

Bilancio di sostenibilità 2024



Indice dei contenuti

3	Lettera agli stakeholder	↗	56	Catena del valore	↗
8	Profilo di Theras	↗	61	↳ Qualità e sicurezza dei prodotti	↗
13	Percorso di sostenibilità	↗	64	↳ L'innovazione in Theras	↗
19	Aspetti di Governance	↗	66	↳ Clienti e utilizzatori finali	↗
20	↳ Modello di Business	↗	72	Aspetti Ambientali	↗
25	↳ Modello di Governance	↗	73	↳ Consumi energetici ed emissioni	↗
28	↳ Integrità ed etica	↗	77	↳ Utilizzo di risorse e produzione di rifiuti	↗
33	Aspetti Sociali	↗	79	Appendice	↗
34	↳ Dipendenti e collaboratori	↗	80	↳ Lista delle tematiche materiali e impatti correlati	↗
41	↳ Diversità e inclusione	↗	84	↳ GRI Content Index	↗
49	↳ Retention e formazione	↗			
54	↳ Salute e Sicurezza	↗			

Capitolo 1

Lettera agli stakeholder

Miriamo a costruire un ecosistema MedTech sostenibile

In Theras consideriamo lo **sviluppo sostenibile** un elemento strategico imprescindibile per il futuro della nostra organizzazione. Il nostro purpose – che è quello di ripensare alla malattia per un nuovo concetto di cura – può realizzarsi pienamente solo se perseguiamo la creazione di valore economico, sociale e ambientale in modo equilibrato e responsabile.

Miriamo a costruire un ecosistema MedTech sostenibile, basato su tecnologie sicure, etiche e accessibili, che contribuiscano al benessere delle persone e al progresso dei sistemi sanitari.

Secondo il nostro punto di vista, una strategia di sostenibilità si deve articolare su tre orizzonti temporali:

- 1 Nel breve termine** miriamo al rafforzamento dei sistemi di monitoraggio degli impatti ambientali e sociali, all’incremento dei programmi di formazione interna e, ove possibile, alla selezione di fornitori attenti alle tematiche di sostenibilità.
- 2 Nel medio termine** puntiamo all’incremento dell’efficienza energetica nella sede di lavoro di Salsomaggiore, e ci impegniamo nell’adozione di modelli di economia circolare per la gestione dei dispositivi medicali, promuovendo partnership per una sanità accessibile e inclusiva.
- 3 Nel lungo termine** abbiamo lo scopo di applicare i principi di sostenibilità nel nostro modello di business, con l’obiettivo di diventare un punto di riferimento per la transizione sostenibile del settore MedTech a livello internazionale.

Il nostro modello di business si fonda su **innovazione responsabile e impatto positivo**: proponiamo tecnologie innovative che migliorano la salute delle persone cercando di ridurre le disuguaglianze di accesso alle cure. La sostenibilità è integrata nei processi decisionali, dalla ricerca e sviluppo alla distribuzione, fino al supporto post-vendita, con obiettivi chiari di prevenzione degli impatti negativi e di creazione di benefici tangibili per la Società.

Le nostre priorità strategiche in materia di sostenibilità includono:

- La riduzione delle emissioni e dell’impatto ambientale di Theras
- La promozione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e diversificato
- La tracciabilità e la trasparenza nella catena di forniture

Pertanto, tra gli obiettivi futuri ci proponiamo di:

- Migliorare i sistemi di misurazione e rendicontazione per garantire maggiore trasparenza e accountability
- Ridurre le emissioni e aumentare l’uso di materiali biocompatibili e riciclabili
- Rafforzare i processi di due diligence sui diritti umani
- Implementare un programma di supplier (e customer) engagement sui criteri ESG
- Ampliare i programmi di innovazione sostenibile in collaborazione con istituti di ricerca e partner del settore sanitario



¹Federico Ferrari

Operiamo in un contesto influenzato da tendenze macroeconomiche e sociali – come l’invecchiamento della popolazione, la digitalizzazione della sanità, le tensioni geopolitiche e la crescente attenzione alle catene di fornitura sostenibili – che impongono un’evoluzione costante del nostro approccio.

Questi fattori orientano le nostre priorità e ci spingono a innovare in modo etico e trasparente.

Federico Ferrari¹
CEO Theras Group

Il presente documento costituisce la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità di Theras Group S.r.l. (nel documento anche “Theras” o “Gruppo”) e descrive le principali attività e i risultati raggiunti in ambito economico, sociale e ambientale nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024.

Il presente Bilancio è stato redatto rendicontando una selezione dei GRI Sustainability Reporting Standards (opzione “GRI-referenced”), pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella “GRI Content Index”.

I dati e le informazioni riportate nel presente Bilancio di Sostenibilità si fondano sui principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità e chiarezza che garantiscono la qualità dell’informativa come definito dagli Standard GRI.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni di sostenibilità, composto dalla holding Theras Group S.r.l. e dalle Società controllate e consolidate secondo il metodo integrale Theras Lifetech S.r.l. e T-Investments S.r.l., corrisponde a quello del Bilancio consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2024.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo e la valutazione dell’andamento delle attività del Gruppo, è riportato, inoltre, il confronto con i dati relativi all’anno 2023.

Il Bilancio di Sostenibilità sarà redatto con cadenza annuale.

Il documento è disponibile anche sul sito internet www.theras-group.com, mentre all’indirizzo e-mail Sustainability_Department@theras-group.com è possibile inoltrare richieste o quesiti alla Società.



Capitolo 2

Profilo di Theras

“Siamo impegnati nel fornire tecnologie ad alto valore aggiunto, rendendole sostenibili e costo-efficaci per il Sistema Sanitario Nazionale.”



¹La nuova sede

Il Gruppo Theras nasce nel **2011** dalla famiglia **Ferrari** nel comune di **Salsomaggiore Terme**, in provincia di Parma (Emilia-Romagna), con l’obiettivo di definire e costruire un **nuovo approccio terapeutico** nella gestione del **diabete** e del **dolore cronico**.

Attraverso lo sviluppo di una nuova cultura e di una maggiore attenzione nella cura di tali patologie, Theras si impegna nelle attività di ricerca e innovazione tramite l’utilizzo di **tecnologie di ultima generazione** e il **supporto costante** verso i suoi pazienti, seguiti e accompagnati in ogni fase del loro percorso.

Nel luglio 2023 il Gruppo ha inaugurato la **nuova sede¹**, immersa nel verde, interamente realizzata secondo i criteri di ecosostenibilità e compensazione energetica: un segnale del percorso di sostenibilità che il Gruppo intende intraprendere verso lo sviluppo, volto a contribuire al benessere del pianeta e delle persone. Il passaggio dal centro città alle colline di Salsomaggiore ha rappresentato **una nuova partenza** per il Gruppo, volta non solo a nuovi successi in termini di mercato, ma anche organizzativi, di partnership e di valorizzazione del potenziale innovativo delle proprie persone. Sono stati quindi importanti gli investimenti sostenuti dalla proprietà per creare un headquarter di 2.500 metri quadri accogliente e sostenibile: realizzato in vetro, acciaio e cemento, dotato di 160 pannelli fotovoltaici installati con una potenza di 60kw e di un impianto idrico studiato per sfruttare la superficie del tetto per raccogliere l’acqua piovana e convogliarla in una cisterna di recupero della capacità di 50.000 litri.

Una comunità di persone che condivide competenze, responsabilità e una forte tensione etica.

Tramite la **Vision** si specifica la strategia aziendale, ovvero “raccolgere la sfida dell’innovazione in campo clinico e fornire prodotti all’avanguardia per la diagnosi e il trattamento di condizioni croniche importanti”.

Tutto questo confluisce nell’identificazione di **cardini di riferimento** nell’agire quotidiano di Theras, nello specifico:

- 1 Ricerca costante di **elevati standard** di qualità di prodotto e servizio.
- 2 Attenzione estrema al **cliente**.
- 3 **Passione** e senso di appartenenza di tutto il personale.

Il Gruppo Theras non è solo un’azienda impegnata nella ricerca e nella commercializzazione di tecnologie avanzate per la gestione di patologie croniche come il diabete e il dolore, ma una comunità di persone che condivide competenze, responsabilità e una forte tensione etica. Ogni giorno lavoriamo per generare un impatto reale e duraturo, migliorando concretamente la vita dei pazienti e di tutti coloro che se ne prendono cura.



I valori che guidano il nostro agire sono:

Responsabilità

Ci assumiamo la responsabilità delle scelte che compiamo e degli effetti che producono lungo tutta la filiera. Operare in ambito healthcare significa agire con **rigore, consapevolezza e trasparenza**, rispettando la complessità del settore e promuovendo, in ogni contesto, comportamenti corretti e coerenti con i più alti standard etici e professionali.

Presenza

Essere presenti, per Theras, significa esserci davvero. Accanto ai **medici**, ai **pazienti**, alle **istituzioni** e ai **partner**, non come semplici fornitori, ma come interlocutori affidabili e continuativi. La nostra presenza è fatta di ascolto, relazione e capacità di aggregare le persone attorno a un obiettivo comune: innalzare la qualità dell'intero sistema di cura, dall'impresa alla società.

Impatto

Lavoriamo per diffondere una visione in cui il valore generato, clinico, umano, organizzativo ed economico, ricada su tutta la **filiera**. Ogni progetto, tecnologia o servizio è pensato per produrre un impatto positivo misurabile, capace di migliorare i percorsi di cura e contribuire in modo **concreto** all'evoluzione del sistema sanitario.



[Capitolo precedente](#)

[Capitolo successivo](#)

[Indice](#)

13

Capitolo 3

Percorso di sostenibilità

¹In quest’ottica è stato definito all’interno dell’organizzazione un centro di costo Corporate Social Responsibility (CSR) nel quale viene allocato il budget destinato alle iniziative sostenibili, permettendo di intraprendere un percorso che integri la sostenibilità nelle attività aziendali.

Il Gruppo Theras è consapevole del valore generato dai territori, dalle persone e dalle risorse che il pianeta mette a disposizione, per questo è importante agire con rispetto per tutelare gli elementi in esso presenti. L’agire sostenibile, mediante azioni concrete, è un tratto che da sempre contraddistingue il Dna del Gruppo: a partire dalla Fondazione Theras, una realtà capace di accogliere e far crescere buone idee rivolte alla comunità locale e nazionale, alle iniziative di ascolto e supporto ai pazienti. Agire responsabilmente è un dato di fatto, un elemento strutturale e pervasivo dell’intera organizzazione.

Il percorso di rendicontazione di sostenibilità avviato rappresenta quindi uno strumento grazie al quale il Gruppo può rendicontare le iniziative fino ad ora implementate¹.

Tra i primi passi mossi in questo percorso di sostenibilità vi è l’**identificazione degli Stakeholder**, ovvero di tutti quegli individui, gruppi di individui o organizzazioni che sono direttamente o indirettamente influenzati dalle attività del Gruppo e che, a loro volta, influenzano le attività e le decisioni dello stesso. Individuare le categorie di stakeholder maggiormente interessate e impattate dal proprio business rende possibile ascoltarle, coglierne i bisogni, le aspettative e le priorità. Questo approccio consente di orientare le proprie decisioni in modo più consapevole ed efficace, rafforzando la relazione con gli interlocutori chiave e contribuendo a creare valore condiviso nel tempo.

Si riporta di seguito una descrizione delle principali categorie di stakeholder emerse e delle rispettive modalità di interazione:

Categoria di Stakeholder	Modalità di coinvolgimento
Personale	• Survey, che trattano tematiche di SSL, equità, formazione e benefit erogati, incluso il parco auto. • Colloqui One-to-One per confronti periodici o relativi a eventuali opportunità di crescita. • Meeting trimestrali di presentazione delle iniziative dell’azienda. • Incontri annuali in presenza, annual meeting e attività di team building.
Clienti (Pubblica Amministrazione, Healthcare Professionals, Pazienti e Caregiver)	• Meeting periodici con i Professionisti Sanitari per informarli e aggiornarli in merito alle ultime novità scientifiche e nuove funzioni dei dispositivi Theras. • Incontri con pazienti e/o loro caregiver per supportarli nel loro percorso di aggiornamento tecnologico, in accordo con il loro medico. • Partecipazione a eventi e congressi scientifici con spazi espositivi. • Brochure e materiale tecnico informativo. • Comunicazione digitale via social e attraverso il sito web della Società, per sensibilizzare e coinvolgere i differenti interlocutori sulle più recenti tematiche e sulle principali novità di settore. • Webinar per medici, infermieri e pazienti con survey di gradimento finale.
Fornitori	• Meeting periodici durante i quali si condividono forecast di volumi su cui opera ciascun fornitore strategico. • Comunicazioni via e-mail o telefono per trattare questioni legate a servizi e prodotti.

