

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

DalterFood
Group
Best Italian Cheese Solutions

DALTERFOOD GROUP
ESPERIENZA E PASSIONE
NEL MONDO CASEARIO ITALIANO

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

HIGHLIGHTS 2024

CAP.1

IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

- 1.1 OBIETTIVI IN LINEA CON L'AGENDA 2030
- 1.2 L'ANALISI DI MATERIALITÀ E GLI STAKEHOLDER

CAP.2

L'IDENTITÀ DEL GRUPPO DALTERFOOD

- 2.1 OLTRE 45 ANNI DI ESPERIENZA
- 2.2 I PRINCIPI CHE GUIDANO IL GRUPPO
- 2.3 GOVERNANCE E ASSETTO SOCIETARIO
- 2.4 UN BUSINESS FONDATO SULL'INTEGRITÀ

CAP.3

IL VALORE ECONOMICO GENERATO E CONDIVISO

- 3.1 COME OPERIAMO
- 3.2 MERCATI SERVITI E PRODOTTI OFFERTI

CAP.4

UNA FILIERA RESPONSABILE

- 4.1 IL RAPPORTO CON I FORNITORI
 - 4.1.1 I CONFERENTI LATTE, PARTNER STRATEGICI PER IL GRUPPO
- 4.2 L'ATTENZIONE AL BENESSERE ANIMALE

3	CAP.5	
5	L'ATTENZIONE VERSO LA QUALITÀ	38
	5.1 LA TRACCIABILITÀ DEI PRODOTTI	40
	5.2 LA TUTELA DEI CLIENTI E DEI CONSUMATORI	41
6	5.2.1 IL DIALOGO CON I CLIENTI	43
9		
12	CAP.6	
	L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE	44
	6.1 UN MODELLO DI BUSINESS CIRCOLARE	45
15	6.1.1 PACKAGING INNOVATIVO E SOSTENIBILE	47
16	6.2 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI	49
18	6.3 CONSUMI IDRICI	52
19		
22	CAP.7	
	LE PERSONE AL CENTRO	53
	7.1 INCLUSIONE, BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI	54
25	7.2 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	59
27	7.3 IL SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI	61
28		
	ALLEGATI - TABELLA DI CORRELAZIONE TRA IMPATTI, TEMI MATERIALI E GRI STANDARDS	62
30	INDICATORI DI PERFORMANCE	64
33	RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	64
33	RESPONSABILITÀ SOCIALE	67
35		
	INDICE DEI CONTENUTI GRI	75

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Siamo lieti di presentare il quarto Bilancio di Sostenibilità del **GRUPPO DALTERFOOD** relativo al 2024, un anno che ha visto importanti novità nonostante le difficoltà che lo hanno contraddistinto, sia sul piano economico che geopolitico. Abbiamo difatti continuato a rafforzare il nostro percorso di crescita verso un modello di business sempre più responsabile, conseguendo traguardi rilevanti e avviando nuove iniziative orientate alla sostenibilità.

LA DETERMINAZIONE CHE CARATTERIZZA IL NOSTRO GRUPPO HA PERMESSO, INFATTI, DI CONSEGUIRE RISULTATI SIGNIFICATIVI: DALL'AUMENTO DEL FATTURATO (+11% RISPETTO L'ANNO PRECEDENTE), A IMPORTANTI PROGRESSI SUL PIANO SOCIALE (COME, AD ESEMPIO, UN AUMENTO DEL 48% DELLE ORE DI FORMAZIONE EROGATE E LA FORMALIZZAZIONE DI UNA POLITICA RELATIVA ALLE RISORSE UMANE) FINO AD UN MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE AMBIENTALI, CHE HA RESO POSSIBILE RAGGIUNGERE IL 34% DEI CONSUMI ENERGETICI COMPLESSIVI PROVENIENTI DA FONTI RINNOVABILI.

Per quanto riguarda gli aspetti ambientali, nel 2024 il Gruppo ha proseguito il proprio impegno negli investimenti in energie rinnovabili. Dal 2023 acquistiamo il **99,5%** dell'energia elettrica utilizzata da fonti rinnovabili certificate da Garanzie d'Origine e abbiamo installato un impianto fotovoltaico presso il Caseificio di Selvapiana e Canossa, entrato in funzione nel 2024. Nel corso di quest'anno inoltre sono stati installati due ulteriori impianti presso lo stabilimento di Sant'Ilario e il Caseificio di Cigarellino e Canossa, che ci consentiranno di incrementare ulteriormente la quota di energia verde impiegata nei nostri processi, a conferma della nostra volontà di ridurre le emissioni indirette generate dal Gruppo e contribuire attivamente alla transizione energetica.

Da sempre crediamo che il nostro valore nasca dalle persone: per questo ci guidano il miglioramento continuo, il riconoscimento del contributo di ciascuno e la costante aspirazione all'eccellenza. È nostra premura monitorare periodicamente il clima aziendale mediante indagini apposite per individuare punti di forza e aree di miglioramento. Tali analisi permettono in



PRESIDENTE
STEFANO RICOTTI

aggiunta di andare incontro alle necessità delle nostre persone e supportare in maniera più mirata le decisioni del management.

LA NOSTRA CAPOGRUPPO DALTER ALIMENTARI S.P.A. SI È DOTATA DI STRUMENTI E PRESIDI SPECIFICI IN MATERIA DI RISORSE UMANE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE, CONCENTRANDOSI SULLA MISURAZIONE E SULLA VALUTAZIONE DEI DATI RELATIVI AL GENERE E CONSEGUENDO LA CERTIFICAZIONE UNI PDR 125:2022 SULLA PARITÀ DI GENERE, OLTRE A PROMUOVERE ATTIVITÀ FORMATIVE DEDICATE A QUESTI TEMI.

Nel 2024 abbiamo continuato a rafforzare la sostenibilità della nostra filiera del Parmigiano Reggiano, confermando la presenza della Certificazione Benessere Animale nel 100% delle aziende agricole con cui collaboriamo e la totale conformità ai controlli veterinari del Consorzio da parte delle strutture conferenti.

Abbiamo inoltre proseguito nell'attuazione del nostro Supplier Code of Conduct, che richiede ad ogni fornitore il rispetto di criteri ambientali, sociali ed etici, e abbiamo introdotto un questionario sulla responsabilità sociale d'impresa dei fornitori per la valutazione complessiva delle loro performance.

IL NOSTRO IMPEGNO SI ESTENDE ANCHE AL TERRITORIO CHE CI OSPITA, ATTRAVERSO IL SOSTEGNO A PROGETTI DEDICATI AL BENESSERE DEI NOSTRI DIPENDENTI E DELLE LORO FAMIGLIE, NONCHÉ A COLLABORAZIONI CON ASSOCIAZIONI LOCALI PER IL SOSTEGNO AL NOSTRO TERRITORIO E IL SUPPORTO ALLE SQUADRE SPORTIVE DI MINIBASKET.

Siamo fieri dei risultati raggiunti nel 2024, resi possibili grazie alla fiducia e al contributo di tutti i nostri stakeholder. Nelle pagine che seguono, troverete un racconto dettagliato delle azioni intraprese e degli obiettivi raggiunti.

Vi auguriamo una buona lettura.

PRESIDENTE
STEFANO RICOTTI

AMMINISTRATORE DELEGATO
ALBERTO VIAPPANI

DIRETTORE GENERALE
ANDREA GUIDI

DIRETTORE GENERALE
ANDREA GUIDI



HIGHLIGHTS 2024



A photograph of a man and two children standing in a grassy field, looking at a herd of cows in the distance. The man is on the left, wearing a plaid shirt and a hat. The children are in the center, one pointing towards the cows. The background features a line of trees and a cloudy sky.

01

IL PERCORSO VERSO
LA SOSTENIBILITÀ

IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Il Bilancio di Sostenibilità di DalterFood Group (di seguito anche “il Gruppo DalterFood” o “il Gruppo”) è redatto in conformità ai “GRI Sustainability Reporting Standards” pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella **“INDICE DEI CONTENUTI GRI”**.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni relative ai dipendenti e alle informazioni economico finanziarie corrisponde a quello del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024 del Gruppo DalterFood. Il perimetro dei dati e delle informazioni ambientali comprende esclusivamente Dalter Alimentari S.p.A., Vip Italia GmbH (solo per gli indicatori relativi ai consumi energetici e alle emissioni) e Colline di Canossa S.r.l. con i due caseifici di Selvapiana e del Cigarellino.

Il presente documento è:

- il risultato del processo interno di raccolta dati condiviso tra molteplici funzioni aziendali;
- redatto in collaborazione tra il Group Marketing Manager & CSR Manager e un team di consulenza esterno specializzato nel settore della sostenibilità;
- supervisionato dal management e approvato dal Direttore Generale.

QUESTO BILANCIO RAPPRESENTA LO STRUMENTO ATTO A RENDICONTARE L’IMPEGNO DEL GRUPPO NEI DIVERSI AMBITI ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE) CON L’OBIETTIVO DI OFFRIRE UNA VISIONE TRASPARENTE DELLE STRATEGIE, DELLE ATTIVITÀ INTRAPRESE E DEI RISULTATI CONSEGUITI PER PROMUOVERE UNA CRESCITA ECONOMICA E LO SVILUPPO DEL BUSINESS IN OTTICA DI SOSTENIBILITÀ.

Tra i principali cambiamenti avvenuti nel corso del 2024 si segnala che nel mese di novembre sono iniziati i lavori di installazione delle linee produttive nel **NUOVO STABILIMENTO DI PARMA**, che entrerà in funzione ad inizio 2026. Rispetto all’anno precedente, non si segnalano ulteriori variazioni significative relative alla struttura organizzativa, all’assetto proprietario e alla catena di approvvigionamento del Gruppo.



Il Bilancio di Sostenibilità di DalterFood Group e delle sue controllate si riferisce al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024 e viene pubblicato con cadenza annuale. Le informazioni relative al periodo di riferimento sono poste a raffronto con quelle dell'esercizio precedente, ove disponibili, al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo.

Eventuali riesposizioni di dati relativi al periodo precedente sono espressamente indicate nel documento. Per garantire l'attendibilità dei dati si è ricorso a stime solo dove strettamente necessario e, ove presenti, sono opportunamente segnalate nel testo.

Il presente Bilancio di Sostenibilità non è sottoposto ad Assurance esterna.

Il presente documento è a disposizione degli stakeholder tramite la pubblicazione sul sito aziendale:

WWW.DALTERFOOD.COM.



