

La formula della sostenibilità

Report di sostenibilità 2024

F

1950

Flamma

Flamma
GROUP

Lettera agli stakeholder	03
Nota metodologica	04
Nota metodologica sul calcolo delle emissioni GHG	05



Chi siamo	07	L'equilibrio degli elementi	17
La nostra visione	12	Cambiamento climatico ed efficientamento energetico	18
La nostra Governance della sostenibilità	15	Prevenzione e controllo dell'inquinamento	22
		Gestione dell'acqua	24
		Gestione dei rifiuti e sistema di economia circolare	25



Il valore delle persone	28	Struttura della Corporate Governance	37
Comunità e impatto sociale	33	La catena di fornitura	40
		Appendice	41

Lettera agli stakeholder

Il 2024 ha rappresentato per Flamma un anno di crescita e di consolidamento.

Abbiamo continuato a investire nella crescita del Gruppo, rafforzando la nostra presenza internazionale e potenziando le capacità di ricerca e produzione che ci permettono di rispondere, ogni giorno, alle esigenze dei nostri clienti e, di conseguenza, dei pazienti.

La nostra identità si fonda su un modello integrato, in cui scienza e industria dialogano in modo continuo. Operiamo nel punto più critico della catena del valore del farmaco, quella relativa agli API (Active Pharmaceutical Ingredients), focalizzandoci dalla ricerca allo sviluppo per arrivare alla produzione su scala industriale con un obiettivo chiaro: trasformare la complessità della chimica in soluzioni affidabili, sicure e accessibili. È in questa direzione che continuiamo a esercitare la nostra professionalità, con passione, migliorando processi e tecnologie e orientando la ricerca verso una produzione più efficiente e responsabile.

L'innovazione, per Flamma, non è un esercizio fine a se stesso ma una forma di pragmatismo industriale, che si

traduce in scelte strategiche ponderate. Questa visione nel 2024 si è concretizzata attraverso interventi di efficientamento energetico e di miglioramento impiantistico e organizzativo degli stabilimenti italiani, che hanno permesso di ottimizzare i processi, pur continuando a garantire elevati standard di qualità e sicurezza. Lo stesso processo di miglioramento in Cina ci ha consentito di registrare un sostanziale aumento della produzione e, conseguentemente, del valore economico generato e distribuito nei territori in cui operiamo. Abbiamo inoltre continuato il nostro investimento sul nuovo stabilimento di ultima generazione che entrerà in funzione nel 2025 e porterà importanti benefici, produttivi e a livello HSE, nei prossimi anni.

Un altro investimento fondamentale per noi è, da sempre, quello nella ricerca: attraverso lo sviluppo della Solvent Eco-Impact Metric siamo oggi in grado di valutare accuratamente l'intero processo produttivo dal punto di vista della sostenibilità, identificando le reazioni più efficienti e sostenibili per generare un determinato prodotto finito. Questo implica una migliore gestione delle risorse, improntata alla riduzione degli sprechi e ad un risparmio in termini di costi operativi.

Ogni decisione presa è veicolata dai nostri valori: agire con cura, costruire insieme, rendere semplice ciò che è complesso, essere responsabili e trasparenti. Sono i principi che da sempre uniscono le nostre persone e che orientano il modo in cui affrontiamo le sfide quotidiane. Crediamo che la sostenibilità non sia un fine, ma un modo di operare coerente con la nostra storia e la nostra cultura: una responsabilità quotidiana che si esprime attraverso la qualità del lavoro, la sicurezza delle persone, l'attenzione all'ambiente e che è riconosciuta e apprezzata dai nostri stakeholders.

Quelli elencati sopra sono gli elementi faro del nostro agire, che ci permettono di elaborare soluzioni innovative e in linea con le richieste di un mercato che richiede qualità e sicurezza in un contesto di dinamicità e flessibilità. Continueremo a farlo con la stessa passione e concretezza che da sempre ci contraddistinguono, con l'obiettivo di migliorare la vita delle persone attraverso la scienza, con un tocco umano.

Gian Paolo Negrisoni – Chief Executive Officer
Gianmarco Negrisoni – Executive Director,
Corporate Development

Nota metodologica

Il presente documento costituisce il primo Bilancio di Sostenibilità redatto dal Gruppo Flamma e ha l'obiettivo di comunicare in modo trasparente e accessibile l'impegno del Gruppo verso uno sviluppo responsabile, rendicontando le principali performance ambientali, sociali ed economiche registrate nel corso del 2024.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro del Bilancio comprende le attività svolte, nel corso del 2024 (1° gennaio – 31 dicembre), dalle società italiane e cinesi del Gruppo:

- **Flamma Italia S.p.A.**
- **Flamma Honkai Pharmaceutical Co., Ltd**

Sono state escluse dalla rendicontazione di quest'anno le sedi statunitensi del Gruppo, che fanno capo a Flamma USA.

STANDARD E RIFERIMENTI ADOTTATI

Il Bilancio è redatto su base volontaria, in conformità con i **Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs (VSME)** pubblicati da EFRAG. L'obiettivo è fornire un quadro chiaro e proporzionato alle dimensioni del Gruppo.

La rendicontazione è in base ai moduli **Basic** e **Comprehensive**, che prevede la rendicontazione degli aspetti rilevanti per la gestione sostenibile delle PMI europee, con un'attenzione specifica alla strategia di sostenibilità aziendale, attraverso un approccio graduale, accessibile e orientato al miglioramento continuo.

MODALITÀ DI RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI DI SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo ha realizzato, anche attraverso il supporto di fornitori specializzati:

- Un **assessment interno**: finalizzato all'individuazione delle politiche, procedure formalizzate, certificazioni e buone pratiche, da ricondurre ai tre pilastri ESG (Environment, Social, Governance). La raccolta documentale è stata accompagnata da interviste qualitative con i principali responsabili di funzione interessati nel processo di rendicontazione.
- Un **assessment esterno**: svolto attraverso un'analisi di benchmark di settore, volto alla mappatura delle pratiche di rendicontazione dei principali competitor sul mercato, con particolare riferimento alla scelta dei temi materiali e alla mappatura degli stakeholder.
- La **raccolta dei dati quantitativi**, sulla base delle richieste degli standard sopra citati. Quest'ultima si è svolta tra ottobre e novembre 2025, attraverso il coinvolgimento diretto delle funzioni aziendali e dei referenti operativi di Flamma.

Nel caso di dati non disponibili o non tracciati in modo sistematico, è stato indicato l'avvio di un percorso di miglioramento o sono state adottate stime, opportunamente dichiarate.

Nota metodologica sul calcolo delle emissioni GHG

Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) di Flamma per l'anno di rendicontazione 2024 è stato condotto da **Sphera Consulting**, in coerenza con gli standard internazionali del **Greenhouse Gas Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard (2004)** e con le linee guida **ESRS E1 – Climate Change** della **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**.

L'inventario è stato elaborato seguendo i **cinque principi fondamentali del GHG Protocol** – rilevanza, completezza, coerenza, trasparenza e accuratezza – e adottando il **criterio del controllo finanziario** per la definizione dei confini organizzativi. Sono stati inclusi i siti produttivi di **Italia e Cina**, mentre i dati relativi al sito negli **Stati Uniti** sono stati **estrapolati** sulla base dei volumi produttivi e dei ricavi.

Le emissioni dirette (Scope 1) comprendono i consumi energetici e le fonti combustibili di proprietà o sotto controllo diretto dell'azien-

da; le emissioni indirette da energia acquistata (Scope 2) sono state calcolate secondo gli approcci market-based e location-based. Dopo un'analisi completa di tutte le categorie dello Scope 3, è stato constatato che risultano applicabili a Flamma esclusivamente le categorie upstream – in particolare: beni e servizi acquistati, beni capitali, attività legate a combustibili ed energia, trasporti in ingresso, rifiuti, viaggi d'affari e spostamenti dei dipendenti.

I fattori di conversione utilizzati derivano da **database proprietari Sphera MLC (Material Lifecycle Calculation)** e da **fattori economico-settoriali EEIO (Environmentally Extended Input-Output)** per le voci calcolate su base di spesa (spend-based method). Le metodologie applicate comprendono approcci **supplier-specific, hybrid, average-data** (basati su pesi in kg) e **spend-based**, in linea con quanto previsto dal **GHG Protocol – Corporate Value Chain (Scope 3) Standard (2011)**.



1. IDENTITÀ E STRATEGIA

La nostra formula

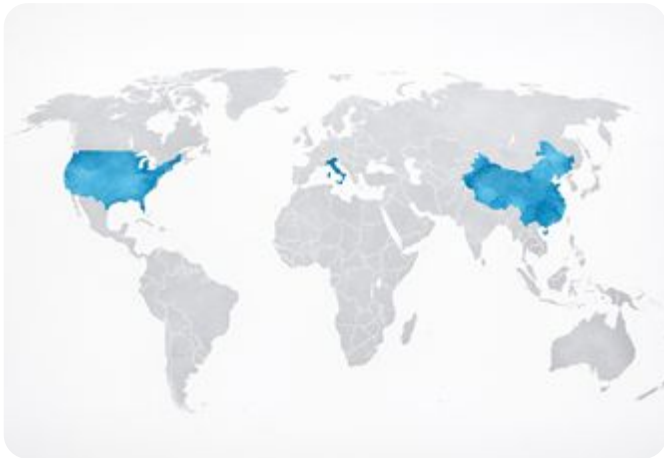


Chi siamo

Flamma è un'azienda italiana d'eccellenza, fondata nel 1950 e operante nel settore chimico-farmaceutico.

Specializzata nella produzione di principi attivi farmaceutici (API) e intermedi chimici complessi, in particolare amminoacidi e derivati, Flamma è riconosciuta per l'offerta di soluzioni di qualità e per l'esperienza nello sviluppo di processi produttivi innovativi, efficienti e sicuri.

Il Gruppo è presente a livello globale con **cinque siti produttivi distribuiti tra Italia, Cina e Stati Uniti**.



Flamma ha consolidato la propria posizione grazie a partnerships con aziende internazionali e attraverso la stretta collaborazione con Università e Istituti di ricerca.

La filosofia dell'azienda integra la scienza chimico-farmaceutica e la ricerca con la responsabilità d'impresa e la passione delle persone che ne fanno parte.

Da ciò si originano i valori Flamma, formalizzati poi attraverso un percorso di confronto e di coinvolgimento ad ogni livello aziendale ed espressi attraverso la *Chemistry of Values*.

VALORI E PURPOSE Chemistry of Values

Nel 2023 Flamma ha avviato un percorso strutturato di definizione del proprio **purpose**, dei **valori aziendali** e delle **aree di impatto strategico**, con l'obiettivo di consolidare la propria identità e orientare in modo coerente la crescita futura del Gruppo.

Il processo è partito dalla volontà di tradurre in un linguaggio condiviso ciò che da sempre caratterizza Flamma. Per farlo, l'azienda ha scelto un approccio partecipativo, coinvolgendo tutte le funzioni aziendali – dal top management ai middle

manager e ai team operativi – in un percorso di co-creazione. Attraverso il **Kelter Design Canvas**, metodologia che alterna momenti di riflessione individuale e di lavoro collettivo, Flamma ha identificato i sei valori che rappresentano la base della sua cultura aziendale: *Act with care, Be open minded, Get in the game, Make it simple, Build together, Be accountable*.

Ogni valore è stato associato a comportamenti concreti, definiti dai dipendenti stessi per rendere tangibile l'impegno quotidiano a viverli nella pratica lavorativa. Questo approccio ha permesso di costruire un manifesto autentico, specchio della realtà aziendale e delle persone che la animano.

Chemistry with a Human Touch

Parallelamente, il lavoro sul purpose **"Accogliamo le sfide per migliorare la vita delle persone perseguendo la scienza con un tocco umano"** ha portato a esplicitare la missione che guida Flamma: **mettere la scienza al servizio del benessere delle persone**, attraverso un modello di innovazione responsabile che unisce ricerca, etica e sostenibilità. Da qui derivano anche le quattro principali aree di impatto identificate dall'azienda – *Innovazione sostenibile, Persone, Comunità, Ambiente* – che orientano oggi strategia e rendicontazione.

La nostra storia

1950

Flamma nasce a Bergamo dalle idee del Dott. Marco Maria Negrisoni e della Dott.ssa Edmea Kullman, guidati dalla passione per la chimica e da uno spiccato senso etico e di responsabilità.

1996

L'azienda, ormai affermata nel mercato italiano ed europeo costruisce a Chignolo d'Isola, in provincia di Bergamo, un nuovo impianto produttivo.

2001

Flamma inizia la sua espansione in Cina grazie ad una joint venture a GongAn e all'apertura nel 2005 del laboratorio Shanghai Flamma Bioscience.

2005

Apertura della sede di Parigi.

2011

Acquisizione della Dalian Honkai.

2012

L'azienda continua la crescita in Italia con l'acquisizione dell'impianto a Isso.

2017

Investimenti sugli impianti per aumentare la capacità produttiva a Dalian.

2019

Acquisito un nuovo impianto a Malvern, in Pennsylvania (USA).

2020

Apertura della sede a Boston.

2022- 2024

L'azienda incrementa ulteriormente le proprie capacità grazie all'acquisizione del sito di Bulciago e alla costruzione del sito Honkai 2 a Dalian.

I numeri di Flamma nel 2024

Tutte queste operazioni hanno permesso a Flamma di raddoppiare la produzione, rafforzare le capacità degli impianti italiani e cinesi, raggiungere la quota di 800 dipendenti e porre le basi per un'ulteriore crescita futura.