Categoria di Stakeholder	Modalità di coinvolgimento
Banche, Istituzioni finanziarie	• Comunicazioni via e-mail o telefono per trattare questioni legate a conti e gestione delle coperture di rischio di cambio.
Comunità locali, Società civile	• Attività di volontariato per supportare il benessere della popolazione e, al contempo, rafforzare la propria identità e reputazione come realtà responsabile e attenta ai bisogni del territorio in cui opera. • Comunicazione digitale via social e attraverso la pagina web della Società.
Istituzioni, Società scientifiche	• Eventi congressuali strategici di formazione ed aggiornamento a cadenza periodica annuale.
Associazioni di settore (Assobiomedica Dispositivi Medicali)	• Incontri dedicati di aggiornamento su tematiche riguardanti i dispositivi medicali. • In costante dialogo attivo con le funzioni commerciali e di marketing del Gruppo.

Un'altra attività che ha guidato il presente Bilancio di Sostenibilità è stata **l'analisi di materialità**, un processo che ha aiutato il Gruppo nell'identificazione delle tematiche che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali (inclusi i diritti umani) più significativi per lo stesso o che influenzano le valutazioni e le decisioni dei suoi principali stakeholder.



²Global Reporting Initiative

In linea con le richieste dello standard di rendicontazione utilizzato per il presente documento – **Global Reporting Initiative²** (GRI) Standards – il Gruppo Theras ha svolto la sua prima analisi di materialità. Seguendo i requisiti del GRI 3 Temi Materiali (2021), il processo ha previsto l’iniziale identificazione di un elenco di impatti potenzialmente significativi, considerando gli aspetti caratterizzanti del Gruppo e del business di riferimento, nonché le principali tendenze e best practice di settore.

L’elenco preliminare degli impatti emersi dall’analisi – classificati in negativi o positivi, attuali o potenziali – è stato sottoposto sia a una valutazione del management del Gruppo, che a una selezione di stakeholder principali.

Per quanto riguarda i primi (valutazione del management), sono stati organizzati degli incontri dedicati a cui hanno partecipato sia le prime linee aziendali che alcuni membri del Board, finalizzati alla valutazione degli impatti secondo una scala numerica di rilevanza da 1 (poco rilevante) a 5 (molto rilevante) in base ai seguenti parametri:

- **Gravità** (o beneficio) dell’impatto
- **Probabilità** che questo si verifichi

Parallelamente, per recepire il punto di vista degli stakeholder, è stata richiesta la compilazione di una survey online a un campione di categorie di stakeholder individuate come rilevanti per le attività del Gruppo (dipendenti, clienti, fornitori).

³Si rimanda alla tabella “Lista delle tematiche materiali e impatti correlati” alla sezione “Appendice” del presente documento per i dettagli riguardo la descrizione dei temi materiali del Gruppo Theras e i relativi impatti associati.

I risultati dell’analisi interna e dello stakeholder engagement sono stati analizzati e, in seguito, mediante la definizione di una soglia di materialità, sono stati prioritizzati e aggregati per giungere all’elenco di temi materiali³ come di seguito riportato:

- **Consumi energetici ed emissioni**
- **Utilizzo di risorse ed economia circolare**
- **Gestione delle risorse umane**
- **Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**
- **Tutela della diversità e delle pari opportunità**
- **Gestione della catena del valore e rispetto dei diritti umani**
- **Rapporti con i consumatori**
- **Qualità e sicurezza di prodotto**
- **Relazioni con le comunità locali**
- **Responsabilità aziendale ed etica di business**



[Capitolo precedente](#)

[Capitolo successivo](#)

[Indice](#)

19

Capitolo 4

Aspetti di Governance

Migliorando la vita delle persone che ci convivono e di chi le affianca, attraverso tecnologie all'avanguardia.

Il Gruppo Theras si articola in un insieme di Società attive nel settore biomedicale e copre, grazie alle diverse specializzazioni di ciascuna, diverse fasi del ciclo vita dei prodotti: dall'ideazione, attraverso il supporto operativo e finanziario, sino alla commercializzazione. Relativamente al mercato di riferimento, il Gruppo opera in Italia e grazie alla solida collaborazione con partner e fornitori fidati e la sua articolazione in **tre Business Units**, rispettivamente Diabetes Care, Pain Management e Weight Management, commercializza e fornisce dispositivi medici e informazione scientifica alle Organizzazioni Sanitarie e ai Professionisti del settore. In aggiunta, Theras si dedica anche a progetti di investimento finanziario/operativo, gestendo partecipazioni su collaborazioni strategiche per il Gruppo (es. investimento in early stage start-up).

Lo scopo è quello di costruire e diffondere un approccio innovativo ed efficace alla gestione terapeutica del diabete, del dolore cronico, del sovrappeso e dell'obesità, **migliorando la vita delle persone che ci convivono e di chi le affianca, attraverso tecnologie all'avanguardia.** A valle della catena del valore del Gruppo si collocano le strutture sanitarie, pubbliche e private, e i professionisti sanitari che, all'interno dei percorsi di cura, prescrivono e adottano le tecnologie Theras, accompagnandone l'utilizzo e garantendone un accesso appropriato e consapevole ai pazienti, i destinatari finali.

Area terapeutica - Diabetes Care

La Business Unit **Diabetes Care** rappresenta circa il 90% del fatturato complessivo e dell'organico del Gruppo. La sua pipeline comprende soluzioni avanzate per la gestione del diabete, tra cui sensori per il monitoraggio continuo della glicemia, sistemi di infusione di insulina e integratori dedicati alla gestione delle ipoglicemie.

Le tecnologie sviluppate e/o distribuite sono progettate per semplificare il trattamento e migliorare il controllo glicemico, favorendo una gestione più efficace e sostenibile della patologia e migliorare la qualità di vita. Tale BU si approvvigiona da fornitori chiave per i dispositivi di monitoraggio e di infusione di insulina, al contempo fabbrica e distribuisce dispositivi per l'iniezione sottocutanea di insulina e relativi inseritori.

La struttura organizzativa può contare su una ottima copertura per tutto il territorio nazionale della propria forza vendita che si relaziona direttamente con medici e farmacisti, secondo la Regolamentazione Etica di Theras e di Assobiomedica.

Di seguito si riporta una specifica dei prodotti offerti all'interno di questa BU:

- **Omnipod 5** è un sistema automatico per la somministrazione di insulina, senza tubi e impermeabile che, grazie alla sua tecnologia e all'integrazione con un sensore glicemico, aiuta a mantenere i valori di glicemia nel range ottimale, sia di giorno sia di notte.
- **Omnipod DASH** è un sistema per la somministrazione di insulina senza tubi e impermeabile che, insieme a un dispositivo touchscreen, permette di gestire in modo semplice e preciso l'erogazione dell'insulina.
- **Dexcom G7** è un sistema di monitoraggio in continuo della glicemia (CGM) e consente di monitorare i livelli di glucosio tramite app su smartphone, smartwatch o ricevitore dedicato. È piccolo e offre una maggiore personalizzazione degli avvisi, fornendo notifiche in caso di variazioni della glicemia, anche in modo predittivo per l'ipoglicemia.

- **Dexcom G6**, tramite un sensore posizionato sotto la pelle, misura il glucosio interstiziale e invia i dati via Bluetooth a un dispositivo di visualizzazione (ricevitore) o all'app Dexcom G6. Anche questo sistema fornisce avvisi in caso di variazioni della glicemia, inclusi avvisi predittivi di ipoglicemia.
- **T-way** è un dispositivo che riduce il fastidio delle iniezioni con penne o siringhe di insulina e aiuta a garantire una somministrazione più precisa.

Area terapeutica - Pain Management

La Business Unit **Pain Management** di Theras è dedicata alla distribuzione di dispositivi medici ad alta tecnologia a supporto di terapie personalizzate e clinicamente efficaci, con l'obiettivo di migliorare in modo concreto la qualità della vita delle persone affette da dolore cronico, in un dialogo continuo e responsabile con la classe medica e i professionisti sanitari. L'offerta comprende dispositivi dedicati alla **neuromodulazione**, tra cui sistemi di stimolazione midollare che integrano tecnologie all'avanguardia e algoritmi evoluti, progettati per recepire i feedback dei pazienti e ottimizzare l'efficacia terapeutica, garantendo al contempo comfort e continuità di trattamento.

Completano la proposta dispositivi per la **somministrazione mirata di farmaci tramite cateteri epidurali**, oltre a soluzioni per la **stimolazione percutanea** e a tecnologie dedicate all'attività chirurgica, distribuite per rispondere a specifiche esigenze terapeutiche e supportare in modo appropriato i percorsi clinici.

La presenza sul mercato della Business Unit si fonda su **collaborazioni strategiche con partner tecnologici e fornitori di eccellenza**, nonché sul confronto costante con la comunità medico-scientifica, sia attraverso

congressi scientifici, sia mediante progetti sviluppati direttamente da Theras, al fine di garantire qualità, affidabilità e un impatto reale e misurabile lungo l'intera filiera terapeutica.

Di seguito si riporta una specifica dei prodotti offerti all'interno di questa BU:

- **Nevro HFX iQ** è un sistema SCS trasformativo con tecnologia AI che combina la terapia con i feedback del paziente e i dati aggiornati presenti nel cloud, offre sollievo dal dolore in modo personalizzato, adottando algoritmi HFX specifici per ogni indicazione del dolore quale dolore alla schiena e alle gambe, neuropatia diabetica, neuropatia degli arti superiori.
- **Nevro OMNIA** è un sistema progettato per erogare la stimolazione proprietaria ad alta frequenza (10kHz) e abbinare tutte le frequenze disponibili nella stimolazione del midollo spinale (SCS).
- **Nextim Electrical Pulse Generator**, sistema per la stimolazione percutanea in grado di controllare fino a 3 uscite contemporaneamente, per trattare aree particolarmente complesse. Mediante l'utilizzo di sonde dipolari (elettrodi) inserite all'interno del tessuto, è impiegato per la gestione di condizioni di dolore cronico neuropatico refrattarie a terapie farmacologiche.
- **Epimed** ha sviluppato una linea avanzata di cateteri epidurali radiopachi, i quali hanno una punta morbida non dannosa, ottimizzata per scivolare sulle zone sensibili e un corpo robusto facilmente manovrabile all'interno dello spazio epidurale. Una volta che il catetere si trova in posizione, è possibile iniettare il farmaco che raggiungerà quindi direttamente la sorgente che genera il dolore.