1.1 OBIETTIVI IN LINEA CON L'AGENDA 2030

DalterFood Group è una realtà attenta ai temi di **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)** e si impegna attivamente sul fronte della sostenibilità ormai da anni. Nel 2021, il Gruppo ha effettuato una prima analisi volta ad identificare gli obiettivi concreti attraverso i quali contribuire al raggiungimento dei **SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)** dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, come definiti dalle Nazioni Unite. I 17 obiettivi e i 169 target associati hanno l'intento di guidare i Paesi e le organizzazioni di tutto il mondo nell'adozione di comportamenti volti allo sviluppo sostenibile quali, ad esempio, la riduzione delle disuguaglianze, la promozione della prosperità economica, lo sviluppo sociale e la protezione dell'ambiente.

Tale analisi, aggiornata nuovamente nel 2022, ha identificato 8 obiettivi applicabili al proprio modello aziendale, di seguito rappresentati:

L'AGENDA 2030 ONU: I GOALS SCELTI DA DALTERFOOD GROUP



Per monitorare il contributo del Gruppo all’Agenda 2030, sono state elaborate una serie di **AZIONI IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ** aggiornate periodicamente alla luce dei risultati emersi dall’analisi di materialità del Gruppo e approvato dai responsabili delle prime linee.

Di seguito si riportano i temi e gli SDGs che DalterFood Group si impegna a raggiungere:

TEMA MATERIALE	AZIONE	SDG
INCLUSIONE, BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DIVERSITÀ E INCLUSIONE	• Garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso l’applicazione di norme e l’adozione di procedure controllate • Fornire un’adeguata formazione del personale, garantendone la crescita professionale • Valorizzare e potenziare i talenti dei collaboratori creando percorsi di carriera • Tutelare le diversità e garantire l’inclusione a tutti i lavoratori, evitando discriminazioni • Tutelare l’occupazione creando posti di lavoro per le comunità locali, instaurare collaborazioni con gli istituti scolastici/università	3 SALUTE E BENESSERE 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 5 PARITÀ DI GENERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO	• Garantire e tutelare la salute, il benessere e la libertà degli animali, coinvolgendo l’intero sistema azienda	15 VITA SULLA TERRA
CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DELLE RISORSE NATURALI	• Ridurre le emissioni in atmosfera • Sviluppare tipologie di packaging sostenibili, riciclabili e con massima riduzione della plastica • Prestare attenzione ai consumi, tra cui quelli energetici, limitandone l’utilizzo alla quantità indispensabile al processo produttivo • Ottimizzare i trasporti al fine di ridurre/contenere le emissioni – logistica sostenibile • Prestare attenzione e diffondere buone pratiche di riciclo, seguendo processi di economia circolare • Tracciare l’utilizzo delle risorse idriche, soprattutto quelle utili al processo produttivo, per farne un uso più responsabile	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

TEMA MATERIALE	AZIONE	SDG
GESTIONE DEI RIFIUTI	• Gestire i rifiuti in maniera responsabile, lavorando maggiormente sul concetto di riduzione e sull'introduzione di nuove pratiche	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
PERFORMANCE ECONOMICA	• Investire in ricerca e innovazione al fine di garantire prodotti e processi aziendali sempre più evoluti e sostenibili	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI	• Favorire il mantenimento di una forte presenza nei paesi con il più alto potenziale di consumo per la categoria dei formaggi nei quali l'azienda già esporta • Supportare le comunità locali e i meno fortunati attraverso un impegno concreto e definito	9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	• Selezionare con attenzione la materia prima seguendo criteri di sostenibilità e tracciandone l'origine e il percorso • Creare un senso di condivisione e valorizzare il rapporto con gli allevatori locali • Instaurare con i fornitori un rapporto di fiducia in termini di mantenimento della relazione, e garantire il rispetto da parte dei fornitori stessi di standard qualitativi e sostenibili • Valorizzare il radicamento territoriale creando valore economico	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI



1.2 L'ANALISI DI MATERIALITÀ E GLI STAKEHOLDER

Il Bilancio di Sostenibilità di DalterFood Group si basa sull'identificazione dei temi materiali, ovvero i temi più rilevanti a livello economico, ambientale e sociale – inclusi quelli sui diritti umani – e che possono influire sulle decisioni e sulle valutazioni degli stakeholder del Gruppo. Sulla base di quanto definito dal GRI Standard, e in particolare dallo **STANDARD GRI 3 – MATERIAL TOPICS**, per questo quarto anno di rendicontazione il Gruppo ha aggiornato la propria analisi di materialità seguendo un approccio suddiviso in **TRE FASI**, come di seguito descritto.

ANALISI DEL CONTESTO

Il processo di aggiornamento ha avuto inizio con un'analisi di benchmark che ha preso in considerazione i principali peer e competitor, il contesto di riferimento e i più importanti framework internazionali (tra cui il Sustainability Accounting Standard Board, lo S&P Global Yearbook, ecc.) con l'obiettivo di **INTERCETTARE POSSIBILI TREND EMERGENTI** nel settore alimentare e identificare nuovi aspetti materiali.

IDENTIFICAZIONE E VALIDAZIONE DEGLI IMPATTI

Mediante l'analisi svolta è stato possibile aggiornare il set di impatti – suddivisi in negativi o positivi, attuali o potenziali – aventi effetti sull'economia, sull'ambiente e/o sulle persone (inclusi i diritti umani) e potenzialmente rilevanti per il Gruppo. Successivamente, sono state condotte delle interviste con le principali funzioni aziendali al fine di valutarne la significatività e confermare la mappatura degli stakeholder identificata negli esercizi precedenti. Ogni referente coinvolto ha quindi valutato gli impatti di propria competenza assegnando un punteggio in una scala da 1 (poco rilevante) a 5 (molto rilevante) ai seguenti parametri:

- **LA GRAVITÀ (O BENEFICIO) DELL'IMPATTO;**
- **LA PROBABILITÀ CHE QUESTO SI VERIFICHÌ.**

VALIDAZIONE DEI RISULTATI

Mediante la definizione di una soglia di materialità gli impatti sono stati prioritizzati e raggruppati nelle tematiche materiali che guidano il presente Bilancio.

Seguono, in ordine prioritario, le tematiche emerse come materiali¹:

- **CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI**
- **ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DELLE RISORSE NATURALI**
- **QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO**
- **PERFORMANCE ECONOMICA**
- **GESTIONE DEI RIFIUTI**
- **INCLUSIONE, BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI**
- **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**
- **DIVERSITÀ E INCLUSIONE**
- **GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA**
- **SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI**
- **ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS**

¹ Si rimanda alla tabella "Tabella di correlazione tra impatti, temi materiali e GRI Standards" alla sezione "Appendice" del presente documento per i dettagli riguardo la descrizione dei temi materiali di DalterFood Group e i relativi impatti associati.

Rispetto al precedente periodo di rendicontazione non sono state effettuate variazioni significative, tuttavia, alcuni temi siano stati riformulati o accorpati per apportare maggiore chiarezza alla rendicontazione (es. il tema “Salute e sicurezza dei consumatori” presente nel precedente esercizio è stato integrato nel tema “Qualità e sicurezza del prodotto”), mentre altri, come il benessere animale e la gestione della materia prima latte, sono stati eliminati in quanto considerati elementi imprescindibili per le attività aziendali, di conseguenza comunque trattati all’interno del documento.

Si riporta infine di seguito la mappatura degli stakeholder di DalterFood Group e le rispettive principali modalità di coinvolgimento:

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
DIPENDENTI 	• Informative esposte sulle bacheche aziendali • Social Media • Video informativi • E-mail e comunicazioni interne • Sezione comunicazioni del software aziendale • Incontri trimestrali diretti in presenza con la direzione • Indagine sul clima aziendale
CLIENTI 	• Contatti telefonici diretti • Incontri in presenza e virtuali • Social media • Mail • Fiere ed eventi • Customer satisfaction survey
FORNITORI 	• Incontri in presenza • Social Media • Mail/contatti telefonici

STAKEHOLDER	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
AZIONISTI E INVESTITORI 	• Riunioni del Consiglio di Amministrazione • Incontri periodici
COMUNITÀ LOCALI E TERRITORIO 	• Partecipazione ad associazioni territoriali • Partecipazione in reti di relazioni di filiera • Identificazione di progetti a sostegno della comunità locale
ISTITUZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 	• Dialogo continuo sugli sviluppi normativi • Incontri periodici
CONFERENTI LATTE 	• Incontri in presenza • Mailing/ Contatti telefonici



02

L'IDENTITÀ DEL
GRUPPO DALTERFOOD

L'IDENTITA' DEL GRUPPO DALTERFOOD

"LA STORIA DI DALTERFOOD GROUP È LA STORIA DEL FORMAGGIO GRATTUGIATO FRESCO E DI UN LUNGO PERCORSO DI INNOVAZIONE PER FAR CONOSCERE AL MONDO LA TRADIZIONE CASEARIA ITALIANA"

2.1 OLTRE 45 ANNI DI ESPERIENZA

Nel **1978** un gruppo di imprenditori emiliani decide di unire le esperienze maturate per dedicarsi a un settore al tempo inesplorato, il formaggio grattugiato. E' grazie a questo incontro che nasce **DALTER ALIMENTARI S.P.A.**

La passione e gli sforzi dedicati hanno permesso di creare una **VASTA GAMMA** di prodotti e formati: dalle prime soluzioni di vaschette monodose di formaggio grattugiato si è arrivati alla più ampia varietà di tagli, che rappresentano oggi il punto di forza di DalterFood.

Con **PIÙ DI 45 ANNI** di esperienza nella produzione e nel confezionamento del Parmigiano Reggiano, il gruppo DalterFood è oggi uno dei principali player nel settore della produzione, del taglio e del confezionamento di formaggi duri e nella distribuzione internazionale di prodotti alimentari tipici della tradizione gastronomica italiana.





1978

DALTER ALIMENTARI nasce nel **1978** dall'idea di quattro imprenditori emiliani che decidono di unire le loro esperienze nel settore del packaging e del Parmigiano Reggiano per dedicarsi ad un settore allora del tutto inesplorato, il formaggio grattugiato.

2005

Acquisizione del **PRIMO CASEIFICIO** di Parmigiano Reggiano.
Nasce la filiale **BALTIC CHEESE**.

2011

Nasce Italia Formaggi Ltd, distributore di prodotti italiani nel **REGNO UNITO**.

2013/14

Nel **2014** la **GERMANIA** diventa un mercato strategico per il made in Italy e Dalter Alimentari acquista quote di **VIP ITALIA GMBH**, uno storico distributore di formaggi italiani e viene creata una joint venture per l'apertura di uno stabilimento in **BRASILE**.

2018

Le aziende consociate si riuniscono in un'unica realtà internazionale, dando vita all'attuale **DALTERFOOD GROUP**.

