali e fiscali Modello 231**
- → **Procedura whistleblowing**
- → **Tax Control Framework**
- → **ISO 45001**
- → **PdR 125/2022**
- → **Codice Etico**

G - Sistema di gestione per la governance e relativi impatti

▸ 2-15

L'impegno in materia di Governance è riconducile all'area di impatto "Persone e Governance responsabile", per la quale è stato possibile definire un raccordo diretto con i seguenti temi materiali: "Governance, Strategia Sostenibile e Business Model" e "Anticorruzione". Tali temi sono sottoposti al presidio di aree aziendali eterogenee, tra cui Amministrazione, Contabilità e Bilancio, Affari legali

e societari, il Marketing e la comunicazione, la Pianificazione e controllo, gli Affari generali, la Tesoreria e affari fiscali, supportate dalle nuove aree Strategic Sustainability Partnerships, Impact Management e Social Equity and Territorial Valorization.

Per garantire adeguati presidi in tema Anticorruzione, l'organizzazione ha adottato e mantiene un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 volto a prevenire i reati, ivi inclusi i reati contro la Pubblica Amministrazione e le fattispecie di corruzione, e che integra un sistema di segnalazione per l'inoltro, anche in forma anonima (whistleblowing), di eventuali segnalazioni di casi di corruzione o condotte corruttive a rischio. Nell'ambito di tale sistema, l'Organismo di Vigilanza e le funzioni di controllo interne supervisionano l'aggiornamento periodico della mappatura dei rischi, la formazione del personale e l'adeguatezza delle procedure e dei presìdi di prevenzione lungo l'intera catena del valore, inclusi i rapporti con terze parti.

Con riferimento al periodo di rendicontazione, e in applicazione dei requisiti informativi di cui al GRI 205 3, la Società attesta che non si sono verificati episodi di corruzione accertati.

In particolare, sulla base delle evidenze disponibili, delle attività di monitoraggio svolte e degli esiti delle verifiche interne e dell'Organismo di Vigilanza, si conferma che nel periodo considerato non risultano episodi accertati che abbiano comportato il licenziamento o la sanzione disciplinare di dipendenti per motivi di corruzione, non sono stati risolti o non rinnovati contratti con partner aziendali per violazioni correlate alla corruzione e che non sussistono casi legali di dominio pubblico intentati contro l'organizzazione o suoi dipendenti relativi a corruzione, né conseguenti esiti giudiziari o amministrativi in materia.

Resta fermo che eventuali segnalazioni ricevute attraverso il flusso informativo attivato dalla Società, vengono prontamente analizzate nell'ambito del Modello 231 e trattate secondo le procedure aziendali e la normativa applicabile, con aggiornamento dei presìdi di controllo ove necessario. Inoltre, per il periodo di rendicontazione non risultano casi di non conformità a leggi e regolamenti riferibili alle società del Gruppo Andriani.

- → **Policy Impatti, Sostenibilità e Gestione Integrata dei Rischi ESG**
- → **Parte speciale su reati economici Modello 231**
- → **Protocollo di gestione dei conflitti di interesse**
- → **Codice etico**



❶—③ Le persone di Andriani

❶—③-① Le nostre risorse

Il Gruppo riconosce il benessere delle proprie persone come un elemento centrale della propria strategia, impegnandosi a garantire la tutela della salute e della sicurezza, a sviluppare programmi strutturati di wellbeing e a promuovere percorsi di formazione e crescita professionale. Particolare rilievo è attribuito alla gestione delle politiche retributive, considerate uno strumento strategico per sostenere l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti.

Il Gruppo favorisce inoltre un contesto di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità, con specifica attenzione ai diritti delle persone e alle pari opportunità di genere, valorizzando le unicità individuali attraverso pratiche di ascolto attivo e collaborazione. L'individuazione e lo sviluppo delle potenzialità di ciascun collaboratore rappresentano una scelta consapevole, finalizzata a supportare il raggiungimento degli obiettivi personali e professionali e a diffondere una cultura del benessere che si estende oltre la dimensione lavorativa.

Questo approccio è adottato in modo coerente e trasversale in tutte le società del Gruppo, incluse le realtà operative in America e Canada che rientrano nel perimetro di rendicontazione, a conferma della volontà di applicare principi e politiche condivise a livello internazionale. La definizione e l'attuazione delle politiche in ambito Risorse Umane sono affidate alla funzione HR, che opera in linea con gli indirizzi e le direttive del Consiglio di Amministrazione.

Composizione e caratteristiche del personale

▸ 2-7
▸ 2-30
▸ 202-2
▸ 401-1
▸ 402-1
▸ 405-1

Rispetto al 2024 si registra un incremento netto di 35 unità lavorative, per lo più riconducibili alle nuove realtà in Canada e America.

▸ Composizione in numero dei dipendenti per categoria e genere

	31/12/25			31/12/24			variazione		
Qualifica Professionale	Uomini	Donne	tot	Uomini	Donne	tot	Uomini	Donne	tot
Dirigenti	18	3	21	16	3	19	2	0	2
Quadri	21	6	27	18	4	22	3	2	5
Impiegati	71	49	120	58	39	97	13	10	23
Operai	170	24	194	165	24	189	5	0	5
Totale	280	82	362	257	70	327	23	12	35

▸ Composizione in percentuale dei dipendenti per qualifica professionale

	31/12/25			31/12/24		
Qualifica Professionale	Uomini	Donne	tot	Uomini	Donne	tot
Dirigenti	86%	14%	6%	84%	16%	6%
Quadri	78%	22%	8%	82%	18%	7%
Impiegati	59%	41%	33%	60%	40%	29%
Operai	88%	12%	54%	87%	13%	58%
Totale	77%	23%	100%	79%	21%	100%

Il Gruppo ha l'obiettivo di contribuire all'occupazione locale dei territori nei quali svolge la propria attività; infatti, circa il 71% dei dirigenti risiede in Puglia (74% nel 2024), ovvero il principale contesto territoriale di riferimento (comunità locale) per Andriani. Dal punto di vista contrattuale, il Gruppo privilegia rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in linea con la scelta strategica di valorizzare uno staff stabile e duraturo. Questa impostazione risulta evidente dai dati riportati di seguito.

▸ Numero di dipendenti suddivisi per genere e regione geografica

	31/12/2025			31/12/2024			Variazione		
Regione geografica	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	268	74	342	257	70	327	11	4	15
Nord America	12	8	20	0	0	0	12	8	20
Totale	280	82	362	257	70	327	23	12	35

▸ Numero di dipendenti suddivisi per genere, regione geografica e tipologia di contratto

	31/12/2025			31/12/2024			Variazione		
Tipologia di contratto per regione geografica	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	268	74	342	257	70	327	11	4	15
Tempo determinato	22	6	28	20	2	22	2	4	6
Tempo indeterminato	246	68	314	237	68	305	9	0	9
Nord America	12	8	20	0	0	0	12	8	20
Tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tempo indeterminato	12	8	20	0	0	0	12	8	20
Totale tempo determinato	22	6	28	20	2	22	2	4	6
Totale tempo indeterminato	258	76	334	237	68	305	21	8	29

▸ Numero di dipendenti suddivisi per genere, regione geografica e tipologia di contratto

	31/12/2025			31/12/2024			Variazione		
Tipologia di impiego per regione geografica	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	268	74	342	257	70	327	11	4	15
Part time	2	2	4	2	1	3	0	1	1
Full time	266	72	338	255	69	324	11	3	14
Nord America	12	8	20	0	0	0	12	8	20
Part time	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Full time	12	8	20	0	0	0	12	8	20
Totale part time	2	2	4	2	1	3	0	1	1
Totale full time	278	80	358	255	69	324	23	11	34

Nel corso dell'esercizio 2025 si conferma la crescita del numero di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rispetto all'anno precedente. L'evoluzione positiva dell'indicatore è il risultato delle strategie occupazionali implementate dalla capogruppo.

▸ Suddivisione percentuale dei dipendenti per categoria e fascia di età

	31/12/2025			31/12/24		
Qualifica Professionale	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti	0%	62%	38%	0%	63%	37%
Quadri	0%	93%	7%	0%	86%	14%
Impiegati	9%	76%	15%	13%	73%	14%

	31/12/2025			31/12/24		
Qualifica Professionale	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Operai	8%	68%	24%	11%	65%	24%
Totale	7%	72%	21%	10%	69%	21%

La tabella di dettaglio seguente è relativa all'età media dei dipendenti e, nel complesso, conferma il dato rilevato nel 2024.

▸ **Età media dei dipendenti**

	31/12/2025			31/12/24			Variazione		
Qualifica Professionale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	49	46	48	48	45	47	1	1	1
Quadri	43	45	43	42	44	43	1	1	0
Impiegati	41	40	41	41	37	39	0	3	2
Operai	41	51	42	41	50	46	0	1	-4
Totale	42	44	42	43	44	44	-1	0	-2

L'azienda, come peraltro nell'esercizio 2024, non presenta all'interno del suo organico lavoratori stagionali.

Di seguito sono riportate le informazioni sul numero di contratti avviati e cessati nel 2025:

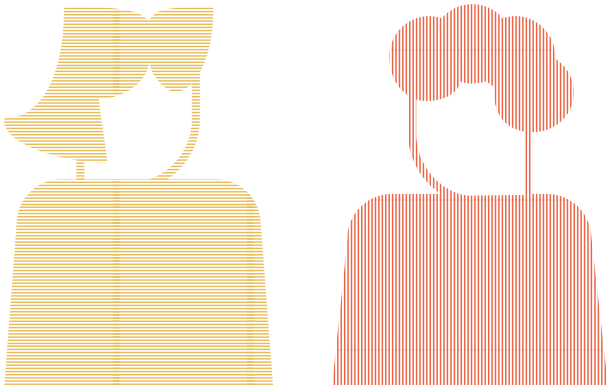
▸ **Dipendenti entrati: nuove assunzioni suddivise per genere e fascia d'età**

	31/12/2025					31/12/24				
Nuove assunzioni	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
Uomini	2	28	7	37	13%	17	23	1	41	16%
Donne	3	10	2	15	18%	3	4	0	7	10%
Totale	5	38	9	52	14%	20	27	1	48	15%
Tasso	19%	15%	12%	14%		59%	12%	1%	15%	

▸ **Dipendenti usciti: cessazioni suddivise per genere e fascia d'età**

	31/12/2025					31/12/24				
Dipendenti usciti	<30	30-50	>50	Totale	Tasso	<30	30-50	>50	Totale	Tasso
Uomini	3	7	4	14	5%	2	11	2	15	6%
Donne	0	2	1	3	4%		1	2	3	16%
Totale	3	9	5	17	5%	2	12	4	18	6%
Tasso	11%	3%	7%	5%		6%	5%	6%	6%	

Tutti i rapporti di lavoro del personale del Gruppo con sede in Italia sono regolati da Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL). Per la categoria dei dirigenti trovano applicazione il CCNL Industria e il CCNL Dirigenti del Terziario, mentre per le restanti figure professionali si adottano i CCNL Alimentari PMI, Alimentari Industria e Commercio, applicati integralmente sia sotto il profilo normativo sia economico. Eventuali modifiche operative con potenziali impatti rilevanti sui lavoratori vengono comunicate con adeguato anticipo, non inferiore a quattro settimane, e sono oggetto di preventiva valutazione e condivisione con il personale interessato.



● Lavoratori non dipendenti

▸ 2-8

Nel corso del 2025, il Gruppo Andriani ha inserito presso le proprie sedi 21 lavoratori non dipendenti. Si tratta prevalentemente di personale impiegato nelle attività produttive (produzione e confezionamento), assunto tramite contratti di somministrazione stipulati con Agenzie per il Lavoro.

▸ **Numero lavoratori non dipendenti nel 2025 (full-time equivalent)**

	2025			2024		
Qualifica	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Impiegati	1		1	0	0	0
Operai	12	8	20	20	1	21
Totale	13	8	21	20	1	21

● Inclusività e valore delle diversità

▸ 405-1

▸ 406-1

Nel 2025 Andriani ha consolidato il proprio impegno verso l'inclusività e la valorizzazione delle diversità attraverso l'introduzione di una nuova funzione dedicata alla promozione di pratiche di equità e inclusione. Tale funzione è orientata allo sviluppo e al coordinamento di iniziative di Equity Management, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, e alla diffusione di una cultura inclusiva all'interno del Gruppo Andriani e nel più ampio contesto territoriale e sociale.