24,09



Media delle ore di formazione per dipendente

80



Studenti coinvolti in progetti

209 MLN €



Fatturato del gruppo

123.091 tCO₂e



Totale emissioni GHG

(Scope 1, Scope 2 market-based, Scope 3)

13



Reattori oggetto di revamping a Bulciago

5



Numero di siti produttivi

833



Numero totale dei dipendenti

Adesione a network internazionali

Flamma aderisce a diversi **programmi di settore** e **iniziative internazionali**.

Entrare a far parte di reti globali come queste significa confrontarsi con **standard condivisi**, adottare le migliori pratiche e rafforzare il proprio impegno verso una gestione responsabile dei processi e della catena del valore.

”

In Flamma l'innovazione non è mai un atto isolato, ma un processo continuo che nasce dall'incontro tra ricerca, esperienza e responsabilità. Ogni nuova idea deve tradursi in un miglioramento misurabile — per il processo, per le persone e per l'ambiente.

Massimo Verzini
Chief Technology Officer



Sito Flamma Honkai
(ottenute nel 2025)



UN GLOBAL COMPACT, RESPONSIBLE CARE, CO2ALIZIONE



Le certificazioni di Flamma

Le certificazioni rappresentano un elemento essenziale del percorso di Flamma verso un **modello operativo sempre più strutturato e responsabile**. Il lavoro in corso per arrivare alla **certificazione del sistema di gestione** testimonia l'impegno dell'azienda nel

garantire qualità, sicurezza e miglioramento continuo.

Innovazione: la chimica tra rigore scientifico e competenza artigianale

In Flamma, l'innovazione è un processo continuo che nasce dall'incontro tra **ricerca, esperienza industriale, passione e responsabilità verso le persone e l'ambiente**.

La catena del valore del Gruppo si fonda su un modello produttivo integrato che unisce **ricerca e sviluppo** alla **produzione** di principi attivi farmaceutici (API), nuove entità chimiche (NCE) e intermedi complessi per conto di **aziende internazionali del settore farmaceutico**. In qualità di Contract Development and Manufacturing Organization (CDMO), Flamma accompagna i propri clienti lungo **tutte le fasi del ciclo di vita del prodotto**: dalla definizione della strategia di sintesi fino alla produzione su scala industriale e alla consegna finale.

Questo modello si articola in una rete di **siti specializzati e interconnessi**: Bulciago è dedicato a produzioni di API e di intermedi ad alto volume e alla *flow chemistry*¹, Isso alla produzione di intermedi ad alta tecnologia e Chignolo alla produzione di API innovativi; il sito Honkai supporta i siti italiani con la produzione di *starting materials* critiche, mentre quello di Malvern è focalizzato sui nuovi prodotti in fase clinica. Insieme, questi impianti completano una catena del valore globale capace di trasferire *know-how*, persone e processi con rapidità, garantendo continuità operativa, qualità costante e una solida capacità di risposta alle esigenze del mercato.

¹ A differenza della chimica tradizionale, dove i reagenti vengono mescolati in un recipiente statico, nella *flow chemistry* questi vengono pompati continuamente attraverso un reattore.

Nel cuore di questo modello integrato, la divisione **R&D** rappresenta il motore dell'innovazione. Le attività di ricerca si sviluppano lungo **due direttrici complementari**: da un lato, il **supporto ai clienti** nello sviluppo clinico dei principi attivi e nel perfezionamento dei processi chimici, dall'altro, la **costruzione di un patrimonio tecnologico proprietario** che amplia il numero di reazioni e processi affrontabili in modo sicuro, efficiente e sostenibile. Questo approccio si avvale anche della **logica aziendale di "sustainability by design"**, che integra la valutazione dell'impatto ambientale e sociale fin dalle prime fasi di sviluppo del prodotto, favorendo la riduzione dei rischi e l'ottimizzazione delle risorse lungo tutto il ciclo produttivo. In questa fase prende forma anche **l'innovazione di processo**, grazie all'introduzione di tecnologie come la *flow chemistry*, la biocatalisi² e la misurazione dell'impatto ambientale dei solventi utilizzati nelle attuali vie di sintesi attraverso la **Solvent Eco-Impact Metric**, una metodologia sviluppata internamente per guidare scelte più sostenibili e misurabili.

La **gestione della qualità** e il **controllo analitico** sono parte integrante del processo produttivo, insieme al rispetto delle normative internazionali e al supporto tecnico ai clienti. Negli ultimi anni Flamma ha investito in modo significativo nell'industrializzazione dei processi, con **sistemi di automazione avanzati che migliorano efficienza, sicurezza e tracciabilità**. Le nuove tecnologie permettono di trasferire rapidamente le sintesi sviluppate in laboratorio alla scala produttiva, riducendo i rischi di errore e anticipando le criticità tipiche della fase di scaling-up. **La capacità di unire rigore scientifico, competenza artigianale e intuizione costituisce oggi uno dei principali vantaggi competitivi del Gruppo.**

L'innovazione, in Flamma, è anche culturale: si alimenta del

dialogo con Università e centri di ricerca, di programmi di formazione condivisi e di un confronto costante con la comunità scientifica internazionale. È un percorso che genera valore non solo tecnologico, ma anche umano, contribuendo a costruire un settore chimico-farmaceutico più efficiente, etico e orientato al futuro.

”

Abbiamo costruito un sistema capace di sostenersi dall'interno: ogni sito supporta l'altro, assicurando continuità, qualità e una risposta solida alle sfide globali.

Giorgio Bertolini

General Manager Italia

² La biocatalisi è l'uso di catalizzatori biologici, come gli enzimi o interi microrganismi, per accelerare reazioni chimiche utili in modo efficiente e sostenibile. È un campo chiave della chimica verde perché spesso funziona in condizioni più moderate rispetto alla catalisi tradizionale, generando meno rifiuti e impatto ambientale.

Solvent Eco-Impact metric



La Solvent Eco-Impact Metric è uno strumento sviluppato internamente da Flamma per valutare in modo oggettivo e comparativo l'impatto ambientale e di sicurezza dei solventi utilizzati nei processi chimici. La metrica nasce dall'esigenza di dotarsi di un criterio scientifico e trasparente che consenta di orientare le scelte verso soluzioni più sostenibili, senza compromettere efficienza, resa o sicurezza del processo.

Il metodo si basa su una matrice di valutazione che attribuisce a ciascun solvente uno score ponderato sulla base di parametri multipli, quali tossicità, infiammabilità, volatilità, difficoltà di smaltimento, potenziale di bioaccumulo e impatti ambientali diretti e indiretti. L'approccio integra dati quantitativi e qualitativi e consente di costruire un valore di riferimento aziendale: ogni nuovo processo o sostituzione di solvente viene confrontato con lo score medio, in modo da misurare con precisione i progressi e garantire un miglioramento continuo delle performance ambientali.

La Solvent Eco-Impact Metric rappresenta oggi un punto di riferimento per la progettazione di processi che seguano l'approccio "sustainability by design" e un efficace strumento di dialogo con clienti e partner, utile a condividere criteri comuni di valutazione e a dimostrare in modo trasparente i risultati raggiunti in termini di riduzione degli impatti. Oltre al suo valore tecnico, la metrica rafforza la cultura della responsabilità scientifica e promuove un approccio all'innovazione fondato su conoscenza, misurazione e miglioramento costante.

La nostra visione

Il 2024 ha rappresentato per Flamma l'anno in cui la propria identità si è tradotta in una visione condivisa, capace di integrare cultura aziendale, obiettivi di sostenibilità e prospettiva di lungo periodo.

Il percorso di definizione dei valori, del purpose e delle aree di impatto strategiche avviato da Flamma nel 2023 ha posto le basi per un approccio alla sostenibilità integrato e misurabile.

ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

In continuità con questo approccio strategico, nel 2024, l'azienda ha condotto la prima **analisi di doppia materialità**, con l'obiettivo di identificare gli **impatti, i rischi e le opportunità (IRO)** più rilevanti per l'organizzazione e per i suoi stakeholder, in coerenza con gli standard **ESRS 1** e con la Draft Implementation Guidance 1 di EFRAG (dicembre 2023). L'analisi rappresenta il passaggio operativo che traduce i valori aziendali in priorità strategiche di sostenibilità e di rendicontazione.

Il processo si è articolato in quattro fasi:

1. **Contestualizzazione e benchmark**, con analisi del settore chimico-farmaceutico e delle best practice di riferimento;
2. **Identificazione preliminare dei temi**, combinando la lista ESRS 1 – AR 16 (escludendo i temi non pertinenti) con temi company-specific significativi per un CDMO come Flamma; i **15 temi** risultanti da questa preselezione, di cui 11 riconducibili agli ESRS e 4 specifici di Flamma, sono stati sottoposti a votazione e validazione degli stakeholder rilevanti.

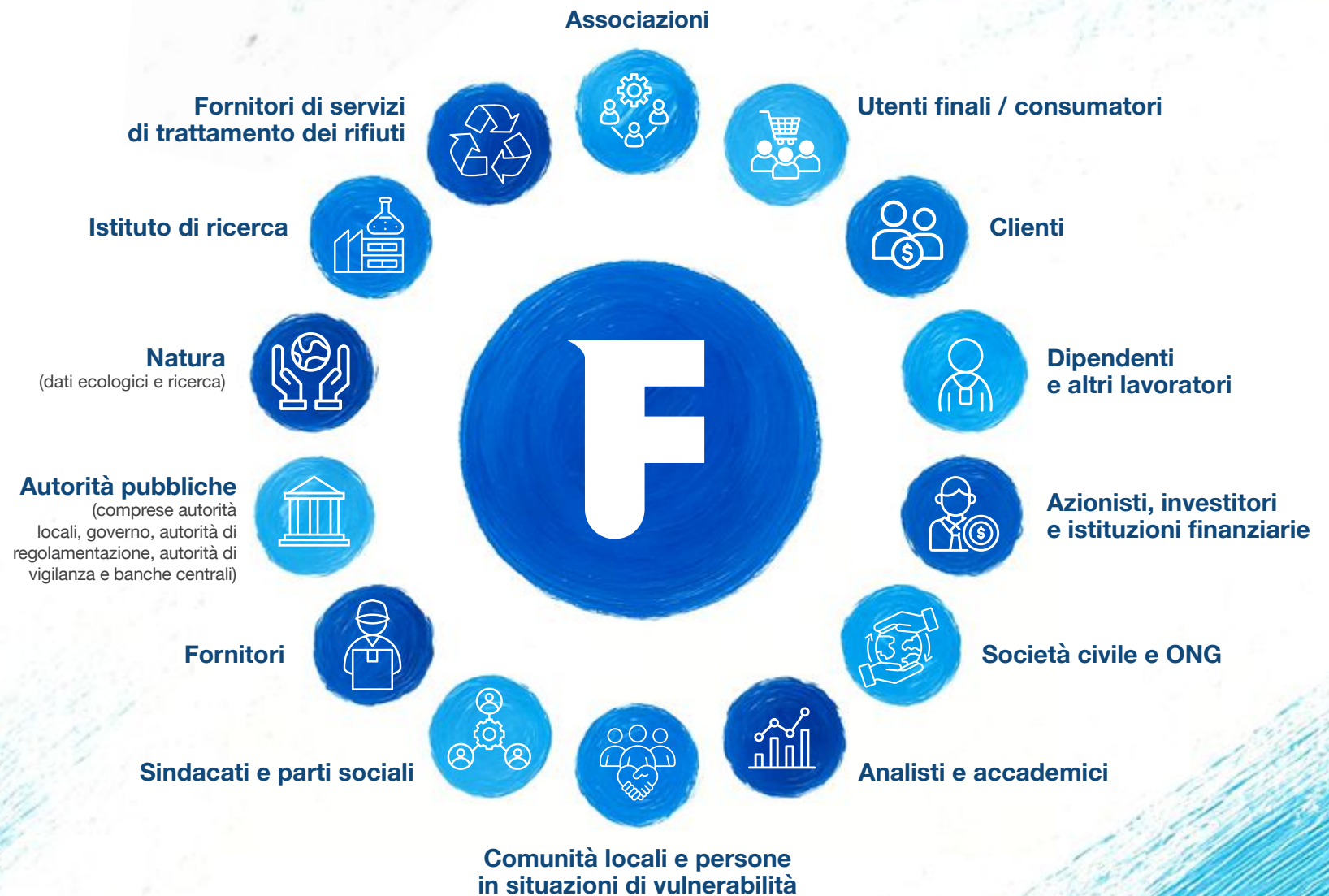
3. **Coinvolgimento degli stakeholder**, attraverso 7 interviste qualitative a *Subject Matter Experts* interni e una **survey online** rivolta a 135 stakeholder interni ed esterni. Il tasso di risposta è stato del 61%, con una netta prevalenza delle risposte di persone interne all'azienda. Sono infine stati raccolti e analizzati 93 commenti;
4. **Valutazione e validazione finale dei temi**, mediante analisi qualitativa e quantitativa dei punteggi d'impatto e finanziari, discussa in workshop dedicati e in un meeting conclusivo di validazione.








Mappa degli stakeholder

La mappatura degli stakeholder ha rappresentato per Flamma un'attività fondamentale per comprendere le relazioni che influenzano e sono influenzate dalle attività del Gruppo. Attraverso l'analisi e il coinvolgimento dei portatori di interesse – interni ed esterni – Flamma ha identificato aspettative, bisogni e responsabilità reciproche, consolidando un dialogo continuo che da sempre orienta decisioni, priorità e percorsi di miglioramento del Gruppo.

Di fianco gli stakeholder interni ed esterni che Flamma ha individuato e coinvolto per l'individuazione dei temi materiali.