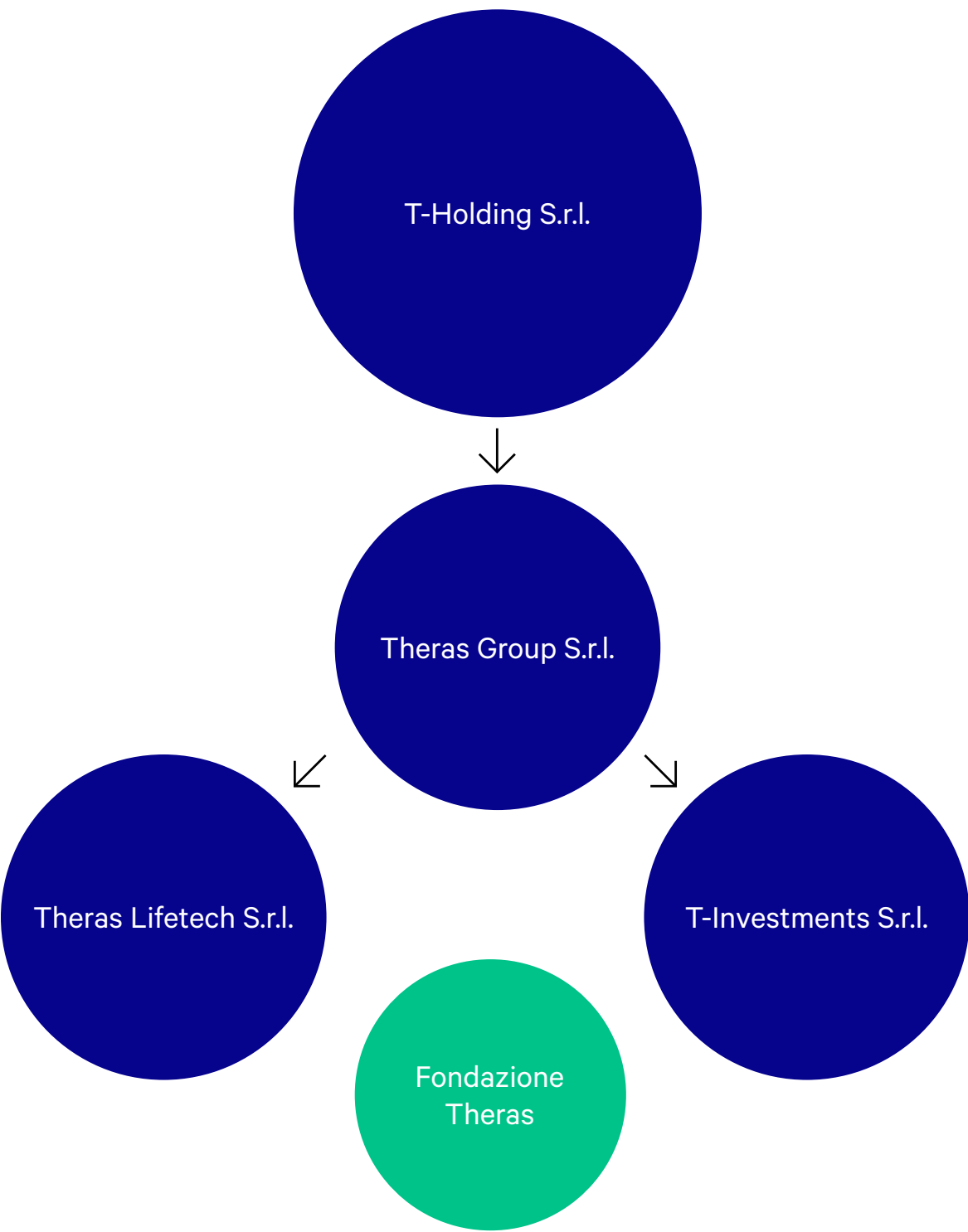


¹Plenity

Area terapeutica - Weight Management

L’azienda ha recentemente istituito la nuova Business Unit **Weight Management**, consolidando il proprio impegno nel contrastare le sfide di salute pubblica derivanti da sovrappeso e obesità.

Questa nuova area strategica nasce con l’obiettivo di offrire soluzioni terapeutiche d’avanguardia per il trattamento di persone con BMI compreso indicativamente tra 25 e 40, che desiderano supporto nella perdita di peso e nel mantenimento del risultato raggiunto. La BU ha pianificato per il primo semestre del 2025 l’introduzione di **Plenity¹**, un dispositivo medico che agisce a livello gastrointestinale per anticipare il senso di sazietà.



² Theras Lifetech S.r.l. è dotata anche di un collegio sindacale, a cui spetta il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo.

Il modello organizzativo si articola attorno alla Capogruppo, **Theras Group S.r.l.**, controllata al 100% da **T-Holding S.r.l.** di proprietà della famiglia Ferrari, Maria Cristina Gandolfi, Cristiano Ferrari e i loro figli Federico e Andrea. Theras Group S.r.l. è amministrata dall'Amministratore Unico Cristiano Ferrari ed è composta da due Società non commerciali, controllate al 100%:

- **T-Investment S.r.l.:** con sede a Milano (MI), è una Società veicolo funzionale alla gestione degli investimenti finanziari e operativi, gestisce partecipazioni su progetti strategici per il Gruppo.
- **Theras Lifetech S.r.l.:** con sede a Salsomaggiore Terme (PR), rappresenta la parte operativa del Gruppo, ed è guidata da un Consiglio di Amministrazione (CdA)² composto da Federico Ferrari, CEO rappresentante della Società, e Maria Cristina Gandolfi, Consigliera Delegata specializzata nei rapporti con gli Istituti di Credito. In tal caso, il CdA è espressione della Società controllante Theras Group S.r.l. e della sua anima di family company.

L'Amministratore Unico, nominato a tempo indeterminato nell'atto costitutivo, rappresenta legalmente l'impresa ed è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società. A suo supporto è presente il **Consiglio di Direzione** (CDD), un organo operativo che si occupa della valutazione dell'andamento del business e analizza periodicamente eventuali progetti specifici per i vari dipartimenti del Gruppo Theras.

A completare la struttura c'è la **Fondazione Theras**, ente nato nel febbraio 2023 da T-Holding S.r.l. e dedicato alle attività filantropiche.

Fondazione Theras è un ente filantropico, costituito da T-Holding S.r.l., nato a febbraio 2023 per volontà dalla famiglia Gandolfi- Ferrari alla guida del Gruppo Theras. L’Ente è iscritto al RUNTS ed è quindi dotato di personalità giuridica. La Fondazione è amministrata da alcune figure esterne a Theras insieme a funzioni interne; queste ultime svolgono l’attività a titolo di volontariato, dunque come attività secondaria rispetto al ruolo principale ricoperto in azienda. Fanno eccezione i membri del Consiglio Direttivo della Fondazione, selezionati dal Gruppo per garantire la presenza di tutte le competenze necessarie alla gestione dell’Ente.

I valori fondamentali che hanno ispirato la creazione della Fondazione sono la **salvaguardia della salute e della vita umana**, la volontà di restituire al sociale il successo economico ottenuto dal business e il consolidamento di un forte e positivo **legame verso la comunità**. Le attività di cui si occupa possono essere di qualsiasi tipo per rendere la possibilità di finanziamento accessibile a tutti:

- **Volontariato, filantropia e beneficenza**
- **Educazione e istruzione**
- **Attività culturali, artistiche o ricreative**
- **Formazione extra-scolastica**
- **Promozione della tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici**
- **Promozione della legalità e della pace tra i popoli**
- **Beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti, medicinali o prodotti farmaceutici**

Inoltre, la Fondazione è aperta alla valutazione di progetti o nuove idee, tramite la possibilità di presentare iniziative, anche tramite il sito, con l'obiettivo di mettere a disposizione le proprie possibilità e i propri contributi allo sviluppo sociale. La Fondazione sostiene progetti che hanno un impatto concreto, positivo e sostenibile nel tempo, e predilige progetti che coinvolgono, in termini economici e sociali, le fasce più in difficoltà o che meritano più attenzione.

Ove il tessuto sociale può già fare affidamento sulla preziosa presenza delle associazioni, offre **sostegno al volontariato**, al fine di rafforzare il loro potenziale sul territorio.

Ad oggi, la Fondazione ha supportato alcune organizzazioni, quali alcune associazioni locali (tramite campagna di donazione pacchi natalizi e progetti culturali), le Associazioni Sportive Dilettantistiche (ASD) locali (attraverso la creazione di progetti pilota di integrazione sportiva tra ragazzi normodotati e con neurodivergenze) e diversi progetti, come il servizio di pet therapy e gli sportelli di ascolto e sostegno psicologico e psicoterapeutico. Inoltre, la Fondazione ha anche scelto di sostenere la produzione di un docufilm sul tema dei matrimoni prematuri in Bangladesh.

Fondazione Theras sceglie i progetti da sostenere mantenendo sempre la propria autonomia e senza alcun condizionamento, evitando ogni possibile situazione di conflitto di interesse.

È imprescindibile che il soggetto richiedente il supporto al progetto, che poi diventa un partner sociale della Fondazione, sia affidabile e competente e che il colloquio tra le parti avvenga con la massima correttezza e trasparenza.

Il Gruppo Theras ha da sempre riconosciuto la cultura dell'etica come pilastro fondante dell'azienda.

Il Gruppo Theras ha da sempre riconosciuto la cultura dell'etica come pilastro fondante dell'azienda.

In tal senso, la Società operativa Theras Lifetech è associata a Confindustria Dispositivi Medici e ne adotta e applica attivamente il Codice Etico, partecipando ai tavoli di lavoro per la revisione e la discussione relativa alla compliance normativa. Contestualmente, il Gruppo svolge attività di formazione per la popolazione aziendale, la quale, all'ingresso e una volta l'anno, viene aggiornata su tematiche di compliance e prevenzione della corruzione.

Le partnership molto forti con fornitori statunitensi portano il Gruppo ad allinearsi ai requisiti di conformità previsti da questi ultimi e a partecipare ad attività formative su requisiti normativi europei ed extraeuropei. In questo solco, la Società Theras Lifetech è altresì certificata **ISO 37001:2016** (Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione) e dispone di una Politica Anticorruzione. La Società richiede il rispetto di requisiti di conformità e principi in materia di compliance, promuovendo in ogni fase del rapporto commerciale l'inaccettabilità del compromesso etico. Per cui i fornitori sono invitati a sottoscrivere una clausola di risoluzione in caso di negligenza o violazione degli impegni sotto il profilo etico e di prevenzione dei reati.

Theras Lifetech si pone come missione quella di essere tra le principali realtà operanti nel proprio settore, anche attraverso l'adozione e l'efficace attuazione, a partire dal 2014, di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa in riferimento al D.Lgs. 231/01. Parallelamente l'**Organismo di Vigilanza** promuove e controlla l'applicazione del Modello Organizzativo 231 e del Codice Etico, monitora il rispetto delle norme e gestisce le segnalazioni di violazioni del modello organizzativo aziendale, comprese quelle di

whistleblowing. Theras dispone di un **canale di segnalazione degli illeciti** e di relativa procedura di gestione, conforme agli standard ANAC (Autorità Nazionale Anti-Corruzione) e ai requisiti normativi, a disposizione sia della forza lavoro, sia della catena del valore. Nello specifico, la procedura assicura l’anonimato del segnalante durante la compilazione e l’intero processo di analisi (attraverso Browser Tor di crittografia del IP Address) e fornisce una modulistica dedicata per garantire completezza e correttezza nella presa in carico della segnalazione, con possibilità di invio anche in forma libera su carta.

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni di corruzione all’interno del Gruppo Theras o sul canale Whistleblowing aziendale e non sono state intraprese azioni legali riguardanti il comportamento anti-competitivo, violazioni di leggi antitrust e contro il monopolio in cui l’organizzazione sia stata identificata come partecipante. Durante l’anno non si sono verificati nemmeno casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei principali documenti a presidio dell’integrità e dell’etica di Theras Lifetech S.r.l:

Documento	Definizione	Perimetro	Principali obiettivi
Codice Etico	Si tratta di una Politica che guida i comportamenti aziendali secondo i principi di onestà, trasparenza, correttezza e sviluppo sostenibile , in linea con le Linee guida di Confindustria e il Codice Deontologico di Assobiomedica.	Theras Lifetech S.r.l.	Il Codice regola i rapporti con dipendenti, clienti, fornitori e professionisti del settore sanitario, seguendo: • Autonomia e integrità dei dipendenti, con obbligo di segnalare potenziali conflitti di interesse. • Rispetto della riservatezza, della concorrenza e delle normative vigenti. • Trasparenza nei rapporti commerciali e professionali con il settore sanitario, tramite la pubblicazione annuale dei trasferimenti di valore verso professionisti e organizzazioni sanitarie.
Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa (D.Lgs. 231/01) e per la Prevenzione della Corruzione	Si tratta di un Sistema che definisce regole, procedure e controlli per garantire trasparenza e legalità in tutte le attività del Gruppo.	Theras Lifetech S.r.l.	Il Sistema segue quattro principi guida: • Assicurare la piena soddisfazione dei clienti e dei pazienti Theras, garantendo qualità di prodotto, sicurezza e rispetto delle norme. • Agire con integrità, rispetto delle leggi e degli impegni contrattuali, secondo i principi etici del Gruppo. • Promuovere salute e sicurezza sul lavoro e tutelare l'ambiente nell'ottica di un miglioramento costante. • Identificare e controllare i fattori interni ed esterni al Gruppo che influenzano gli obiettivi anticorruzione.
Sistema di Whistleblowing	Si tratta di una Procedura per la gestione di segnalazioni e reclami da parte di dipendenti o terze parti su presunte violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo.	Theras Lifetech S.r.l.	La Procedura garantisce imparzialità, trasparenza e assenza di ritorsioni in caso di segnalazione, che avviene in forma anonima tramite telefono, e-mail (anticorruzione@theras-group.com) o piattaforma digitale dedicata, attraverso la compilazione di un modulo validato dall'OdV e comprensivo di: • Una sezione obbligatoria (con i requisiti previsti dalla legge). • Una sezione facoltativa (descrizione dei fatti o dei comportamenti ritenuti non conformi). • Una sezione per informazioni aggiuntive utili.