È stato confermato il Comitato Guida con budget dedicato e obiettivi attribuiti al management. Sono stati svolti audit interni con esito positivo e, nel corso del 2024 e del 2025, non sono stati riscontrati né casi né reclami su discriminazioni. Permangono criticità su alcuni KPI quantitativi, come la rappresentanza femminile complessiva e il gender pay gap nei ruoli dirigenziali, mentre si registrano progressi significativi su deleghe di budget e presenza femminile nella prima linea di riporto. L'azienda si impegna per il 2026 a rafforzare la pipeline di crescita, ridurre il divario retributivo e favorire l'accesso ai congedi di paternità.

○ Obiettivi delle certificazioni

Proseguire il percorso di miglioramento continuo previsto dalla norma UNI/PdR 125:2022, con focus su:

- Aumento della rappresentanza femminile nei livelli apicali e nel CDA.
- Riduzione del gender pay gap, in particolare nei ruoli dirigenziali.
- Rafforzare pipeline di crescita interna con programmi di mentoring e percorsi di sviluppo.
- Rafforzamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro e promozione dei congedi di paternità.
- Diffusione della cultura JEDI a tutti i livelli organizzativi

○ Area di valutazione

Le sei aree di impatto individuate dalla norma UNI/PdR 125:2022 sono monitorate attraverso i seguenti presidi:

- Governance: Comitato Guida confermato, budget dedicato, obiettivi attribuiti al management.
- Processi HR: Aggiornamento delle procedure e introduzione di sistemi di monitoraggio maggiormente strutturati sulle dinamiche relative agli avanzamenti ed ai percorsi di carriera.
- Opportunità di crescita: Incremento delle deleghe relative alla gestione del budget. Maggiore presenza di personale di genere femminile nella prima linea.
- Equità remunerativa: Gender pay gap relativo ai dirigenti resta critico (20%).
- Tutela della genitorialità: Maggiore comunicazione in tema di congedi di paternità.

○ Miglioramenti Significativi tra il 2025 e 2026

Nel corso del 2025, Andriani ha perseguito gli obiettivi fissati nel piano strategico, con risultati significativi sul fronte qualitativo e parziali sul fronte quantitativo. Restano confermate tutte le iniziative del 2024 per integrare e rafforzare le azioni previste dal sistema di gestione UNI PDR 125, tra cui:

- Introduzione della funzione dedicata alla promozione di pratiche di equità e inclusione
- Audit interni ed esterni senza non conformità
- KPI migliorativi su:
  - ¬ Prima linea: 46% (raggiunto).
  - ¬ Deleghe di budget: 30% (raggiunto).
  - ¬ Responsabili unità: 29,79% (in crescita).
- Criticità e azioni di miglioramento prese in carico su:
- % donne in organico: 16,55% (benchmark 35,9%).
- % donne dirigenti: 15% (non raggiunto).
- Gender pay gap dirigenti: 20%.
- Gestione della carriera

Conclusioni

Gli audit interni hanno confermato la conformità del sistema e l'assenza di non conformità o reclami. Tuttavia, alcuni KPI quantitativi non hanno raggiunto i target prefissati, in particolare la rappresentanza femminile complessiva e il gender pay gap nei ruoli dirigenziali. Si registrano progressi su deleghe di budget e presenza femminile nella prima linea di riporto, mentre rimane critica la fruizione dei congedi di paternità.

Impegni per il 2026

- Aumentare la rappresentanza femminile nei livelli apicali.
- Ridurre il gender pay gap.
- Rafforzare pipeline di crescita interna con programmi di mentoring e percorsi di sviluppo.
- Promuovere congedi di paternità attraverso campagne interne.
- Diffondere la cultura Equity con KPI collettivi e formazione dedicata.
- Garantire shortlist paritarie nei processi di selezione interna ed esterna.
- Migliorare il sistema di gestione delle carriere

× FOCUS

▸ ANDRIANI ADERISCE AI WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

L'adesione di Andriani ai Women's Empowerment Principles (WEPs), promossi da UN Women e dal United Nations Global Compact, rappresenta un'evoluzione naturale del percorso aziendale in ambito sociale e un rafforzamento concreto dell'impegno verso modelli organizzativi inclusivi ed equi.

In linea con un approccio che considera le sfide sociali come leva strategica per la crescita del purpose aziendale, Andriani interpreta i WEPs non come una semplice dichiarazione di intenti, ma come uno strumento operativo a supporto della governance. L'adozione dei principi consente infatti di strutturare in modo più sistematico le iniziative legate alla parità di genere, introducendo indicatori condivisi a livello internazionale e favorendo una maggiore trasparenza nei processi decisionali e nelle pratiche aziendali. Tale percorso si inserisce nell'ambito del programma Target Gender Equality (TGE), che ha supportato l'azienda nel rafforzare l'approccio metodologico e nella definizione di azioni concrete e misurabili.

In questo contesto, i WEPs contribuiscono a diffondere un linguaggio comune e contemporaneo sui temi della diversity, equity & inclusion, facilitando l'integrazione trasversale di tali principi all'interno dell'organizzazione. L'attenzione si estende dalla governance ai processi HR, fino alla cultura quotidiana del lavoro, con l'obiettivo di valorizzare pienamente le competenze e i talenti presenti in azienda.

L'adozione del framework consente inoltre di rafforzare la capacità di misurazione e monitoraggio delle performance, supportando un approccio orientato al miglioramento continuo e alla definizione di obiettivi sempre più ambiziosi.



▸ About WEPs

▸ Scarica il Report TGE

Completed on: July 11, 2025

57% Andriani Score



In questa prospettiva, il rating derivante dall'action plan WEPs rappresenta uno strumento chiave per valutare nel tempo i progressi compiuti e orientare le priorità future, in un percorso evolutivo volto al costante miglioramento dei risultati.

❶—③-② Salute, sicurezza e benessere sul lavoro

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

▸ 403-1

Proseguendo il lavoro intrapreso negli esercizi precedenti, la capogruppo ha concluso con esito positivo il primo ciclo triennale di certificazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro in conformità con quanto previsto dalla norma ISO 45001:2018.

Coerentemente con gli obiettivi di armonizzazione e rafforzamento delle pratiche di tutela della salute e sicurezza all'interno del perimetro societario, è stato inoltre raggiunto l'obiettivo di estendere la certificazione ISO 45001:2018 anche all'azienda controllata Nove Alpi S.r.l.

La certificazione prevede nel proprio campo di applicazione, oltre alle attività di progettazione, produzione, stoccaggio e confezionamento di pasta senza glutine per lo stabilimento di Gravina, anche le attività di progettazione, produzione e confezionamento di prodotti da forno dolci e di panetteria secca senza glutine e a fini medici speciali per lo stabilimento di Pistoia.

Il mantenimento e il consolidamento della certificazione si fondano sul rispetto dei più elevati standard in materia, tra cui la piena conformità alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e s.m.i.), la promozione della consultazione e della partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti, la garanzia della continua formazione, informazione e sensibilizzazione, nonché sul rafforzamento di un approccio orientato al miglioramento continuo delle performance in materia di salute e sicurezza.

La valutazione dei rischi

▸ 403-2

Il modello di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ISO 45001:2018 adottato da Andriani si fonda su un approccio strutturato e sistematico all'identificazione dei pericoli, alla valutazione dei rischi e alla gestione degli incidenti e dei mancati infortuni (near miss), con l'obiettivo di prevenire eventi avversi e migliorare continuamente le condizioni di lavoro.

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi vengono effettuate in modo preventivo e periodico per tutte le attività aziendali e sono formalizzate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che rappresenta lo strumento di riferimento per la definizione delle misure di prevenzione e protezione. Tali attività tengono conto delle attività ordinarie e straordinarie, delle modifiche organizzative e operative, nonché delle interferenze con soggetti terzi che operano nei siti aziendali.

Un elemento centrale del processo di valutazione dei rischi è il coinvolgimento attivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza (RLS), in linea con i principi di consultazione e partecipazione previsti dalla normativa vigente e dalla ISO 45001. I lavoratori, grazie alla conoscenza diretta delle attività svolte, contribuiscono, infatti, all'individuazione dei pericoli, alla segnalazione di situazioni di rischio e di mancati infortuni, nonché alla proposta di misure di miglioramento.

In caso di incidenti, infortuni o segnalazioni di near miss, il protocollo aziendale prevede l'attivazione di una procedura strutturata che include: risposta tempestiva all'accaduto, pianificazione e conduzione dell'indagine, raccolta dei dati e delle testimonianze, analisi delle cause dell'evento, redazione di un rapporto e condivisione degli esiti con le funzioni competenti e con gli RLS, individuazione e attuazione delle azioni correttive e preventive.

A supporto delle attività di identificazione e valutazione dei rischi, l'azienda utilizza strumenti di risk management tra cui, a titolo esemplificativo, la matrice di valutazione dei rischi, uno strumento che consente di classificare i rischi in funzione della gravità e della probabilità di accadimento, checklist di sicurezza, analisi delle modalità di guasto e analisi delle cause profonde.

Gli esiti delle valutazioni dei rischi, delle indagini sugli eventi e delle segnalazioni di near miss sono utilizzati per l'aggiornamento del DVR, delle procedure operative e dei programmi di formazione e informazione, nonché per il monitoraggio delle prestazioni in materia di salute e sicurezza. Il processo consente il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro e il rafforzamento di una cultura aziendale orientata alla prevenzione.



Servizi di medicina del lavoro

▸ 403-3

I servizi di medicina del lavoro sono erogati da un medico competente esterno incaricato dall'azienda, che opera in piena autonomia organizzativa e professionale e assume gli obblighi previsti dall'art. 25 del D.Lgs. 81/2008. I servizi di medicina del lavoro sono finalizzati alla tutela della salute dei lavoratori, alla prevenzione delle malattie professionali e al monitoraggio degli effetti dell'esposizione ai rischi presenti negli ambienti di lavoro.

Il medico competente collabora con il datore di lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nell'ambito del processo di valutazione dei rischi, contribuendo alla definizione delle misure di prevenzione e protezione e alla pianificazione della sorveglianza sanitaria sulla base dei rischi individuati e formalizzati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

In particolare, il medico competente è incaricato di:

- collaborare alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure a tutela della salute e del benessere psicofisico dei lavoratori, tenendo conto delle specifiche modalità operative e delle esposizioni particolari;
- programmare e realizzare la sorveglianza sanitaria in funzione dei rischi specifici delle mansioni;
- partecipare alle attività di informazione e formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza;
- partecipare all'attuazione e alla promozione di programmi volontari di tutela della salute, in coerenza con i principi di responsabilità sociale dell'impresa;
- informare i lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, in caso di esposizione a fattori con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi a controlli sanitari anche successivi alla cessazione dell'esposizione;
- visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno, o con periodicità diversa definita sulla base della valutazione dei rischi;
- collaborare alla pianificazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori ai fattori di rischio, ricevendo tempestivamente i risultati delle misurazioni ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria.

I lavoratori hanno accesso ai servizi di medicina del lavoro direttamente in azienda, dove è presente una medicheria dedicata. Le attività sanitarie vengono svolte durante l'orario di lavoro, senza oneri a carico dei lavoratori. Tutti lavoratori di Andriani sono sottoposti a sorveglianza sanitaria, in coerenza con i rischi associati alle mansioni svolte. L'accesso ai servizi di medicina del lavoro da parte di eventuali lavoratori terzi o appaltatori è regolato secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dagli accordi contrattuali applicabili.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori

▸ 403-4

La consultazione e la partecipazione dei lavoratori e delle parti interessate avvengono mediante i sistemi di gestione aziendale. La scelta di ricorrere ad un sistema di comunicazione formalizzato deriva dalla volontà di garantire una comunicazione efficace in grado informare e formare i dipendenti, oltre che per raccogliere opinioni e dati utili a migliorare processi e decisioni. Non si tratta quindi semplicemente di indicare cosa fare, ma di utilizzare le informazioni raccolte per influenzare attivamente le scelte organizzative e operative, in particolare in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE).

In Andriani, i percorsi di coinvolgimento dei dipendenti prevedono strumenti strutturati e formalizzati, tra cui:

- la segnalazione dei pericoli e dei near miss tramite canali aziendali dedicati, con garanzia di riservatezza e senza alcun rischio di ritorsioni;
- la partecipazione dei lavoratori e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) alla definizione delle metodologie di contenimento del rischio, alla pianificazione delle attività di prevenzione e al miglioramento delle procedure operative;
- la definizione e l'erogazione di percorsi di formazione e informazione dedicati, coerenti con le mansioni e i rischi presenti;
- la partecipazione a incontri periodici, audit interni e gruppi di lavoro su salute e sicurezza, in cui i feedback raccolti vengono analizzati e utilizzati per aggiornare le procedure, introdurre azioni correttive o preventive e ottimizzare le performance HSE.