2022

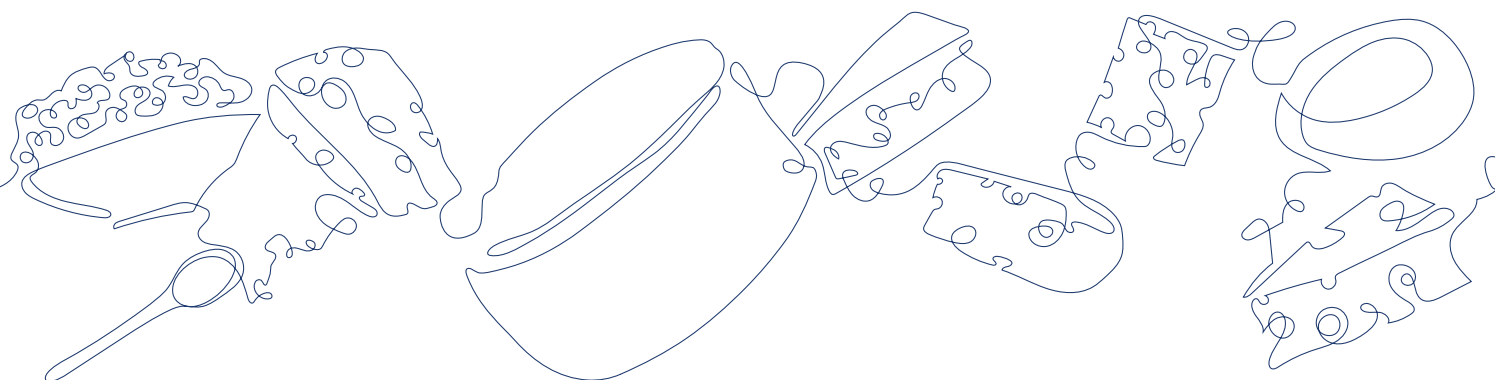
Il **2022** è segnato da un traguardo importante, DalterFood acquista il 100% della proprietà di **VIP ITALIA**, che diventa così a tutti gli effetti, la filiale tedesca del gruppo.

Viene pubblicato il primo bilancio di sostenibilità del Gruppo

2024

DALTER ALIMENTARI SPA ottiene la Certificazione per la **PARITÀ DI GENERE** ai sensi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

DalterFood
Group
Best Italian Cheese Solutions



2.2 I PRINCIPI CHE GUIDANO IL GRUPPO

L'obiettivo di DalterFood Group è portare nelle tavole del mondo i migliori formaggi stagionati italiani DOP, tra cui il Parmigiano Reggiano, ed altre eccellenze grazie alla passione dedicata nelle lavorazioni e al rispetto della tradizione alimentare italiana.

LA NOSTRA VISION

Emozionare tutte le **PERSONE** che nel mondo **AMANO IL BUON CIBO** con **PRODOTTI SOSTENIBILI** e i sapori della **TRADIZIONE ALIMENTARE ITALIANA**.

LA NOSTRA MISSION

Mettere ogni giorno a disposizione del cliente la nostra capacità di **ASCOLTO** e la nostra **ESPERIENZA** nel settore lattiero caseario italiano, per proporre **SOLUZIONI PERSONALIZZATE** che raccontino con passione la storia dei nostri prodotti.

OGNI GIORNO DALTERFOOD GROUP SI IMPEGNA A TRASMETTERE I PROPRI VALORI, QUALI:



INNOVARE INSIEME

Dall'ascolto dei fornitori, dei clienti e delle nostre persone, nascono idee, processi e prodotti sempre migliori.



NUTRIRE ITALIANO

Rispettiamo e valorizziamo la cultura e i sapori della tradizione italiana e la esportiamo nel mondo.



CRESCERE SOSTENIBILE

Crediamo nella cura delle relazioni e condividiamo obiettivi di sostenibilità con tutti i componenti della filiera.



GENERARE FIDUCIA

Lavoriamo con trasparenza e competenza per garantire ai nostri clienti altissimi standard di qualità.

2.3 GOVERNANCE E ASSETTO SOCIETARIO

Le società facenti parte del nome commerciale DalterFood Group, a livello societario, sono di proprietà di un gruppo di imprenditori emiliani che nel tempo hanno saputo garantire la crescita **MANTENENDO INTATTI I VALORI** e le peculiarità di ciascuna società.

Tutte le società sono caratterizzate da un modello tradizionale di **CORPORATE GOVERNANCE**, rispondente al paese in cui la società ha sede. Il Consiglio di Amministrazione delle società è incaricato della corretta gestione ed amministrazione del business, il Collegio Sindacale ha la funzione di vigilanza (presente solo nelle società italiane) mentre la revisione legale dei conti e il controllo contabile sono affidati a società di revisione nominate dall'assemblea ordinaria.



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Gestisce i poteri dell'impresa salvo i casi in cui la legge richieda una specifica autorizzazione.



COLLEGIO SINDACALE

Ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza del sistema di controllo interno.



ORGANISMO DI VIGILANZA

Ha autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo di DalterFood Group di cui al D. Lgs.231/2001, nonché di curarne l'aggiornamento.

La capogruppo è Dalter Alimentari S.p.A, società privata con sede in via val d'Enza 134 a Sant'Ilario d'Enza (RE) in Italia, che opera attraverso gli stabilimenti produttivi diretti e commercializza sia in Italia che all'estero, ed esercita il ruolo di **DIREZIONE** e **COORDINAMENTO** delle politiche commerciali, gestionali e finanziarie delle Società controllate.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Dalter Alimentari S.p.A è composto dal Presidente, dall'Amministratore Delegato e dal Consigliere, a rappresentanza della proprietà, e si riunisce su base mensile con l'obiettivo di **MONITORARE** l'andamento economico finanziario del Gruppo e **DISCUTERE** dei principali aspetti di business.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31.12.2024	CARICA	DATA ATTO DI NOMINA
RICOTTI STEFANO	Presidente	27/06/2024
VIAPPIANI ALBERTO	Amministratore Delegato	27/06/2024
RICOTTI MARTINO	Consigliere	27/06/2024

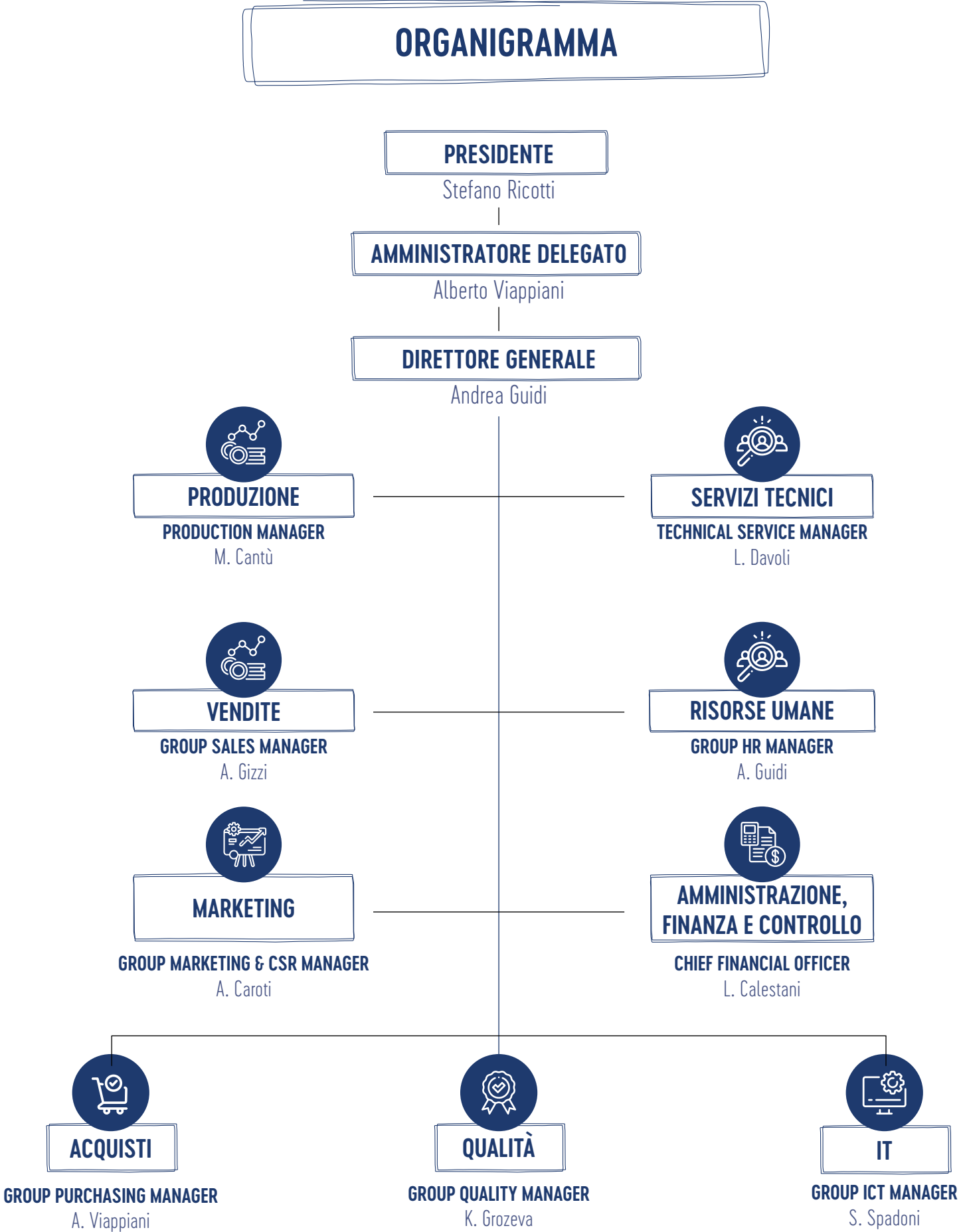
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31.12.2024	CARICA	DATA ATTO DI NOMINA
BERTANI ALBERTO	Sindaco	05/07/2023
RAVACCHIA FRANCESCO	Sindaco	05/07/2023
SASSI ANDREA	Sindaco	05/07/2023
RINALDINI ROBERTO	Sindaco supplente	05/07/2023
FONTANA FILIPPO	Sindaco supplente	05/07/2023

Il CdA è composto da soli azionisti, che hanno nominato un Direttore Generale a cui compete la gestione strategica ed ordinaria del business del Gruppo. Il Direttore Generale è una figura indipendente e non ricopre la posizione di Presidente né di Amministratore Delegato. Il Direttore Generale partecipa al CdA insieme al Chief Financial Officer, al Controller e al Direttore Vendite. Il Direttore Generale, l'Amministratore Delegato e il Presidente non sono impegnati in altri CdA esterni al Gruppo. Tutti i componenti del CdA e del Collegio Sindacale sono uomini di nazionalità italiana e con età maggiore di 50. A novembre 2023 è stata inoltre nominata una Procuratrice Speciale per svolgere le funzioni di delegato funzionale in materia di sicurezza alimentare. All'organigramma si aggiunge inoltre un gruppo di responsabili di funzione composto da 9 persone, di cui 2 donne e 7 uomini.