In linea con l’obiettivo di garantire ai propri stakeholder interni ed esterni che i suoi sistemi di gestione siano efficaci e coerenti, Theras Lifetech ha ottenuto una serie di certificazioni, che attestano la conformità dell’organizzazione a standard internazionali, riepilogate di seguito:

Certificazione	Finalità	Perimetro	Prima adozione
ISO 9001:2015	Stabilisce i criteri per un sistema di gestione della qualità che assicura pianificazione, controllo e miglioramento continuo dei processi, favorendo una crescita strutturata e sostenibile del Gruppo.	Theras Lifetech S.r.l.	Settembre 2016
ISO 13485:2016	Stabilisce i criteri di gestione, progettazione e vendita dei dispositivi medici, in linea con i requisiti regolamentari del settore, garantendo la sicurezza del paziente.	Theras Lifetech S.r.l.	Settembre 2016
ISO 37001: 2016	Stabilisce i requisiti per l’implementazione di un sistema di gestione anticorruzione, rafforzando e completando i presidi già in essere all’interno del Gruppo in materia di contrasto alla corruzione.	Theras Lifetech S.r.l.	Settembre 2018
Certificato CE	Attesta la conformità di un prodotto (Port. per iniezioni di insulina Mod. T-WAY) ai requisiti di sicurezza, salute e tutela ambientale dell’Unione Europea, consentendone la libera circolazione nel mercato del SEE (Spazio Economico Europeo).	Theras Lifetech S.r.l.	Novembre 2020
Uni/Pdr125	Certifica la parità di genere all’interno del Gruppo, definendo le linee guida e i KPI per valutare e migliorare le politiche di genere, nella promozione dell’equità e delle pari opportunità.	Theras Lifetech S.r.l.	Luglio 2024
Great Place to Work	Valuta il livello di fiducia, soddisfazione e benessere dei dipendenti attraverso la somministrazione di indagini anonime e l’analisi delle pratiche interne (welfare, comunicazione, formazione).	Theras Lifetech S.r.l.	Maggio 2022

Relativamente alla **gestione dei dati personali**, il Gruppo opera in un settore particolarmente sensibile a questo aspetto, pertanto mette in atto tutti i presidi di conformità previsti dalla legge e investe in attività di formazione sull’uso della tecnologia e degli strumenti di supporto, come il portale Theras Care.

Inoltre, nell’ottica di evitare marketing fuorviante, si svolgono attività di verifica sulla precisione tecnica delle informazioni diffuse e sulla conformità normativa della pubblicità ai consumatori, assicurando correttezza, trasparenza e veridicità della comunicazione del Gruppo verso tutti gli stakeholder.



[Capitolo precedente](#)

[Capitolo successivo](#)

[Indice](#)

33

Capitolo 5

Aspetti Sociali

La **forza lavoro interna** si divide in tre macrocategorie:

- Figure di supporto a livello amministrativo e di natura impiegatizia, collocati principalmente presso la sede di Salsomaggiore Terme.
- Personale con background tecnico-scientifico, impiegato su tutto il territorio anche per attività commerciali.
- Personale di magazzino e somministrati.

Le **relazioni con i dipendenti** sono gestite sulla base di diverse politiche e procedure, che includono aspetti quali l'assunzione, la remunerazione, la non discriminazione, la parità di genere, la formazione e lo sviluppo, i benefit erogati, salute e sicurezza. La gestione delle politiche legate alla forza lavoro del Gruppo è affidata alla Direzione HR che, in collaborazione con la Direzione Generale di Theras, le elabora e le aggiorna integrando i feedback recepiti dai lavoratori e gli sviluppi del mercato del lavoro.

La **tutela della privacy** e della riservatezza delle informazioni del personale aziendale è garantita da una risorsa interna al dipartimento IT, con specifiche competenze di sicurezza informatica e data management.

Per quanto riguarda il **processo di assunzione** del Gruppo, l'iter di selezione viene avviato dalla funzione HR, sulla base di un'analisi del fabbisogno, del budget annuale e delle competenze tecniche richieste, e prevede la definizione di un profilo lavorativo specifico. Durante la selezione, al fine di ridurre il peso di eventuali bias individuali, il Gruppo ha scelto di implementare una selezione multifase, che prende in considerazione diversi

La valutazione delle candidature avviene in modo imparziale e trasparente.

¹Tutti i dipendenti sono collocati in Italia.

valutatori. La valutazione delle candidature avviene in modo imparziale e trasparente, evitando qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità o altre caratteristiche personali. Inoltre, le funzioni coinvolte sono tenute a utilizzare un linguaggio consono in tutte le comunicazioni al fine di evitare domande relative alla sfera personale e privata dei soggetti intervistati e si utilizzano strumenti oggettivi come test, questionari o prove tecniche per valutare competenze, attitudini e motivazioni.

All'ingresso in azienda, i nuovi assunti effettuano la visita medica di idoneità, partecipano a un programma di onboarding generale e ricevono entro due mesi dall'assunzione gli obiettivi individuali che saranno valutati nel processo annuale di performance appraisal, i parametri di misurazione e le tempistiche. Nell'ottica di ridurre la precarietà e tutelare le tipologie di lavoratori più soggette a instabilità lavorativa, è previsto per i lavoratori in regime di somministrazione un massimo di 12 mesi di somministrazione e successivamente l'assunzione diretta.

Nel 2024, il Gruppo registra un totale di 106 dipendenti¹ (29% in più rispetto il 2023), di cui il 43% uomini e il 57% donne. Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, nel 2024 il 92% della forza lavoro del Gruppo Theras risulta assunto con contratto a tempo indeterminato e l'8% a tempo determinato (previsto per le figure più junior per i primi 12 mesi). Relativamente alla tipologia di impiego il 97% dei dipendenti è impiegato full-time e il 3% part-time.

Tabella: GRI 2-7 Dipendenti →

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere

Tipo di contratto	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	35	45	80	44	53	97
Determinato	1	2	3	2	7	9
Totale	36	47	83	46	60	106

Dipendenti per tipologia di impiego e genere

Tipo di impiego	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	36	44	80	46	57	103
Part-time	0	3	3	0	3	3
Totale	36	47	83	46	60	106

In merito alla **remunerazione**, il Gruppo adotta una politica retributiva in linea con i contratti collettivi di lavoro applicabili (CCNL “Terziario, distribuzione e servizi” e CCNL “Dirigenti del commercio”), con le tabelle retributive in vigore a seconda dei livelli di retribuzione e delle mansioni attribuite, oltre che da quanto pattuito nei contratti individuali. Di conseguenza, il 100% dei lavoratori del Gruppo è coperto da contrattazione collettiva. Ciascun lavoratore ha, inoltre, a disposizione un portale web personale all’interno del quale vengono specificati gli elementi contrattuali (orario di lavoro, retribuzione lorda, livello di inquadramento). Per impiegati e operai, Theras ha introdotto un sistema di **welfare aziendale** che comprende benefit in servizi, cultura e sanità. Per le categorie professionali a più elevato impatto sul business, sono invece previsti superminimi individuali e piani di incentivazione MBO.

In generale, il Gruppo Theras rivede e stabilisce periodicamente le politiche retributive per ciascuna categoria aziendale in base a un processo di **salary review** che si articola nelle seguenti fasi:

- 1 I manager di ciascuna funzione definiscono le necessità di revisione salariale interne e le propongono all’HR manager.
- 2 l’HR manager verifica le proposte sulla base del budget aziendale approvato e le valutazioni di performance e le sottopone al Responsabile di riferimento per l’approvazione.
- 3 l’HR manager prepara e invia le lettere ai Responsabili delle varie aree, che poi vengono presentate alle persone interessate durante i colloqui di performance appraisal.

Il **piano di incentivazione** viene annualmente determinato sulla base delle responsabilità ricoperte, dell’impatto commerciale e della complessità della mansione svolta in relazione a una determinata seniority, oltre che dai risultati dei benchmark retributivi esterni, in modo da essere sempre in linea con le altre aziende del settore. L’affidabilità del Gruppo favorisce la fidelizzazione e la soddisfazione del personale, derivante da politiche che tutelano la retribuzione corretta e che contribuiscono, al contempo, alla competitività del Gruppo sul mercato, come dimostrato dal basso tasso di turnover in uscita.

Tabella: GRI 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover dei dipendenti →

Tasso di turnover in entrata

Genere	2023					2024				
	<30	30-50	>50	Tot.	Turn.	<30	30-50	>50	Tot.	Turn.
Uomini	1	3	0	4	11%	4	5	3	12	26%
Donne	4	6	1	11	23%	9	10	1	20	33%
Totale	5	9	1	15	18%	13	15	4	32	30%
Turnover %	36%	15%	11%	18%		81%	20%	27%	30%	

Tasso di turnover in uscita

Genere	2023					2024				
	<30	30-50	>50	Tot.	Turn.	<30	30-50	>50	Tot.	Turn.
Uomini	0	1	0	1	3%	1	1	0	2	4%
Donne	0	2	0	2	4%	0	6	1	7	12%
Totale	0	3	0	3	4%	1	7	1	9	8%
Turnover %	0%	5%	0%	4%		6%	9%	7%	8%	

Infine, Theras si avvale della collaborazione di 2 lavoratori somministrati, 8 agenti e 1 stagista come di seguito dettagliato.

Tabella: GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti →

Lavoratori non dipendenti

Tipologia	2023	2024
	Al 31 dicembre 2023	Al 31 dicembre 2024
Somministrati	0	2
Agenti	5	8
Stagisti	0	1
Totale	5	11

Il **benessere psico-fisico** delle persone è una priorità per Theras, per questo l'azienda condanna fermamente ogni forma di discriminazione, violenza, abuso, mobbing o forma di non inclusività. A supporto di ciò sono presenti politiche e interventi specifici per prevenire l'accadere di questi fenomeni, che si traducono in uno sforzo costante verso la creazione di un ambiente di lavoro e di una cultura aziendale improntati al rispetto della diversità, all'equità e all'inclusione. L'attività preventiva si svolge tramite attività di:

- **Informazione** attraverso piani di comunicazione per la parità di genere e contrasto alla discriminazione e una qualsiasi forma di non inclusività.
- **Formazione in merito alla politica aziendale di Tolleranza Zero** nei confronti di qualsiasi forma di violenza, abuso e molestie, e addestramento del personale su come agire per segnalare eventuali episodi, principalmente per le figure manageriali che fungono da promotori in prima linea.
- **Survey di percezione anonima** dei dipendenti rispetto ai principi di parità, equità, rispetto della diversità e inclusione in azienda.
- **Monitoraggio degli indicatori** previsti dalla UniPdr:125, ottenuta nel 2022, survey e segnalazioni al fine di migliorare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Il Gruppo Theras ha predisposto dei **canali di comunicazione** sicuri, accessibili e monitorati, finalizzati alla prevenzione e alla gestione tempestiva di eventuali segnalazioni. Qualsiasi stakeholder interno o esterno all'azienda può segnalare eventuali comportamenti non consoni, trasmettendoli attraverso due principali modalità:

- **Comunicazione diretta** a una persona preposta (verbale, telefonica o via mail), mantenendo eventualmente l'anonimato;
- **Canale informatico** accessibile dal sito web aziendale nella sezione “Segnalazione illeciti”, consentendo la massima riservatezza dei dati e delle informazioni trasmesse.

A seguito della fase di ricezione, la segnalazione viene presa in carico e viene avviata una **fase di istruttoria** e accertamento, durante la quale si verifica la veridicità e la fondatezza della stessa. Le informazioni raccolte vengono poi documentate in un Report di gestione della segnalazione.

Entro un mese dalla data di ricezione, viene comunicato l'esito finale al segnalante qualora non abbia scelto l'anonimato, a cui potrà seguire l'archiviazione della segnalazione se infondata o la conferma della fondatezza della segnalazione, con eventuale trasmissione alle autorità competenti. Inoltre, è presente un **Comitato Guida** che supervisiona l'intero processo, assicurando la corretta gestione e la chiusura formale di quest'ultimo.

²Il Consiglio di Amministrazione si riferisce a Theras Lifetch S.r.l. ed è composto da due membri della famiglia Ferrari: il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratrice Delegata, controllata da Theras Group S.r.l., gestita da un Amministratore Unico.