Tutte le categorie di lavoratori sono coinvolte nel processo di consultazione e partecipazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dalle responsabilità aziendali e dal DVR. I contributi dei dipendenti vengono sistematicamente considerati nelle decisioni strategiche e operative relative alla sicurezza sul lavoro, contribuendo al miglioramento continuo dei principali indicatori di performance HSE.

Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

▸ 403-5

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è garantita a tutti i lavoratori di Andriani, compresi neoassunti, lavoratori temporanei, appaltatori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Le attività formative tengono conto di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e dal nuovo Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025 entrato in vigore il 24 maggio 2025, che sostituisce integralmente l'Accordo del 21 dicembre 2011. La formazione obbligatoria viene erogata sia in fase di inserimento sia periodicamente, secondo un calendario di aggiornamento definito in relazione ai rischi specifici delle mansioni e alle eventuali modifiche operative o organizzative.

Il programma formativo prevede:

- Formazione generale sulla sicurezza: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.
- Formazione specifica per mansione: rischi associati alle attività svolte e alle esposizioni particolari, misure di prevenzione e protezione da adottare.
- Formazione pratica: affiancamento a lavoratori esperti o preposti, per apprendere le corrette modalità operative e l'applicazione delle procedure e istruzioni aziendali.

- Aggiornamenti periodici e straordinari: corsi di refresh obbligatori e sessioni aggiuntive in caso di modifiche dei processi, introduzione di nuove attrezzature o cambiamenti nei rischi.

La formazione è erogata in modalità mista: sessioni in aula, affiancamento pratico sul posto di lavoro e, se previsto, strumenti digitali o e-learning. Il materiale didattico e i percorsi formativi sono strutturati per consentire ai lavoratori di acquisire competenze adeguate e superare test di verifica, al termine dei quali viene rilasciato un attestato di partecipazione.

Tutte le attività formative sono progettate in funzione dei rischi identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e nei piani di prevenzione, assicurando che ciascun lavoratore riceva informazioni e competenze pertinenti alla propria mansione. La valutazione del grado di efficacia della formazione viene monitorata attraverso test, osservazioni in campo, segnalazioni dei preposti e feedback dei lavoratori, garantendo il miglioramento continuo delle competenze in materia di salute e sicurezza.

Rapporti con consulenti, partner e fornitori

▸ 403-7

L'attenzione di Andriani in materia di salute e sicurezza si estende anche ai lavoratori che non sono dipendenti diretti e il cui lavoro o luogo di lavoro non sono controllati direttamente dall'organizzazione, quali appaltatori, fornitori e collaboratori esterni. La gestione di questi lavoratori è assicurata attraverso un processo di qualifica iniziale dei fornitori, volto a verificare l'idoneità tecnico-professionale, e mediante l'esecuzione di audit e ispezioni periodiche presso i loro stabilimenti, la cui frequenza è definita in funzione del livello di rischio delle attività svolte.

Durante le ispezioni, il Servizio di Prevenzione e Protezione valuta la gestione degli aspetti ambientali e di sicurezza, identifica i rischi presenti e rileva eventuali comportamenti pericolosi. Le eventuali non conformità riscontrate vengono gestite mediante azioni correttive e preventive concordate con il fornitore, con definizione di tempi e responsabilità, al fine di ridurre i rischi e migliorare le performance HSE complessive.

Tutte le informazioni raccolte durante le verifiche sono utilizzate per aggiornare i criteri di qualificazione dei fornitori, pianificare interventi mirati e supportare il miglioramento continuo dei sistemi di gestione della salute e sicurezza, anche presso i terzi. In questo modo, Andriani assicura che tutti i lavoratori, dipendenti e non, operino in condizioni sicure e nel rispetto delle procedure aziendali e della normativa vigente.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

▸ 403-8

Andriani ha adottato il Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGLS) per definire una politica di salute e sicurezza coerente con il modello di business, tenendo conto della tipologia dell'attività lavorativa, delle dimensioni dell'azienda e del livello di esposizione ai rischi. Il SGLS è basato sulle principali linee guida nazionali e internazionali, tra cui UNI-INAIL e ISO 45001:2018, e comprende tutti i lavoratori, sia dipendenti sia non direttamente controllati dall'organizzazione, quali appaltatori, fornitori e collaboratori esterni.

Il 90% dei dipendenti del Gruppo Andriani (appartenenti alle società del Gruppo Nove Alpi S.r.l. e Andriani S.p.A.) è coperto da un Sistema di Gestione sulla Salute Sicurezza secondo lo standard ISO 45001:2018.

L'adozione del SGLS ha permesso di conseguire i seguenti obiettivi:

- Minimizzare i rischi a cui sono esposti i lavoratori
- Ridurre i costi derivanti da incidenti, infortuni e malattie professionali
- Migliorare l'efficienza e la continuità operativa dell'impresa
- Aumentare costantemente il livello di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Dal punto di vista regolamentare e operativo, il SGLS di Andriani prevede:

- Rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici
- Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- Predisposizione di procedure organizzative per la gestione di emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni periodiche di sicurezza e consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- Sorveglianza sanitaria e formazione continua dei lavoratori
- Vigilanza sul rispetto delle procedure operative e acquisizione di certificazioni obbligatorie di legge
- Audit periodici interni, finalizzati a verificare l'applicazione delle procedure e l'efficacia delle misure di sicurezza
- Gestione delle non conformità attraverso azioni correttive e preventive formalizzate, con responsabilità e tempi definiti, sia per lavoratori interni sia per terzi

Tutte le informazioni raccolte tramite audit e ispezioni sono utilizzate per aggiornare le procedure, ottimizzare i processi di prevenzione e favorire il miglioramento continuo del sistema HSE, in linea con i principi della ISO 45001:2018 e le linee guida UNI-INAIL.

Infine, Andriani ha nominato un Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (RSGSL), con il compito di coordinare il sistema, verificarne la conformità alle linee guida e garantire che tutte le categorie di lavoratori, interne ed esterne, operino in condizioni sicure e nel rispetto delle procedure aziendali.

Infortuni e malattie professionali

▸ 401-3
▸ 403-9
▸ 403-10

In merito alle informazioni sui dati quantitativi degli infortuni, nel 2025 si è registrato un aumento degli stessi rispetto al 2024, dovuto sia ad un incremento di circa 14 % delle ore complessive lavorate e sia all'ingresso nel Gruppo di Andriani LTD. Inoltre, non si sono verificati casi di malattie professionali sia per i dipendenti e sia per i lavoratori non dipendenti. Di seguito la tabella con le informazioni di dettaglio.

Personale di Andriani	2024	2025
N. tot. decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
N. tot. infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escluso i decessi)	0	0
N. tot. infortuni sul lavoro registrati	4	5
Ore lavorate dai dipendenti di Andriani	560.159	639.247
Moltiplicatore	1.000.000	1.000.000
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrati*	7,14	7,82

*Tasso di infortuni sul lavoro registrati = N. tot. Infortuni registrati x Moltiplicatore / Tot. Ore lavorate

Si precisa che, tra i lavoratori non dipendenti ma che hanno prestato attività presso i siti della Andriani, nel 2025 non si è verificato alcun infortunio sul lavoro.

La tabella successiva illustra il tasso di assenteismo, che mostra un leggero aumento dovuto a malattie maschili e maternità; tale dato va comunque interpretato considerando il significativo incremento delle ore lavorate nel 2025 rispetto all'anno precedente.

Tasso di assenteismo	2024		2025	
Motivazione	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Malattia	3,51	1,40	5,364	1,820
Infortunio	0,299	0,14	1,2157	0
Maternità	0	0,39	0	13,192

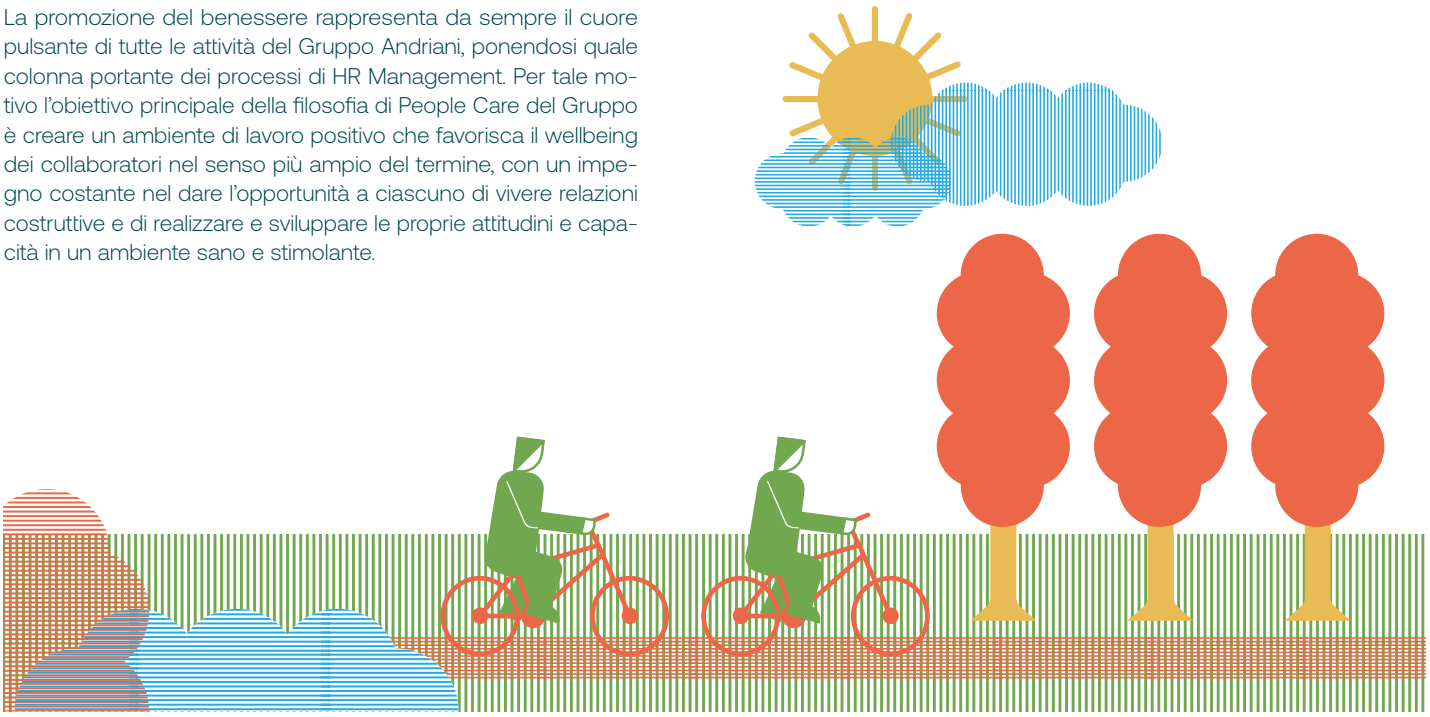
I dipendenti delle sedi italiane del Gruppo aventi diritto alla fruizione del congedo parentale sono in totale 87, di cui 28 donne e 59 uomini. Il totale degli aventi diritto è stato determinato sulla base dei potenziali fruitori, intesi quali padri e madri di figli minori di tredici anni, così come previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., vigente al 31/12/2025.

Nel periodo di riferimento, hanno effettivamente fruito dell'astensione facoltativa 5 donne, tutte regolarmente rientrate al lavoro al termine del congedo. Così come i sei lavoratori, che nel 2024 hanno fruito di tale periodo di astensione, sono rimasti alle dipendenze del Gruppo anche dopo i 12 mesi successivi al rientro al lavoro. Sia il tasso di rientro al lavoro sia quello di fidelizzazione, pertanto, sono pari al 100%.

Promozione della salute dei lavoratori

▸ 403-6

La promozione del benessere rappresenta da sempre il cuore pulsante di tutte le attività del Gruppo Andriani, ponendosi quale colonna portante dei processi di HR Management. Per tale motivo l'obiettivo principale della filosofia di People Care del Gruppo è creare un ambiente di lavoro positivo che favorisca il wellbeing dei collaboratori nel senso più ampio del termine, con un impegno costante nel dare l'opportunità a ciascuno di vivere relazioni costruttive e di realizzare e sviluppare le proprie attitudini e capacità in un ambiente sano e stimolante.