La gestione strategica e ordinaria degli impatti dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone è affidata al Direttore Generale (inclusa l'approvazione dei temi materiali per la redazione del Bilancio di Sostenibilità), supportato dai diversi responsabili di funzione. Annualmente, in occasione del processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, il Direttore Generale viene informato su eventuali sviluppi del contesto normativo e/o aggiornamenti sugli standard di rendicontazione utilizzati. Considerate le dimensioni del Gruppo e la struttura familiare dello stesso, non sono presenti ad oggi processi per la valutazione delle performance del Direttore Generale relative ai temi economici, ambientali e sociali.

Le politiche retributive della Direzione Generale sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, mentre quelle dei dipendenti sono gestite dal Direttore Generale, che ricopre anche la funzione di Responsabile delle Risorse Umane. La retribuzione dei dipendenti è determinata sulla base delle competenze, delle responsabilità assegnate e dell'anzianità lavorativa. La retribuzione della Direzione Generale è stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

A livello di Gruppo, il rapporto tra la retribuzione totale annua dell'individuo più pagato e la retribuzione mediana dei dipendenti (esclusa la persona più pagata) del 2024 è pari a 10. Inoltre, il rapporto fra la variazione percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la mediana della variazione percentuale della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) è pari a 0,31.



2.4 UN BUSINESS FONDATO SULL'INTEGRITÀ

DalterFood Group pone al centro del proprio modo di fare impresa il **RISPETTO** dei principi etici e la massima **TRASPARENZA** nelle attività quotidiane, considerandoli elementi fondamentali e non negoziabili.

Il **CODICE ETICO** del Gruppo, aggiornato nel 2023, rappresenta un punto di riferimento chiaro e concreto per orientare comportamenti e decisioni in linea con una visione aziendale improntata all'integrità e alla responsabilità. Il documento definisce gli standard etici che DalterFood Group si impegna a rispettare nelle operazioni quotidiane di business e il cui rispetto richiede anche a chi collabora con le sue Società, in qualsiasi forma e ruolo. Esso esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione del business al fine di costruire un ambiente sano, caratterizzato da un forte senso di integrità etica.

Il Codice Etico è vincolante per tutti coloro che operano a stretto contatto con DalterFood Group, e si fonda su **PRINCIPI** essenziali, tra cui:



**QUALITÀ DEI PRODOTTI
E SALUTE DEL CONSUMATORE**



**RISPETTO DELLE PERSONE E
TUTELA DELLA DIVERSITÀ**



**TUTELA DELLA SALUTE E
SICUREZZA SUL LAVORO**



**TRASPARENZA ONESTÀ E
FIDUCIA**



SODDISFAZIONE DEI CLIENTI



**SOSTENIBILITÀ SOCIALI E
RAPPORTO CON I TERRITORI**



**TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL
BENESSERE ANIMALE**



Ogni dipendente o collaboratore, al momento dell'assunzione, riceve una copia del documento che è tenuto a sottoscrivere. Nel corso del periodo di rendicontazione, non si sono registrati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.

CRITERI DI CONDOTTA GENERALI

- ✓ ONESTÀ, LEGALITÀ E IMPARZIALITÀ
- ✓ PREVENZIONE E RISOLUZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE
- ✓ ADEGUATEZZA DI ELARGIZIONI O ACCETTAZIONE DI DONI O ALTRE UTILITÀ
- ✓ TRASPARENZA, TRACCIABILITÀ DELLE OPERAZIONI, COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI
- ✓ RISERVATEZZA
- ✓ TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE
- ✓ TUTELA DELLA PRIVACY E CYBER SECURITY



CONTROLLO INTERNO E ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare l'efficace applicazione e il rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001².

Tra le sue responsabilità rientra anche la gestione e l'analisi di eventuali segnalazioni provenienti dai dipendenti o dagli stakeholder esterni riguardanti comportamenti non conformi ai principi etici aziendali. A tale proposito, è presente un sistema digitale di whistleblowing anonimo che garantisce la possibilità di sollevare preoccupazioni senza timori di ritorsioni o sanzioni. In questi casi l'Organismo conduce le dovute verifiche garantendo assoluta riservatezza e tutela dell'identità del segnalante. Dal momento della sua istituzione, l'OdV non ha mai ricevuto segnalazioni pertinenti al suo ambito di azione.

ANTICORRUZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

Uno dei pilastri fondamentali su cui si basa la reputazione del Gruppo è l'impegno a condurre le proprie attività in modo onesto, conforme alla legge e con assoluta imparzialità. In quest'ottica, DalterFood Group ha adottato una Policy Anticorruzione estesa a tutte le società del Gruppo coerente con i principi contenuti nel Codice Etico e con i principi di condotta su cui si fonda.

A tutela della privacy e dei diritti dei propri collaboratori, DalterFood Group applica rigorosi standard per il trattamento e la conservazione dei dati personali, garantendo pratiche allineate alle normative vigenti. Tali misure prevedono il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy e del trattamento dei dati ai sensi del D.Lgs. 196/03 e dell'analoga legislazione vigente nel Regno Unito e in Germania.

Inoltre, il Gruppo si impegna a garantire che tutte le informazioni e i dati acquisiti nell'ambito delle attività aziendali siano utilizzati esclusivamente secondo quanto previsto dalle procedure interne e nel pieno rispetto delle leggi nazionali applicabili in ciascun contesto operativo.

Nel corso dell'anno di rendicontazione DalterFood Group non ha rilevato episodi di corruzione, né azioni legali relative al comportamento anti-competitivo e violazioni di leggi anti-trust e contro il monopolio.

TRASPARENZA E LEGALITÀ

DalterFood Group fonda il proprio operato sui principi di chiarezza, correttezza e trasparenza assicurando che ogni attività, trattativa o decisione sia condotta con il massimo rigore etico e gestionale. L'obiettivo è garantire comportamenti equi e imparziali, evitando qualsiasi forma di favoritismo nei confronti di individui o gruppi di interesse. Tutti i collaboratori sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate. Particolare attenzione viene posta nella redazione dei contratti, affinché ogni clausola, obbligo o condotta attesa sia espressa in modo chiaro e trasparente, per tutelare le parti coinvolte e prevenire ambiguità interpretative.

² Il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 è valido per le società con sede in Italia, l'Organismo di Vigilanza è il medesimo per tutte le società del Gruppo.





03

IL VALORE
ECONOMICO
GENERATO E CONDIVISO

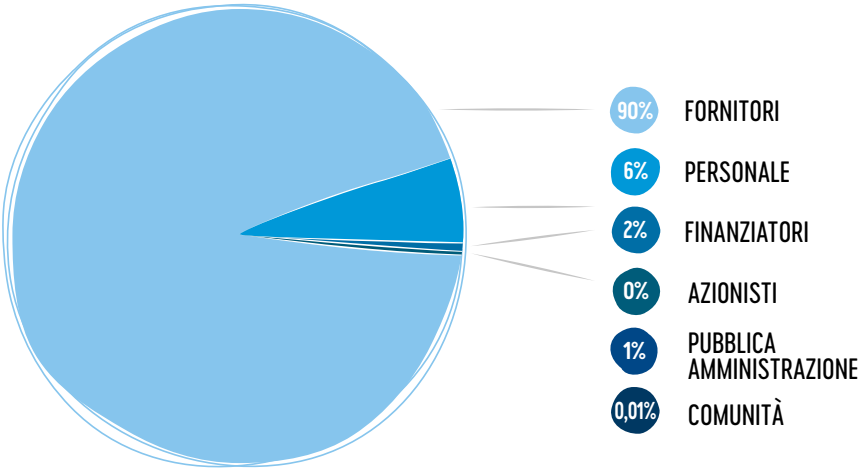
IL VALORE ECONOMICO GENERATO E CONDIVISO

“RISPETTIAMO E VALORIZZIAMO LA CULTURA ALIMENTARE ITALIANA E LA ESPORTIAMO NEL MONDO”

DalterFood Group è consapevole delle responsabilità di natura economica legate alla propria attività: dalla performance economica dipende il valore distribuito³ ai vari portatori di interesse. Nonostante le turbolenze economiche e geopolitiche che hanno influenzato l’andamento dei prezzi di alcune delle principali materie prime presenti sul mercato, nel 2024 il Gruppo ha dimostrato una decisa resilienza generando 174.594 migliaia di euro. I proventi derivano esclusivamente dall’attività aziendale: la vendita di prodotti genera il valore economico dell’impresa che, in un’ottica di coinvolgimento e condivisione dei risultati conseguiti, viene in massima parte distribuito tra gli stakeholder che hanno intrattenuto con il Gruppo rapporti economicamente rilevanti, che vi hanno apportato valore (come quello derivante dal lavoro) e che hanno contribuito a generare a vario titolo il benessere dell’impresa. Il valore economico che resta dopo la distribuzione è trattenuto dal “sistema aziendale”, che accantona le risorse necessarie allo sviluppo dell’organizzazione. Il valore economico distribuito agli stakeholder di DalterFood Group nel 2024 è di circa 173 milioni, in crescita [+9%] rispetto al 2023 (158 milioni di euro). Di questo, il 90% è distribuito ai fornitori del Gruppo, seguiti dal personale (6%) e dagli istituti finanziari (2%) e infine dalla Pubblica Amministrazione (1%).

	31.12.2023 EURO MIGLIAIA	%	31.12.2024 EURO MIGLIAIA	%
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO	163.109	100%	174.594	100%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO ⁴	158.581	97%	173.271	99%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	4.528	3%	1.322	1%

VALORE ECONOMICO
DISTRIBUITO NEL 2024



³ Il valore economico distribuito è composto da: costi operativi, retribuzioni e benefit, pagamenti ai fornitori di capitale e pagamenti alla Pubblica Amministrazione. Tutti i dati relativi al prospetto di valore economico generato e distribuito sono stati reperiti dal Conto Economico d’esercizio e rielaborati sulla base delle indicazioni dei GRI Standards.
⁴ Si segnala che nel corso del 2024 e 2023 sono stati erogati dividendi agli Azionisti pari a 1.200 migliaia di Euro mediante prelievo di parte della Riserva utili esercizi precedenti.