Risultati dell'analisi di doppia materialità

Topical standard	IRO	SDG	Valore Flamma
E1 Cambiamento climatico ed energia	Impatti negativi; rischi finanziari		Make it simple Act with care
E2 Inquinamento	Impatti negativi; rischi finanziari		
E3 Risorsa idrica	Impatti negativi; rischi finanziari		
E5 Uso delle risorse e rifiuti	Impatti negativi; opportunità finanziaria		
S1 Condizioni lavorative, salute e sicurezza, parità di trattamento	Impatti positivi e negativi; rischi ed opportunità finanziarie		Act with Care Be open minded Get in the game
S2 Lavoratori nella catena del valore	Impatti positivi; rischio finanziario		
S3 Comunità locali	Impatti positivi; opportunità finanziarie		Build together Be accountable
G1 Condotta aziendale	Impatti positivi; rischi finanziari		

Sono stati esclusi dalla rendicontazione del 2024 i temi company specific individuati (Innovazione dei processi; Gestione del contesto normativo; Creazione di valore economico e crescita sostenibile; Cybersecurity), così come il topical standard S4 (Consumatori e utilizzatori finali), in quanto il Gruppo non entra in contatto diretto con gli utilizzatori finali dei prodotti confezionati e venduti al pubblico da parte dei loro principali clienti (attori dell'industria farmaceutica).

La nostra Governance della sostenibilità

Il percorso descritto nei paragrafi precedenti ha trovato sintesi e coerenza nella **Sustainability Policy**, approvata a ottobre 2024.

Il documento costituisce il riferimento strategico del Gruppo in materia ESG e consolida un approccio integrato alla sostenibilità, definendo cinque obiettivi chiave – sovrapponibili alle aree di impatto principali identificate: **persone, comunità, innovazione sostenibile, ambiente e profitto sostenibile**.

La Policy sancisce l'impegno del Gruppo a integrare la sostenibilità in tutte le funzioni aziendali e nei processi decisionali, a promuovere il dialogo con gli stakeholder e a monitorare le performance attraverso un set di KPI trasversali, che comprendono formazione, sicurezza, riduzione dei rifiuti, impronta di carbonio, sviluppo delle persone e inclusione.

La strategia si fonda su una governance dedicata, che assegna al **Direttore ESG** e al **Comitato Esecutivo** il compito di guidare e monitorare l'attuazione della policy, in linea con i principi di cura, semplicità, apertura e responsabilità che caratterizzano la cultura aziendale.

LE POLICY ESG DI FLAMMA

La Sustainability Policy è attuata attraverso un sistema di policy settoriali che regolamentano i **tre ambiti ESG** – Own Workforce, Ethics ed Environment – garantendo un presidio coerente tra dimensione strategica e operativa.

- Le **policy dedicate al personale (Own Workforce)** definiscono gli impegni di Flamma in materia di **diritti umani e del lavoro, cultura inclusiva e senso di appartenenza, salute e sicurezza**, promuovendo un ambiente fondato su dignità, benessere e pari opportunità.
- Le **policy etiche (Ethics)** assicurano l'integrità del comportamento aziendale, con linee guida su **anticorruzione, conflitto di interessi, protezione dei dati e formazione etica**, a presidio della trasparenza e della responsabilità nelle decisioni.
- Le **policy ambientali (Environment)** traducono la strategia in azioni concrete su **energia e cambiamento climatico, acqua, rifiuti, inquinamento ed economia circolare**, delineando un percorso di miglioramento continuo verso un modello di business a basse emissioni e ad alta efficienza delle risorse.

A queste policy si sommano altri strumenti quali il Codice Etico, il Codice di Condotta e le policy dedicate al tema del Whistleblowing e del Procurement, che verranno approfondite nel capitolo dedicato alla Condotta di Business e intitolato *Business Ethics*.

Tutte le policy condividono un'impostazione comune: la sostenibilità come parte integrante del modello di business, la definizione di obiettivi misurabili, la revisione biennale dei risultati e la responsabilizzazione di ogni funzione aziendale. Insieme, queste linee guida costituiscono il quadro di riferimento della **strategia ESG di Flamma**, orientata alla creazione di valore sostenibile per le persone, la comunità e l'ambiente.

TRE AMBITI ESG



Own Workforce



Ethics



Environment

2. AMBIENTE

L'equilibrio degli elementi



L'equilibrio degli elementi



La gestione dell'energia e la riduzione degli impatti ambientali rappresentano per Flamma un'opportunità strategica importante a livello di performance e di posizionamento.

In un settore caratterizzato da **processi ad alta intensità di risorse** utilizzate e da requisiti di qualità stringenti, l'azienda ha scelto di integrare quest'attenzione nei propri principi decisionali.

Le azioni intraprese per raggiungere un **livello elevato di efficientamento energetico** non rappresentano solo un aspetto tecnico del modello produttivo di Flamma, ma una **leva di competitività e resilienza** per tutta l'organizzazione.



La Policy Ambientale

Flamma adotta un approccio integrato alla gestione ambientale, impegnandosi nella prevenzione dell'inquinamento, nell'uso responsabile delle risorse e nella riduzione progressiva degli impatti. La politica si basa su conformità normativa rigorosa e sulla promozione di una cultura interna orientata alla cura degli ecosistemi e alla transizione verso un modello economico-produttivo più sostenibile.

La sua attuazione è guidata dalla funzione HSE, con il supporto dei responsabili di sito, ed è condivisa in azienda attraverso momenti formativi e comunicazioni periodiche che rendono chiari ruoli, comportamenti attesi e responsabilità operative.

Cambiamento climatico ed efficientamento energetico

Nel 2024 Flamma ha rafforzato in modo significativo la propria **capacità di monitorare e ridurre gli impatti** legati ai processi produttivi, attraverso interventi gestionali e operativi in tutte le aree rilevanti.

La transizione verso un modello produttivo a minore intensità emissiva richiede una visione ampia che non riguarda solo la riduzione dei consumi ma anche il modo in cui l'azienda **progetta, gestisce e innova** il proprio sistema produttivo. Per Flamma, la gestione responsabile dell'energia è parte integrante della strategia aziendale e trova la sua espressione nelle policy emesse ad ottobre 2024, che definiscono gli obiettivi di promozione di un uso efficiente delle risorse, integrazione di criteri ambientali nelle decisioni tecniche e investimenti in soluzioni e tecnologie in grado di ridurre le implicazioni climatiche delle attività industriali.

Nel 2025 questo impegno si è tradotto nel **processo di calcolo della Carbon Footprint** del Gruppo, includendo tutti i siti produttivi³ in un'unica analisi integrata sulla base delle linee guida del GHG Protocol. I risultati dell'analisi costituiscono una solida base dalla quale orientare gli interventi di efficientamento e definire gli obiettivi dei prossimi anni.

Accanto alla misurazione delle emissioni, è importante l'evoluzione della **governance energetica**, con investimenti nella digitalizzazione dei controlli, l'ottimizzazione

dei sistemi di raffreddamento, la riduzione del consumo di metano e l'adozione di soluzioni di energy management. Il ruolo dei **siti italiani**, dotati di competenze tecniche e impiantistiche di riferimento per tutto il Gruppo, è stato centrale nell'identificare e testare interventi replicabili anche negli altri stabilimenti.

³ I siti in Italia e in Cina sono stati oggetto di un'analisi approfondita e dettagliata. Il sito negli Stati Uniti è stato incluso nell'analisi complessiva attraverso una stima delle emissioni GHG sulla base del volume di produzione e dei ricavi.



Strategia di efficientamento energetico e sistemi di gestione ambientale

Nel 2024 Flamma ha avviato un percorso strutturato di **consolidamento della governance ambientale**. Con l'adozione delle nuove politiche ambientali, il Gruppo ha definito per la prima volta un insieme di principi, criteri e responsabilità omogenei per tutte le sedi, promuovendo, allo stesso tempo, un approccio di "sustainability by design".

In questo contesto si colloca l'attività dell'**area HSE**, che sta ponendo **le basi per l'implementazione di un sistema di gestione integrato**, con l'obiettivo di adottarlo a livello corporate nel 2026. La raccolta e valutazione dei dati ha consentito di individuare aree prioritarie di intervento, definire KPI e costruire una visione condivisa tra siti italiani ed esteri. La riorganizzazione interna dell'area HSE e la definizione di ruoli e responsabilità più strutturati hanno permesso di **rafforzare la capacità di presidiare gli aspetti energetici e ambientali** in modo maggiormente coordinato.

Le **attività di efficientamento** realizzate nel 2024 evidenziano un'evoluzione significativa rispetto al passato. A Bulciago è stato implementato un **nuovo impianto di flow chemistry** che ha permesso di ridurre volumi di reazione, ottimizzare le rese e recuperare parte dei solventi e dei reagenti, riducendo consumi e rischi operativi. Nello stesso sito è stato avviato il revamping **di 13 reattori**, con l'introduzione di un *Distributed Control System*⁴ per

automatizzare e monitorare il processo produttivo; sono anche stati installati inverter che consentono di modulare i consumi energetici in funzione del reale fabbisogno.

Nell'impianto di Isso, la **sostituzione dei gruppi frigoriferi** con modelli più performanti ha migliorato lo scambio termico del gas e ridotto l'impatto energetico dei sistemi di raffreddamento. Inoltre, in tutti gli stabilimenti sono stati **sostituiti compressori e apparecchiature ormai obsoleti** e ad alto consumo energetico.

Un intervento di particolare rilievo riguarda la nuova struttura per gli uffici di **Chignolo d'Isola**, progettata come **edificio completamente elettrificato** che ha permesso l'azzeramento dell'utilizzo di gas naturale per la palazzina. I laboratori sono stati dotati di circa sessanta cappe a regolazione intelligente e pompe di calore reversibili in grado di gestire i flussi di aria calda e fredda in maniera ottimale per garantire le migliori condizioni di lavoro all'interno degli ambienti. Il risultato di questa progettazione è rappresentato da un risparmio del 70% sui consumi di energia elettrica rispetto ad una struttura tradizionale.

⁴ Sistema di controllo digitale utilizzato per monitorare e gestire in tempo reale reazioni, temperature e flussi, garantendo maggiore affidabilità dei processi e riduzione dei consumi energetici.

L'efficienza energetica non è un obiettivo astratto: nasce dalla capacità di analizzare bene i dati e sapere dove intervenire. Oggi il costo ambientale dell'energia si riflette sempre di più sui costi aziendali. Per questo motivo dobbiamo essere preparati, con impianti più stabili e consumi più consapevoli.

Duccio Pagani

Corporate Engineering
& Technical Services Director



Accanto agli stabilimenti italiani, il **sito Honkai** a Dalian, ha contribuito in modo significativo al percorso di efficientamento energetico del Gruppo, introducendo **soluzioni tecniche avanzate** che integrano recupero, riduzione degli sprechi e ottimizzazione dei flussi termici. In un contesto in cui il costo del vapore è elevato (attualmente in parte autoprodotta e in parte acquistata dal parco industriale soprattutto nei mesi freddi dell'anno), è stato sviluppato un **sistema di recupero della condensa** che consente di riutilizzare energia termica e ridurre la richiesta di vapore "fresco", con un beneficio diretto sia sui consumi complessivi sia sull'uso di acqua. Un secondo intervento rilevante riguarda il progetto di **recupero dell'azoto liquido** utilizzato nelle reazioni criogeniche: anziché disperdere nell'ambiente il gas dopo l'utilizzo, il sito lo recupera, lo ricomprime e lo reimmette nella linea di utilizzo esistente dove è prodotto con membrane a partire dall'aria. Questa soluzione **riduce in modo significativo le emissioni associate**, evitando la dispersione in atmosfera di circa 300 metri cubi

all'ora durante le reazioni.

L'efficienza energetica e la riduzione degli impatti ambientali dipendono anche da come vengono progettati e gestiti i processi produttivi. Per Flamma, innovare i processi significa non solo migliorare rese e qualità, ma anche adottare **soluzioni che riducono sprechi, consumi e rischi operativi**. Nel 2024 l'area R&D ha effettuato analisi volte all'ottimizzazione dei cicli produttivi, integrando scelte orientate alla minimizzazione degli impatti dalle fasi di sviluppo in laboratorio per poi proiettarle su scala industriale.

Nei prossimi anni Flamma prevede di migliorare ulteriormente la capacità di misurazione dei consumi energetici attraverso **sistemi di monitoraggio**, con l'obiettivo di ottenere benefici sia ambientali che economici. Il percorso verso un modello energetico più efficiente passa dunque attraverso tre direttrici complementari: **governance, tecnologia e competenze interne**, integrate all'interno del futuro sistema di gestione ambientale del Gruppo.

La Policy Gestione Energetica e Cambiamento Climatico

Il Gruppo si impegna a migliorare l'efficienza energetica, favorire le fonti rinnovabili e ridurre le emissioni climalteranti, in linea con i principali riferimenti europei e internazionali. La politica punta a una progressiva decarbonizzazione degli impianti e a una cultura aziendale orientata alla misurazione, al monitoraggio continuo e alla mitigazione degli impatti climatici.

L'attuazione è coordinata congiuntamente da Engineering & Technical Services e HSE, che definiscono priorità e interventi, e viene condivisa attraverso comunicazioni interne, report energetici e la diffusione di buone pratiche nei reparti tecnici.

Consumi energetici ed emissioni GHG

Nel 2024 Flamma ha consolidato il proprio sistema di monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni, integrando per la prima volta in **un'unica analisi i siti italiani e cinese**.