Tabella: GRI 405-1 - Diversità di organi di governo e i dipendenti →

Nel corso degli ultimi due anni, nel Gruppo non si sono verificati episodi di discriminazione, violenza o molestia nei luoghi di lavoro, a conferma dell’impegno costante nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. Per quanto riguarda la composizione della forza lavoro del Gruppo, il personale è costituito principalmente da impiegati (75%), seguiti da quadri (13%), dirigenti (7%) e operai (5%). Relativamente al genere, la maggioranza femminile è pari al 55%, mentre gli uomini rappresentano il restante 45%. Dal punto di vista anagrafico, il 71% dei lavoratori ha un’età compresa tra i 30 e i 50 anni, il 15% ha meno di 30 anni e il 14% ha più di 50 anni.

Composizione del CdA per genere e fasce di età²

Genere	Al 31 dicembre 2023							
	<30		30-50		>50		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Uomini	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%
Donne	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Totale	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%

Composizione del CdA per genere e fasce di età

Genere	Al 31 dicembre 2024							
	<30		30-50		>50		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Uomini	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%
Donne	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%
Totale	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%

Dipendenti per categoria professionale e genere

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2023					
	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Dirigenti	3	4%	1	1%	4	5%
Quadri	7	8%	3	4%	10	12%
Impiegati	21	25%	43	52%	64	77%
Operai	4	5%	1	1%	5	6%
Totale	35	42%	48	58%	83	100%

Dipendenti per categoria professionale e genere

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2024					
	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Dirigenti	6	6%	1	1%	7	7%
Quadri	10	9%	4	4%	14	13%
Impiegati	28	26%	52	49%	80	75%
Operai	4	4%	1	1%	5	5%
Totale	48	45%	58	55%	106	100%

Dipendenti per categoria professionale e fascia di età

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2023							
	< 30		30 – 50		>50		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Dirigenti	0	0%	4	5%	0	0%	4	5%
Quadri	0	0%	9	11%	1	1%	10	12%
Impiegati	14	17%	43	52%	7	8%	64	77%
Operai	0	0%	4	5%	1	1%	5	6%
Totale	14	17%	60	73%	9	10%	83	100%

Dipendenti per categoria professionale e fascia di età

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2024							
	< 30		30 – 50		>50		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Dirigenti	0	0%	4	4%	3	3%	7	7%
Quadri	0	0%	12	11%	2	2%	14	13%
Impiegati	16	15%	55	52%	9	8%	80	75%
Operai	0	0%	4	4%	1	1%	5	5%
Totale	16	15%	75	71%	15	14%	106	100%



³Great Place To Work

Per assicurare un ambiente di lavoro stabile e produttivo, l'azienda si concentra sullo sviluppo di attività e iniziative volte a ridurre il turnover e costruire un rapporto di fiducia e soddisfazione con la forza lavoro. A testimonianza di questo impegno, l'azienda riceve da due anni la certificazione **Great Place To Work**³ per tutte le Società del Gruppo, svolge dal 2019 la **valutazione delle performance**, tramite incontri periodici, dei lavoratori per la gestione della loro crescita (in termini di sviluppo di carriera), usufruisce dello **smart-working** (regolamentato tramite apposita policy) e aggiorna annualmente il **piano di welfare** e il **piano formativo** rivolto alla popolazione aziendale.

Policy di Smart-Working

La Policy di smart-working consente lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto in determinati giorni della settimana, favorendo l'equilibrio vita-lavoro dei propri dipendenti.

Per accedere a questa modalità è necessario inoltrare una richiesta, valutata e approvata dal responsabile di funzione, per concordare le giornate da remoto in relazione alle esigenze operative e organizzative.

- Le **figure manageriali** possono usufruire dello smart working secondo le modalità concordate con la propria direzione.
- I **professionals** delle varie funzioni possono usufruire fino a 2 giorni di smart working a settimana, mentre i junior professionals delle medesime aree fino a 2 giorni al mese.
- Per il **personale Sales** lo smart working è limitato a fronte della natura dell'attività lavorativa svolta prevalentemente in trasferta.
- Per i ruoli come **reception, system administration e warehouse** la policy non è applicabile vista la necessità di una presenza continua.

Piano Welfare 2024/2025

Il **Piano Welfare 2024/2025** ha l'obiettivo di sostenere il potere di acquisto dei propri dipendenti e favorire l'accesso a beni e servizi in grado di rispondere alle esigenze individuali e familiari. Ogni dipendente dispone di un importo dedicato, ovvero il Credito Welfare, che potrà utilizzare liberamente per usufruire dei servizi di proprio interesse.

Il Credito è riconosciuto a tutti i dipendenti del Gruppo con qualsiasi tipo di contratto, esclusi solo i tirocinanti, gli stagisti e i lavoratori con contratti di somministrazione, consulenti e agenti.

Attraverso la piattaforma dedicata, il personale Theras può consultare il catalogo completo di beni, servizi e agevolazioni disponibili, selezionando liberamente quelli di proprio interesse. Le principali aree di utilizzo del credito welfare comprendono:

- **Istruzione** (spese per asili nido, scuole di ogni ordine e grado, università e master, corsi di lingua, certificazioni, libri scolastici e centri estivi/invernali).
- **Salute** (visite mediche, check-up, prestazioni oculistiche, odontoiatriche, fisioterapiche ecc.)
- **Buoni acquisto** (spesa, carburante, shopping).
- **Previdenza** (contributo aggiuntivo al Fondo pensione del dipendente).
- **Cultura, tempo libero e benessere** (viaggi, attività sportive, ricreative o di benessere).
- **Trasporti** (abbonamenti ai mezzi pubblici locali, regionali e interregionali).

Formazione volta alla promozione di una cultura aziendale fondata sul rispetto delle diversità, della parità di genere e della non discriminazione.

Il Gruppo Theras, inoltre, mette a disposizione dei propri dipendenti i **buoni pasto elettronici**, caricati su un badge utilizzabile presso la mensa aziendale e all'interno dei locali convenzionati. Questi vengono riconosciuti come una quota mensile, tracciata e indicata in busta paga, e devono essere utilizzati entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Non è previsto il caricamento dei buoni pasto in caso di assenza del dipendente da lavoro o di prestazioni lavorative inferiori alle 6 ore giornaliere. Il calcolo mensile dei dipendenti aventi diritto e la determinazione dell'importo erogabile sono di esclusiva competenza e responsabilità della funzione HR.

Per quanto riguarda la **formazione**, erogata a tutto il personale del Gruppo Theras, è organizzata su tre livelli per garantire l'aggiornamento continuo delle competenze e promuovere i valori aziendali, nello specifico:

- Informazione e sensibilizzazione generale sul Sistema di Gestione per la Responsabilità Amministrativa e per la Prevenzione della Corruzione, sulle certificazioni ottenute (ISO 13485, ISO 9001, ISO 37001), sulle normative (D.lgs. 81, D.lgs. 231, Uni PdR 125) e sugli obiettivi aziendali.
- Formazione specifica per i temi legati allo sviluppo di competenze tecniche per garantire la qualità del servizio.
- Formazione volta alla promozione di una cultura aziendale fondata sul rispetto delle diversità, della parità di genere e della non discriminazione.

La scelta e l'erogazione dei corsi di formazione sono effettuati dalla **Theras Academy**, un processo che inizia dalla raccolta annuale da parte dei manager dei fabbisogni formativi dei lavoratori, per convogliare in un piano formativo vero e proprio, che tiene anche in considerazione il piano strategico dell'azienda. La formazione si può svolgere tramite corsi, periodi di affiancamento ed esercitazioni, e può essere gestita dal personale interno, da docenti o da istituti esterni. Nel piano formativo ci sono **corsi obbligatori** (relativi a sistema di gestione qualità, privacy, utilizzo di sistemi informatici, salute e sicurezza), **corsi tecnici** per il personale tecnico-scientifico (relativi a aggiornamento sui prodotti trattati, area terapeutica di riferimento, strumenti utilizzati), **corsi manageriali** collettivi divisi per ciascuna area di operazione e **corsi tecnici generali e su soft-skills** per i dipendenti a contatto diretto con i clienti. Per il personale neoassunto viene avviato un programma formativo che comprende argomenti quali la compliance, i processi aziendali, la salute e sicurezza e le tematiche sociali, oltre che l'addestramento teorico-pratico. Al termine dei corsi, viene valutata la qualità della formazione erogata tramite un questionario anonimo somministrato ai lavoratori per raccogliere le informazioni specifiche utili al miglioramento a livello contenutistico e di indirizzo delle scelte future dell'azienda.

Nel 2024 sono state erogate 4.935 ore di formazione (+40% di ore rispetto al 2023), comprendenti corsi sulla sicurezza distinti in base al livello di rischio della mansione ricoperta e relativi aggiornamenti (corsi di primo soccorso, antincendio, preposti, RLS, carrello elevatore) corsi per lo sviluppo delle competenze verticali per ruolo ricoperto, eventuali aggiornamenti sui processi aziendali (ISO e certificazioni in essere), formazione manageriale, corsi di inglese e uno specifico programma di Empower yourself - learning benefit, ovvero un catalogo con ampia offerta formativa per tutta la popolazione aziendale.

⁴Le ore medie di formazione sono state calcolate sul totale dei dipendenti, a prescindere dalla partecipazione a corsi di formazione.

La formazione ha interessato principalmente gli impiegati (77%), seguiti da quadri (16%), dirigenti (5%), e infine gli operai (2%). Nonostante l’aumento complessivo delle ore di formazione, si può constatare una diminuzione delle ore medie nel 2024 di quadri e dirigenti, attribuibile principalmente all’aumento del personale in queste due categorie.

Tabella: GRI 404-1 Ore medie di formazione all’anno per dipendente →

Dipendenti per tipologia di impiego e genere⁴

Categoria professionale	Al 31 dicembre 2023			Al 31 dicembre 2024		
	Ore medie uomini	Ore medie donne	Ore medie totali	Ore medie uomini	Ore medie donne	Ore medie totali
Dirigenti	52	82	59	33	34	33
Quadri	57	81	64	58	52	56
Impiegati	46	37	40	58	42	48
Operai	23	0	18	27	0	21
Totale	46	48	42	52	42	47

La **tutela della salute e della sicurezza** dei lavoratori rappresenta per Theras una priorità strategica, in quanto è strettamente legata alla necessità di garantire la continuità e l'efficienza operativa, investendo attivamente nell'adozione di misure preventive. Tali misure hanno come obiettivo prioritario quello di rafforzare il diritto alla salute, limitando gli episodi che possono generare danni. Viene definito inoltre un piano di emergenza supportato dai relativi strumenti di soccorso (come la cassetta di pronto soccorso, i dispositivi di protezione individuale, le esercitazioni annuali, la predisposizione delle figure designate).

Per garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, il Gruppo Theras dispone del Documento di valutazione dei rischi (DVR), redatto ai sensi del D.Lgs 81/2008, che valuta e identifica i possibili rischi per salute e sicurezza dei lavoratori e definisce misure di prevenzione e protezione e un programma di miglioramento. Il DVR include le procedure attuative e i ruoli aziendali competenti, ovvero l'RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei Rischi), il Medico Competente, che si occupa della sorveglianza sanitaria collaborando nell'attività di identificazione dei rischi, e l'RLS (Rappresentante dei Lavoratori in materia di Sicurezza).

La promozione della cultura della prevenzione avviene tramite audit periodici, sistemi strutturati per segnalare i near miss, campagne di sensibilizzazione e programmi di formazione.

⁵ Il tasso è stato calcolato utilizzando 1.000.000 come moltiplicatore per le ore lavorative.

In caso di infortunio si attivano tempestivamente i protocolli di assistenza medica e di gestione dell'emergenza. L'efficacia delle misure adottate viene periodicamente monitorata tramite audit interni e riunioni HSE. Inoltre, i dipendenti sono chiamati a partecipare attivamente al processo di miglioramento del sistema di prevenzione e assistenza medica, segnalando ad esempio i near miss o proponendo suggerimenti per prevenire episodi o rischi connessi alla propria attività lavorativa.

Per quanto riguarda la formazione, l'erogazione comprende tutta la forza lavoro e per i neoassunti riguarda le tematiche relative alle misure preventive e le azioni da mettere in campo nel caso di esposizione al rischio durante l'attività lavorativa.

Nel corso del 2024, il Gruppo Theras ha registrato 3 infortuni sul lavoro per il personale dipendente, di cui 1 frattura e 2 contusioni, con un tasso di infortunio⁵ del 19, a differenza del 2023 in cui non si sono verificati infortuni.

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti, non si sono verificati casi né nel 2023 né nel 2024.