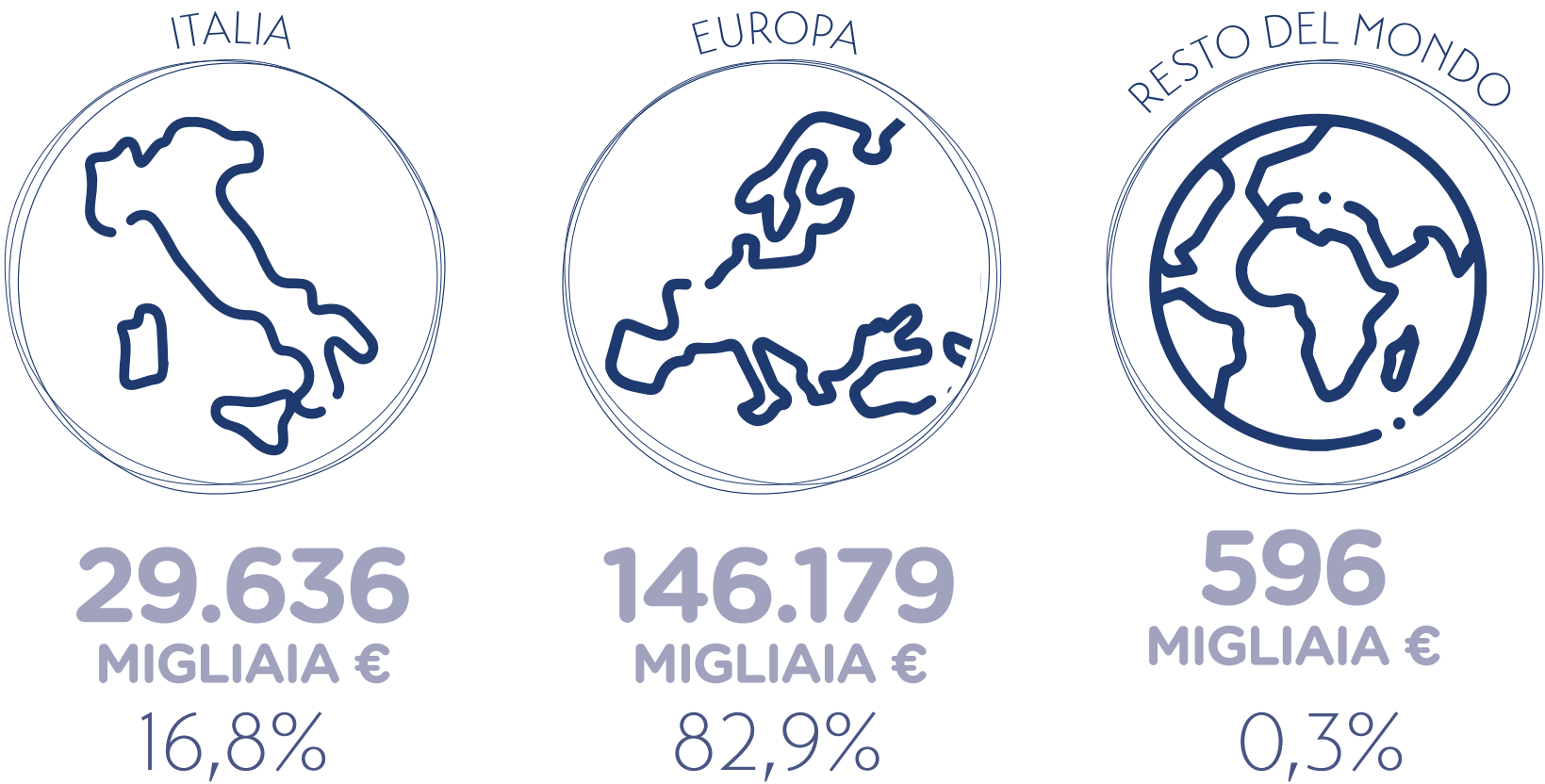
3.1 COME OPERIAMO

Dalla produzione alla distribuzione, DalterFood Group opera in diversi mercati producendo e distribuendo le migliori specialità casearie italiane in Europa e nel mondo. La prosperità e il riconoscimento del Gruppo sono state il risultato di un mix bilanciato tra:

- l’attenzione per la qualità (sia di prodotto, nella selezione delle migliori materie prime, che di processo, che di servizio),
- la propensione all’innovazione: grazie all’intuito di DalterFood Group arriva sul mercato italiano il formaggio grattugiato confezionato, un prodotto che, insieme a molti altri presentati nel corso degli anni, ha modificato le abitudini di consumo del formaggio.

Forte di questa vocazione all’innovazione e alla qualità, DalterFood Group si è lanciata in sfide sempre più impegnative. In particolare, dopo aver consolidato il proprio primato nel settore food service e della ristorazione commerciale e collettiva, ha avviato una politica di internazionalizzazione, prima focalizzandosi sui mercati europei più esigenti e poi allargando il raggio d’azione alle aree extra-UE. Oggi il Gruppo serve 29 Paesi in tutto il mondo e all’estero realizza circa l’83,2% del fatturato, grazie alle due filiali e alla sua rete commerciale.

RIPARTIZIONE FATTURATO PER AREA GEOGRAFICA (Anno 2024)



3.2 MERCATI SERVITI E PRODOTTI OFFERTI

Come anticipato nei paragrafi precedenti, DalterFood Group è specializzato nella produzione e nel confezionamento di un'ampia gamma di formaggi e di altri prodotti caseari tipicamente italiani, incontrando le diverse necessità delle industrie alimentari servite, degli operatori del food service e del canale retail.

IL MODELLO DI BUSINESS DI DALTERFOOD GROUP



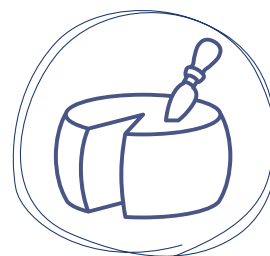
Nello specifico, tra i principali prodotti offerti troviamo:

- **FORMAGGI DURI ITALIANI D.O.P.** (Parmigiano Reggiano, Grana Padano, Pecorino Romano);
- **FORMAGGI DURI ITALIANI NON D.O.P.**;
- **FORMAGGI A PASTA FILATA** (burrata, burrata di bufala);
- **FORMAGGI FRESCHI** (mozzarella, mozzarella di bufala, gorgonzola);
- **FORMAGGI IQF** (Individually Quick Frozen⁵);
- **FORMAGGI ADATTI AI VEGETARIANI, PRODOTTI CON CAGLIO MICROBICO** (Spinoro, Doronico e Pastamore);
- **ALTERNATIVE VEGETALI AI FORMAGGI**;
- **ALTRE SPECIALITÀ ITALIANE** (salumi, antipasti di verdura).

L'unicità del Gruppo è data proprio dall'ampiezza della gamma dei prodotti offerti: al Parmigiano Reggiano, elemento di punta di DalterFood Group, sono stati affiancati dapprima formaggi italiani di grande tradizione, come il Grana Padano e il Pecorino Romano, e poi una selezione di formaggi italiani ed esteri, come Spinoro, Mozzarella, Burrata, Emmenthal, Edamer e Pastamore. Ma non solo: negli anni sono stati introdotti una grande varietà di tagli – ad esempio, cubetti, foglie, pepite, scaglie, stick e filetti – e di confezioni, sempre con l'obiettivo di soddisfare i palati e le esigenze del maggior numero di clienti possibile.

Oltre a creare un nuovo modello di filiera, etico ed equilibrato, in cui l'eccellenza è il valore da premiare, il Gruppo si è impegnato a migliorare il tessuto produttivo locale incentivando piccole realtà, come i caseifici di montagna. Nei **DUE CASEIFICI** si producono oggi **225 FORME** al giorno e si lavorano oltre 1.000 quintali di latte proveniente da stalle limitrofe, ubicate sia in pianura che in zone di montagna. Questo consente di produrre Parmigiano Reggiano convenzionale, Parmigiano Reggiano Biologico e Parmigiano Reggiano Certificato Prodotto di Montagna.

Per quel che concerne l'etichettatura e le informazioni in tutti i prodotti offerti da DalterFood Group, viene indicata l'origine, il contenuto, l'utilizzo sicuro e lo smaltimento delle confezioni.



225
FORME DI PARMIGIANO
AL GIORNO



1.000
QUINTALI DI
LATTE CONFERITI

⁵ Indica il processo attraverso il quale i prodotti sono surgelati individualmente e non in un blocco unico. Attraverso questo processo i singoli ingredienti di un prodotto alimentare vendono surgelati separati l'uno dall'altro in modo tale da permettere al consumatore l'utilizzo del quantitativo di prodotto desiderato ed evitare gli sprechi.



04

UNA FILIERA
RESPONSABILE

UNA FILIERA RESPONSABILE

“CREDIAMO NELLA CURA DELLE RELAZIONI E CONDIVIDIAMO OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ CON I COMPONENTI DELLA NOSTRA FILIERA.”

DalterFood Group ha lavorato duramente negli anni per ottenere un modello di filiera unico, performante e sostenibile, nel quale gli attori che vi operano sono incoraggiati a dare il massimo per fornire un prodotto di altissima qualità. Per fare ciò, tutte le fasi della filiera sono soggette a controlli: dalla raccolta del latte alla produzione nei due caseifici di proprietà, sino ad arrivare al taglio, al confezionamento e alla distribuzione sul mercato italiano ed estero.

Primo tra tutti sotto questo aspetto è il **PARMIGIANO REGGIANO**, un formaggio **D.O.P.** (Denominazione d'Origine Protetta) ad altissimo livello qualitativo, unico sul mercato italiano e internazionale, la cui produzione, dalla mungitura del latte fino alla stagionatura e al confezionamento, è disciplinato dal Consorzio di Tutela del Parmigiano Reggiano. Le montagne di Reggio Emilia sono il cuore pulsante della produzione del Gruppo, luoghi imprescindibili dalla produzione del Parmigiano Reggiano in cui l'esperienza dei casari e i metodi di produzione tramandati nel tempo rendono questo formaggio unico.

Il latte viene acquistato da 46 conferenti che soddisfano i migliori requisiti in termini di qualità e di benessere animale. Essi sono considerati **NON SOLO FORNITORI, BENSÌ VERI E PROPRI PARTNER STRATEGICI**. Il panorama delle aziende agricole che collaborano con il Gruppo è variegato sia in termini di dimensione, da piccole aziende familiari di 40 capi fino a grandi realtà da 200, sia di ubicazione, pur mantenendo una distanza massima di 70 km. Questo consente ai caseifici di Selvapiana e Canossa e del Cigarello e Canossa di lavorare ogni giorno oltre 1.000 quintali di latte di pianura e di montagna, per produrre 225 forme di Parmigiano Reggiano convenzionale, di montagna, biologico e sola Pezzata Rossa.