Il consumo energetico totale del Gruppo è trainato dagli stabilimenti italiani, responsabili di oltre due terzi dell'energia utilizzata, mentre in Cina il fabbisogno energetico è significativamente minore, in linea con la diversa struttura produttiva. La **quota di elettricità proveniente da fonti rinnovabili** è rappresentata dall'Italia, mentre quella non rinnovabile risulta coerente con il mix energetico dei territori in cui operano gli impianti.

Le emissioni dirette di Scope 1 derivano principalmente dal **consumo di gas naturale negli stabilimenti italiani**, mentre l'impatto dei combustibili liquidi ha un ruolo marginale e riguarda entrambi i Paesi. Le emissioni indirette (Scope 2) derivanti dall'energia elettrica acquistata, analizzate sia secondo l'approccio location-based sia market-based, mostrano un **impatto differenziato tra Italia e Cina**, riflettendo le caratteristiche dei rispettivi sistemi elettrici e delle tariffe applicate.

Le emissioni di Scope 3 rappresentano la **quota prevalente della Carbon Footprint** di Flamma e, tra le fonti mappate a monte della catena del valore, la categoria risultata più significativa è quella dei **beni e servizi acquistati**, che riflette l'impatto dei solventi utilizzati nei processi di sintesi.

Il contributo complessivo delle emissioni dirette e indirette è coerente con il profilo operativo del Gruppo e rappresenta la base da cui sviluppare obiettivi di riduzione più mirati.

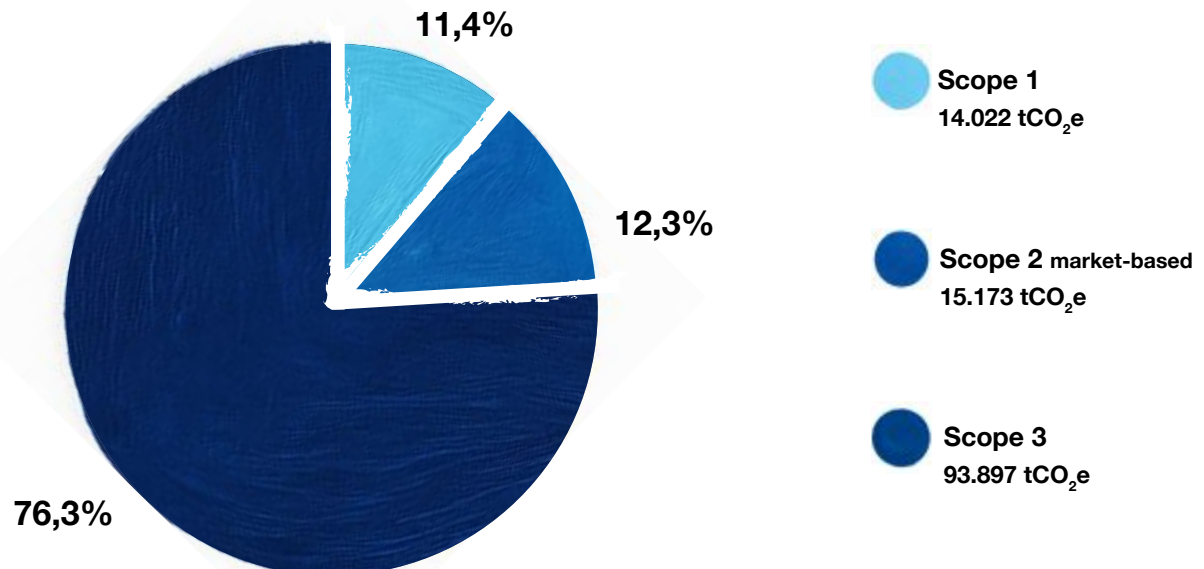
78.801 MWh

Totale consumo di energia relativo a operazioni proprie

58 %

Percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili nei siti italiani

Emissioni GHG



Prevenzione e controllo dell'inquinamento

La gestione delle emissioni atmosferiche, incluse quelle non analizzate dal GHG Protocol, rappresenta un elemento chiave della performance ambientale di Flamma, perché riguarda sia la qualità dell'aria sia la sicurezza operativa degli impianti.

L'approccio si basa su **tre direttrici complementari: prevenzione alla fonte, efficienza dei sistemi di abbattimento e continuità operativa degli impianti.**

Gli stabilimenti italiani hanno introdotto sistemi avanzati di gestione degli off-gas. A Isso e Chignolo **l'ottimizzazione dei parametri di combustione e la revisione dei cicli di trattamento** hanno contribuito a ridurre il carico organico trattato, migliorando la stabilità complessiva del sistema.

Nel sito Honkai 2 il sistema integrato, composto da **DFTO (Direct Fired Thermal Oxidizer)⁵ e filtri a carbone attivo**, garantisce un trattamento più efficace anche in condizioni operative variabili, riducendo odori, composti organici volatili e residui gassosi potenzialmente impattanti. In futuro, questo sistema costituirà un **backup al più efficiente RTO (Regenerative Thermal Oxidizer)⁶**, la cui introduzione nel sito Flamma Honkai 2 consentirà di migliorare ulteriormente l'efficienza energetica del trattamento, recuperando calore e riducendo i consumi associati alle attività di combustione.

Parallelamente, la migliore gestione dei solventi, la **diminuzione della volatilizzazione e la minimizzazione**

degli sprechi hanno effetti diretti e indiretti sulla qualità dell'aria e sul contributo emissivo dei siti. Le attività di test sugli sfiati e il raddoppio degli impianti di trattamento dei reflui gassosi in Cina completano il quadro delle azioni avviate nel 2024.

⁵ Sistema di ossidazione termica che distrugge i composti organici volatili tramite combustione diretta ad alte temperature, garantendo un abbattimento efficace degli off-gas industriali.

⁶ Sistema di ossidazione termica ad alta efficienza che utilizza letti ceramici per recuperare calore, riducendo il consumo energetico nel trattamento degli off-gas e migliorando l'efficienza complessiva dell'abbattimento.

”

Ridurre le emissioni significa intervenire prima che si generino: recuperare calore, gas e condensati per limitare sprechi e dispersione delle sostanze inquinanti, per noi, è un obiettivo quotidiano.

Paolo Pretin

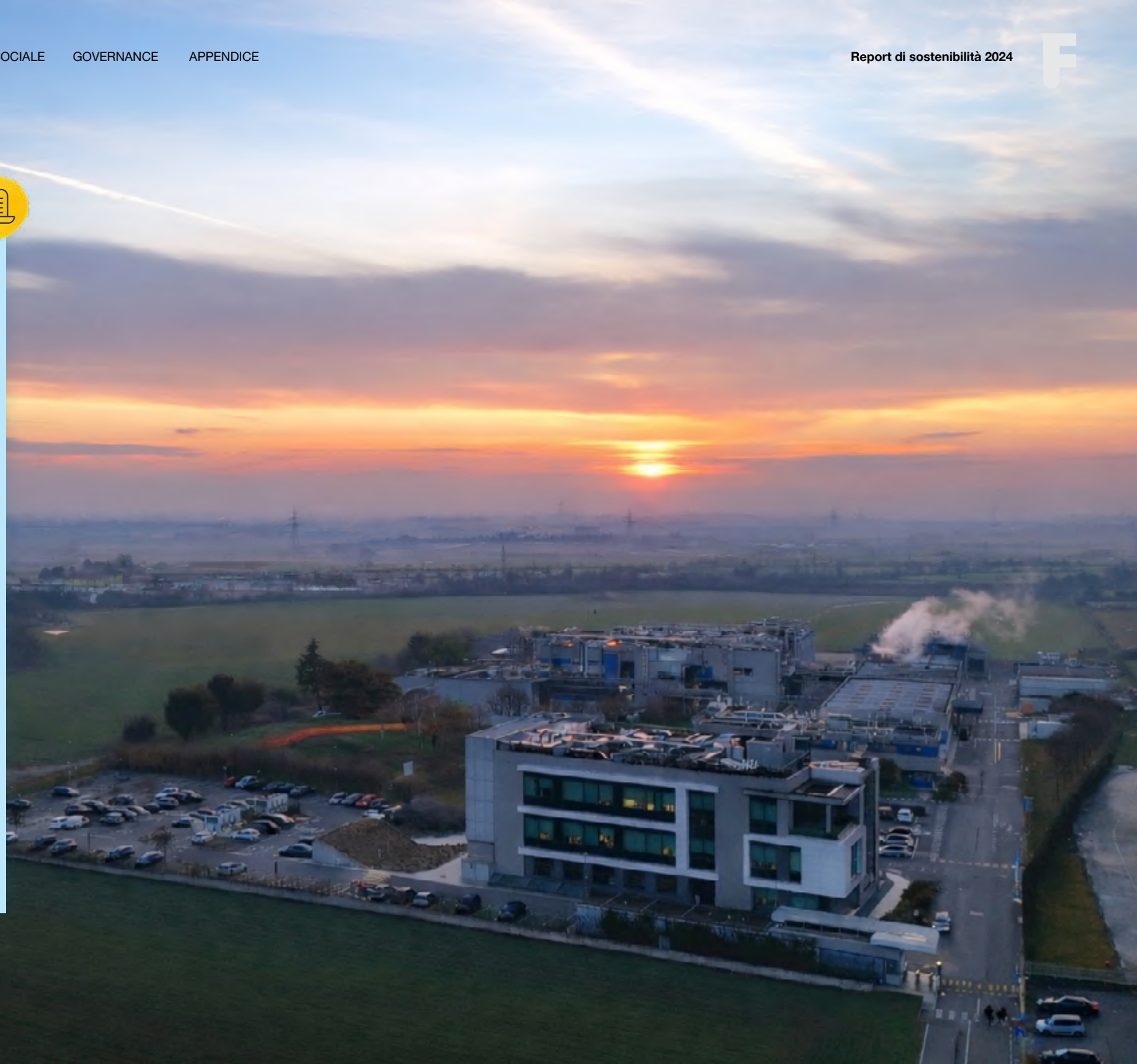
Dalian Engineering Director



La Policy sull'Inquinamento

La politica definisce l'approccio del Gruppo alla prevenzione e al controllo dell'inquinamento atmosferico, idrico e del suolo, in piena conformità con le direttive europee (acque, rifiuti, emissioni industriali, Seveso III). Queste prevedono sistemi di controllo, monitoraggio e miglioramento continuo, mirando a ridurre le sostanze immesse in ambiente e supportare il percorso verso emissioni zero in aria, acqua e suolo.

La responsabilità è affidata al dipartimento HSE, supportato dalle squadre di manutenzione e dai responsabili di reparto. Viene resa operativa attraverso procedure specifiche e momenti formativi che assicurano la corretta gestione delle sostanze e dei sistemi di abbattimento.



Gestione dell'acqua

Nei processi di produzione chimico-farmaceutici l'acqua ricopre diversi ruoli, viene utilizzata in: produzioni industriali, impianti, trattamenti ambientali, laboratori, termoregolazione di processo, alimentazione di impianti di condizionamento, alimentazione utilities, servizi igienici e mensa, impianti antincendio, docce e lava occhi e nella gestione dei reflui. Per questo motivo l'utilizzo e la gestione efficiente delle risorse idriche rappresentano aspetti da monitorare e implementare per Flamma.

Nel 2024 il Gruppo ha condotto una **mappatura dei flussi idrici** negli impianti con l'obiettivo di distinguere le diverse tipologie di acqua utilizzata e identificare le aree a maggiore intensità di consumo per poter programmare nuove **soluzioni di riduzione**. Questa attività ha fornito indicazioni operative applicabili in ottica di **ottimizzazione dei sistemi di raffreddamento, regolazione dei parametri termici e potenziamento degli strumenti di monitoraggio**.



La Policy Gestione Responsabile dell'Acqua

La politica stabilisce principi e responsabilità per un uso sostenibile delle risorse idriche, dalla riduzione dei consumi alla tutela della qualità degli scarichi. Il focus è garantire un impiego efficiente dell'acqua e preservare gli ecosistemi idrici, mantenendo la piena conformità ai limiti normativi e promuovendo comportamenti interni virtuosi.

La responsabilità è condivisa tra HSE e responsabili degli impianti termici e di processo, che monitorano consumi e reflui. La politica viene comunicata tramite procedure interne e momenti di sensibilizzazione sui comportamenti quotidiani che impattano la risorsa idrica.



Gestione dei rifiuti e sistema di economia circolare

La gestione dei rifiuti è uno dei temi ambientali più rilevanti per il settore chimico-farmaceutico, perché riflette la complessità dei processi e la natura delle sostanze trattate. Nel 2024 Flamma ha rafforzato il proprio approccio introducendo **strumenti di mappatura più precisi**, migliorando la **classificazione degli scarti** e ampliando le **soluzioni di recupero e valorizzazione**. La Solvent Eco-Impact Metric è uno strumento di eco-design che consente di definire vie di sintesi che utilizzino solventi più sicuri, meno impattanti e più facili da riciclare, mentre la fase di reazione è supportata da **sistemi di automazione e controllo** che riducono gli sprechi, aumentano la stabilità operativa e minimizzano volatilizzazioni indesiderate.

L'obiettivo è ridurre progressivamente la quantità di rifiuti pericolosi, aumentare la quota di materiali recuperati e sostenere un modello industriale che minimizzi gli impatti lungo tutto il ciclo produttivo.