[Capitolo precedente](#)

[Capitolo successivo](#)

[Indice](#)

56

Capitolo 6

Catena del valore

Il Gruppo si occupa della distribuzione, commercializzazione e del supporto post-vendita di dispositivi medici per le tre Business Unit relative alla cura del diabete, alla terapia del dolore e al controllo del peso. Per lo svolgimento delle proprie attività sono essenziali le relazioni con i soggetti della catena del valore sia a monte, principalmente i fornitori, che a valle, in termini di clienti e consumatori.

Riflettendo una concezione d'impresa che coniuga produttività e profitto con trasparenza, correttezza e competizione leale, il Gruppo aderisce al **Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici**. Questo è particolarmente importante nel settore sanitario, dove l'attività aziendale ha un impatto diretto sulla salute pubblica e sul Sistema Sanitario Nazionale, in termini di sviluppo sociale.

Nell'ottica di assicurare il rispetto dell'eticità del Gruppo anche da parte della catena di fornitura, la scelta dei fornitori avviene secondo una selezione che si basa su diversi criteri, tra cui:

- La conformità a certificazioni quali ISO 9001, ISO 13485 e marchio CE.
- La valutazione dei rischi, soprattutto di corruzione, rispetto ai quali sono invitati a sottoscrivere una clausola di risoluzione per il caso di violazione da parte loro di impegni sotto il profilo etico e di prevenzione dei reati.
- Il rapporto qualità/prezzo per prodotti e servizi non standard (es. prestazioni d'opera intellettuale) e l'economicità per i servizi standard (es. approvvigionamento di cancelleria).
- Il rispetto dei principi presenti nel Codice di Condotta Fornitori a tutela degli aspetti sociali (diritti umani, parità di trattamento e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Per quanto riguarda gli ordini emessi ai fornitori, si seguono le richieste di prodotti o servizi provenienti dalle funzioni aziendali, dai forecast di acquisto o vendita pianificati con i fornitori/clienti o ulteriori esigenze interne al Gruppo. Il **processo di acquisto** può essere:

- **Ricorrente:** riguarda attività di acquisto regolari basate su listini, cataloghi o contratti commerciali, solitamente l'acquisto di dispositivi medici finiti segue una gestione basata su contratti pluriannuali (es. accordi quadro/contratti di distribuzione con forecast e prezzi stabiliti), in base ai quali l'organizzazione riveste il ruolo di distributore.
- **Nuovo/modificato:** nuove esigenze di mercato spingono a ricercare e valutare nuove fonti di acquisto.
- **Strategico/consulenziale:** i fornitori di prodotti forniscono anche consulenza specialistica.

Relativamente al **trasporto**, questa fase è generalmente a carico dei fornitori, che effettuano consegne in sicurezza secondo gli standard TAPA (Transported Asset Protection Association), ad eccezione di un fornitore strategico situato in Olanda, per il quale Theras gestisce direttamente il trasporto.

Per verificare la conformità dei fornitori agli standard, monitorare i rischi lungo la catena di fornitura e garantire la qualità e l'affidabilità di prodotti e servizi, il Gruppo svolge **controlli** tramite audit periodici e in caso di non conformità può essere rifiutata la fornitura e avviate delle azioni correttive. Le attività di audit sono utili anche per la verifica del corretto funzionamento di prodotti e servizi offerti dal Gruppo. Generalmente, vengono effettuati preliminarmente due audit interni annuali, focalizzati sulla qualità dei processi aziendali e di



¹Medical Device Regulation

prodotto, per i quali il Gruppo si avvale di consulenti esterni, prima di una valutazione ufficiale esterna. Il terzo livello di audit, invece, è annunciato ed eseguito da enti esterni, solitamente nel periodo di agosto/settembre. Inoltre, Theras svolge attività di controllo su specifiche clausole contrattuali, attività di formazione e ha messo a disposizione dei fornitori un canale di segnalazione.

Sulla questione dei **reclami**, il Gruppo gestisce quelli relativi a prodotti a marchio Theras e quelli relativi a prodotti distribuiti da Theras. Nel merito, le segnalazioni sulla non conformità di prodotti e dispositivi possono essere inoltrate tramite e-mail, form strutturato, numero verde o chatbot. Sia per i prodotti a marchio Theras sia per quelli distribuiti, il Gruppo deve seguire la Medical Device Regulation (MDR):

- 1 Per i prodotti distribuiti**, Theras è responsabile di identificare, raccogliere e riportare le segnalazioni al fabbricante tramite specifiche procedure di sorveglianza post-market o di clinical follow-up.
- 2 Per i prodotti a marchio Theras**, il Gruppo gestisce le segnalazioni attraverso i canali menzionati e procede poi con l'identificazione, la raccolta dati e il reporting secondo le procedure interne di Theras. Qualora si tratti del centro di riferimento o l'ASL, si attiva un'assistenza tecnica dedicata, che prevede la riparazione sul posto o la sostituzione del dispositivo.

Infine, il Gruppo ribadisce il proprio impegno nel generare valore per la comunità locale, contribuendo a creare una solida rete di relazioni commerciali nell'intorno in cui opera. Rispetto al 2023, si registra un incremento del 3% della spesa annuale complessiva del Gruppo destinata ad acquisti di prodotti e servizi locali grazie a collaborazioni con organizzazioni del territorio.

Tabella: GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali →

²Sono stati considerati come “fornitori locali” quei fornitori aventi la sede legale in Italia.

Proporzione di spesa verso fornitori locali²

Paese: Italia	2023	2024
Spesa locale (€)	12.250.886	13.996.629
Tot. spesa annua (€)	85.704.083	82.816.774
% di spesa locale	14%	17%

Sfrutta diversi strumenti per garantire un controllo qualità rigoroso e trasparente lungo l'intera catena del valore.

Da alcuni anni il Gruppo Theras ha implementato un efficiente **Sistema di gestione della qualità**, che sfrutta diversi strumenti per garantire un controllo qualità rigoroso e trasparente lungo l'intera catena del valore. In particolare, il Gruppo si avvale della **Dichiarazione del Fabbrikante**, che attesta la conformità dei dispositivi medici secondo le normative europee vigenti, nel rispetto dei requisiti di sicurezza, qualità e conformità per i dispositivi medici generali (Direttiva 93/42/CEE – MDD) e quelli impiantabili attivi (Direttiva 90/385/CEE – AIMDD).

Per il controllo del corretto funzionamento del Sistema di gestione della qualità, Theras adotta la **Procedura di Post-market Surveillance** che tratta del monitoraggio di sicurezza, prestazioni e qualità dei dispositivi medici dopo la loro vendita. Tramite l'analisi dei dati raccolti relativamente a reclami, segnalazioni e feedback, l'esito degli audit, gli sviluppi scientifici e gli aggiornamenti normativi, il Gruppo colleziona informazioni che permettono di identificare e gestire azioni preventive o correttive. Attraverso un team interno, presidiato dalla Persona Responsabile del Rispetto della Regolamentazione (PRRC), vengono comunicati i risultati di questo processo ai responsabili delle funzioni aziendali e programmati gli obiettivi di sviluppo.

Inoltre, il Gruppo ha definito la **Procedura di Vigilanza**, con lo scopo di migliorare la sicurezza dei pazienti attraverso un'attività di prevenzione e controllo degli incidenti ricorrenti. L'ufficio dedicato raccoglie le segnalazioni provenienti dai fornitori tramite call center, questionari, piattaforme online e moduli. Tra gli incidenti relativi ai dispositivi medici prodotti o distribuiti da Theras evidenziati, quelli gravi vengono poi notificati alle Autorità Regolatorie, mentre i difetti minori vengono gestiti internamente dal Gruppo.

Con il supporto di una Società terza specializzata, il Gruppo garantisce e controlla il **processo di sterilizzazione** dei dispositivi medici con ossido di etilene, assicurando la qualità e la funzionalità di prodotto. A supporto delle attenzioni messe in campo dal Gruppo, si conferma che nel corso del 2024 non si sono verificati casi di non conformità legati alla salute e alla sicurezza di prodotti e servizi.



³ Life Science Excellence Awards



⁴ Premio Mediastars

Oltre alla qualità, un’altra delle peculiarità di Theras è **l’innovazione**. Il Gruppo investe nella ricerca e nello sviluppo di nuovi progetti, in quanto strumenti fondamentali per la crescita e il progresso nel settore sanitario verso il miglioramento del benessere dei pazienti, e crede fermamente nella partecipazione attiva nel panorama globale della R&D di tecnologie innovative nel proprio settore.

Sono diverse le iniziative a cui il Gruppo ha partecipato nel corso degli anni: nel 2022 Theras ha partecipato, in qualità di partner, all’evento **Health Tech Digital Premier** organizzato da MassChallenge, network internazionale di aziende ed esperti. Durante l’evento online, le aziende partner hanno condiviso esperienze, opportunità e visioni future, con l’obiettivo comune di sostenere l’innovazione tecnologica e promuovere tecnologie all’avanguardia capaci di migliorare la qualità della vita delle persone.

Un ulteriore riconoscimento dell’impegno del Gruppo è la vittoria del **Life Science Excellence Awards³** nel 2023, premio annuale promosso dalla Società Italiana di Comunicazione Scientifica e Sanitaria (SICS). Questo riconoscimento valorizza l’eccellenza di Theras all’interno del sistema life science italiano e sottolinea il suo approccio integrato non solo all’innovazione, ma anche digital health, supporto ai pazienti, comunicazione, educazione, governance aziendale e responsabilità sociale.

Come parte del suo impegno nella sensibilizzazione, nel 2023 il Gruppo ha lanciato la campagna **“I Falsi Miti del Diabete”**, replicata anche nel 2024 e premiata con il premio **Mediastars⁴**. L’iniziativa, promossa in occasione della **Giornata Mondiale del Diabete** e attiva per circa due mesi, ha avuto l’obiettivo di sfatare i

principali pregiudizi sul diabete attraverso poster affissi nelle principali città. La campagna ha coinvolto diversi **creator e influencer del mondo del diabete**, persone con la patologia o loro caregiver, che hanno contribuito a diffondere contenuti autentici e informativi. Ogni poster includeva un **QR code** che rimandava a una landing page, dove gli utenti potevano creare poster personalizzati e generare card condivisibili sui social, favorendo la diffusione di informazioni corrette e aumentando la consapevolezza sulla gestione della malattia.

Per quanto riguarda lo svolgimento di attività interne al Gruppo, è presente un team interdisciplinare, ovvero l'**External Innovation Team (EIT)**, composto da figure chiave (quali il Managing Director, il Presidente, il R&D Manager, il Finance Director, il Legal Advisor e l'Open Innovation Leader) incaricate di individuare e valutare opportunità di partnership esterne che possano favorire lo sviluppo e la crescita dell'azienda. Se necessario, il team si avvale di esperti settoriali o consulenti esterni. Gli investimenti possono essere di natura finanziaria, commerciale, progettuale o brevettuale, a seconda delle caratteristiche dell'opportunità.

Per quanto riguarda lo sviluppo interno di nuovi prodotti, il Gruppo adotta un modello di creazione specifico, cosiddetto **“Processo Stage Gate”**, ovvero un modello di project management per lo sviluppo di un nuovo prodotto. Le idee per nuovi progetti o modifiche a prodotti esistenti possono nascere da qualsiasi figura aziendale o fonte (es. clienti, mercato, regolamentazioni, ecc.). In questo processo chi genera l'idea la condivide con il proprio manager e l'R&D Manager per una prima valutazione, successivamente, se l'idea è ritenuta valida, si sviluppa un Business Case. Quest'ultimo è necessario per delineare la fattibilità del progetto e l'allineamento strategico all'azienda, con il supporto delle funzioni aziendali di riferimento (marketing,

regolatorio, produzione, clinica, finanziario). Tale progettualità viene poi presentata al Comitato di Direzione (CDD) che può autorizzarne l'avvio tramite la nomina di un Project Leader e la redazione del Project Charter. A questo punto il progetto di sviluppo si articola in 5 fasi, ovvero pianificazione, sviluppo, verifica e validazione, trasferimento alla produzione e gestione post-lancio. Durante tutto il percorso, il CDD monitora il progetto al fine di assicurare un'accurata gestione dello stesso.

In Theras l'innovazione si concretizza anche mediante la partecipazione a un sistema di **Open Innovation**, un sistema “aperto” che consente la partecipazione di diversi partner (es. imprese ed enti di ricerca universitari e privati, consorzi, associazioni, ecc.) a progetti specifici, con l'obiettivo di sviluppare prodotti in modo efficiente e collaborativo.