Il modello di wellbeing realizzato da Andriani ha dunque l'intento di creare una cultura che valorizzi la persona nella sua interezza, supportando equilibrio tra vita professionale e privata, offrendo esperienze soddisfacenti e opportunità di crescita. Tale scelta consente all'Azienda di attrarre e trattenere competenze, valorizzandole, così da sviluppare una sempre più elevata capacità di affrontare le sfide del mercato.

In ottica di miglioramento continuo e di promozione continua dell'empowerment delle persone, l'Azienda porta avanti annualmente iniziative finalizzate ad incrementare il benessere psicofisico ed emotivo di collaboratori e collaboratrici, salvaguardando la work-life balance e la valorizzazione di soft skill che agevolmente possono trasferirsi da un ambito della vita all'altro, migliorando autostima e self efficacy. I progetti più significativi in tal senso sono il programma Wellness Andriani, che include una palestra aziendale aperta dalla mattina alla sera, accessibile a tutti i collaboratori, la partecipazione ad escursioni in mountain bike e percorsi di trekking, in completa immersione nella natura, la predisposizione di trattamenti olistici gratuiti e dedicati a tutti durante l'orario di lavoro, al fine di ridurre lo stress e generare emozioni positive.

× FOCUS

▸ FOREST BATHING

Anche nel 2025 l'Azienda ha portato avanti l'attività di Forest Bathing, un'esperienza rigenerativa di intenso rapporto con la natura, attraverso la quale ricevere benefici dall'atmosfera della foresta e dall'immersione completa nella natura. Durante tali esperienze, si ha l'opportunità di camminare nella natura senza fretta, lasciandosi guidare solo dagli odori e dai colori che ci circondano. Grazie al contatto con la vegetazione, si crea un effetto benefico sul fisico e sulla mente attraverso ritmi lenti e rilassanti, in totale armonia con ciò che ci circonda.

Gli studi scientifici dimostrano infatti che la vista del verde, la contemplazione dei suoni e degli odori della natura, l'esposizione al sole fanno bene a corpo e mente. Nel dettaglio:

- riequilibrano il sistema endocrino e ormonale,
- regolano i ritmi sonno-veglia,
- stimolano il sistema immunitario,
- risvegliano i sensi,
- rallentano la frequenza cardiaca e quella respiratoria,
- promuovono un abbassamento della pressione,
- contrastano lo stress,
- distendono la psiche,
- migliorano il relax.



▸ WELLNESS ANDRIANI

Andriani promuove ogni anno iniziative dedicate al benessere psicofisico dei propri collaboratori, con l'obiettivo di favorire equilibrio e qualità della vita. Tra queste, il progetto Wellness Andriani rappresenta un punto di eccellenza: oltre ad escursioni in mountain bike e percorsi di trekking, prevede una palestra aziendale aperta dal mattino alla sera, pensata per essere accessibile a tutti e arricchita da programmi personalizzati in base allo stile di vita e alle specifiche mansioni di ognuno.

Le attività si svolgono durante l'orario di lavoro, in linea con il modello di flessibilità che contraddistingue Andriani, secondo un approccio innovativo che supera i tradizionali vincoli spazio-temporali, abbracciando una filosofia smart orientata al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al benessere delle persone.

▸ HAIR SALON

Da due anni Andriani ha realizzato un Hair Salon Aziendale, un servizio gratuito rivolto a tutti i collaboratori e collaboratrici che settimanalmente possono usufruirne per pieghe e cura della barba durante l'orario di lavoro, in modo da bilanciare al meglio vita professionale e privata.

▸ SUMMER LAB

Durante l'estate 2025 l'Azienda ha portato avanti per il 2° anno l'Andriani Summer Lab, opportunità formativa e ricreativa per i figli dei dipendenti. Educatori, operatori culturali e istruttori sportivi accompagnano i partecipanti in attività svolte nei mesi di giugno e luglio (7 settimane, lun–ven, 8:30–17:30). Le attività includono: laboratori di sostenibilità e riciclo, sport indoor/outdoor, corso di teatro, visite guidate a Gravina e laboratori di educazione ambientale. Il progetto supporta il bilanciamento vita-lavoro dei genitori durante la chiusura delle scuole.



▸ BIKE TO WORK

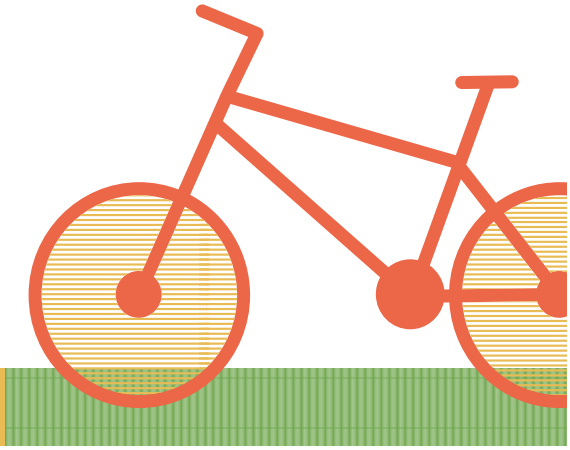
Nel 2025 Andriani ha mantenuto attive 107 e-bike per i lavoratori, incentivando spostamenti casa–lavoro sostenibili.

Risultati 2025:

24.435 Km percorsi

2.321,3 Kg CO_2 non emessa

2.494,2 l di carburante risparmiati



▸ TRATTAMENTI OLISTICI

Nell'intento di supportare i colleghi e le colleghe nel raggiungimento di un benessere globale, che si sostanzi attraverso l'equilibrio tra corpo e mente, in un connubio adeguatamente funzionante, Andriani ha creato un servizio di TRATTAMENTI OLISTICI rivolto a tutti e fruibile durante l'orario di lavoro.

Il benessere olistico è un approccio alla salute e al benessere che tiene conto dell'intera persona, non solo delle sue parti fisiche. Riconosce che i vari aspetti della nostra vita, ossia fisico, mentale ed emotivo, sono interconnessi e che ognuno di essi influenza gli altri.

I servizi messi a disposizione sono i seguenti:

- Trattamento massaggio riflessologia
- Kinesio Taping
- Trattamento basic con elementi cinesici e tibetani
- Trattamento di linfodrenaggio
- Cupping Massage
- Trattamento Moxibustione
- Bamboo Massage

▸ WELFARE TURNISTI

Al fine di promuovere il benessere dei blu collars che svolgono lavoro a turni su ciclo continuo, senza possibilità quindi di usufruire di flessibilità oraria, l'Azienda ha messo a disposizione buoni pasto, bici a pedalata assistita e attrezzature sportive, così da migliorare il benessere finanziario di ciascuno e promuovere l'attività sportiva, quale elemento essenziale di uno stile di vita sano.

Servizi assistenziali ad amministratori, dirigenti e quadri

▸ 401-2

Nell'ambito delle politiche di Corporate Social Responsibility e Wellbeing, Andriani promuove specifici servizi assistenziali rivolti agli amministratori, ai dirigenti e ai quadri, in linea con i valori e gli obiettivi del programma "Andriani Empowering People".

L'iniziativa è realizzata con il supporto di Cassa Previline Assistance, nata nel 1993 come associazione senza scopo di lucro per offrire ai propri associati forme di assistenza sanitaria integrativa in ottemperanza a regolamenti ed accordi aziendali.

In particolare, sono garantite forme di assistenza sanitaria integrativa, attraverso il rimborso delle spese sanitarie sostenute dagli amministratori e dai dirigenti nonché dai rispettivi nuclei familiari, per prestazioni di ricovero ed extra-ricovero, alta diagnostica, visite mediche e specialistiche, cure dentali e ortodontiche e ulteriori servizi correlati.

Il programma prevede l'erogazione di supporto economico e servizi a tutela della persona in caso di malattia, infortunio, decesso, invalidità permanente, non autosufficienza e patologie gravi.

A partire dal 2025 sono state introdotte coperture assicurative a favore della categoria dei quadri. In particolare, sono previste due polizze vita: una a tutela del rischio di decesso prematuro e una a tutela del rischio di perdita anticipata dell'autosufficienza.





Tema → 3 — 4

ESG

❶—③-③ Formazione e sviluppo del capitale umano

Formazione delle risorse umane

▸ 404-1

In Andriani, la formazione rappresenta da sempre un asset strategico per la gestione e lo sviluppo delle competenze. Le iniziative formative sono progettate per fornire conoscenze e abilità che rendano ogni persona consapevole delle proprie capacità operative, favorendo al contempo una costante evoluzione culturale che mantenga l'organizzazione pronta ad affrontare nuove sfide con grande proattività, spirito di innovazione e curiosità.

Andriani investe costantemente nella creazione di percorsi formativi di elevata qualità, adottando metodologie innovative di edu-tainment, che uniscono apprendimento e coinvolgimento ludico. Questo approccio consente di consolidare competenze attraverso esperienze immersive e stimolanti. A ciò si affianca l'utilizzo di modelli di gamification, che introducono dinamiche di gioco per rendere la formazione ancora più efficace e motivante.

La progettazione dei corsi si fonda su una targetizzazione sempre più precisa delle attività, garantendo che contenuti e formatori siano selezionati in funzione dei reali fabbisogni espressi dal personale sulla base delle evoluzioni organizzative e di business. Solo così è possibile assicurare percorsi formativi capaci di rispondere in maniera concreta e mirata alle esigenze di crescita professionale.

▸ **Ore di formazione suddivise per qualifica e genere per le sedi italiane del Gruppo**

	2025					2024				
	Uomini		Donne			Uomini		Donne		
Qualifica Professionale	Totale	Media	Totale	Media	Totale	Totale	Media	Totale	Media	Totale
Dirigenti	194,5	10,8	168,5	56,2	363,0	576	36,0	209	69,7	785
Quadri	266,5	12,7	222,0	37,0	488,5	739	41,1	234	58,5	973
Impiegati	1.210,5	18,6	838,5	20,4	2.049,0	1.796	31,0	1.096	28,1	2.892
Operai ad ore	1.263,5	7,7	140,0	5,8	1.403,5	775	4,7	185	7,7	960
Totale	2.935	11	1.369	18,5	4.304,0	3.886		1.724		5.610

Le iniziative in favore della formazione sono pensate per sostenere la crescita delle abilità tecniche, oltre a promuovere il consolidamento e lo sviluppo delle competenze trasversali. Nell'anno 2025 l'Azienda ha preferito concentrarsi su una maggiora targetizzazione dei corsi di formazione sia in termini di tipologia di competenze che di destinatari, riducendo di fatto il quantitativo totale e ottimizzando modalità e metodologie di erogazione.

▸ **Ore di formazione suddivise per qualifica e skill relative per le sedi italiane del Gruppo**

	2025					2024				
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Competenze tecniche	115	278	1.066,5	647	2.106,5	563	704	2.107	500	3.874
Competenze informatiche	46	92	418	326	882	0	12	0	0	12
Competenze linguistiche	120	66	168	48	402	120	168	288	144	720
D&I	81	51,5	313,5	382,5	828,5	87	80	443	281	891
Soft skills	0	0	22	0	22	0	0	9	33	42
Sostenibilità	1	1	61	0	63	15	9	45	2	71
Totale	363,0	488,5	2.049,0	1.403,5	4.304,0	785	973	2.892	960	5.610

Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione

▸ 404-2

I percorsi formativi realizzati nel corso del 2025 sono stati:

- Conduzione di generatori termici a vapore e acqua surriscaldata
- E - commerce management
- Corso customer experience excellence
- Product management
- Manager della biodiversità
- Corsi excel
- Corsi inglese one to one
- Corso aggiornamento formativo schneider
- Master in finanza aziendale e innovazione tecnologica
- Master innovation management
- Ai per il marketing
- Global standard packaging materials
- Corso spagnolo
- Food extrusion
- Il benessere organizzativo
- Tecniche di lubrificazione per cuscinetti
- Risorse umane rivolte all'efficienza
- Contrattualistica d'impresa
- Dall'introduzione all'azione: implementare il cambiamento
- Cultura del cambiamento: integrare le pratiche nelle organizzazioni
- Misurare l'impatto e guardare avanti
- Percorso ambassador 1° e 2° liv.
- Analisi sensoriale liv. 1 E 2
- Copilot
- Gestire il daily performance management
- Trainer produzione/manutenzione
- Toyota kata
- Green belt
- Target gender equality
- Nuovi standard bia
- Vendite B2B
- Empowher day
- Diversità, equità e inclusione a misura di pmi
- One team excellence program
- Hr & intelligenza artificiale
- Responsabile delle questioni doganali ai fini aeo
- Corso yellow belt
- Corso ux - design completo
- Montaggio video digitale – premier
- Formazione introduzione copilot
- Formazione copilot: creare presentazioni efficaci con IA

× FOCUS

▸ CUSTOMER EXPERIENCE EXCELLENCE

In un contesto competitivo in cui la qualità del prodotto è condizione necessaria ma non più sufficiente, l'eccellenza nella gestione della relazione con il cliente business rappresenta un fattore strategico di differenziazione e fidelizzazione.