Questo approccio si fonda su **tre leve principali**. La prima è la **riduzione alla fonte**, supportata da una progettazione dei processi più efficiente, dalla **selezione di solventi con minore impatto** e dalla **maggiore**

automazione dei reparti produttivi. La seconda è **potenziale** e riguarda il **recupero dei materiali**: sistemi di distillazione degli impianti italiani potrebbero permettere di rigenerare una parte dei solventi impiegati, riducendo i rifiuti liquidi inviati a smaltimento. La terza è rappresentata per il momento da uno **studio di fattibilità**, avviato nel 2024, per identificare nuove filiere di recupero e trasformazione dei rifiuti in sottoprodotti. Quest'analisi, ancora in corso, potrebbe generare opportunità economiche e ridurre la dipendenza dagli smaltimenti esterni.

I sistemi di recupero più avanzati permettono di rigenerare fino al 95% dei solventi utilizzati in alcuni impianti, con benefici economici e ambientali significativi.

Il sito cinese di Honkai rappresenta un caso di applicazione del principio di economia circolare nei processi chimici complessi. Gli interventi avviati negli ultimi anni sono stati mirati per ridurre gli scarti, migliorare la qualità dei reflui e ottimizzare il recupero dei materiali critici.

Tra le principali soluzioni adottate troviamo:

- Recupero completo dell'azoto criogenico che permette di ricomprimere l'azoto utilizzato nelle reazioni crio-

- geniche e reintrodurlo nel ciclo produttivo, evitandone la dispersione in atmosfera.
- Riduzione dei rifiuti pericolosi attraverso una separazione tra sostanze pericolose e non in fase di pretrattamento.
- Stripper, un nuovo sistema di evaporazione che aumenta l'efficienza del pretrattamento dei reflui, riducendo il consumo termico e il volume dei rifiuti generati.
- Mappatura dei flussi in entrata che permette un migliore isolamento e trattamento dei reflui, migliorando la resa dei sistemi di evaporazione e filtrazione.

”

La Solvent Eco-Impact Metric ci permette di ponderare ogni scelta in fase di progettazione: impatto ambientale, possibilità di recupero, consumo energetico e criticità. È uno strumento pratico, che usiamo per migliorare i processi fin dall'inizio e aumentare il recupero di risorse.

Massimo Verzini

Chief Technological Officer



La Policy Rifiuti

La politica definisce un sistema di gestione dei rifiuti improntato a prevenzione, riduzione e riciclo, in coerenza con la normativa europea e nazionale di settore. Prevede un controllo puntuale dei flussi, la classificazione corretta delle sostanze e l'adozione di soluzioni che privilegiano il recupero rispetto allo smaltimento. L'obiettivo è ridurre la pericolosità e il volume dei rifiuti, promuovendo un modello circolare.

L'HSE coordina l'applicazione delle misure, mentre ogni stabilimento garantisce la tracciabilità dei propri flussi. La politica è comunicata attraverso procedure operative e sessioni dedicate ai teams di produzione per assicurare consapevolezza e comportamenti coerenti.



La Policy Economia Circolare

Flamma promuove l'utilizzo di materiali secondari e riciclati nei processi produttivi, integrando principi di circolarità nella progettazione e gestione delle attività. La politica mira a ridurre l'uso di risorse vergini, incrementare il riuso interno e rigenerare materiali tramite processi innovativi. L'approccio sistemico abilita benefici ambientali ed economici lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti.

L'area ESG definisce e supervisiona criteri di approvvigionamento e processi di recupero lungo tutta la catena di fornitura, mentre i dipartimenti R&D e produzione applicano i principi nella progettazione dei processi. La politica viene comunicata tramite linee guida interne e integrazione nei progetti di miglioramento continuo.

19.870 t

Totale rifiuti prodotti in Italia

8.968 t

Totale rifiuti prodotti in Cina

3. SOCIALE

L'elemento
umano



Il valore delle persone

Le persone sono al centro della crescita di Flamma e rappresentano uno degli elementi portanti del modello industriale del Gruppo.

Nel 2024 Flamma ha consolidato il proprio impegno verso un ambiente di lavoro fondato su cura, ascolto e responsabilità, rafforzando una **cultura comune** nei **tre Paesi** in cui opera.

Il presente capitolo racconta questo percorso: **un insieme di azioni coordinate** per attrarre talenti, sostenerne lo sviluppo, promuovere inclusione e benessere, e costruire una comunità professionale capace di crescere insieme.

LE NOSTRE PERSONE

Le persone di Flamma rappresentano una componente essenziale del suo modello industriale. Nel 2024 il Gruppo ha proseguito nel rafforzamento di una cultura aziendale fondata sui valori *“Act with Care”* e *“Be Open Minded”*, integrando progressivamente anche i colleghi di Stati Uniti e Cina in un **percorso di costruzione identitaria condivisa**.

La funzione HR Corporate ha svolto un ruolo chiave nel mantenere coerenza tra i vari siti, definendo **linee guida comuni** e **processi armonizzati** per selezione, sviluppo e valorizzazione delle competenze. Questo approccio, pur rispettando le specificità normative e culturali di ciascun Paese, ha favorito l'integrazione dei team e la diffusione di un senso di appartenenza crescente.

Nel 2024 il Gruppo ha inoltre inserito **52 nuove persone**, tra gli stabilimenti italiani e cinesi, un dato che conferma la solidità dell'azienda e la capacità di attrarre competenze qualificate per sostenere la crescita del business. Le nuove assunzioni rafforzano le aree chiave dei siti produttivi e contribuiscono a sostenere l'ampliamento delle attività, in particolare nei progetti di ricerca, sviluppo e industrializzazione.

A conferma dell'efficacia della strategia HR, nel triennio 2023–2025 è stato registrato un **miglioramento costante del tasso di retention**, con un turnover in riduzione in Italia da 11,9% nel 2023 a 9,5% nel 2024 e un valore stimato del 5% nel 2025. Si reputa che il trend positivo rifletta la reputazione in crescita del Gruppo, il **rafforzamento della comunicazione interna** e il coinvolgimento di un network di **ambassador interni** che, all'interno delle diverse sedi, promuovono comportamenti coerenti con i valori aziendali.

L'impegno verso le persone si traduce anche in un percorso di rafforzamento e valorizzazione delle competenze, attraverso **valutazioni** periodiche **delle performance** e corsi di formazione per il consolidamento di **abilità tecniche e manageriali**, elementi centrali per un settore ad alta specializzazione come quello chimico-farmaceutico.

”

Il nostro compito è garantire coerenza tra Paesi diversi, senza perdere il rispetto per le specificità locali. La cultura aziendale cresce quando le persone, ovunque si trovino, si riconoscono negli stessi valori e li portano nella quotidianità.

Mariella Gioia

HR Corporate Director

833

Dipendenti

52

Totale nuove assunzioni nette
(cifra calcolata confrontando il numero di dipendenti all'inizio e alla fine del periodo di rendicontazione)



BENESSERE ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO

Nel 2024 Flamma ha rafforzato il proprio impegno verso il benessere delle persone, sviluppando un insieme coordinato di iniziative mirate a promuovere **qualità della vita, ascolto e condizioni di lavoro equilibrate**, in coerenza con il valore “*Act with Care*”.

Il **welfare aziendale** è stato ampliato attraverso nuovi benefit e misure economiche introdotte grazie a un accordo sindacale, migliorando l’accessibilità ai servizi e aumentando la flessibilità per i dipendenti. Il 2024 ha inoltre visto la formalizzazione di pratiche già consolidate, come l’**orario flessibile** e la possibilità di **smart working**, attivi in azienda anche prima della pandemia e oggi parte integrante del modello organizzativo.

Accanto al welfare economico, Flamma ha investito nel benessere percepito attraverso **strumenti di ascolto continuo**. Nel corso dell’anno è stata condotta una **instant survey** dedicata alla comunicazione interna, con l’obiettivo di raccogliere feedback diretti sul clima aziendale, individuare aree di miglioramento e definire un percorso di standardizzazione delle future rilevazioni.

Globalmente, il 2024 ha confermato un’evoluzione positiva delle politiche di benessere del Gruppo, con un avvicinamento sempre maggiore tra le esigenze delle persone e la visione di sostenibilità aziendale, intesa come equilibrio tra risultati, condizioni di lavoro e qualità della vita nei diversi Paesi in cui Flamma opera.

La Policy su Diritti Umani e Diritti del Lavoratore

L’impegno di Flamma per la tutela dei diritti umani è stato formalizzato nel 2024 attraverso la Policy su Diritti Umani e Diritti del Lavoratore, applicata in tutti i siti del Gruppo. La policy, allineata agli standard internazionali come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le convenzioni dell’OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e le Linee guida OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), stabilisce il divieto di ogni forma di discriminazione, lavoro minorile o forzato e garantisce condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della dignità delle persone.

La responsabilità dell’attuazione è condivisa: il Comitato Esecutivo promuove i principi della politica, la funzione HR Corporate ne assicura l’applicazione operativa e tutti i dipendenti sono chiamati a rispettarla e a segnalare eventuali violazioni attraverso i canali interni. Questo quadro di riferimento contribuisce a un ambiente di lavoro fondato su rispetto, equità e trasparenza, in coerenza con i valori del Gruppo.

Cultura inclusiva e appartenenza

La Policy Diversity, Equity & Inclusion

La Policy DE&I di Flamma promuove un ambiente di lavoro diversificato, equo e rispettoso, in cui ogni persona possa contribuire in modo autentico. Il documento tutela da ogni forma di discriminazione e valorizza le differenze individuali, garantendo pari opportunità lungo tutto il percorso professionale.

La sua attuazione si basa su una responsabilità condivisa: il Comitato Esecutivo integra i principi DE&I nella strategia aziendale, la funzione HR Corporate ne coordina l'applicazione nei diversi Paesi, mentre il management li incorpora nella gestione quotidiana dei team. Tutti i dipendenti sono coinvolti attraverso formazione, sensibilizzazione e canali interni dedicati al confronto e alle segnalazioni. La Policy DE&I rappresenta così un pilastro della cultura inclusiva del Gruppo.



Nel 2024 Flamma ha rafforzato il proprio percorso verso una cultura inclusiva e partecipata, ponendo al centro il riconoscimento dell'**unicità delle persone** e il valore della **collaborazione** tra siti, funzioni e Paesi. Il principio **"Be Open Minded"** guida questo processo, promuovendo ascolto, apertura e rispetto delle differenze come elementi essenziali per un **ambiente di lavoro coeso e orientato alla crescita**.

La diffusione strutturata dei valori aziendali attraverso il progetto BEAT e il rilascio del Manifesto dei Valori è stato ed è tutt'oggi un **percorso partecipato** che vede il coinvolgimento di Direzione aziendale, middle management e team operativi. In particolare, le **Digital Breakfast** – momenti online di confronto e ascolto collettivo – sono state un'occasione preziosa di confronto all'interno dell'organizzazione, permettendo alle persone dei siti italiani di condividere buone pratiche e interpretare i valori nella pratica quotidiana.

Un contributo significativo alla costruzione del senso di appartenenza è arrivato anche dal lavoro svolto nei siti internazionali. In Cina, in particolare, la diffusione dei valori ha richiesto un processo dedicato di **"transcreation"**, volto ad adattare linguaggi, riferimenti culturali e strumenti formativi al contesto locale. Questo percorso, che ha portato alla creazione di un **Manifesto** e di una **Guida ai Valori in lingua cinese**, ha favorito una comprensione più profonda dei comportamenti attesi e una maggiore allineamento tra i siti del Gruppo.

Nel 2024 si è inoltre registrato un avanzamento sul fronte della gender equality, con **l'ingresso di ulteriori due donne in posizioni apicali (+3 dal 2022)**.

-1,73 %

Divario retributivo medio di genere

20 % donne

80 % uomini

Divario di genere in posizioni manageriali (esclusa la produzione)

Formazione e crescita

La formazione rappresenta un **elemento strategico del modello di crescita del Gruppo**: un fattore che permette di sostenere l'evoluzione del business, rafforzare la sicurezza nei processi e consolidare una cultura aziendale condivisa nei diversi Paesi in cui l'azienda opera.

Oltre alla formazione obbligatoria, Flamma offre alle proprie persone piani formativi orientati al consolidamento delle competenze strategiche per l'azienda. Nel 2024, in particolare, le proposte si sono concentrate **sull'integrazione tra competenze tecniche, manageriali e valoriali**.

Il percorso di rigenerazione e co-creazione dei valori aziendali, avviato con il leadership team e il middle management, ha coinvolto progressivamente tutti i livelli dell'organizzazione. Attraverso **workshop** dedicati e momenti di confronto come le Digital Breakfast, i team hanno potuto approfondire i significati dei valori aziendali e trasformarli in **comportamenti quotidiani**, rafforzando la coesione tra colleghi di Paesi e funzioni diverse.