LA PRODUZIONE DEL PARMIGIANO REGGIANO

La produzione ha inizio con l'arrivo del latte della mungitura serale al caseificio, dove viene lasciato a riposare fino al mattino in apposite vasche d'acciaio a temperatura controllata: durante la notte avviene il processo di affioramento della panna, che sarà poi destinata alla produzione di burro, mentre il latte scremato viene miscelato insieme al latte intero della mungitura del mattino. Si aggiungono quindi il caglio e il siero innesto, coltura di fermenti derivante dal siero della lavorazione del giorno precedente, processo con il quale inizia la coagulazione, che ha una durata di circa 10 minuti.

IL LATTE COAGULATO (CAGLIATA) VIENE FRAMMENTATO IN TANTI PICCOLI GRANULI DAL CASARO UTILIZZANDO LO SPINO, UN ATTREZZO MOLTO ANTICO. QUESTA PROCEDURA È MOLTO IMPORTANTE: È IL CASARO, IN BASE ALLA SUA ESPERIENZA E SENSIBILITÀ, A DECIDERE LA DIMENSIONE DEL GRANULO E QUINDI A DETERMINARE LA QUALITÀ DEL PRODOTTO FUTURO.

Una volta completato questo passaggio, si avvia l'operazione di cottura a circa 55 gradi. Terminata la cottura e lasciata a riposo per 50-60 minuti, la massa viene sollevata ed estratta dalla caldaia per dare vita a due forme gemelle di Parmigiano Reggiano. Ogni caldaia contiene 1.100 l di latte e per produrre una forma di Parmigiano Reggiano servono circa 550 l di latte. Una forma pesa in media dai 38 ai 40 kg; pertanto, sono necessari 14 l di latte per produrre 1 kg di Parmigiano.

Una volta estratte dalle caldaie le forme vengono poste in asciugatura per 2/3 giorni per poi essere posta in salamoia per 15/17 giorni.

Il successivo processo di stagionatura consente di trasformare una cagliata in Parmigiano Reggiano: terminata la fase di salatura, le forme vengono trasportate in magazzino e fatte riposare su assi di legno, dove rimangono per tutto il periodo della stagionatura. La parte esterna si asciuga e forma una crosta che, non essendo trattata, è edibile. Il periodo di stagionatura varia da un minimo di 12 mesi fino a 40-48 mesi.

È durante questo periodo che il Parmigiano Reggiano assume la sua fragranza, i suoi aromi, i suoi profumi. Al termine del 12° mese (periodo minimo di stagionatura), gli esperti del Consorzio di tutela del Parmigiano Reggiano provvedono a esaminare le forme e a selezionarle una ad una, la cosiddetta “espertizzazione tramite battitura a martello”, per confermare che la forma rispetta tutti i requisiti della denominazione d'origine protetta e possa quindi fregiarsi, tramite apposizione del tipico marchio a fuoco, della denominazione “Parmigiano Reggiano”.

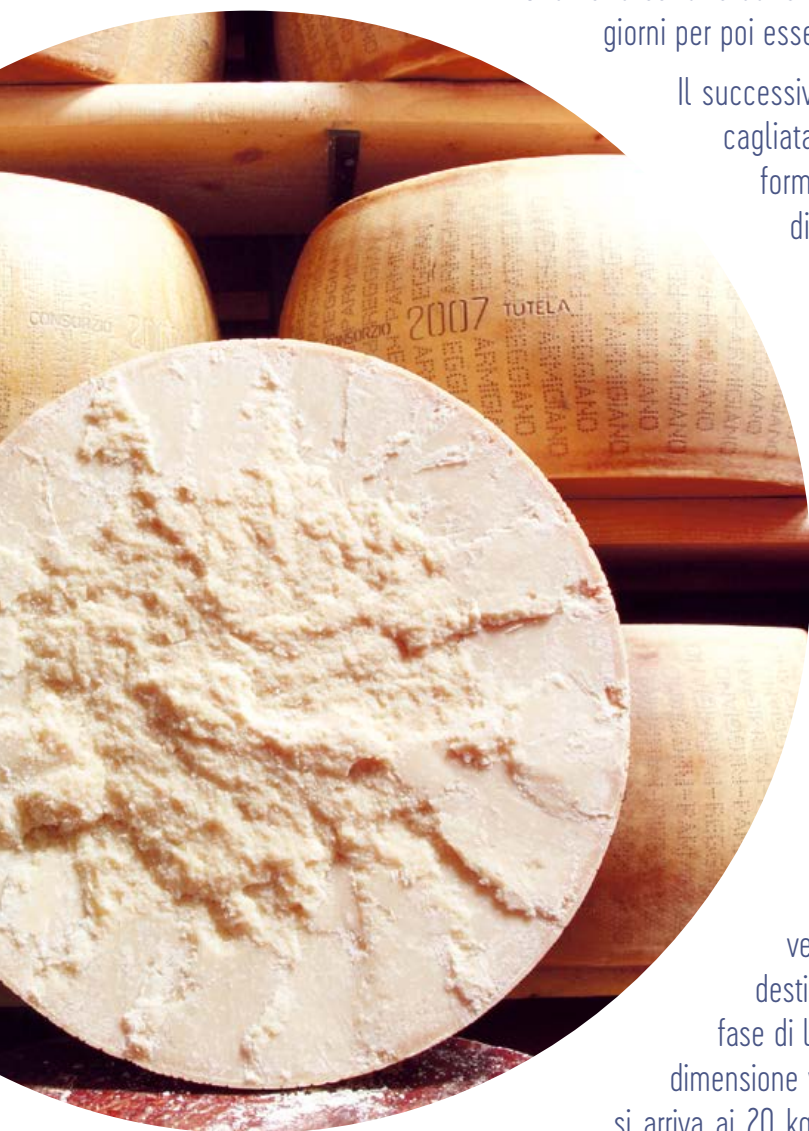
Durante la fase iniziale della stagionatura, le forme vengono spazzolate, rigirate e controllate ogni giorno, per assicurarsi che la stagionatura avvenga in modo uniforme e perfetto.

TAGLIO E CONFEZIONAMENTO

Le forme di Parmigiano Reggiano, Pecorino Romano e di tutti gli altri formaggi a pasta dura, dopo la stagionatura, vengono trasportate allo stabilimento di Sant'Ilario d'Enza per la fase di porzionatura e confezionamento. Qui le forme destinate al taglio e confezionamento vengono prima di tutto lavate, asciugate e porzionate per poi, nella seconda fase di lavorazione, diventare tranci, petali, scaglie, filetti, pepite o formaggio grattugiato, confezionato in packaging di dimensione variabile per rispondere al meglio alle richieste dei diversi clienti (dai 5 gr ai 5 kg per i sacchi, mentre invece si arriva ai 20 kg per i tranci sottovuoto). A Sant'Ilario vengono inoltre prodotte le varie referenze di mix, miscele di formaggi per l'industria e la ristorazione, appositamente studiate e bilanciate per soddisfare tutte

le esigenze di preparazione, che si tratti di insaporire un ripieno, di ottenere una gratinatura dorata o arricchire di gusto una pizza surgelata.

Con oltre 20 linee di produzione, DalterFood Group investe nello sviluppo di soluzioni tecnologiche per offrire confezioni sempre più pratiche, versatili e in grado di garantire la massima freschezza e sicurezza dei propri formaggi. Tali tecnologie sono adottate anche in un'ottica di circolarità e di riduzione dei materiali utilizzati con l'obiettivo di diminuire l'impatto delle proprie attività di business nei confronti dell'ambiente.



4.1 IL RAPPORTO CON I FORNITORI

DalterFood Group acquista da fornitori esterni, oltre a formaggi di altra tipologia, anche alcune forme di Parmigiano Reggiano laddove la produzione interna alla filiera non sia sufficiente a coprire le necessità del mercato. Per garantire l'alta qualità che caratterizza i prodotti del Gruppo anche lungo la catena del valore, DalterFood presta grande attenzione all'approvvigionamento di tutte le materie prime, attraverso la definizione di rigorosi protocolli e procedure. L'attenzione alla supply chain profusa dal Gruppo deriva dalla necessità di coordinare le tante attività industriali che sono convogliate verso categorie di prodotto specifiche, con l'obiettivo di raggiungere i livelli di efficienza indispensabili per poter continuare a competere su tutti i mercati.

DalterFood Group si sta impegnando sempre di più a collaborare con partner sensibili ai temi della sostenibilità. Nel 2023, il Gruppo ha rivisto il suo Codice Etico, condiviso con tutti gli stakeholder, primi tra tutti i dipendenti, e si è dotato di un Supplier Code of Conduct, la cui sottoscrizione è un requisito preliminare in ogni contratto di fornitura con le aziende del Gruppo. Con l'accettazione di questo documento, i fornitori di tutte le società del Gruppo si impegnano affinché le proprie attività siano soggette alle disposizioni contenute nel Codice in tema di diritti umani, sostenibilità ambientale, protezione dei dati e della privacy. In quest'ottica, nel 2024 è stato messo a punto un questionario sulla responsabilità sociale d'impresa dei fornitori, un format che viene inviato ai fornitori di materia prima e packaging per la raccolta di dati utili sia al calcolo delle emissioni di Scopo 3 del Gruppo (come descritto nel capitolo 6. L'impegno per l'ambiente), sia alla valutazione complessiva delle performance in ambito ambientale, sociale e di governance dei propri fornitori. Il questionario, infatti, indaga sia aspetti relativi ai consumi di risorse naturali (es. consumi energetici, idrici, generazione e smaltimento dei rifiuti), sia aspetti legati alla presenza di politiche e certificazioni sociali (es. relative alla parità di genere). Nel corso del 2024, non sono stati attivati nuovi fornitori, mentre nel 2023 è stato inviato un pilot del questionario sopra descritto ai nuovi fornitori di materie prime, imballaggi e commercializzati che ha permesso quindi di valutarli secondo criteri sociali (il 100% di essi) e ambientali (il 55%)⁶.

⁶ I fornitori di Colline di Canossa S.r.l. sono esclusi dal dato in quanto gli allevatori e i conferenti latte sottostanno a rigidi protocolli di valutazione e sicurezza, per maggiori dettagli in merito ai protocolli si rimanda al paragrafo 4.2.