Per questo motivo Andriani ha strutturato la propria funzione di Customer Excellence con focus esclusivo sul canale B2B (GDO, industria, distributori e private label).

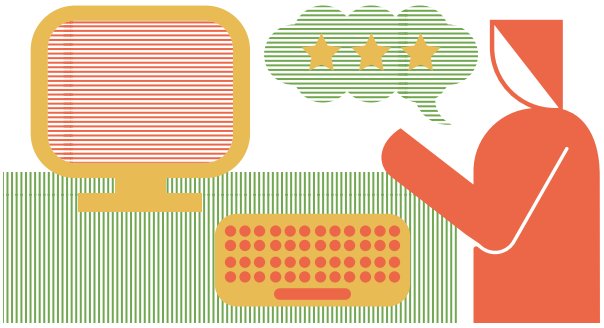
× FOCUS

Il progetto formativo ha avuto come obiettivo la definizione del ruolo, del perimetro operativo e dei processi chiave della nuova struttura, in modo da trasformarla in un motore interno di miglioramento continuo, allineato con i valori fondanti dell'azienda: sostenibilità, innovazione e cultura del servizio. La funzione Customer Excellence agirà come interfaccia trasversale tra funzioni operative, commerciali, logistiche e qualitative, garantendo:

- presidio sistemico del customer journey B2B
- gestione dei momenti critici (onboarding, ordini, reclami, logistica)
- ascolto e valorizzazione della Voce del Cliente business
- attivazione di miglioramenti strutturali basati su dati, KPI e feedback reali.

Il progetto si è articolato in 4 fasi principali:

- Posizionamento e Analisi
- Perimetro operativo e Flussi
- KPI, Feedback e Governance
- Attivazione e Roadmap



▸ ANALISI SENSORIALI

In partnership con l'UNISG di Pollenzo, sono stati effettuati due percorsi formativi in ANALISI SENSORIALI destinati a risorse del team R&D Global, con focus specifico su:

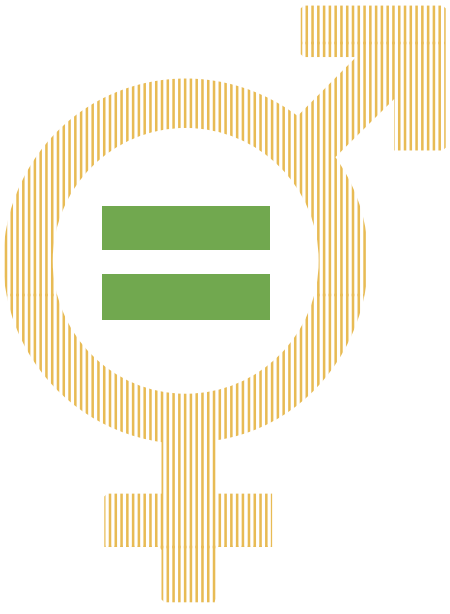
- Introduzione all'analisi sensoriale
- Rassegna delle principali tipologie di metodi sensoriali
- Bias psicologici e fisiologici nell'assaggio: come le percezioni sensoriali possono essere influenzate da fattori psicologici e fisiologici
- Reclutamento e selezione dei partecipanti
- Le caratteristiche e l'organizzazione degli spazi del laboratorio sensoriale
- Analisi statistica dei dati e valutazione della performance
- Test sui consumatori: metodo e analisi dati

▸ AMBASSADOR PRIMO E SECONDO LIVELLO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Anche quest'anno l'azienda ha aderito ai percorsi laboratoriali formativi di primo e secondo livello promossi da fondazione Libellula, dedicati alla creazione e al rafforzamento di alleati e alleate interne, attivi nella prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere. I corsi hanno contribuito a diffondere costante consapevolezza, illustrando i diversi tipi di violenza e i loro effetti sulla salute delle donne.

I partecipanti hanno lavorato anche sugli strumenti pratici per agire come Ambassador: vademecum di supporto, gestione del colloquio, empowerment, creazione di fiducia e diffusione di una rete interna ed esterna. L'obiettivo complessivo è rendere l'Ambassador parte attiva nella lotta alla violenza di genere e promotore di una cultura del rispetto e del cambiamento.

L'incontro "Genere al lavoro" dedicato all'intera popolazione aziendale Andriani e affiliata Nove Alpi promossa da Fondazione Libellula, ha affrontato in maniera approfondita il tema delle dinamiche di genere nei contesti professionali, con l'obiettivo di stimolare una riflessione critica e condivisa su uno dei temi più attuali e trasversali nel mondo del lavoro. Questo importate seminario ha evidenziato come le differenze di genere si manifestino nelle organizzazioni, incidendo sui percorsi di carriera, sull'accesso a ruoli di leadership e sulla percezione delle competenze, e ha sottolineato l'importanza di riconoscere tali differenze non come ostacoli ma come risorse da valorizzare.



People empowerment, cultura della diversità e della condivisione

Andriani è da sempre impegnata nel riconoscere e valorizzare il potenziale individuale, consapevole che il vero valore nasce dall'integrazione armoniosa di competenze, esperienze personali e professionali, generazioni, generi e culture. Solo attraverso questa sinergia è possibile generare un valore aggiunto che supera la semplice qualità formale derivante dall'esecuzione delle mansioni quotidiane, dando vita a una qualità "tacita" che permea l'intera organizzazione. L'Azienda promuove costantemente una leadership inclusiva e partecipativa, in cui ogni persona, indipendentemente dal ruolo ricoperto, è incoraggiata a proporre idee, suggerimenti e soluzioni per migliorare i processi, contribuendo allo sviluppo di progetti strategici. Per favorire questo approccio, Andriani crea occasioni di confronto e brainstorming, anche in contesti informali, dove serenità e benessere emotivo stimolano la nascita di nuove idee e facilitano decisioni condivise.

Al fine di promuovere pari opportunità di accesso a know how, occasioni di crescita professionale, posizioni organizzative e momenti di confronto e sviluppo personale/professionale, l'Azienda ha introdotto il concetto di EQUITY MANAGEMENT, quale insieme di strategie, processi e strumenti finalizzati ad una gestione equa, evidenziando la parità di trattamento, opportunità e accesso alle risorse, tenendo conto delle differenze individuali (genere, età, cultura, background, competenze).

Grazie a buone pratiche di Equity Management, è possibile:

- Garantire equità retributiva: assicurare che le politiche salariali siano trasparenti e prive di discriminazioni.
- Promuovere pari opportunità di crescita: creare percorsi di carriera accessibili a tutti
- Favorire inclusione e diversità: integrare politiche che valorizzino le differenze come fattore di innovazione.
- Monitorare e misurare l'equità: attraverso KPI che consentano di verificare che le pratiche siano coerenti con i principi di equità.

Grazie ad un adeguato Equity Management è possibile costruire un ambiente di lavoro giusto, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle competenze e potenzialità di ognuno.

Andriani ha infatti mantenuto per il 3° anno di seguito la Certificazione Parità di Genere UNI/PdR 125:2022, a conferma dell'impegno nella creazione di pari opportunità.

FOCUS

CINEFORUM: C'È ANCORA DOMANI

Il 25 novembre si è svolto presso l'Azienda l'incontro di cineforum organizzato nell'ambito delle iniziative dedicate alla giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere. L'attività ha previsto la visione condivisa di un'opera cinematografica seguita da un momento di confronto e riflessione.

Il cineforum si è rivelato uno strumento educativo e di sensibilizzazione di grande valore, poiché il linguaggio cinematografico ha facilitato l'emersione di emozioni, vissuti e punti di vista permettendo ai partecipanti di avvicinarsi al tema in modo profondo e accessibile. Il successivo dibattito ha favorito la consapevolezza delle diverse forme di violenza, la condivisione di riflessioni personali, promuovendo ascolto e rispetto reciproco e non da ultimo ha contribuito allo sviluppo di una lettura critica dei comportamenti, delle dinamiche relazionali e dei modelli culturali rappresentati.

L'attività si è inserita coerentemente nel percorso di sensibilizzazione e prevenzione, favorendo la promozione, consapevolezza, responsabilità sociale e partecipazione attiva dei dipendenti.

In continuità con il nuovo orientamento verso la genitorialità collaborativa del caregiving, quest'anno è stata promossa un'indagine interna finalizzata a rilevare i bisogni, difficoltà e necessità dei lavoratori caregiver, chiamati a conciliare responsabilità di cura, vita privata e impegno professionale. L'iniziativa promossa in collaborazione l'associazione Debanfield, ha rappresentato un'importante azione di ascolto e consapevolezza, utile a orientare future politiche aziendali di welfare, inclusione e supporto alla conciliazione vita lavoro, valorizzando il benessere delle persone e la sostenibilità organizzata.

Nel corso dell'anno l'azienda ha partecipato agli incontri dell'osservatorio D&EI promosso dal Global Compact Network Italia dedicati quest'anno a:

- politiche per il lavoro dignitoso e all'age management;
- gestione della multiculturalità in azienda;
- business case, vantaggi e strumenti operativi per l'implementazione di politiche di equità e inclusione delle medie imprese.

Durante questo terzo incontro Andriani ha preso parte al panel aziendale contribuendo alla condivisione di esperienze e buone pratiche.

ALLEGATI

- → Indice dei contenuti GRI
- → Relazione della Società di revisione *(Sustainability Assurance)*
- → Relazione della Società di revisione *(Audit Report)*
- → Raccordo informativo tra Relazione sulla Gestione di Sostenibilità e Relazione di Impatto
- → Tabella di raccordo fra temi di sostenibilità e finalità di beneficio comune

→ Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso	Andriani S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025.
Utilizzato GR1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinente	N/A

● Informative generali

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO/NOTE	OMISSIONE			SDGs
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 2: Informative generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Storia e Struttura del Gruppo				
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica				
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	Nota metodologica				
	2-4 Restatement delle informazioni"	Nota metodologica				
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica				
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	Storia e Struttura del Gruppo/Business model e value chain/Materie prime e catena di fornitura/Investimenti/Creazione di valore condiviso e tax social responsibility/Il nostro concetto di innovation food				
	2-7 Dipendenti	Composizione e caratteristiche del personale				
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Lavoratori non dipendenti				
	2-9 Struttura e composizione della governance	Gli attori della corporate governance				
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Gli attori della corporate governance				
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Gli attori della corporate governance				
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Gli attori della corporate governance				
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Gli attori della corporate governance				
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Gli attori della corporate governance				
	2-15 Conflitti d'interesse	G - Sistema di gestione della governance e relativi impatti				

	2-16 Comunicazione delle criticità	Gli attori della corporate governance				
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Gli attori della corporate governance				
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Gli attori della corporate governance				
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Gli attori della corporate governance				
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Gli attori della corporate governance				
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Gli attori della corporate governance	2-21 a 2-21 b 2-21 c	Vincoli di riservatezza	La disclosure 2-21 non è stata rendicontata per ragioni di riservatezza. A tal proposito, Andriani S.p.A. non dispone di una disclosure pubblica relativa alla remunerazione e non è soggetta ad alcun obbligo normativo	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera del Presidente				
	2-23 Impegno in termini di policy	Il sistema valoriale				
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Strategia e impegno per il beneficio comune e la Theory of Change				
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Strategia e impegno per il beneficio comune e la Theory of Change				
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Procedura whistleblowing				
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	La modalità di gestione della sostenibilità (ESG) tra impatti e rischi				
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Sostenibilità della catena di fornitura				
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Engagement				
	2-30 Contratti collettivi	Composizione e caratteristiche del personale				

Temi materiali

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO/NOTE	OMISSIONE			SDGs
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità				
	3-2 Elenco di temi materiali	Analisi di materialità				
Tema materiale n.1: Governance, strategia sostenibile e Business Model						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 201: Performance economica	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Creazione di valore condiviso e tax social responsibility				
Tema materiale n.2: Anticorruzione						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	La modalità di gestione della sostenibilità (ESG) tra impatti e rischi				
Tema materiale n.3: Diversità e sviluppo del capitale umano						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 404: Formazione e istruzione	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Formazione delle risorse umane				
GRI 404: Formazione e istruzione	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione				
Tema materiale n.4: Salute e benessere sui luoghi di lavoro						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	La valutazione dei rischi				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-3 Servizi per la salute professionale	Servizi di medicina del lavoro				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Partecipazione e consultazione dei lavoratori				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Promozione della salute dei lavoratori				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Rapporti con consulenti, partner e fornitori				