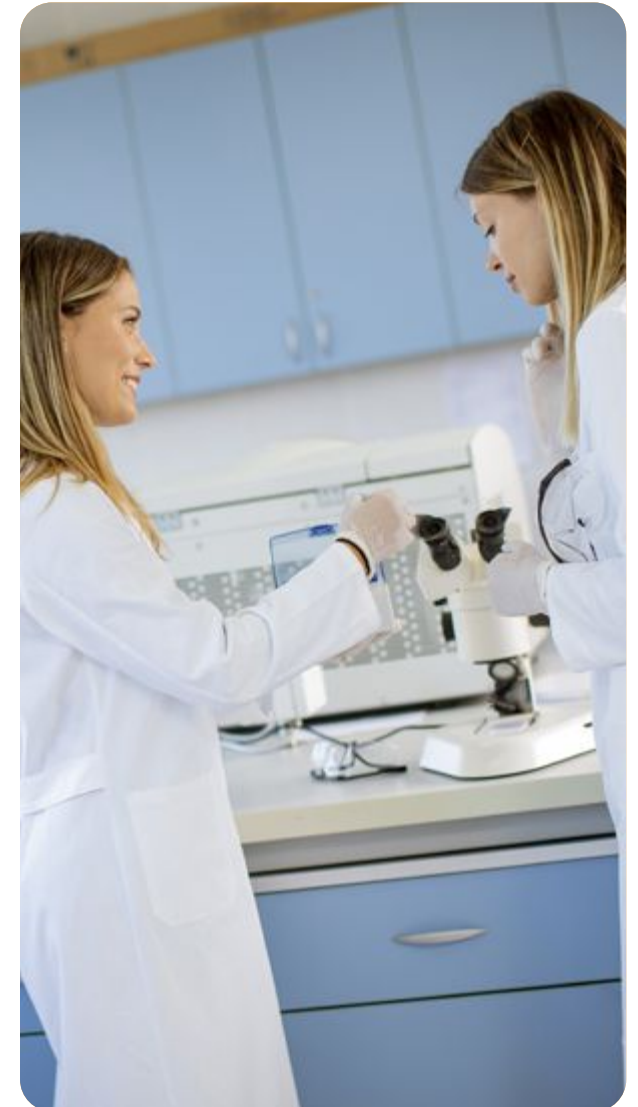
Nel 2025 è in programma l'attivazione di una **piattaforma di e-learning** accessibile da tutti i dipendenti arricchita di contenuti digitali e pillole formative dedicati allo sviluppo delle soft skill e delle capacità di leadership supportate da strumenti di intelligenza artificiale.

Per i manager in particolare, l'offerta formativa si è focalizzata sullo sviluppo di competenze chiave per la **gestione dei team di lavoro**: ascolto, accettazione di pensieri diversi e leadership inclusiva. L'azienda ha promosso anche percorsi di **mentorship e coaching** dedicati a specifici ruoli strategici, con l'obiettivo di accompagnare le persone che svolgono funzioni chiave in momenti di cambiamento e crescita professionale.

Il processo di valutazione delle performance e delle competenze, attivo lungo tutto l'anno, completa il quadro della crescita professionale. Grazie a momenti di dialogo strutturato e a una metodologia condivisa tra Italia, Stati Uniti e Cina, questo sistema consente di **monitorare lo sviluppo delle persone** in modo trasparente e di identificare percorsi di crescita coerenti con le esigenze delle diverse aree aziendali.

24,09 ore

Media ore di formazione per dipendente
(calcolo effettuato sulla base della media pesata tra Italia e Cina)



Salute e sicurezza

Nel 2024, è stato avviato un percorso strutturato per rafforzare la **governance della salute e sicurezza**, in coerenza con il valore **“Act with Care”** e con gli impegni formalizzati nella Politica Sicurezza e Salute.

L'anno passato ha rappresentato un momento di svolta per l'**area HSE**, che è stata **riorganizzata** attraverso la revisione di ruoli e responsabilità, l'introduzione di nuove risorse dedicate e la definizione di procedure e standard uniformi applicabili a tutti i siti del Gruppo.

Questo processo costituisce la base del sistema di gestione HSE integrato, la cui implementazione completa è prevista entro il 2026.

Flamma aderisce inoltre al programma internazionale **Responsible Care**, che impegna le aziende del settore chimico a un miglioramento continuo in materia di tutela dei lavoratori, prevenzione dei rischi e gestione responsabile dei processi. L'adesione a tale iniziativa si è tradotta nell'introduzione di **strumenti comuni per la**

segnalazione e l'apprendimento dagli incidenti: tra questi, i Safety Alert, informative condivise internamente che riportano dinamica, cause e misure preventive associate agli eventi registrati nei siti. A supporto, è stato sviluppato **un sistema di classificazione unificato degli incidenti e dei near miss**, accompagnato dal rafforzamento della **valutazione dei rischi** nelle principali attività produttive.

Un ruolo centrale nel cambiamento culturale è stato svolto dal programma **Take 5 for Your Safety**, introdotto nell'agosto 2024. Lo strumento nasce dall'analisi delle cause ricorrenti degli infortuni, spesso legate a attività quotidiane svolte con eccessiva rapidità o abitudine. Esso propone cinque step essenziali per valutare i rischi prima di avviare qualsiasi operazione, verificando la disponibilità di informazioni, competenze, dispositivi di protezione e condizioni adeguate.

Parallelamente, il dipartimento HSE ha avviato la definizione delle **golden rules**, un set di dieci regole aziendali che costituiranno **il riferimento operativo per la prevenzione dei rischi** nei siti italiani, statunitensi e cinesi. Le attività proseguono con momenti formativi e di confronto continuo, con l'obiettivo di rendere la sicurezza una prassi condivisa e interiorizzata a ogni livello dell'organizzazione.

1,26

Indice di frequenza degli infortuni

Nel complesso, il 2024 ha posto le basi per **un'evoluzione strutturale della cultura della sicurezza in Flamma**, orientando l'organizzazione verso standard più elevati di tutela, consapevolezza e responsabilità collettiva.



La Politica su Sicurezza e Salute

La Policy su Sicurezza e Salute del Gruppo definisce l'impegno a garantire ambienti di lavoro sicuri, controllati e rispettosi della salute delle persone, affermando il principio secondo cui ogni individuo deve poter svolgere le proprie attività in condizioni di piena tutela. Il documento stabilisce obblighi chiari in materia di prevenzione, gestione del rischio, formazione continua e monitoraggio delle condizioni operative, in linea con gli standard internazionali, le convenzioni dell'OIL e le normative locali nei Paesi in cui il Gruppo opera. La politica vieta espressamente pratiche non sicure, promuove comportamenti responsabili e riconosce la sicurezza come responsabilità condivisa.

L'implementazione della politica prevede un coinvolgimento coordinato tra Comitato Esecutivo, funzione HSE Corporate, management di sito e lavoratori. La governance della sicurezza si fonda su processi strutturati di valutazione dei rischi, meccanismi di segnalazione e gestione di incidenti e near miss, e programmi di formazione mirati a rafforzare consapevolezza e competenze. Il quadro definito dalla politica guida tutte le attività operative, favorendo un approccio di miglioramento continuo e contribuendo alla costruzione di una cultura aziendale in cui la tutela delle persone rappresenta un valore imprescindibile.

Comunità e impatto sociale

I PAZIENTI

Anche se Flamma non ha un rapporto diretto con i pazienti, il valore più rilevante generato dall'azienda si realizza proprio in ambito sanitario. Il contributo principale di un CDMO come Flamma consiste infatti nel garantire che i principi attivi, e gli intermedi complessi, sviluppati per le aziende farmaceutiche rispettino i più **elevati standard di qualità, sicurezza e continuità produttiva**.

L'API (Active Pharmaceutical Ingredient) è infatti il cuore della value chain del farmaco in quanto produce l'effetto terapeutico per cui è stato studiato e approvato e quindi è critico per il paziente.

Ogni processo di sintesi migliorato, ogni controllo qualità più accurato, ogni avanzamento nella sicurezza degli impianti e nella sostenibilità dei processi ha un impatto a valle sulla vita dei pazienti: traduce la **competenza tecnica in affidabilità terapeutica**, riduce rischi lungo la filiera e contribuisce alla **stabilità dell'approvvigionamento dei farmaci**.

Nel 2024, grazie al portafoglio prodotti gestito e ai volumi sviluppati nei siti italiani, statunitensi e cinesi, Flamma ha reso possibile la produzione di un numero significativo di trattamenti destinati alla cura di patologie acute e croniche.

Una collaborazione che accelera l'innovazione per le malattie rare

La partnership tra Flamma e Acadia nasce dall'obiettivo comune di portare **soluzioni terapeutiche innovative** ai pazienti affetti da malattia rare e complesse. In questo percorso, Flamma ha supportato Acadia nella produzione e nella validazione del processo **del farmaco**, accompagnandone l'evoluzione dal laboratorio alla scala industriale, fino alle fasi regolatorie e ai trial clinici, che richiedono processi di sviluppo lunghi, delicati e con elevata probabilità di insuccesso. L'efficacia della collaborazione si basa su **tre elementi chiave**.

Il primo è la capacità di affrontare e superare le sfide scientifiche e regolatorie con un **approccio rigoroso ma flessibile**, integrando competenze chimiche, tecnologie avanzate e un supporto regolatorio solido. L'impegno di Flamma nel fornire un servizio clienti di eccellenza, nell'utilizzare tecnologie all'avanguardia nello sviluppo e nel mettere a disposizione una solida competenza e strategia regolatoria è qualcosa che Acadia apprezza e valorizza profondamente. Questo approccio ci ha permesso di far progredire i nostri programmi in modo conforme, efficace dal punto di vista dei costi e pienamente in linea con i requisiti normativi.

Il secondo è la **gestione industriale**: Flamma è riuscita a sviluppare e aumentare la scala del processo rispettando tempi e budget, anche in presenza di imprevisti tecnici, garantendo continuità operativa, qualità e rapidità, aspetti fondamentali per **l'accesso all'innovazione per i pazienti con malattie rare**. Flamma ha sviluppato e validato il processo migliorato del nostro prodotto, dal laboratorio alla scala industriale. Ci sono

stati ostacoli lungo il percorso, ma la loro capacità di reagire e restare in linea con il piano è ben al di sopra di ciò che solitamente osserviamo nel settore dei CDMO. La loro abilità nel mantenere un programma ambizioso ci consente di raggiungere il nostro obiettivo: garantire che i pazienti ricevano farmaci innovativi nel minor tempo possibile.

Il terzo elemento è la **dimensione umana** della partnership, **rafforzare il senso di scopo e la motivazione da entrambe le parti**. Ad Acadia piace condividere con i suoi fornitori le storie dei suoi pazienti per creare un legame lungo tutta la filiera farmaceutica. La risposta di Flamma a queste testimonianze — dal personale del magazzino fino al CEO — è stata autentica e immediata. Questo può nascere solo da un'azienda che è determinata a servire i pazienti con la stessa dedizione che mette Acadia.

Questi aspetti hanno contribuito a consolidare un **rapporto di fiducia reciproca** e una **visione comune** orientata a ridurre il tempo che separa l'innovazione dal paziente.



”

Flamma unisce eccellenza tecnica, capacità di recupero di fronte agli imprevisti e un impegno genuino verso i pazienti. Il loro supporto scientifico, regolatorio e operativo è stato determinante per avanzare i nostri programmi in modo conforme, efficace e tempestivo.

Silvia Armaroli
Senior Director Manufacturing, Acadia



”

La differenza non sta solo nel profitto che generiamo, ma nel modo in cui creiamo e ridistribuiamo valore alle persone e alle comunità attorno a noi.

Giorgio Bertolini
General Manager Italia



Il progetto triennale con Gruppo Aperto

La collaborazione tra Flamma e l'Associazione Gruppo Aperto nasce con l'obiettivo di promuovere inclusione sociale e dialogo tra il mondo del lavoro e quello dell'arte. Attiva nel territorio bergamasco dal 1991, l'associazione coinvolge **persone con disabilità, famiglie e volontari in percorsi culturali e creativi** che favoriscono integrazione, autonomia e partecipazione.

Nel 2024 Flamma ha avviato un **progetto artistico triennale** che unisce espressione artistica e cultura scientifica: ritratti creativi dei lavoratori dell'azienda reinterpretati dai ragazzi (Anno 1), grandi pannelli dedicati alla chimica e alla sua storia (Anno 2) e opere astratte ispirate ai processi di trasformazione della materia (Anno 3). Il progetto, sostenuto dall'azienda e sviluppato insieme ai professionisti e ai volontari di Gruppo Aperto, rappresenta una forma concreta di responsabilità sociale, in cui arte, inclusione e scienza diventano strumenti per valorizzare le persone e costruire relazioni durature con il territorio.

LE INIZIATIVE SUL TERRITORIO

Il rapporto con i territori in cui Flamma opera si fonda su un principio di responsabilità reciproca: crescere insieme alle comunità, contribuire al loro benessere e restituire valore sotto forma di attenzione, cura e presenza attiva. Nel 2024 l'azienda ha promosso e sostenuto diverse iniziative locali che riflettono questo impegno, combinando **interventi diretti, collaborazioni strutturate e attività nate spontaneamente** dalle persone che lavorano in azienda.

Nel Comune di Isso, sede di uno degli stabilimenti italiani, Flamma ha proseguito il proprio sostegno alle attività di **miglioramento degli spazi pubblici**, contribuendo alla cura e alla manutenzione del verde urbano. L'attenzione ai bisogni del territorio si esprime anche attraverso collaborazioni con associazioni locali, come il Gruppo Aperto, con il quale l'azienda porta avanti iniziative di vicinanza e supporto con continuità.

Un altro segnale significativo della sensibilità sociale delle persone di Flamma è arrivato da **iniziative spontanee** nate all'interno dei team. Tra queste, il recupero e la donazione di scarpe e abbigliamento per finalità solidali, un gesto semplice ma capace di rafforzare il senso di appartenenza e dimostrare come la responsabilità sociale possa essere vissuta anche nella quotidianità.

Nel 2024 il programma ha permesso a circa 80 studenti di confrontarsi con attività applicative, laboratori pratici e progetti assegnati dalle aziende partecipanti, tra cui Flamma.

IL DIALOGO CON IL MONDO SCOLASTICO E ACCADEMICO

Oltre alle iniziative rivolte alla comunità locale, l'impegno sociale di Flamma si concretizza anche nella **costruzione di relazioni stabili con scuole, ITS e Università**, con l'obiettivo di contribuire alla formazione delle future generazioni di tecnici e ricercatori.