4.1.1 I CONFERENTI LATTE, PARTNER STRATEGICI PER IL GRUPPO



CONFERENTI	UM	2023	2024
TOTALE CONFERENTI	N.	43	46
DISTANZA MASSIMA TRA CONFERENTE E AZIENDA	KM	35	70
TOTALE LATTE CONFERITO E LAVORATO DALLA FILIERA ALL'ANNO	LITRI	35.886.720	39.370.950
MEDIA GIORNALIERA DI LATTE CONFERITA	LITRI	98.320	111.014
TOTALE CAPI PRESENTI PRESSO I CONFERENTI	N.	5.766	6.326
TOTALE ISPEZIONI/AUDIT ANNUI EFFETTUATI DALL'AZIENDA VERSO I CONFERENTI	N.	15	16
TOTALE VERBALI/NON CONFORMITÀ RILEVATE	N.	0	0

IL CREDITO DI FILIERA

Per costruire un rapporto solido e duraturo basato sulla fiducia reciproca, DalterFood Group è stato il primo nel settore ad attivare un innovativo sistema di credito di filiera, realizzato in collaborazione con un istituto di credito partner. Grazie a questo strumento, gli allevatori possono ricevere il pagamento del latte fornito in tempi molto più rapidi rispetto alla media del settore, che solitamente prevede dilazioni fino a 12 mesi – e in alcuni casi persino 24. Questa possibilità permette loro di pianificare con maggiore serenità investimenti mirati a modernizzare la struttura e a garantire, quindi, latte di qualità. A supporto di questa iniziativa, il Gruppo ha messo a disposizione degli allevatori la propria consulenza in materia finanziaria e legale, con l’obiettivo di rafforzare la loro autonomia e il loro sviluppo imprenditoriale. Infine, ha garantito loro la presenza costante di Specialisti di Assicurazione Qualità e di un Tecnologo Alimentare per gestire le stalle in linea con le normative vigenti e porre maggiore attenzione al benessere degli animali. Tutti gli allevatori del Gruppo hanno infatti ottenuto la Certificazione del Benessere Animale secondo il protocollo Classyfarm.

In aggiunta, in linea con le nuove direttive del Consorzio del Parmigiano Reggiano che consente in determinati periodi dell’anno di destinare parte del latte ad altri usi, le aziende agricole possono ora diversificare la produzione, rispondendo alla domanda del mercato con nuovi prodotti caseari. Per agevolare i propri fornitori in tal senso, DalterFood Group ha installato presso il caseificio del Cigarellino e Canossa un centro di scoltatura del latte e due frigoriferi in modo da offrire la possibilità di stoccaggio anche ad altri caseifici.

Da ultimo, con l’obiettivo di digitalizzare la gestione dei rapporti con gli allevatori, riducendo l’utilizzo di carta e migliorando l’efficienza dei processi, è stato creato il Portale Conferenti Latte, a cui tutti gli allevatori possono accedere in via telematica per consultare la propria posizione rispetto al Gruppo.



4.2 L'ATTENZIONE AL BENESSERE ANIMALE

DalterFood Group crede fermamente che la responsabilità d'impresa debba estendersi lungo l'intera filiera produttiva e che una comunicazione chiara e trasparente rappresenti uno strumento essenziale per permettere ai consumatori di effettuare scelte consapevoli. Sebbene il Gruppo non si occupi dell'allevamento delle bovine da latte, buone pratiche di allevamento e il benessere animale sono costantemente attenzionati: una migliore qualità di vita per gli animali corrisponde ad una produzione lattiero-casearia di maggiore qualità.

Negli ultimi anni, l'interesse dell'opinione pubblica per il benessere animale è cresciuto in modo significativo, accompagnato da una crescente sensibilità verso temi come la sostenibilità, l'etica e la qualità dei consumi. In risposta a questa evoluzione culturale, DalterFood Group continua a rafforzare le proprie azioni in ottica di sostenibilità ambientale e della sostenibilità della filiera.

LA FILIERA DEL PARMIGIANO REGGIANO DEL GRUPPO HA RINNOVATO LA CERTIFICAZIONE VOLONTARIA DEL BENESSERE ANIMALE, RILASCIATA DA CERTIQUALITY SECONDO IL PROTOCOLLO DI CLASSYFARM, L'ENTE DI RIFERIMENTO NAZIONALE PER IL BENESSERE ANIMALE. TALE CERTIFICAZIONE COPRE QUATTRO AMBITI FONDAMENTALI: MANAGEMENT AZIENDALE E DEL PERSONALE, STRUTTURE E ATTREZZATURA, CONDIZIONI DI VITA DEGLI ANIMALI E BIOSICUREZZA.



100%

delle aziende agricole ha ottenuto la **CERTIFICAZIONE BENESSERE ANIMALE**.



100%

dei conferenti latte ha subito nell'ultimo triennio una **VERIFICA DI CONTROLLO DA PARTE DEI VETERINARI** del consorzio del parmigiano reggiano, incaricati da DalterFood Group.



16 AUDIT

di verifica svolti dal Gruppo ai conferenti per valutare il **RISPETTO DEL BENESSERE ANIMALE**.

CERTIQUALITY è il punto di riferimento delle organizzazioni che desiderano ottenere la certificazione volontaria dei prodotti lattiero-caseari ottenuti con latte proveniente da allevamenti in possesso di attestazione rilasciata dal CReNBA sul benessere animale.

I vantaggi di un prodotto Certiquality:

- Latte lavorato proveniente da stalle in possesso di attestazione di Benessere Animale rilasciata dal CReNBA, che evidenzia il superamento del punteggio minimo previsto dallo standard CReNBA;
- Mantenimento dell'attestazione nel tempo;
- Garanzia del rispetto delle cinque libertà del benessere animale in accordo con la politica europea in materia di benessere;
- Tutte le fasi del processo che vanno dall'allevamento delle bovine alla raccolta, al trasporto e alla trasformazione del latte sono tenute sotto controllo mediante l'applicazione dei principi di identificazione e rintracciabilità;
- Certiquality, ente terzo indipendente verifica il rispetto dei seguenti parametri:
 - » **LIBERTÀ DALLA FAME, DALLA SETE E DALLA CATTIVA NUTRIZIONE**
 - » **LIBERTÀ DAI DISAGI AMBIENTALI**
 - » **LIBERTÀ DALLE MALATTIE E DALLE FERITE**
 - » **LIBERTÀ DI POTER MANIFESTARE LE CARATTERISTICHE COMPORTAMENTALI SPECIE-SPECIFICHE**
 - » **LIBERTÀ DALLA PAURA E DALLO STRESS.**

Per ottenere questa certificazione, che attesta l'uso di latte conferito da stalle che rispettano i requisiti del Benessere Animale, le aziende devono "superare" un esame che riguarda quattro macroaree della propria attività:

- **MANAGEMENT AZIENDALE E DEL PERSONALE;**
- **STRUTTURE E ATTREZZATURE;**
- **CONDIZIONI DI VITA DEGLI ANIMALI NEGLI ALLEVAMENTI;**
- **BIOSICUREZZA.**



La complessità di questa certificazione non si limita alla fase di raccolta del latte, ma coinvolge tutti gli attori della filiera di produzione del formaggio: dagli allevamenti per la produzione del latte ai caseifici di Selvapiana e del Cigarello dove viene lavorato, ai magazzini di stagionatura dove il Parmigiano Reggiano "matura" lentamente, proseguendo con il taglio, la porzionatura e il confezionamento presso lo stabilimento di Sant'Ilario d'Enza, fino ai magazzini di stoccaggio, dove il prodotto finito attende di essere spedito in Italia e nel mondo. La certificazione di Benessere Animale non rappresenta soltanto un traguardo significativo che riconosce e valorizza l'impegno quotidiano degli allevatori, veri protagonisti di questo risultato, allo stesso tempo, questa certificazione premia anche la visione del Gruppo, che ha investito in modo continuativo e strutturato nella filiera potenziando i caseifici e le competenze interne.

Parallelamente, il Gruppo sta lavorando per incrementare il numero di fornitori che dispongono di stalle a stabulazione libera: in questa specifica tipologia di allevamento gli animali sono liberi di muoversi portando di conseguenza all'eliminazione del disagio provocato dalle costrizioni fisiche delle strutture tradizionali.

In aggiunta, tra gli obiettivi di breve periodo di DalterFood Group rientra la volontà di stringere rapporti di collaborazione con veterinari specializzati per accompagnare le aziende agricole presenti nella propria filiera nel rinnovare la certificazione per il benessere animale e presidiare i principali aspetti di sostenibilità.

Infine, grazie alla collaborazione con enti terzi, DalterFood Group ha implementato procedure innovative di recupero del latte che permettono di reindirizzare il siero, tradizionalmente utilizzato per l'alimentazione suina, verso nuove destinazioni d'uso.

Per condividere i saperi del mestiere e confrontarsi con altri esperti del settore, DalterFood Group è inoltre membro di Confindustria, Confalimento e del Consorzio del Parmigiano Reggiano.

LA BIODIVERSITÀ DEL PARMIGIANO REGGIANO

Il Parmigiano Reggiano è un prodotto unico caratterizzato da una grande ricchezza: la sua biodiversità, che dipende non solo dai foraggi, ma anche dalla razza delle bovine e dall'ubicazione dei caseifici. Secondo il Disciplinare, infatti, solo le bovine autoctone della zona di produzione del Parmigiano Reggiano possono essere impiegate nella sua produzione, ovvero: la Vacca Bianca, la Vacca Rossa, la Frisona e la Vacca Bruna e la Pezzata Rossa Italiana. Ognuna di queste razze ha delle caratteristiche peculiari che vengono poi trasmesse al Parmigiano Reggiano. Diversità che parte proprio dai foraggi con cui vengono alimentate, che crescono nel territorio, esteso circa diecimila chilometri quadrati, compreso tra le province di Parma, Reggio Emilia, Modena, Mantova e Bologna. Questa localizzazione contribuisce a rendere speciale questo formaggio, essendo la zona ricca di diverse erbe foraggere. I prati, che si autorigenerano, ospitano infatti tra le 60 e le 70 varietà di erbe foraggere autoctone, non reperibili altrove, che conferiscono al parmigiano Reggiano un profilo sensoriale unico. Si tratta di suoli vocati al pascolo e caratterizzati da una biodiversità vegetale che offre alle bovine un foraggio bilanciato e completo, dalle spiccate proprietà nutritive. È in questi suoli che cresce l'erba medica, la pianta erbacea che conferisce al Parmigiano Reggiano il suo inconfondibile sapore.