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO/NOTE	OMISSIONE			SDGs
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-9 Infortuni sul lavoro	Infortuni e malattie professionali				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	403-10 Malattia professionale	Infortuni e malattie professionali				
Tema materiale n.5: Diritti umani e lavoro dignitoso						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 202: Presenza sul mercato	202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	Composizione e caratteristiche del personale				
GRI 401: Occupazione	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Composizione e caratteristiche del personale				
GRI 401: Occupazione	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Servizi assistenziali ad amministratori, dirigenti e quadri				
GRI 401: Occupazione	401-3 Congedo parentale	Infortuni e malattie professionali				
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016	402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Composizione e caratteristiche del personale				
GRI 405: Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Composizione e caratteristiche del personale/Inclusività e valore delle diversità				
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Inclusività e valore delle diversità				
Tema materiale n.6: Gestione responsabile della catena di fornitura						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
"GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016"	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	Materie prime e catena di fornitura				
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Nuovi fornitori valutati utilizzando criteri sociali e ambientali				
GRI 408: Lavoro minorile	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Approvvigionamento etico e responsabile				
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Approvvigionamento etico e responsabile				
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Nuovi fornitori valutati utilizzando criteri sociali e ambientali				
Tema materiale n.7: Biodiversità ed ecosistemi						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO/NOTE	OMISSIONE			SDGs
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 101: Biodiversità 2024	101-2 Gestione degli impatti sulla biodiversità	Biodiversità	101-2 b., 101-2 c., 101-2 d, 101-2 e, 101-2 f	Informazioni non disponibili/incomplete	La disclosure 101-2 sulla biodiversità è stata rendicontata parzialmente dal Gruppo nel presente esercizio di rendicontazione. La parziale incompletezza e indisponibilità delle informazioni è principalmente dovuta alla recente introduzione dell'indicatore, con requisiti informativi aggiuntivi rispetto alla versione precedente dello standard GRI.Il Gruppo si impegna a garantire, nei prossimi anni, una rendicontazione più completa di questo indicatore.	
Tema materiale n.8: Gestione energetica						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 302: Energia	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Energia				
GRI 302: Energia	302-3 Intensità energetica	Energia				
Tema materiale n.9: Emissioni						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni				
GRI 305: Emissioni	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni				
GRI 305: Emissioni	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Emissioni				
GRI 305: Emissioni	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	Emissioni				

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO/NOTE	OMISSIONE			SDGs
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
Tema materiale n.10: Risorse idriche						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 303: Acqua e scarichi idrici	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	Risorse idriche				
GRI 303: Acqua e scarichi idrici	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Risorse idriche				
GRI 303: Acqua e scarichi idrici	303-3 Prelievo idrico	Risorse idriche				
Tema materiale n.11: Transizione verso un'economia circolare						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 301: Materiali	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Materiali utilizzati				
GRI 301: Materiali	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Materiali utilizzati				
Tema materiale n.12: Sostenibilità del packaging e gestione dei rifiuti						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 306: Rifiuti	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari				
GRI 306: Rifiuti	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari				
GRI 306: Rifiuti	306-3 Rifiuti generati	Rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari				
GRI 306: Rifiuti	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari				
GRI 306: Rifiuti	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Rifiuti, riciclabilità e riduzione degli sprechi alimentari				
Tema materiale n.13: Comunità inclusive e sostenibili						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 413: Comunità locali	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Relazioni con le comunità				
Tema materiale n.14: Tax social responsibility						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 207: Tasse	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione dei rischi	Creazione di valore condiviso e tax social responsibility				
Tema materiale n.15 Trasformazione digitale e innovazione						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PARAGRAFO/NOTE	OMISSIONE			SDGs
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE	
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-2 Impatti economici indiretti significativi	Ricerca, Sviluppo e industrializzazione				
Tema materiale n.16: Sicurezza e tracciabilità dei prodotti						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 417: Marketing ed etichettatura	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Etichettatura dei prodotti				
GRI 417: Marketing ed etichettatura	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti eservizi	Etichettatura dei prodotti				
GRI 417: Marketing ed etichettatura	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Etichettatura dei prodotti				
Tema materiale n.17: Benessere del consumatore						
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance trasparente per la sostenibilità				
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	Reclami da clienti e gestione del prodotto non conforme				
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Reclami da clienti e gestione del prodotto non conforme				

→ Relazione della Società di revisione *(Sustainability Assurance)*

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Corso Vittorio Emanuele II, 83
70122 Bari
Italia

Tel.: +39 080 5768011
Fax: +39 080 5768080
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE
INDIPENDENTE SULLA RELAZIONE SULLA GESTIONE DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione della
Andriani S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*limited assurance engagement*") della Relazione sulla Gestione di Sostenibilità di Andriani S.p.A. (di seguito "la Società") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per la Relazione sulla Gestione di Sostenibilità

Gli Amministratori di Andriani S.p.A. sono responsabili per la redazione della Relazione sulla Gestione di Sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI – *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Nota metodologica" della Relazione sulla Gestione di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una Relazione sulla Gestione di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi di Andriani S.p.A. in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Management 1 in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.688.930,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della Relazione sulla Gestione di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards.

Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "ISAE 3000 *Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 *Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla Relazione sulla Gestione di Sostenibilità e si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella Relazione sulla Gestione di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nella Relazione sulla Gestione di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;

2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel capitolo "Andamento della gestione economico-finanziaria" della Relazione sulla Gestione di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio d'esercizio della Società;

3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella Relazione sulla Gestione di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Andriani S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della Relazione sulla Gestione di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a livello di Società:

  a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella Relazione sulla Gestione di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

- per la sede di Gravina in Puglia, che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la Relazione sulla Gestione di Sostenibilità della Società Andriani S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" della Relazione sulla Gestione di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Claudio Lusa
Socio

Bari, 27 aprile 2026

→ Relazione della Società di revisione *(Audit Report)*

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Corso Vittorio Emanuele II, 83
70122 Bari
Italia

Tel.: +39 080 5768011
Fax: +39 080 5768080
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE AI SENSI DELL'ART. 14 DEL D. LGS. 27 GENNAIO 2010, N. 39

Agli Azionisti della
Andriani S.p.A.

RELAZIONE SULLA REVISIONE CONTABILE DEL BILANCIO CONSOLIDATO

Giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile del bilancio consolidato del Gruppo Andriani S.p.A. (il Gruppo), costituito dallo stato patrimoniale al 31 dicembre 2025, dal conto economico, dal rendiconto finanziario per l'esercizio chiuso a tale data e dalla nota integrativa.

A nostro giudizio, il bilancio consolidato fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria del Gruppo al 31 dicembre 2025, del risultato economico e dei flussi di cassa per l'esercizio chiuso a tale data in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione.

Elementi alla base del giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia). Le nostre responsabilità ai sensi di tali principi sono ulteriormente descritte nella sezione *Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio consolidato* della presente relazione. Siamo indipendenti rispetto alla società Andriani S.p.A. in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza applicabili nell'ordinamento italiano alla revisione contabile del bilancio. Riteniamo di aver acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio sindacale per il bilancio consolidato

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del bilancio consolidato che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione e, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno dallo stesso ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili per la valutazione della capacità del Gruppo di continuare ad operare come un'entità in funzionamento e, nella redazione del bilancio consolidato, per l'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale, nonché per una adeguata informativa in materia.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.688.930,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Gli Amministratori utilizzano il presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio consolidato a meno che abbia valutato che sussistono le condizioni per la liquidazione della capogruppo Andriani S.p.A. o per l'interruzione dell'attività o non abbia alternative realistiche a tali scelte.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sul processo di predisposizione dell'informativa finanziaria della Società.

Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio consolidato

I nostri obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio consolidato nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l'emissione di una relazione di revisione che includa il nostro giudizio. Per ragionevole sicurezza si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia che una revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) individui sempre un errore significativo, qualora esistente.

Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni economiche prese dagli utilizzatori sulla base del bilancio consolidato. Nell'ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia), abbiamo esercitato il giudizio professionale e abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata della revisione contabile. Inoltre:

- abbiamo identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio consolidato, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali; abbiamo definito e svolto procedure di revisione in risposta a tali rischi; abbiamo acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;
- abbiamo acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione contabile allo scopo di definire procedure di revisione appropriate nelle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno del Gruppo;
- abbiamo valutato l'appropriatezza dei principi contabili utilizzati nonché la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dagli Amministratori, inclusa la relativa informativa;
- siamo giunti ad una conclusione sull'appropriatezza dell'utilizzo da parte degli Amministratori del presupposto della continuità aziendale e, in base agli elementi probativi acquisiti, sull'eventuale esistenza di una incertezza significativa riguardo a eventi o circostanze che possono far sorgere dubbi significativi sulla capacità del Gruppo di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. In presenza di un'incertezza significativa, siamo tenuti a richiamare l'attenzione nella relazione di revisione sulla relativa informativa di bilancio, ovvero, qualora tale informativa sia inadeguata, a riflettere tale circostanza nella formulazione del nostro giudizio. Le nostre conclusioni sono basate sugli elementi probativi acquisiti fino alla data della presente relazione. Tuttavia, eventi o circostanze successivi possono comportare che il Gruppo cessi di operare come un'entità in funzionamento;

- abbiamo valutato la presentazione, la struttura e il contenuto del bilancio consolidato nel suo complesso, inclusa l'informativa, e se il bilancio consolidato rappresenti le operazioni e gli eventi sottostanti in modo da fornire una corretta rappresentazione;
- abbiamo acquisito elementi probativi sufficienti e appropriati sulle informazioni finanziarie delle imprese o delle differenti attività economiche svolte all'interno del Gruppo per esprimere un giudizio sul bilancio consolidato. Siamo responsabili della direzione, della supervisione e dello svolgimento dell'incarico di revisione contabile del Gruppo. Siamo gli unici responsabili del giudizio di revisione sul bilancio consolidato.

Abbiamo comunicato ai responsabili delle attività di governance, identificati ad un livello appropriato come richiesto dagli ISA Italia, tra gli altri aspetti, la portata e la tempistica pianificate per la revisione contabile e i risultati significativi emersi, incluse le eventuali carenze significative nel controllo interno identificate nel corso della revisione contabile.

RELAZIONE SU ALTRE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTARI

Giudizi e dichiarazione ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere e), e-bis) ed e-ter), del D.Lgs. 39/10

Gli Amministratori della Andriani S.p.A. sono responsabili per la predisposizione della relazione sulla gestione del Gruppo Andriani al 31 dicembre 2025, incluse la sua coerenza con il relativo bilancio consolidato e la sua conformità alle norme di legge.

Abbiamo svolto le procedure indicate nel principio di revisione (SA Italia) n. 720B al fine di:

- esprimere un giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio consolidato;
- esprimere un giudizio sulla conformità alle norme di legge della relazione sulla gestione;
- rilasciare una dichiarazione su eventuali errori significativi nella relazione sulla gestione.

A nostro giudizio, la relazione sulla gestione è coerente con il bilancio consolidato del Gruppo Andriani al 31 dicembre 2025.

Inoltre, a nostro giudizio, la relazione sulla gestione è redatta in conformità alle norme di legge.

Con riferimento alla dichiarazione di cui all'art. 14, co. 2, lettera e-ter), del D.Lgs. 39/10, rilasciata sulla base delle conoscenze e della comprensione dell'impresa e del relativo contesto acquisite nel corso dell'attività di revisione, non abbiamo nulla da riportare.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Claudio Lusa
Socio

Bari, 16 marzo 2026

→ Raccordo informativo tra Relazione sulla Gestione di Sostenibilità e Relazione di Impatto

La Relazione sulla Gestione di Sostenibilità di Andriani è integrata da un'appendice dedicata alla rappresentazione dei principali punti di contatto tra due differenti approcci di rendicontazione, ovvero il reporting di sostenibilità "volontario" e la rendicontazione "obbligatoria" prevista dalla l. 208/2015 in tema di Società Benefit. In tal senso, l'appendice riveste una funzione di raccordo metodologico ed informativo tra due documenti che, pur muovendo da presupposti, finalità e logiche di rendicontazione differenti, mirano entrambi a descrivere il contributo generato da Andriani nei confronti degli stakeholder, del territorio, dell'ambiente e della comunità.