Inoltre, il Gruppo ha avviato nel corso del 2023 la **Theras Innovation Factory**, un hub interno per l'Open Innovation, in cui idee e proposte nascono dal contributo di qualsiasi figura aziendale e le più promettenti vengono selezionate da un Comitato, per poi esser sviluppate come progetti finalizzati a sviluppare soluzioni per il benessere dei pazienti. Un'altra importante iniziativa è la **Theras Academy for Young Doctors**, avviata dal Gruppo nel corso del 2024, un programma formativo rivolto a giovani medici con l'obiettivo di accompagnarne la crescita professionale nell'ambito della stimolazione midollare ad alta frequenza.

Attraverso giornate di formazione e momenti di confronto, anche internazionale, i partecipanti hanno potuto collaborare con esperti di alto livello, acquisendo un bagaglio di competenze di grande valore.

L'**attenzione verso la clientela** è il cardine della strategia aziendale: comprendere le loro necessità significa contribuire concretamente al miglioramento della loro salute e del loro benessere.

Il Gruppo si rivolge principalmente a tre categorie di clienti: la Pubblica Amministrazione, i professionisti sanitari e i pazienti/caregiver, i cui rapporti vengono gestiti da figure differenti in base alle necessità e dalla Business Unit di riferimento. Il supporto offerto si distingue in:

- 1 Presenza dedicata sul territorio**, garantita attraverso la presenza di Account e altre figure specializzate in diversi ambiti, per il supporto diretto e gestione delle relazioni con i diversi clienti.
- 2** Programma di **assistenza tecnica e supporto da remoto** attraverso il servizio di Customer Care, attivo 24/7.
- 3** Una **rete di servizi**, sia digitali che in presenza, attraverso TherasCare.

The logo for TherasCare, featuring the word "Theras" in a bold, blue, sans-serif font, followed by "Care" in a lighter blue, sans-serif font.

⁵TherasCare

TherasCare⁵ è il brand aziendale dedicato a servizi e attività rivolti a pazienti, caregiver e operatori sanitari. Tra i principali touchpoint figura la **piattaforma** omonima, disponibile sia in versione web sia come App, progettata per garantire supporto, formazione e aggiornamento in modo personalizzato e accessibile.

La piattaforma prevede **due livelli di accesso**, differenziati in base alla tipologia di contenuti: uno dedicato a pazienti e caregiver, e uno dedicato al personale sanitario.

Per pazienti e caregiver, le principali funzionalità includono:

- **Chatbot** basato su intelligenza artificiale, che utilizza modelli di Natural Language Processing (NLP) e machine learning per rispondere a dubbi e domande in modo immediato.
- **Materiali informativi sui dispositivi**, tra cui news, comunicazioni, corsi, video, manuali, moduli e FAQ.
- **Webinar tecnici** condotti da esperti Theras sulle funzionalità dei dispositivi, divisi in moduli base e avanzati.
- Ciclo di webinar **“Appuntamento con l’esperto”**, con Healthcare Professionals (HCP) come relatori, rivolti direttamente ai pazienti.
- **Comunicazioni e supporto personalizzato**, con newsletter educative e tecniche, questionari interattivi e notifiche mirate.
- Prenotazione di **sessioni di formazione individuale** sul dispositivo con un referente locale Theras, sempre in accordo con il medico curante.
- **Ticketing integrato con Numero Verde**, per garantire supporto tecnico continuo.

Per gli operatori sanitari (HCP), l'accesso comprende tutte le risorse dedicate a pazienti e caregiver, arricchite da contenuti clinici avanzati, tra cui news, video, manuali, studi clinici, webinar e newsletter dedicate alla pratica professionale.

Per valutare il livello del servizio del numero verde di TherasCare, il Gruppo effettua:

- Verifiche ispettive sull'operatività e qualità dell'assistenza tecnica.
- Monitoraggio e supervisione del processo di assistenza fornito dal team esterno di assistenza tecnica, pianificando strategie e attività operative, gestendo l'escalation delle richieste complesse e la risoluzione dei problemi segnalati in modo tempestivo.
- Redazione mensile di statistiche inerenti ai complaint registrati, includendo una valutazione di performance dell'attività in outsourcing.
- Predisposizione di reportistiche specifiche sull'andamento del servizio e analisi delle segnalazioni ricevute, della soddisfazione del cliente e di performance rispetto agli SLA (Service Level Agreement).
- Controllo a campione delle segnalazioni, delle attività, delle registrazioni telefoniche, dei complaint inseriti sul CRM ad uso del numero verde, e della loro notifica ai fabbricanti.
- Verifiche ispettive periodiche per valutare il rispetto degli aspetti tecnici secondo troubleshooting e le softskill relative al numero verde.

Questo processo ha lo scopo di verificare le competenze degli operatori, la conformità del servizio agli standard del Quality Agreement e delle procedure di formazione tecnica.

Le richieste da parte dei clienti o degli utilizzatori finali vengono inoltrate al Gruppo Theras principalmente tramite e-mail, telefono (numero verde) o tramite Chatbot presente sul sito web TherasCare.

La maggior parte delle richieste di supporto da parte dei clienti e/o utilizzatori finali riguardano:

- Assistenza tecnica, per la quale viene fornito supporto per area di business (Diabetes Care, Pain Management, Weight Management).
- La non conformità di prodotto o di servizio, registrata e gestita direttamente da Theras oppure inoltrata al fornitore del dispositivo.
- Informazioni tecnico-commerciali, come offerte di acquisto, disponibilità di specifici dispositivi, brochure o manuali d'uso.
- Richieste di aggiornamenti sullo status degli ordini, con verifica tramite numero di tracking e relativo aggiornamento.

Alla fine del 2024, il Gruppo ha predisposto una survey, erogata via e-mail sotto forma di questionario, per valutare la qualità del servizio di customer care sulla base della percezione dei chiamanti, i cui obiettivi principali sono:

- **Monitorare** il livello di soddisfazione.
- **Raccogliere** idee, sensazioni e commenti.
- **Miglioramento** continuo.

*Ogni anno,
Theras organizza
oltre 80 eventi
sul territorio
dedicati
al confronto con
i professionisti
sanitari.*

Relativamente ai rapporti con i professionisti in ambito healthcare, il Gruppo aderisce alla regolamentazione di **Assobiomedica**, che disciplina i rapporti tra le aziende del settore e i principali stakeholder tecnico-scientifici. Le principali collaborazioni avvengono con la classe medica e il Sistema Sanitario, che conoscono le esigenze del comparto e valutano direttamente l'efficacia dei dispositivi medici commercializzati dal Gruppo. Questo dialogo costante e regolamentato rappresenta un prezioso strumento di miglioramento e sviluppo aziendale, oltre a offrire supporto clinico e scientifico qualificato.

Ogni anno, il Gruppo Theras organizza oltre 80 eventi sul territorio dedicati al confronto con i professionisti sanitari, tra cui **Hospital Meetings, Scientific Dinner**, oltre che **webinar** disponibili anche sulla piattaforma TherasCare.

Gli incontri offrono diverse opportunità di approfondimento, in base alle richieste ricevute di volta in volta:

- **Aggiornamenti scientifici**, con presentazione degli ultimi studi clinici a cura del Team Medica.
- **Novità sui dispositivi**, illustrate dai Product Manager, comprese le nuove funzionalità e gli strumenti digitali integrati.
- **Approccio pratico**, con sessioni dedicate all'utilizzo corretto dei dispositivi, alla gestione dei dati e al supporto operativo per ottimizzare i percorsi di cura.

Queste iniziative consolidano il dialogo con la comunità medico-scientifica, promuovendo formazione continua, adozione consapevole delle tecnologie e miglioramento della qualità delle cure.



⁶ T-Rex

T-Rex⁶: il peluche per il diabete

Da anni il Gruppo Theras riflette su come supportare i bambini nell’**accettazione della propria patologia** e nell’uso quotidiano dei dispositivi medici. L’esperienza di dover convivere con sensori o microinfusori applicati al corpo può rappresentare una **barriera psicologica**, nonostante il significativo aiuto che questi strumenti possono offrire nella gestione del diabete.

Da questa riflessione è nato un percorso volto a **supportare i bambini**, attraverso il lancio di una campagna di sensibilizzazione, per far comprendere, in modo semplice e giocoso, le dinamiche legate a questa malattia metabolica cronica. In particolare, è stato introdotto un nuovo progetto pediatrico, attraverso un peluche a forma di T-rex dotato di patches, che riproducono i siti di applicazione dei sensori per il monitoraggio continuo della glicemia o dei microinfusori per la somministrazione di insulina.

Il progetto apre la strada a ulteriori sviluppi futuri nel campo del supporto ai piccoli pazienti con diabete.

Nel corso del 2024 non sono stati ricevuti reclami da terze parti o da organi normativi riguardo a violazioni della privacy dei clienti o episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.



[Capitolo precedente](#)

[Capitolo successivo](#)

[Indice](#)

72

Capitolo 7

Aspetti Ambientali

La **sostenibilità ambientale** rappresenta per il Gruppo un impegno concreto nella riduzione degli impatti ambientali, in particolare per i consumi energetici negli uffici e dei veicoli aziendali.

Per quanto riguarda la gestione energetica, l'azienda punta sull'**energia rinnovabile** grazie anche all'implementazione di un impianto fotovoltaico composto da 160 pannelli. Inoltre, ha previsto l'integrazione di sistemi di accumulo energetico e dispone di Garanzie di Origine per attestare la provenienza rinnovabile della restante quota di elettricità acquistata e consumata.

Relativamente alla flotta auto, è stata condotta un'analisi approfondita finalizzata alla selezione dei **veicoli più efficienti e sostenibili**. A seguito di un'indagine di mercato sui principali gruppi di automobili, sono stati selezionati brand specifici, sulla base del basso impatto ambientale e della qualità del servizio tecnico. La flotta auto è composta prevalentemente da auto ibride, una quota residuale di veicoli a diesel e un veicolo full-electric introdotto recentemente.

In merito ai consumi energetici totali, poiché il Gruppo si occupa dell'acquisto e della rivendita di dispositivi medici, sono riconducibili prettamente al funzionamento degli uffici e alla flotta auto. Per quanto riguarda il consumo dei combustibili non rinnovabili, si rileva una netta riduzione rispetto al 2023 (-24%). Inoltre, si registra, per il 2024, un incremento dell'11% sul consumo di energia elettrica acquistata da fonti energetiche rinnovabili, a dimostrazione dell'impegno costante del Gruppo verso l'utilizzo di fonti energetiche sostenibili.

¹Per il calcolo dei dati dei consumi energetici in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione pubblicati da ISPRA (National Inventory Report 2023, 2024). Per il calcolo dei consumi energetici della flotta auto aziendale, è stato considerato il 70% del totale per i veicoli impiegati ad uso promiscuo.

Energia consumata all’interno dell’organizzazione (GJ)¹

Fonte energetica	2023	2024
Gas naturale	83	40
Diesel (autotrazione)	1.934	1.281
Benzina (autotrazione)	2.464	2.087
Energia elettrica acquistata	637	706
Di cui da fonti rinnovabili (certificate da GO)	637	706
Di cui da fonti non rinnovabili	0	0
Energia elettrica autoprodotta (da fotovoltaico)	0	219
Di cui autoconsumata	0	160
Di cui ceduta in rete	0	59
Totale consumi energetici all’interno dell’organizzazione	5.117	4.274
di cui da fonti non rinnovabili	4.480	3.408
di cui da fonti rinnovabili	637	866
% di cui da fonti rinnovabili	12%	20%

²Con il termine “Location-based”, si fa riferimento ad un metodo di contabilizzazione delle emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per i diversi Paesi in cui si acquista energia elettrica.

³Con il termine “Market-based”, si fa riferimento ad un metodo di contabilizzazione delle emissioni che determina quelle derivanti dall’acquisto di energia elettrica considerando i fattori specifici comunicati dai fornitori dell’azienda, e in presenza di acquisti di energia elettrica, proveniente da fonti rinnovabili certificate si attribuisce un fattore emissivo nullo.

I consumi sopra esplicitati si riflettono anche sull’andamento delle emissioni generate dal Gruppo, tali emissioni sono riconducibili a due categorie principali:

Scope 1: include le emissioni dirette generate da Theras, la cui fonte è di proprietà o controllata dal Gruppo (in tal caso i combustibili utilizzati per il riscaldamento degli uffici e l’alimentazione del parco auto).

Scope 2: include le emissioni indirette generate dall’energia acquistata e consumata da Theras. Nello specifico, in conformità a quanto richiesto dagli standard di rendicontazione GRI, quest’ultime sono calcolate secondo le metodologie Location-based² e Market-based³, utilizzando dei fattori di emissione riconosciuti a livello nazionale ed internazionale.