Da anni l'azienda apre le porte dello stabilimento di Chignolo d'Isola a studenti e studentesse degli Istituti tecnici della provincia di Bergamo e dell'ITS "Nuove Tecnologie della Vita Academy", offrendo loro la possibilità di conoscere da vicino i reparti produttivi, i laboratori di Qualità e le attività di Ricerca e Sviluppo. Le visite sono parte del progetto Legami CoValenti, iniziativa promossa

da Confindustria Bergamo che coinvolge **quattro istituti tecnici del territorio** — Natta, Marconi, Archimede ed Erba — in un **percorso triennale di coprogettazione didattica**.

Accanto alle attività rivolte agli istituti superiori, il Gruppo mantiene un rapporto consolidato con diverse Università italiane, sostenendo borse di dottorato e progetti di ricerca con atenei quali il Politecnico di Milano e l'Università di Pavia. Queste collaborazioni favoriscono lo sviluppo di nuove metodologie e soluzioni applicative nel campo della process chemistry, permettendo a giovani ricercatori di lavorare a stretto contatto con i tecnici Flamma e di integrare creatività scientifica e rigore industriale.



4. GOVERNANCE

L'etica che prende forma



Struttura della Corporate Governance

La Corporate Governance di Flamma, in quanto Società per Azioni, si fonda su un sistema di **organi con funzioni tra loro complementari**, orientato a garantire solidità gestionale, trasparenza e responsabilità lungo tutta la catena decisionale.

L'**Assemblea dei Soci** rappresenta il vertice della struttura e definisce gli indirizzi strategici di lungo periodo.

Il **Consiglio di Amministrazione, presieduto dall'Amministratore Delegato della Holding che detiene le azioni della società**, esercita il governo complessivo dell'azienda, supervisiona la gestione e assicura l'allineamento tra obiettivi di business, industriali, di innovazione e sostenibilità, avvalendosi anche di comitati interni dedicati, come indicato nel Codice Etico.

Il CEO, coadiuvato dalle funzioni tecniche, operative e corporate, è responsabile dell'attuazione delle strategie e del presidio dei rischi, garantendo la continuità produttiva e l'evoluzione dei processi.

A completamento del quadro sugli organi interni, si citano Il **Collegio Sindacale**, che vigila sulla correttezza amministrativa e contabile, e l'**Organismo di Vigilanza** previsto dal Modello 231, incaricato di monitorare l'efficacia delle procedure e il rispetto delle norme interne ed esterne.

Accanto agli organi interni di governo e controllo, il sistema di Corporate Governance di Flamma si completa con la presenza della **società di revisione** incaricata del controllo contabile. Questo soggetto indipendente svolge una funzione essenziale di verifica sulla correttezza formale e sostanziale del bilancio, sull'adeguatezza dei processi amministrativi e sulla trasparenza dell'informativa finanziaria.

Insieme, questi organi assicurano un **modello di governance integrato**, fondato su etica, controllo e accountability, capace di sostenere l'espansione internazionale del Gruppo e l'evoluzione verso un sistema di gestione sempre più strutturato.

Modello di business etico

Il modello di business etico di Flamma si fonda su un approccio integrato che unisce responsabilità, rigore scientifico e qualità industriale.

Nel 2024, l'azienda ha formalizzato in un sistema documentale le politiche riguardanti la dimensione etica con l'obiettivo di regolamentare i comportamenti individuali, definire le responsabilità organizzative e orientare la gestione verso criteri di legalità, integrità e rispetto degli stakeholder, come già previsto dal Codice Etico e dal modello 231.

La creazione delle politiche si basa su un metodo comune che, partendo dai valori e dal purpose, si traduce nella definizione di principi chiari, ambiti applicativi concreti, sistemi di monitoraggio e meccanismi di miglioramento continuo. In questo modo, il Gruppo assicura coerenza tra i diversi documenti e garantisce l'**allineamento tra cultura organizzativa e operatività quotidiana** nei vari siti.

Il risultato è una struttura di governance etica che sostiene la crescita dell'azienda e persegue lo scopo di garantire trasparenza, sicurezza e continuità operativa.



Codice Etico

Il Codice Etico è il documento che definisce i **principi fondamentali** di integrità, correttezza e legalità ai quali devono conformarsi tutte le persone che operano all'interno o per conto di Flamma.

Il Codice stabilisce regole chiare per garantire **comportamenti responsabili** nei rapporti interni, nella gestione delle attività, nell'uso delle risorse aziendali e nella relazione con clienti, fornitori, partner istituzionali e comunità. Flamma pone grande attenzione alla tutela dei diritti umani, alla salute e sicurezza delle persone e alla protezione dell'ambiente, attuando comportamenti conformi alle normative nazionali e internazionali.

Il **Comitato per il Rischio e la Conformità** è stato creato e incaricato di monitorare l'applicazione del sistema documentale di cui sopra, garantire uniformità interpretativa e gestire eventuali segnalazioni di violazioni. Tale organismo presidia la coerenza tra principi, comportamenti e procedure operative e assicura che il Codice rimanga aggiornato rispetto all'evoluzione normativa e alle esigenze aziendali.

La responsabilità della sua attuazione è condivisa tra la **direzione aziendale** e i **responsabili di funzione**, chiamati ad integrarne i principi nei processi operativi. Le persone di Flamma sono tenute a conoscere e rispettare il Codice: la diffusione avviene attraverso percorsi formativi, programmi di onboarding e strumenti aziendali che facilitano la consultazione e promuovono consapevolezza e partecipazione.

Codice di Condotta

Il Codice di Condotta traduce i principi del Codice Etico in **regole pratiche** per orientare le decisioni e garantire comportamenti coerenti in tutti i siti del Gruppo, a prescindere dal contesto culturale o dalle specificità delle funzioni.

Il documento disciplina aspetti centrali della vita aziendale, come la correttezza nei rapporti commerciali, la gestione delle informazioni, la prevenzione della corruzione, la tutela dei diritti dei lavoratori e il rispetto delle normative di sicurezza, ambiente e qualità.

Inoltre, stabilisce criteri per la gestione di situazioni potenzialmente critiche, come conflitti di interesse, pratiche commerciali scorrette o utilizzo improprio delle risorse aziendali.

Questo Codice è rivolto **anche a fornitori e partner** di Flamma, tenuti a garantire standard elevati in termini di etica, responsabilità sociale e conformità normativa, in linea con quanto applicato internamente. La collaborazione con i fornitori può prevedere verifiche e audit, assicurando omogeneità di comportamento lungo tutta la catena del valore.

Whistleblowing

Il sistema di whistleblowing adottato da Flamma costituisce un presidio essenziale per tutelare **integrità e trasparenza**. Questa politica, conforme alla Direttiva UE 2019/1937 e al D.lgs. 24/2023, mette a disposizione canali sicuri e riservati attraverso i quali dipendenti, collaboratori, fornitori e altri soggetti possono segnalare comportamenti illeciti, irregolarità, violazioni del Codice Etico o situazioni che possano arrecare danno alle persone, all'ambiente o al contesto aziendale. L'obiettivo è garantire riservatezza, protezione dell'identità del segnalante e divieto assoluto di ritorsioni. Le segnalazioni sono gestite da figure autorizzate che assicurano imparzialità, tempestività e correttezza nell'esame dei casi. Il processo può prevedere approfondimenti, misure correttive e attività di miglioramento dei processi aziendali.

Questo strumento rafforza il clima di fiducia interna, favorisce l'individuazione immediata di criticità e completa l'insieme dei meccanismi di governance etica del Gruppo.

Policy etiche

Le policy etiche completano il quadro del modello di governance responsabile di Flamma, traducendo in modo operativo i principi che caratterizzano il Codice Etico e il Codice di Condotta. Si tratta di documenti che specificano ruoli, responsabilità, misure attuative e sistemi di controllo su temi critici dell'integrità aziendale, per assicurare che la cultura etica del Gruppo si rifletta in comportamenti verificabili e in processi coerenti in tutte le sedi internazionali, rafforzando la capacità dell'azienda di prevenire rischi, tutelare le persone e garantire la piena conformità normativa.

Di seguito i principali temi delle policies etiche:

CORRUZIONE E CONCUSSIONE

Stabilisce principi, misure preventive e controlli operativi per evitare ogni forma di corruzione, frode e comportamento improprio nelle transazioni e nelle interazioni con terzi. Inoltre, definisce ruoli, responsabilità, obblighi di formazione e procedure di monitoraggio affidate al Comitato per il Rischio e la Conformità.

INFORMAZIONI CONFIDENZIALI E PROTEZIONE DEI DATI

Regola la gestione sicura delle informazioni riservate e dei dati personali, in conformità al GDPR⁷, e stabilisce responsabilità per dipendenti, management e DPO, includendo misure tecniche per sicurezza, integrità e audit periodici sui dati.

CONFLITTO DI INTERESSI

Definisce criteri e procedure per identificare, dichiarare e gestire situazioni potenziali o reali di conflitto di interesse che possano compromettere trasparenza e imparzialità. Prevede dichiarazioni annuali, percorsi di formazione dedicati e un sistema di monitoraggio in capo al Comitato per il Rischio e la Conformità.

GESTIONE FINANZIARIA E CONTRO IL RICICLAGGIO DI DENARO

Disciplina controlli finanziari, obblighi di trasparenza e strumenti per prevenire il riciclaggio di denaro e garantire conformità alle normative internazionali.

Attribuisce al CFO la supervisione del sistema e prevede audit periodici per valutare efficacia e integrità dei processi finanziari.

APPRENDIMENTO CONTINUO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Promuove la cultura dell'apprendimento continuo, definendo principi, obiettivi e responsabilità per la formazione e la crescita professionale delle persone.

Nello specifico riguarda onboarding, iniziative di sviluppo, collaborazioni educative e monitoraggio della formazione obbligatoria in tutti i siti del Gruppo.

⁷ General Data Protection Regulation: Regolamento 2016/679/UE che disciplina il trattamento dei dati personali.



La catena di fornitura

L'attenzione di Flamma nella scelta e nella gestione dei suoi fornitori è essenziale per garantire la qualità dei processi e la conformità dei prodotti destinati al settore chimico-farmaceutico. Il Gruppo opera attraverso una **rete internazionale di fornitori qualificati** che supportano le attività di ricerca, produzione, logistica e servizi specialistici. La gestione dei fornitori avviene attraverso processi strutturati con l'obiettivo di garantire **continuità operativa, sicurezza delle forniture e rispetto delle normative**.

Ogni nuovo fornitore è sottoposto a **verifiche documentali, valutazioni di conformità HSE**, mentre le relazioni già attive sono monitorate tramite aggiornamenti periodici, audit mirati e revisione delle performance.

Le politiche etiche del Gruppo si applicano anche ai rapporti commerciali, assicurando che le decisioni di approvvigionamento siano trasparenti e pienamente conformi ad esse. Questo approccio consente di presidiare la qualità della catena del valore e di ridurre i rischi operativi, regolatori e reputazionali associati alle forniture.



La Politica sull'Approvvigionamento Sostenibile

Questa politica fornisce all'organizzazione una guida per i processi di acquisto garantendo trasparenza, tracciabilità e selezione responsabile dei fornitori. Stabilisce criteri chiari per valutare qualità, conformità normativa e integrità dei partner commerciali, evitando conflitti di interesse e pratiche scorrette.

Viene rafforzata grazie controlli documentali, verifiche periodiche e requisiti etici coerenti con il Codice di Condotta. La sua comunicazione alle persone di Flamma avviene attraverso procedure interne per integrarla nei processi operativi delle funzioni coinvolte.

Appendice



Appendice

La presente appendice riporta le informazioni richieste dallo standard VSME (Modulo Basic+Comprehensive). Laddove alcune richieste non risultassero applicabili al contesto specifico di Flamma, sono state eliminate dall'indice dei contenuti.

Le richieste dello standard sono presentate in lingua inglese, come pubblicate da EFRAG. L'utilizzo di tabelle in inglese garantisce coerenza con gli standard europei stessi e rappresenta una scelta uniforme per i siti italiani e cinesi.

GENERAL INFORMATION

Information on the report necessary for XBRL [Always to be reported]

Name of the reporting entity	Flamma Group
Identifier of the reporting entity (select and specify on the right)	- -
Currency of the monetary values in the report	€
Starting year	2024
Starting month	January
Starting day	2024-01-01
Ending year	2024
Ending month	December
Ending day	2024-12-31

B1 - Basis for Preparation and other undertaking's general information
[Always to be reported]

Basis for preparation (Basic Module Only or Basic & Comprehensive Module)	Basic & Comprehensive
List of omitted disclosures deemed to be classified or sensitive information	-
Basis for reporting (consolidated or individual basis)	Consolidated
Undertakings legal form	Group
Other undertaking's legal form specification	Parent company Flamma SpA
NACE sector classification code(s)	C21.1(italian ATECO code)
Size of balance sheet (total assets) in EUR	291,237,019 €
Turnover in EUR	209,213,992 €
Number of employees	833
Employee counting methodology (At the end of reporting period or as an average during the reporting period)	At the end of the reporting period
Employee counting methodology (Headcount or Full-time equivalent)	Headcount
Country of primary operations and location of significant asset(s)	Italy

B1 - List of subsidiaries [If applicable]

ID	Name	Registered Address
1	Flamma Honkai Pharmaceutical Co., Ltd	Jing 11 Road, Songmudao Chemical Industrial Park, Puwan New Area 116300 Dalian, P.R. China

B1 - Disclosure of sustainability-related certification(s) or label(s)
[If applicable]

Has the undertaking obtained any sustainability-related certification(s) or label(s)?	ISO 14001 ISO 45001 Both obtained by the Chinese production site Flamma Honkai (Dalian)
Description of sustainability-related certification(s) or label(s) including where relevant the issuers of the certification or label date and rating score	ISO 14001 International standard that defines how to manage environmental impacts in a structured way, improving performance and regulatory compliance. ISO 45001 International standard for managing health and safety at work, preventing accidents and risks through an organized system and continuous improvement.