🔴 In fase di avvio 🟡 Parzialmente completato 🟢 Completato

▸ **Area di impatto: Persone e Governance responsabile**

Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
PROMOZIONE DELLA SALUTE	Salute e benessere al lavoro	Il progetto ha l'obiettivo di salvaguardare la salute mentale dei dipendenti in ottica di miglioramento della qualità di vita personale e professionale, valorizzando un'evoluzione culturale sul tema e fornendo un supporto economico per la fruizione, trattandosi di prestazioni gratuite per i dipendenti		🔴	Supporto psicologico gratuito	N° dipendenti che usufruiscono
		Il progetto ha l'obiettivo di incentivare la prevenzione in ottica di tutela della salute delle persone, supportare le spese familiari dedicate alla salute e promuovere un elevato livello di salute dei dipendenti e dei loro familiari a 360°.		🔴	Convenzioni con strutture sanitarie/ sconti screening Salute in azienda	N° dipendenti che usufruiscono
		wellbeing - escursioni	192 ore	🟢	wellbeing - escursioni (escursioni in mountain bike + escursioni geopoetiche)	mantenimento
PROMOZIONE WELLBEING AZIENDALE	Diritti umani e lavoro dignitoso	wellbeing (palestra)	2000 ore	🟢	wellbeing (palestra)	mantenimento
		bike to work	km totali = 25.480 CO2 non emessa = 2.420,6 litri carburante risparmiati = 3.643,64	🟢	bike to work	mantenimento
DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION	Diversità e sviluppo del capitale umano	percorso Ambassador Libellula	N°3 partecipanti	🟢	percorso Ambassador Libellula	N°3 partecipanti
		webinar messi a disposizione della popolazione aziendale	N°2	🔴	Pillole Pregiudizi e Stereotipi	tutti i dipendenti che visualizzeranno
		Target gender equity accelerator Global Compact	N°2 partecipanti	🔴	HR Accelerator Global Compact	N°2 partecipanti
		newsletter dedicate alla social equity	N°1	🔴	newsletter dedicate alla social equity	N°8
				🔴	evento sensibilizzazione tema social equity	N° partecipanti

▸ Area di impatto: Filiere e Food Transition

Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
AGRICOLTURA (tecnologie abilitanti per la filiera agricola e biodiversità)	Gestione responsabile della catena di fornitura	Digitalizzazione filiere (xfarm)	3130 ettari. 310 agricoltori.	🟢	DIGITALIZZAZIONE FILIERE (xFARM). Inizio digitalizzazione filiera mais.	5000 ettari. 300 agricoltori.
	Biodiversità ed ecosistemi	Mappatura e monitoraggio biodiversità	144 ettari monitorati. MSA misurato su 5 aziende.	🟢	MAPPATURA E MONITORAGGIO BIODIVERSITÀ (3Bee)	MSA misurato su 10 aziende. Action plan di ripristino per 5 aziende.
		Agricoltura rigenerativa	100 ettari di legumi e 30 ettari di riso in sperimentazione pilota.	🟢	AGRICOLTURA RIGENERATIVA: SPERIMENTAZIONE. CERTIFICAZIONE.	150 ettari di sperimentazione, 10 aziende agricole interessate. Certificazione Agricoltura Rigenerativa su aziende agricole dirette (legumi + riso).
COEVOLUZIONE	Gestione responsabile della catena di fornitura	Codice di condotta fornitori	12 sottoscrizioni in più (52, +30%).	🟢	CODICE DI CONDOTTA FORNITORI	5 sottoscrizioni in più sul 2025. 75% COPERTURA SU TOTALE FORNITORI (MP, PACK, LOGISTICA).
		ESG survey	12 sottoscrizioni in più (52, +30%).	🟢	ESG SURVEY	5 sottoscrizioni in più sul 2025. 75% COPERTURA SU TOTALE FORNITORI (MP, PACK, LOGISTICA).
	Biodiversità ed ecosistemi	Network per collaborazioni progettuali	0 nuovi progetti in collaborazione con enti di formazione o Università.	🔴	NETWORK PER COLLABORAZIONI PROGETTUALI	N°2 nuove collaborazioni con Università.
	Gestione responsabile della catena di fornitura	Workshop di formazione	0 eventi.	🔴	WORKSHOP DI FORMAZIONE & ENGAGEMENT	N°1 Evento di engagement catena di fornitura (Partner Day).
PROGETTAZIONE IN RICERCA E INNOVAZIONE IN AGRIFOOD	Biodiversità ed ecosistemi	Formazione su agricoltura e innovazione sostenibile	6 ore di formazione. 2 eventi di formazione su Andriani Farm alle aziende agricole e ai centri di stoccaggio.	🟡	FORMAZIONE SU AGRICOLTURA E INNOVAZIONE SOSTENIBILE	N°v1 Formazione Certificazione (Food Chain ID – RGN). N°1 Formazione Digitalizzazione (Andriani Farm). N°1 Formazione Agricoltura Rigenerativa e Agroecologia

▸ Area di impatto: Cambiamento climatico ed economia circolare

Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
CARBON NEUTRALITY	Emissioni	Monitoraggio della CO_2 prodotta nel perimetro aziendale (Scope 1 e Scope 2)	= 0 $kgCO_2^{eq}$/tonprodotto * (Target = 0 $kgCO_2^{eq}$/ tonprodotto)	🟢	Monitoraggio della CO_2 prodotta nel perimetro aziendale (Scope 1 e Scope 2)	= 0 $kgCCO_2^{eq}$ /tonprodotto *
			= 0 $kgCO_2^{eq}$q/k€fatturato * (Target: 0 $kgCO_2^{eq}$/ k€fatturato *)	🟢		= 0 $kgCO_2^{eq}$q /k€fatturato *
			= 107,8 $kgCO_2^{eq}$ /tonprodotto (Target: < 140 $kgCO_2^{eq}$ /tonprodotto)	🟢		< 107,8 CO_2^{eq}/ tonprodotto

Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
CARBON NEUTRALITY	Emissioni	Monitoraggio della CO_2 prodotta nel perimetro aziendale (Scope 1 e Scope 2)	= 34,00 $kgCO_2^{eq}$ /k€fatturato (Target: < 45 $kgCO_2^{eq}$ /k€fatturato)	🟢	Monitoraggio della CO_2 prodotta nel perimetro aziendale (Scope 1 e Scope 2)	< 34,00 $kgCO_2^{eq}$ /k€fatturato
		Assorbimento CO_2 atmosferica mediante coltivazione di alga spirulina	CO_2 atmosferica sequestrata: 3,02 $tonCO_2$ (Target: 4,5 tonCO2 atmosferica sequestrata)	🟡	Assorbimento CO_2 atmosferica mediante coltivazione di alga spirulina	4,5 $tonCO_2$ atmosferica sequestrata
		Utilizzo a regime di una caldaia a biomassa per riduzione emissioni dirette di CO_2^{eq}	Emissioni provenienti dalla combustione di metano fossile (escludendo offsetting): - 20% YoY (Target: -20% YoY)	🟢	Utilizzo a regime di una caldaia a biomassa per riduzione emissioni dirette di CO_2^{eq}	Riduzione del 10% delle emissioni provenienti dalla combustione di metano fossile (escludendo offsetting) YoY
		Implementazione di un sistema di monitoraggio e tracking dinamico della carbon footprint per singola linea e SKU	N°1 progetti pilota in corso di validazione	🟡	Implementazione di un sistema di monitoraggio e tracking dinamico della carbon footprint per singola linea e SKU	Sviluppo e validazione di N°1 progetti pilota
		Compensazione emissioni di CO_2 da consumo di gas metano	Emissioni di CO_2^{eq} compensate: 100% (Target: 100%)	🟢	Compensazione emissioni di CO_2 da consumo di gas metano	Mantenimento del 100% di compensazione emissioni residue
		Compensazione emissioni di CO_2^{eq} da utilizzo automezzi di proprietà aziendale	Emissioni di CO_2^{eq} compensate: 100% (Target: 100%)	🟢	Compensazione emissioni di CO_2^{eq} da utilizzo automezzi di proprietà aziendale	Mantenimento del 100% di compensazione emissioni residue
		Compensazione dalle emissioni fuggitive involontarie (F-GAS)	Emissioni di CO_2^{eq} compensate: 100% (Target: 100%)	🟢	Compensazione dalle emissioni fuggitive involontarie (F-GAS)	Mantenimento del 100% di compensazione emissioni residue

▸ **Area di impatto: Comunità e territori**

Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO E ALLA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE, VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE	Comunità inclusive e sostenibili	Diffusione cultura della sostenibilità in ambito accademico	1.113 studenti coinvolti in visite aziendali, dalle scuole secondarie di primo grado all'università	🟢	Diffusione cultura della sostenibilità e orientamento in ambito accademico	mantenimento
		Progetto EDU rivolto a scuole dall'infanzia alla secondaria	41 scuole, 107 docenti, 1920 alunni, 65 ore di formazione	🔴		
		Progetto pilota per scuole secondarie di secondo grado: formazione sulle nuove forme di imprenditoria nel settore agrifood.	25 studenti dell'indirizzo agrario per un totale di 30 ore	🔴	formazione sulle nuove forme di imprenditoria nel settore agrifood,un ecosistema dedicato all'innovazione agricola, un hub di connessione tra tradizione e innovazione	in fase di avvio
		Partnership con enti locali	donazione sangue all'Asl del territorio (21 sacche donate)	🟢	adozione 2 cani dell'unità cinofila locale	in fase di avvio
					donazione sangue all'Asl del territorio	mantenimento
					attivazione di progetti sulla Democrazia alimentare	in fase di avvio

Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO E ALLA VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE, VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE	Comunità inclusive e sostenibili	Diffusione cultura della sostenibilità nella comunità	60 ore di partecipazione a convegni, focus group	🟢	Diffusione cultura della sostenibilità nella comunità e nella catena di fornitura	N°20 partecipazioni convegni
			20 studenti seguiti per le tesi di laurea	🔴		N° focus group organizzati e progetti di coevoluzione realizzati
NETWORKING A LIVELLO ISTITUZIONALE SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE E BENE COMUNE	Transizione verso un'economia circolare	Percorso di misurazione delle performance di sostenibilità	Miglioramento profilo di impatto	🟡		Misurazione Impatti tramite Theory of Change

▸ **Area di impatto: Nutrizione, salute e benessere**

Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
PROMOZIONE DI UN' ALIMENTAZIONE SANA E SOSTENIBILE	Benessere del consumatore	Sviluppo di nuove formulazioni nutrizionalmente bilanciate per Felicia per estensione di gamma.	N. 2 nuove ricette pasta Felicia in fase di sviluppo e n. 2 ricette per panbauletto Felicia + n. 2 ricette sviluppate per fette biscottate Felicia. N. 6 ricette in fase di sviluppo per Ready Meal (Instant Cup cous cous 3 ricette e Pasta 3 ricette). Un nuovo prodotto sviluppato (Gnocchi avena Felicia). N. 3 ricette in fase di sviluppo per cracker Felicia.	🟡	Sviluppo di nuove formulazioni nutrizionalmente bilanciate per Felicia per estensione di gamma.	2 gamme pasta a marchio Felicia; 4 nuovi prodotti bakery Felicia
		Sviluppo di nuove formulazioni nutrizionalmente bilanciate per Private Label.	N. 4 nuova ricette pasta in fase di sviluppo.	🟡	Sviluppo di nuove formulazioni nutrizionalmente bilanciate per Private Label.	
			N 3 nuove ricette pasta sviluppate per Private Label.	🟡		
		Sviluppo di nuove formulazioni nutrizionalmente bilanciate per cani e gatti	N. 6 nuove ricette sviluppate per cani (n.3 ricette Proggy Care cane e 3 Proggy Plus).	🟡	Sviluppo di nuove formulazioni nutrizionalmente bilanciate per cani e gatti	3 nuove ricette da formulare
			n. 3 nuove ricette in fase di sviluppo (1. per cane e 2. per gatto)	🟡		
	Benessere del consumatore			🔴	FELICIA ACADEMY: Il programma Ambassador per la Nutrizione e la Biodiversità Alimentare.	3 appuntamenti nel 2026
		Evento Move for More settembre 2025	Copertura mediatica, firme manifesto, associazioni partner coinvolte.	🔴	Proseguimento dell'attività volto allo sviluppo del movimento su base associativa.	Costituzione dell'associazione e attività volte all'ampliamento della base associativa.