Emissioni dirette di GHG (Scope 1) e indirette di GHG (Scope 2) (tCO2)⁴

Tipologia emissiva		2023	2024
Scope1	Gas naturale	5	2
	Diesel (autotrazione)	142	94
	Benzina (autotrazione)	180	153
Total Scope1		327	249

⁴Per il calcolo dei dati delle emissioni dirette di GHG (Scope 1) sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati dal Ministero dell’Ambiente (Tabella Parametri Standard Nazionali 2023, 2024) e da ISPRA (National Inventory Report 2023, 2024). Per il calcolo delle emissioni indirette dei dati di GHG (Scope 2) sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA (Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei) per il metodo Location-Based e i fattori di emissione del residual mix pubblicati da AIB (European Residual Mixes 2023, 2024) per il metodo Market-Based. Le emissioni di Scope 1 e 2 sono espresse in tonnellate di CO2, tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO2 equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

Emissioni dirette di GHG (Scope 1) e indirette di GHG (Scope 2) (tCO2)⁴

Tipologia emissiva		2023	2024
Scope2	Energia elettrica acquistata - Location based	47	60
	Energia elettrica acquistata - Market based	0	0
Total Scope1		47	60
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 Location based)		374	309
Totale emissioni (Scope 1 + Scope 2 Market based)		327	249

Rispetto al 2023 si è verificata una riduzione del 17% per Scope 1 & Scope 2 Location-based e del 24% per Scope 1 & Scope 2 Market-based.

Sebbene non ci siano procedure formalizzate sulla **gestione delle risorse in azienda**, il Gruppo adotta dei comportamenti dettati dall'interesse e dal senso comune di sostenibilità condiviso con il personale:

- Dal 2023 è stata adottata la pratica di **non stampare i DDT per i clienti privati**, riservando la stampa solo per le aziende pubbliche, con l'obiettivo di ridurre i consumi superflui.
- Per le nostre spedizioni utilizziamo **imballaggi realizzati con materiali 100% riciclati**, principalmente carta e cartone, così come il nastro adesivo di carta gommata, al fine di minimizzare l'impatto ambientale.

In merito ai rifiuti, il Gruppo è impegnato in un percorso di **valorizzazione e riutilizzo dei rifiuti prodotti**, cercando di attribuire a ciascun tipo di rifiuto un nuovo ciclo di vita, attraverso processi dedicati. Per fare ciò, è presente un sistema di separazione tra i rifiuti prodotti in ufficio (prevalentemente carta) e in magazzino, che sono principalmente in carta e plastica. In aggiunta, Theras si affida a una Società specializzata nella raccolta e nello smaltimento e ha acquistato un compattatore per la carta a supporto delle attività di riciclo. Inoltre, è in corso una collaborazione con il reparto R&D per valutare la possibilità di disassemblare i dispositivi e approfondire l'analisi di ciclo vita (Life-Cycle Assessment) del prodotto.

Le principali iniziative messe in atto dal Gruppo sono:

- L'implementazione di un **impianto per il recupero di acqua piovana** nella sede di Salsomaggiore Terme.
- La partecipazione all'iniziativa RiVending per il **riciclo di bicchieri e palette** utilizzati in pausa caffè, che prevede un risparmio complessivo di 100 kg di CO2 all'anno, considerando che ogni bicchiere riciclato consente un risparmio di 6,84 g di CO2.
- L'installazione di distributori di carta per le mani EcoNatural per mettere a disposizione **salviette e dispenser** realizzati con cartoni per bevande riciclati, consentendo di riciclare circa 10.216 cartoni per bevande.

Inoltre, il Gruppo prevede per il prossimo anno due ulteriori iniziative, ovvero l'installazione di una **compostiera** per valorizzare i rifiuti organici e la collaborazione con la start-up ReCig per la raccolta e la trasformazione dei **mozziconi di sigarette** in materiali plastici riciclati.



Capitolo 8

Appendice

Tema materiale	Impatto	Coinvolgimento del Gruppo	Tipologia Impatto	
Consumi energetici ed emissioni	Consumi energetici Consumo di energia da fonti rinnovabili e non, con conseguente riduzione dello stock energetico.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Effettivo
	Generazione di emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1 e 2) Generazione di emissioni di GHG dirette e indirette legate alle attività svolte nelle sedi e nei siti del Gruppo (Scope 1 e 2).	Causato dal Gruppo Theras e collegato al Gruppo tramite le sue relazioni di business	Negativo	Effettivo
	Generazione di emissioni GHG indirette (Scope 3) Generazione di emissioni GHG legate alle attività svolte nella catena del valore (Scope 3).	Collegato al Gruppo tramite le sue relazioni di business	Negativo	Effettivo
Utilizzo di risorse ed economia circolare	Generazione di rifiuti da parte della catena del valore Produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi, e impatti ambientali negativi legati al loro smaltimento nella catena del valore.	Collegato al Gruppo tramite le sue relazioni di business	Negativo	Effettivo
	Riduzione del consumo di materie prime Riduzione dell’impatto ambientale sul consumo di materie prime, grazie a investimenti in R&D volti allo sviluppo di prodotti e packaging che riutilizzino o riciclino i materiali.	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Potenziale
Gestione delle risorse umane	Benessere dei dipendenti Soddisfazione dei dipendenti grazie alla promozione e adozione di pratiche volte a garantire un corretto equilibrio tra la vita professionale e la vita privata dei dipendenti (es. orario di lavoro flessibile).	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo
	Remunerazioni inadeguate Mancato rispetto degli accordi salariali e delle aspettative dei lavoratori, in termini di remunerazioni inadeguate di dipendenti e collaboratori esterni.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Potenziale
	Inaccurata gestione della sicurezza informatica Mancata sicurezza nella gestione dei dati e delle informazioni dei lavoratori della propria forza lavoro, per via dell'utilizzo di procedure inefficaci di gestione della cybersecurity e della privacy.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Potenziale

Tema materiale	Impatto	Coinvolgimento del Gruppo	Tipologia Impatto	
Gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Infortuni sul luogo di lavoro e malattie professionali dei dipendenti Infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro, con conseguenze negative per la salute dei dipendenti o dei collaboratori esterni.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Effettivo
	Promozione della diversità nella forza lavoro Creazione di un ambiente lavorativo vario, in termini di genere e background, con conseguente mancanza di rappresentazione e possibile fenomeno del “groupthinking”.	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo
	Episodi di discriminazione sul luogo di lavoro (lavoratori propri) Episodi di discriminazione, legati a genere, età, etnia, ecc., o altre pratiche non inclusive nei confronti della propria forza lavoro, che possono influire sull’assegnazione di responsabilità, sulla compensazione e sull’avanzamento di carriera.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Potenziale
Gestione della catena del valore e rispetto dei diritti umani	Sviluppo e valorizzazione delle competenze dei lavoratori attraverso attività formative Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, programmi generali e tecnici, anche legati a obiettivi di crescita e valutazione personalizzata (es. piani di sviluppo carriera).	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo
	Condizioni di lavoro adeguate nella catena del valore Condizioni di lavoro inadeguate per i lavoratori nella catena del valore in termini di stabilità, protezione e garanzie relativamente a diritti dei lavoratori, orari di lavoro, infortuni, discriminazione e pratiche di lavoro inclusive, retribuzione ed equilibrio tra vita professionale e vita privata.	Correlato al Gruppo tramite le sue relazioni di business	Negativo	Potenziale
	Episodi di violazione dei diritti umani nella catena del valore Episodi di violazione dei diritti umani nei confronti dei lavoratori della catena del valore, tra cui lavoro minorile e lavoro forzato o obbligatorio.	Correlato al Gruppo tramite le sue relazioni di business	Negativo	Potenziale

Tema materiale	Impatto	Coinvolgimento del Gruppo	Tipologia Impatto	
Rapporti con i consumatori	Accessibilità a dispositivi e trattamenti Miglioramento della salute dei clienti e promozione del benessere, grazie all’accesso equo e sostenibile a dispositivi medici e trattamenti a tutta la popolazione.	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo
	Violazione e perdita dei dati di clienti e pazienti Scarsa gestione della sicurezza informatica, a discapito di confidenzialità, integrità e disponibilità dei dati di clienti e pazienti.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Potenziale
	Attenzione ai diritti di clienti e pazienti Protezione e benessere dei pazienti durante l’erogazione di trattamenti sanitari e mediante la creazione e la distribuzione di dispositivi sicuri, per prevenire danni e offrire beneficio ai fruitori delle cure.	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo
	Marketing fuorviante Impatti negativi sulla salute dei clienti, a causa di informazioni imprecise e non pienamente trasparenti nelle campagne pubblicitarie e di marketing.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Potenziale
Qualità e sicurezza di prodotto	Attenzione ai bambini Sviluppo o distribuzione di prodotti sicuri e adattabili ai bambini.	Causato dal Gruppo Theras e collegato al Gruppo tramite le sue relazioni di business	Positivo	Effettivo
	Scarsa sicurezza di prodotti e servizi Impatti negativi sulla salute dei pazienti per l’erogazione di prodotti e servizi non allineati agli standard di settore.	Causato dal Gruppo Theras e collegato al Gruppo tramite le sue relazioni di business	Negativo	Potenziale
Relazioni con le comunità locali	Supporto allo sviluppo territoriale Contributo allo sviluppo locale, mediante il supporto di opere di miglioramento infrastrutturale e di opportunità professionali, mediante la creazione di posti di lavoro nelle comunità in cui il Gruppo opera, con impatti positivi sulle economie locali.	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo

Tema materiale	Impatto	Coinvolgimento del Gruppo	Tipologia Impatto	
Responsabilità aziendale ed etica di business	Creazione di una cultura dell’etica di business Consapevolezza e diffusione della cultura dell’etica, dell’equità e dell’inclusione, del rispetto dei diritti umani da parte degli stakeholder interni ed esterni.	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo
	Creazione di valore condiviso Impatti economici positivi diretti e indiretti, generati dall’organizzazione attraverso le proprie attività di business per lavoratori, comunità locali e altri stakeholder.	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo
	Mancata compliance normativa Impatto negativo per la non conformità a leggi, normative e standard applicabili.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Potenziale
	Assenza di canali per la segnalazione di illeciti Assenza di misure per segnalare illeciti, tutelare i segnalanti (es. whistleblowing) e risolvere efficacemente casistiche di violenza e molestie sul luogo di lavoro, nella garanzia di riservatezza e anonimato dei segnalatori.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Potenziale
Qualità e sicurezza di prodotto	Episodi di corruzione Incidenti di corruzione attiva e passiva che possono coinvolgere soggetti del Gruppo, soggetti che operano per conto del Gruppo e soggetti della propria value chain.	Causato dal Gruppo Theras	Negativo	Potenziale
	Supporto ai fornitori locali Implementazione di collaborazioni strategiche con i fornitori locali del Gruppo, al fine di supportare il tessuto imprenditoriale territoriale e garantire relazioni affidabili.	Causato dal Gruppo Theras	Positivo	Effettivo

Dichiarazione d’uso	Gruppo Theras ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	N/A

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021		
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	10-12
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	7
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	7
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	20-24; 57-62
	2-7 Dipendenti	36
	2-8 Lavoratori non dipendenti	40
	2-9 Struttura e composizione della governance	25-32

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021		
GRI 2 Informativa generale (2021)	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4-6
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	29
	2-28 Appartenenza ad associazioni	27
	2-30 Contratti collettivi	37
GRI 3 – TEMI MATERIALI- VERSIONE 2021		
GRI 3 Temi Materiali (2021)	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	14-18
	3-2 Elenco di temi materiali	80-83

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
TOPIC-SPECIFIC STANDARD		
GRI 204 Prassi di approvvigionamento (2016)	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	59-60
GRI 205 Anticorruzione (2016)	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	29
GRI 205 Anticorruzione (2016)	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	29
GRI 302 Energia (2016)	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	73-74

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 305 Emissioni (2016)	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	75-76
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	75-76
GRI 401 Occupazione (2016)	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover dei dipendenti	38-39
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-9 Infortuni sul lavoro	55
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione all’anno per dipendente.	51-53
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità di organi di governo e dipendenti	43-48

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 406 Non discriminazione (2016)	406-1 Casi di discriminazione e misure correttive adottate	43
GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti (2016)	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	62
GRI 418 Privacy dei clienti (2016)	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	71

Theras