B1 - List of site(s) [Always to be reported]

ID	Address	Postal Code	City	Italy
1	Via Bedeschi 22	24040	Chignolo	Italy
2	Via Cascina Secchi 217	24040	Isso	Italy
3	Via Briantea 83	23892	Bulciago	Italy
4	Jing 11 Road, Songmudao Chemical Industrial Park, Puwan New Area	116300	Dalian	China

B2 – Practices policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy [If applicable]	
Has the undertaking put in place specific practices of policies and or future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy?	YES
Sustainability issues addressed by a practice policy and or future initiatives that the undertaking has put in place:	The company has developed and made available to its employees a set of policies that guide the management of sustainability-related aspects across the organisation. Flamma also carries out a series of initiatives related to the topical standards listed below, which are detailed in the relevant sections of the text. In particular:
Climate change	Box – La Policy Ambientale, Box – La Policy Gestione Energetica e Cambiamento Climatico, par. Strategia di efficientamento energetico e sistemi di gestione ambientale
Pollution	Box – La Policy sull’Inquinamento
Water and marine resources	Box – La Policy Gestione Responsabile dell’Acqua
Biodiversity and ecosystems	-

Circular economy	Box – La Policy Rifiuti, Box – La Policy Economia Circolare
Own workforce	Box – La Policy su Diritti Umani e Diritti del Lavoratore, Box – La Policy Diversity, Equity & Inclusion, Par. Formazione e crescita, Box – La Policy su Salute e Sicurezza
Workers in the value chain	Box – La Policy sull’Approvvigionamento Sostenibile
Affected communities	Par. Comunità e impatto sociale
Consumers and end-users	Subpar. I Pazienti
Business conduct	Par. Codice Etico, Codice di Condotta, Whistleblowing e Policies Etiche
Undertaking has a practice policy and or future initiative that is publicly available	The policies are published on the corporate website.
Undertaking has set a target which is related to a policy	Within each corporate policy, specific objectives are defined. Every policy is reviewed on a regular basis and sets out the roles and responsibilities for implementation and monitoring progress.

C2 – Description of practices policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy [If applicable linked with B2]

Description of a practice policy and or future initiative towards a more sustainable future (In case the practice policy future initiative covers suppliers or clients the undertaking shall mention it)	
Description of target related to a policy	Box related to policies (see B2 – Practices policies and future initiatives for transitioning towards a more sustainable economy)
Most senior level within its employees that is accountable for implementing the policies when this has been determined by the undertaking	

C1 – Strategy: Business Model and Sustainability – Related Initiatives [Always to be reported]

Description of significant groups of products and or services offered	
Description of significant market(s) the undertaking operates in (e.g. B2B, wholesale, retail, countries)	Par. La nostra formula
Description of main business relationships (such as key suppliers, customers, distribution channels)	Par. La nostra formula, par. La catena di fornitura

C1 – Strategy: Business Model and Sustainability – Related Initiatives [If applicable]

Has the strategy key elements that relate to or affect sustainability issues?	Box – Solvent Eco-Impact Metric
Description of those key elements in the strategy that relate or affect sustainability issues	Box – Solvent Eco-Impact Metric

ENVIRONMENT

B3 - Total Energy Consumption (in MWh) [Always to be reported]

Has the undertaking obtained the necessary information to provide an energy consumption breakdown?	YES		
	Renewable	Non-renewable	Total renewable and non-renewable
Electricity (as reflected in utility billings)	14,028	18,601	32,629
Self-generated electricity	-	-	-
Fuels	-	35,467	35,467

B3 - Estimated Greenhouse Gas Emissions considering the GHG Protocol Version 2004 (in tCO₂e) [Always to be reported]

Gross Scope 1 GHG Emissions	14,022
Gross Scope 2 location-based GHG Emissions	17,287
Gross scope 2 market-based GHG Emissions - May (optional)	15,173
Total Scope 1 and Scope 2 GHG Emissions (location-based)	31,309
Total Scope 1 and Scope 2 GHG emissions (market-based) - May (optional)	29,195
Is the undertaking disclosing entity-specific information on Scope 3 emissions (in tCO ₂ e)?	
1. Purchased Goods and Services	62,884
2. Capital Goods	7,120
3. Fuel- and Energy-Related Activities (Not Included in Scope 1 or Scope 2)	5,913
4. Upstream Transportation and Distribution	1,221
5. Waste Generated in Operations	15,465
6. Business Travel	355
7. Employee Commuting	939
Total Scope 3 GHG emissions	93,897
Total Scope 1 Scope 2 and Scope 3 GHG Emissions (location-based)	125,206
Total Scope 1 Scope 2 and Scope 3 GHG Emissions (market-based) - May (optional)	123,091

B3 - Greenhouse gas emission intensity per turnover (in tCO₂e)
[Always to be reported]

Scope 1 and Scope 2 GHG Emissions intensity (location-based)	0.000133
Scope 1 and Scope 2 GHG Emissions intensity (market-based) - May (optional)	0.000124
Total Scope 1 Scope 2 and Scope 3 GHG Emissions intensity (location-based)	0.000531
Total Scope 1 Scope 2 and Scope 3 GHG Emissions intensity (market-based) - May (optional)	0.000522

C3 - Transition plan for undertakings operating in high climate impact sectors [If applicable]

Is the undertaking operating in high impact sectors?	Yes	
Status of implementation of a transition plan in relation to climate change mitigation	The drafting of a transition plan is scheduled for the future.	
Description of a transition plan for climate change mitigation including an explanation of how it is contributing to reduce GHG emissions - May (optional)	-	
Date of foreseen adoption of transition plan for undertaking not having adopted transition plan yet	Year	2026
	Month	12
	Day	31
		2026-12-31

B4 - Pollution of air water and soil [If applicable]

Is the undertaking already required by law or other national regulations to report to competent authorities about its emissions of pollutants, or does it already voluntarily report on them according to an Environmental Management System?	Yes
Is this disclosure already publicly available?	No ⁸

The unit used for reporting the amount is tonne

Row ID	Pollutant	Emission to air	Emission to water	Emission to soil
	Nitrogen oxides (NOx/NO ₂)	6.11		
	Sulphur oxides (SOx/SO ₂)	0.04		
	Ammonia (NH ₃)	0.05		
	Carbon monoxide (CO)	0.23		
	Methane (CH ₄)	0		
	Total nitrogen		4.11	
	Total organic carbon (TOC) (total C or COD/3)		32	
	Total phosphorus		0.38	
	Particulate matter (PM)		18.32	
	Non-methane volatile organic compounds (NMVOC)	187.07		

NOTA: I dati sulle sostanze inquinanti sono riferiti ai siti italiani.

⁸ The company reports its emissions to the competent authorities and completes questionnaires to meet the requirements of clients, UNGC, RC and Ecovadis. However, the reports containing the related results are not publicly available and are shared exclusively with the relevant bodies.

B6 - Water Withdrawal [Always to be reported]

Total amount of water withdrawn from all sites (cubic meters m ³)	889,178
Amount of water withdrawn at sites located in areas of high water-stress (cubic meters m ³)	100,539

B7 - Description of circular economy principles [Always to be reported]

Undertaking applies circular economy principles	Par. Gestione dei rifiuti e sistema di economia circolare
Description of how it applies these principles	Par. Gestione dei rifiuti e sistema di economia circolare

B7 - Waste generated [Always to be reported]

		Italy	China
Total amount of waste generated by Country	Total Hazardous waste generated (mass)	kilograms (kg)	18,876,781 8,968,912
	Total Non-Hazardous waste generated (mass)	kilograms (kg)	993,796 -
	Total waste generated (mass)	kilograms (kg)	19,870,577 8,968,912

NOTA: Gli standard VSME richiedono di riportare i rifiuti come valore totale unico, ma i dati italiani e cinesi non possono essere consolidati. In Italia, i rifiuti sono classificati secondo i codici CER, mentre in Cina vengono utilizzati sistemi di classificazione diversi e non pienamente equivalenti. Per garantire accuratezza metodologica e confrontabilità, i dati sono quindi presentati separatamente.

SOCIAL

Employee counting methodology for the disclosures below (Headcount or Full time Equivalent, linked from B1)	Headcount
Employee counting methodology for the disclosures below (At the end of the reporting period or as an average across the reporting period, linked from B1)	At the end of the reporting period (2024-12-31)

B8 – Workforce – General characteristics - Type of contract [Always to be reported] - FTE

Type of contract	Number of employees
Permanent contract	794
Temporary contract	39
Total employees (linked from B1)	833

B8 – Workforce – General characteristics - Gender [Always to be reported] - HC

Gender	Number of employees
Male	658
Female	175
Total employees (linked from B1)	833

B8 – Workforce – General characteristics - [If applicable] FTE

Number of employees who left during the reporting period	77
Number of employees at the beginning of the reporting period	781
Number of employees at the end of the reporting period	833
Employee turnover rate [%] in the reporting period	9.5%

B9 – Workforce – Health and safety [Always to be reported]

Number of recordable work-related accidents in the reporting period	9
Number of hours worked by one full-time employee in the reporting period	2,000 (IT); 2,008 (CHN)
Total number of hours worked in a year by all employees in the reporting period	1,425,945
Rate of recordable work-related accidents in the reporting period	1.26
Number of fatalities as a result of work-related injuries and work-related ill health	0

B10 – Workforce – Remuneration, collective bargaining and training [Always to be reported + If applicable]	
Employees receive pay that is equal or above applicable minimum wage determined directly by the national minimum wage law or through a collective bargaining agreement	Yes
Average gross hourly pay level of male employees (amount in EUR)- If applicable	18.62
Average gross hourly pay level of female employees (amount in EUR)- If applicable	18.94
Percentage gap in pay between the undertaking's female and male employees [%] - If applicable	-1.73%
Number of employees covered by collective bargaining agreements	487
Percentage of employees covered by collective bargaining agreements [%]	58%⁹
Female-to-male ratio at management level for the reporting period	0.256
Total self-employed workers without personnel that are working exclusively for the undertaking	-
Total temporary workers provided by undertakings primarily engaged in employment activities	-

⁹ In Italy, 100% of employees are covered by a national collective labour agreement and therefore subject to collectively negotiated terms. In China, collective bargaining does not exist, so the rate is 0.

C6 – Additional own workforce information - Human rights policies and processes [Always to be reported]	
Does the undertaking have a code of conduct or human rights policy for its own workforce?	Yes
If yes, does this cover:	
child labour	Yes
forced labour	Yes
human trafficking	Yes
discrimination	Yes
accident prevention	Yes
other? (if yes, specify)	No
Specify other types of content covered by the code of conduct or human rights policy	The policy also includes: <ul style="list-style-type: none"> • A commitment to fair wages, reasonable working hours and decent working conditions • Reference to the UN Declaration, ILO Conventions and the UN Guiding Principles • A commitment to safeguarding workers' dignity and wellbeing • Integration with DE&I and Health and Safety practices
Does the undertaking have a complaint-handling mechanism for its own workforce?	Yes

C7 – Severe negative human rights incidents [Always to be reported]	
Does the undertaking have confirmed incidents in its own workforce?	No
Is the undertaking aware of any confirmed incidents involving workers in the value chain, affected communities, consumers and end-users?	No

GOVERNANCE

B11 – Convictions and fines for corruption and bribery [If applicable]

Has the undertaking incurred in convictions and fines in the reporting period?	No
--------------------------------------------------------------------------------	----

C8 – Revenues from certain sectors [If applicable]

Is the undertaking deriving revenues from one of the activities listed below?	No
-------------------------------------------------------------------------------	----

Revenue derived from controversial weapons (anti-personnel mines, cluster munitions, chemical weapons and biological weapons)	-
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Revenue derived from cultivation and production of tobacco	-
------------------------------------------------------------	---

Revenue derived from coal	-
---------------------------	---

Revenue derived from oil	-
--------------------------	---

Revenue derived from gas	-
--------------------------	---

Total revenues derived from fossil fuel (coal, oil and gas) sector (i.e. the undertaking derives revenues from exploration, mining, extraction, production, processing, storage, refining or distribution, including transportation, storage and trade, of fossil fuels as defined in Article 2, point (62), of Regulation (EU) 2018/1999 of the European Parliament and the Council 17)	-
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Revenue derived from chemicals production	-
-------------------------------------------	---

C8 – Exclusion from EU reference benchmarks [Always to be reported]

Undertakings are excluded from the EU Paris-aligned Benchmarks if they derive:

1% or more of their revenues from exploration, mining, extraction, distribution or refining of hard coal and lignite	-
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

10% or more of their revenues from the exploration, extraction, distribution or refining of oil fuels	-
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

50% or more of their revenues from the exploration, extraction, manufacturing or distribution of gaseous fuels	-
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

50% or more of their revenues from electricity generation with a GHG intensity of more than 100g CO ₂ e/kWh	-
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

None of the above	Yes
-------------------	-----

Undertakings are excluded from any EU reference benchmarks that are aligned with the Paris Agreement	Yes
------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

C9 – Gender diversity ratio in the governance body [If applicable]

Does the undertaking have a governance body in place?	Yes
-------------------------------------------------------	-----

Number of female board members at the end of the reporting period	1
-------------------------------------------------------------------	---

Number of male board members at the end of the reporting period	5
-----------------------------------------------------------------	---

Gender diversity ratio in governance body	0.2
--------------------------------------------------	-----