Connettività		Obiettivi 2025			Obiettivi 2026	
Obiettivi di impatto	Temi materiali	Attività a supporto	KPIs	Stato Obiettivi	Attività a supporto	KPIs
IMPRESE, INNOVAZIONE ED INFRA-STRUTTURE	Trasformazione digitale e innovazione	Attività di sustainable open innovation attraverso il dialogo con il mondo accademico	N. 1 collaborazione scientifica attive con l'Università degli Studi di Bologna	●	Attività di sustainable open innovation attraverso il dialogo con il mondo accademico	N° di progetti in collaborazione con le Università
		Attività di sustainable open innovation attraverso il dialogo con aziende e start up	N. 1 collaborazione con start-up Vortex	●	Attività di sustainable open innovation attraverso il dialogo con aziende e start up	N° di progetti in collaborazione con aziende e start up
		Attività di formazione erogata a professionisti nel campo dell'alimentazione e nutrizione.	N 1 corso accreditato CPE (Continuing Professional Education) per promuovere diete basate sul patrimonio culturale, sane, sostenibili e gustose tenuto per professionisti che operano nel campo della Nutrizione in USA (Oldways)	●	Attività di formazione erogata a professionisti nel campo dell'alimentazione e nutrizione.	N° di ore dedicate alla formazione di professionisti nel campo dell'alimentazione e nutrizione
		Studio degli effetti salutistici dei prodotti*	N.2 progetti di ricerca avviati (es. Lampovet e Unibo PET FOOD)	●	Studio degli effetti salutistici dei prodotti*	N° di studi eseguiti
		Formazione del personale R&D presso strutture accademiche*	Un corso di formazione presso università (es.Formazione Sensory _ UNISG) sul tema: Introduzioni alle scienze sensoriali, allestimento di test sensoriali quantitativi e qualitativi, elaborazione statistica dei risultati	●	Formazione del personale R&D presso strutture accademiche*	N° corsi frequentati
		Partecipazione a congressi scientifici *	N. 2 congressi presidiati (Spazio Nutrizione, 17th Annual American Food Innovate Summit in Atlanta)	●	Partecipazione a congressi scientifici *	N° di eventi presidiati
		Formazione del personale R&D su tecnologie e processi*	Un corso di aggiornamento su tecnologie pastificazione (Training presso Buhler)	●	Formazione del personale R&D su tecnologie e processi*	N° corsi frequentati
SOSTEGNO DELLO SPORT	Benessere del consumatore			●	Sostegno di Sport locali (come Hockey Giovinazzo, Tennis Gravina) e Nazionali (come Olimpia Milano) nonchè presenza durante manifestazioni sportive (come DJ10)	Numero e qualità delle attività svolte a sostegno della divulgazione di uno stile di vita sano.
FOOD TRUST	Sicurezza e tracciabilità dei prodotti			●	Implementazione del QR code presente sul pack dove i consumatori possono trovare le informazioni relative al prodotto e al lotto di produzione.	Numero di accessi all'app.

→ Tabella di raccordo fra temi di sostenibilità e finalità di beneficio comune

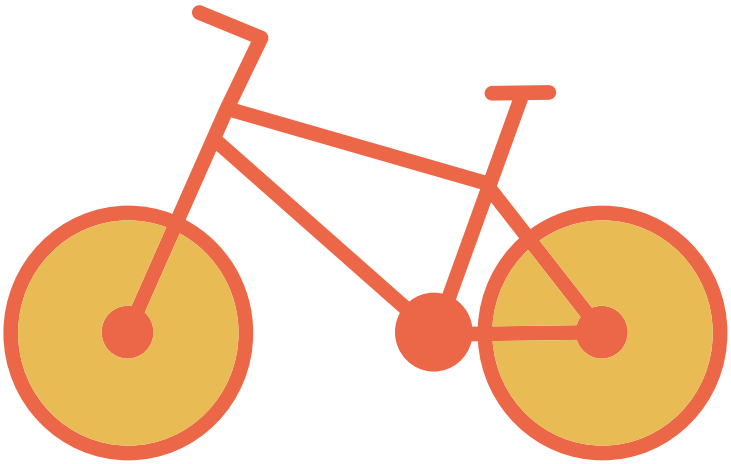
La presente tabella mette in relazione gli obblighi legislativi previsti dalla L. 208/2015 per le società benefit, rientranti tra le finalità di beneficio comune della Società Andriani, con i temi oggetto di rendicontazione in base al GRI che, oltre a costituire lo standard per la rendicontazione delle informazioni di sostenibilità del Gruppo Andriani, rappresenta lo standard di valutazione esterno utilizzato per la misurazione degli impatti generati in coerenza con la suddetta legge.

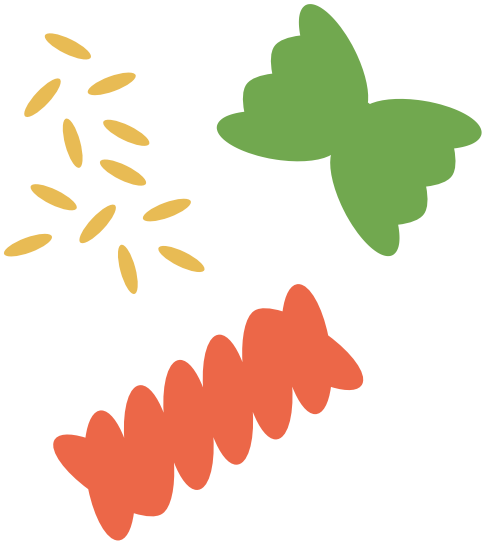
AREA DI IMPATTO (LEGGE 208/2015)	FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE (descrizione)	OBIETTIVI DI IMPATTO	TEMI MATERIALI
GOVERNANCE E IDENTITÀ DEL GRUPPO	Creare una forte identità di gruppo e un ambiente di lavoro positivo, mediante la valorizzazione del potenziale delle persone e la costante attenzione al loro benessere per una crescita costante del senso di appartenenza e della soddisfazione sul posto di lavoro.	Promozione della salute Promozione wellbeing aziendale Valorizzazione genitorialità Diversity, equity & inclusion	→ Diversità e sviluppo del capitale umano → Salute e benessere al lavoro → Diritti umani e lavoro dignitoso
FILIERE	Contribuire al miglioramento della conoscenza e dell'analisi degli impatti lungo la filiera produttiva dei cereali privi di glutine e delle leguminose, creando valore per tutti gli attori coinvolti e introducendo il più possibile principi di agricoltura sostenibile e integrata.	Agricoltura Coevoluzione dei fornitori Progettazione in ricerca e innovazione in agrifood	→ Gestione responsabile della catena di fornitura → Biodiversità ed ecosistemi → Transizione verso un'economia circolare → Sicurezza e tracciabilità dei prodotti
COMUNITÀ	Sviluppare e valorizzare il territorio in cui la Società opera, agendo sulla identità culturale e sul benessere sociale della comunità, sia a livello nazionale che locale, con iniziative di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile e del bene comune, coinvolgendo anche i portatori di interesse e adottando valori quali trasparenza, dialogo e cooperazione.	Contribuire allo sviluppo e alla valorizzazione del territorio attraverso attività di sensibilizzazione, valorizzazione e formazione Networking a livello istituzionale sullo sviluppo sostenibile e bene comune	→ Gestione responsabile della catena di fornitura → Gestione energetica → Emissioni → Transizione verso un'economia circolare → Comunità inclusive e sostenibili → Tax social responsibility
CAMBIAMENTO CLIMATICO ED ECONOMIA CIRCOLARE	Promuovere l'economia circolare e l'innovazione nella prospettiva di proteggere il pianeta, mitigando il cambiamento climatico e diffondendo pratiche rispettose e migliorative dell'ambiente e della biodiversità attraverso l'impegno continuo verso la sostenibilità dei processi e di tutte le pratiche aziendali al fine di minimizzare gli impatti e incentivare l'utilizzo responsabile delle risorse mediante la riduzione dello spreco alimentare	Riduzione emissioni di CO2 ed efficientamento nell'utilizzo delle risorse Compensazione (offsetting) emissioni residue dirette di CO2 (SCOPE 1) Riduzione emissioni di CO2 in ambito SCOPE 3 Impostazione target di riduzione a medio e lungo termine Implementazione di pratiche di economia circolare Contribuire al finanziamento di borse di studio in tema di economia circolare e carbon neutrality	→ Gestione energetica → Emissioni → Transizione verso un'economia circolare → Sostenibilità del packaging e gestione dei rifiuti

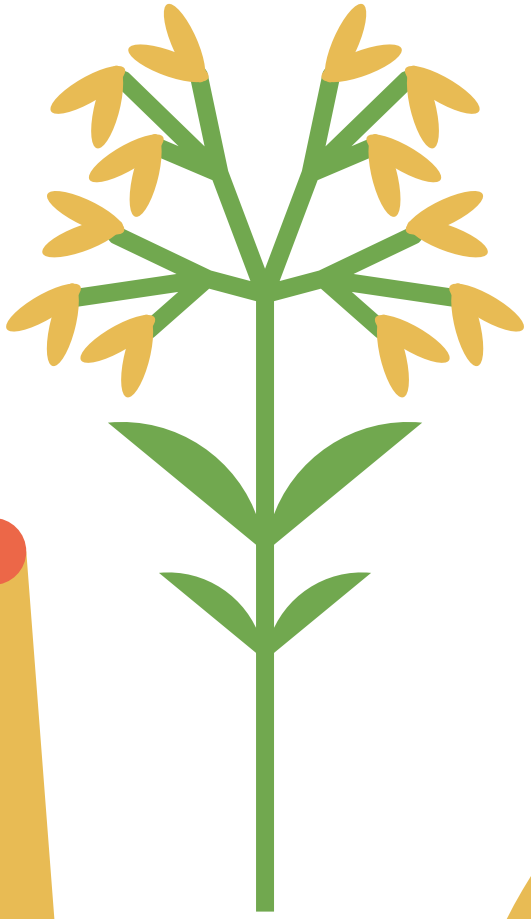
AREA DI IMPATTO (LEGGE 208/2015)	FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE (descrizione)	OBIETTIVI DI IMPATTO	TEMI MATERIALI
SALUTE E BENESSERE	Promuovere la salute e il benessere delle persone e dei consumatori attraverso l'alimentazione e uno stile di vita sano e dinamico, anche per effetto della ricerca, lo sviluppo e la promozione di prodotti sempre più salutari mediante il continuo studio di nuove soluzioni in termini di gusto e profilo nutrizionale.	Promozione di un'alimentazione equilibrata	→ Trasformazione digitale e innovazione → Sicurezza e tracciabilità dei prodotti → Benessere del consumatore
		Sostegno dello sport	
		Move for more	
		Food trust	
		Leading the food transition	
		Ripristino, tutela e incremento della biodiversità	
		Promozione di un'alimentazione sana e sostenibile	
		Consumo e produzione responsabile	
		Imprese, innovazione ed infrastrutture	

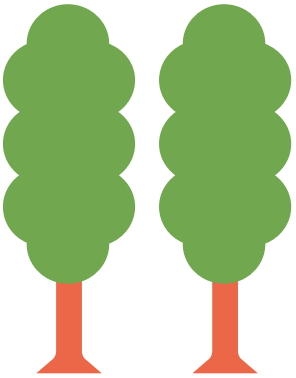
Il percorso di Andriani verso lo sviluppo sostenibile

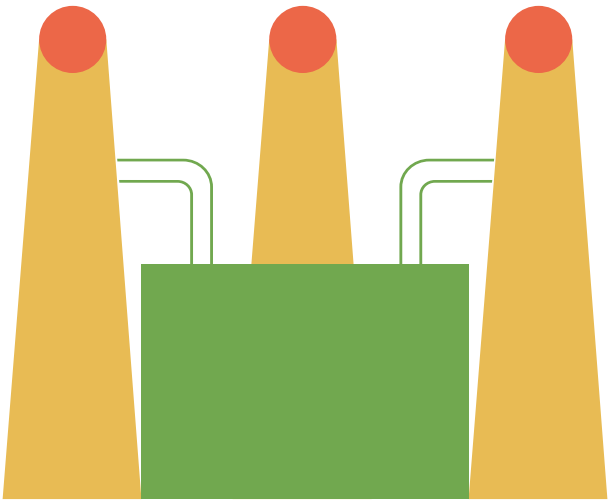
↑ GUARDA IL VIDEO













ANDRIANI S.p.A Società Benefit

Via Niccolò Copernico s.n. Zona PIP
70024 Gravina in Puglia (BA)

Tel. +39 080.325.58.01
Fax +39 080.325.59.24
info@andrianispa.com
www.andrianispa.com