Il Gruppo si impegna a rispettare e a valorizzare le caratteristiche che rendono il Parmigiano Reggiano un prodotto unico e autentico. In particolare, il Gruppo produce e distribuisce tipologie di Parmigiano Reggiano facenti parte delle "biodiversità" disciplinate dal Consorzio:



PARMIGIANO REGGIANO PRODOTTO DI MONTAGNA, prodotto in caseifici di montagna, con latte proveniente da allevamenti di montagna, con una stagionatura minima di 20 mesi, di cui almeno 12 in magazzini di montagna.



PARMIGIANO REGGIANO BIOLOGICO, prodotto secondo gli standard dell'agricoltura biologica, con latte proveniente da aziende agricole che rispettano gli stessi standard.



PARMIGIANO REGGIANO DI SOLA PEZZATA ROSSA ITALIANA, certificato biologico e prodotto di montagna, prodotto con il latte di un'unica razza bovina, la pezzata rossa italiana, proveniente da un unico allevamento, l'Azienda Agricola Le Boccede, esclusivamente nel Caseificio del Cigarellino.

05

L'ATTENZIONE
VERSO LA QUALITÀ



L'ATTENZIONE VERSO LA QUALITÀ

**“LAVORIAMO CON TRASPARENZA E COMPETENZA PER GARANTIRE
AI NOSTRI CLIENTI ALTISSIMI STANDARD QUALITATIVI.”**

Ascoltare e tutelare i propri clienti incontrando le loro richieste, garantendo la qualità dei prodotti offerti sono pilastri fondamentali del modo di agire di DalterFood Group. Per raggiungere questi obiettivi, il Gruppo fa sì che le attività di ricerca, produzione e commercializzazione seguano **ELEVATI STANDARD DI QUALITÀ**, non solo in termini di certificazioni ottenute e di controlli effettuati, ma anche in termini di presidio della filiera, dalla produzione all'interno dei caseifici fino alla distribuzione.

Attraverso la società Colline di Canossa, DalterFood Group ha creato un **SISTEMA PREMIANTE DELLA QUALITÀ DEL LATTE** che va oltre i parametri richiesti dal Consorzio di Tutela, i cui risultati sono una migliore resa del prodotto e una riduzione dei difetti del Parmigiano Reggiano. L'impegno dell'impresa su questo fronte non si limita soltanto a garantire un'elevata qualità di prodotto, ma si esprime anche in una comunicazione chiara, trasparente e completa ai propri clienti, che gli consenta di compiere scelte di acquisto consapevoli.

Per consolidare i presidi relativi alla qualità, a partire dal 2022 è stato avviato un processo di ristrutturazione dell'ufficio qualità in ottica di ampliamento delle competenze e di maggior sinergia tra i diversi uffici, attraverso l'inserimento di nuove figure professionali e la definizione di un responsabile di Gruppo come figura di coordinamento tra i dipartimenti qualità delle diverse sedi e le diverse funzioni aziendali. A completamento di questo percorso, nel 2024 è stata introdotta una nuova figura, il **SUPPLIER QUALITY MANAGER**, a diretto riporto del Group Quality Manager, dedicata all'Assicurazione Qualità dei fornitori del Gruppo, con il compito di monitorare e verificare sia i fornitori di materie prime sia quelli di prodotti commercializzati, rafforzando così il controllo lungo l'intera catena del valore.



5.1 LA TRACCIABILITÀ DEI PRODOTTI

Per la vendita e la distribuzione dei propri prodotti, DalterFood Group si impegna a rispettare in modo puntuale le normative vigenti in materia di etichettatura, tracciabilità, classificazione, imballaggio e trasporto che regolano il settore alimentare. A tale scopo, DalterFood Group garantisce i requisiti delle informazioni ai sensi di legge per il 100% dei propri prodotti, improntati ai seguenti necessari criteri:

- **NON INGANNEVOLEZZA SULLE CARATTERISTICHE DELL’ALIMENTO** (natura, identità, proprietà, composizione, quantità, durata di conservazione, paese d’origine e luogo di provenienza, metodo di fabbricazione o di produzione),
- **PRECISIONE, CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ:** esattezza, evidenza di lettura, intelligibilità da parte del consumatore medio.

DalterFood Group è infatti responsabile per le informazioni relative agli alimenti e assicura l’esattezza e la non ingannevolezza delle stesse conformemente alla normativa applicabile, al fine di garantire la tracciabilità del prodotto, la protezione del consumatore e il suo diritto alla scelta consapevole. Nel corso del 2024 infatti, non sono stati registrati episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura e comunicazioni di marketing.

All’interno delle proprie etichette, il Gruppo comunica con rigore le seguenti informazioni:

- l’**ORIGINE** degli ingredienti del prodotto,
- il **CONTENUTO**, in particolare per le sostanze che possono avere un impatto significativo a livello ambientale o sociale,
- l’**UTILIZZO SICURO** del prodotto,
- lo **SMALTIMENTO DEL PRODOTTO** e relativi impatti ambientali o sociali.

La verifica di tali parametri viene effettuata anche in occasione di audit specifici. Di seguito i dati relativi all’anno in esame.

AUDIT E ISPEZIONI SUBITE	2024
OCQPR	248
BRC – IFS	4
ICEA (BIOLOGICO)	6
ISO22005 – FORMAGGIO PARMIGIANO REGGIANO	1
MIPAFF	0
SERVIZIO VETERINARIO	4
CLIENTI	11
AUDIT AUSL	2



5.2 LA TUTELA DEI CLIENTI E DEI CONSUMATORI

Per DalterFood Group garantire a clienti e consumatori un prodotto sicuro ed affidabile rappresenta un pilastro essenziale dell’agire quotidiano. Questo modus operandi si traduce in un grande numero di controlli di prodotto, di processo e di ambiente, eseguiti sul 100% dei prodotti del Gruppo sia internamente, dalla funzione Assicurazione e Controllo Qualità della Capogruppo e dai team Qualità delle filiali estere, sia esternamente, da laboratori qualificati esterni.

Per quanto riguarda i processi produttivi, DalterFood Group ha conseguito diverse certificazioni, come sintetizzate di seguito:

	✓	✓	✓		
				✓	
	✓		✓		
			✓		
	✓	✓	✓	✓	
					✓
	✓	✓	✓		
		✓			
	✓	✓	✓		



Nel 2023 Colline di Canossa S.r.l. e Dalter Alimentari S.p.A. hanno ottenuto la certificazione HALAL relativa alla conformità dei prodotti e dei processi industriali (compreso il packaging) alle norme etiche e igienico sanitarie della dottrina dell'Islam, quindi commercializzabili in tutti i Paesi di religione islamica.

Per quanto riguarda le materie prime e gli imballi, tutti i fornitori del Gruppo devono:

- essere presenti nella lista dei fornitori approvati dall'Ufficio Assicurazione Qualità, fornendo opportuna documentazione in merito ai prodotti e all'attività svolta,
- essere in possesso di un sistema qualità documentato che includa l'autoverifica interna,
- avere a disposizione tutta la documentazione attestante la conformità al contatto con gli alimenti di tutti gli imballaggi destinati al confezionamento dei prodotti,
- fornire prodotti derivanti da materie prime non-OGM e conformi ai regolamenti CE 1829/2003 e CE 1830/2003,
- fornire prodotti che non siano stati esposti a radiazioni ionizzanti. Inoltre, i fornitori di prodotti Private Label devono essere in possesso della certificazione di sistema GFSI (BRC/ IFS/ISO22005) o sottoposti ad audit di approvazione da parte dell'Ufficio Assicurazione Qualità.

La cura e l'attenzione di DalterFood Group nel preservare la salute e sicurezza dei propri consumatori, è sempre stata dimostrata anche dalla stretta osservanza ai codici di autoregolamentazione in termini di salute e sicurezza di prodotti e servizi. Nel corso del 2024, non si sono registrate non conformità con normative riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza dei prodotti.



Inoltre, nel 2024 il Gruppo ha ricevuto la Medaglia di Bronzo Ecovadis per la sostenibilità, con un punteggio di 64/100, raggiungendo il 73imo percentile delle aziende parte del Network. Parallelamente, cresce l'attenzione dei clienti verso le performance ESG dei propri fornitori: sempre più frequentemente, il Gruppo riceve richieste di compilazione di questionari di sostenibilità predisposti direttamente dai clienti, oltre a quelli previsti da piattaforme riconosciute come Ecovadis e SMETA. Il Gruppo affronta queste richieste con grande impegno, riconoscendone il valore strategico e contribuendo con responsabilità e trasparenza alla costruzione di relazioni commerciali fondate su criteri di sostenibilità.

5.2.1 IL DIALOGO CON I CLIENTI

Servendo più di 1.550 clienti tra industrie, retailer, grossisti e catene di ristorazione, l’attività del Gruppo è focalizzata sul canale B2B, grazie all’approccio consulenziale sviluppato negli anni, alla qualità dei suoi prodotti e a un livello di servizio molto elevato. Nel corso degli anni si sono consolidate solide partnership:

- nel **CANALE RETAIL**, per cui si producono e confezionano prodotti a marchio,
- nel **CANALE INDUSTRIA**, in tutti i settori in cui il formaggio è un ingrediente ad alto valore aggiunto – dalla produzione di piatti pronti freschi e surgelati, alle insalate pronte, alle pizze, alla pasta ripiena e a quella di salse e sughi,
- nel **CANALE RISTORAZIONE** – dalle catene di ristorazione alla ristorazione collettiva, fino al mondo emergente dei meal kit e della delivery.

CANALI DI DISTRIBUZIONE	2023	2024
GDO	47,9%	47,4%
COMMERCIO ALL'INGROSSO	18,4%	17,5%
INDUSTRIA	28,1%	26,7%
NEGOZIO AL DETTAGLIO	1,7%	2,3%
E-FOOD	1,5%	2,1%
CATERING A CONTRATTO	1,3%	1,1%
CATENE DI RISTORANTI	0,8%	0,8%
ALTRI	0,4%	2,1%

Per DalterFood Group, l’ascolto dei clienti è uno strumento indispensabile per osservare più da vicino i bisogni, le esigenze e le caratteristiche di ciascuno, andando oltre il processo di acquisto. Il coinvolgimento diretto con il cliente permette al Gruppo di cogliere le esigenze specifiche, così da essere in grado di soddisfarle al meglio attraverso soluzioni ad hoc. La volontà del Gruppo di incontrare le aspettative dei propri clienti è anche dimostrata dal fatto che ogni anno viene condotta un’indagine di Customer Satisfaction con l’obiettivo di raccogliere feedback per il miglioramento continuo del servizio fornito.

A sostegno di ciò, gli oltre quarantacinque anni di operatività hanno permesso al Gruppo di consolidare la propria reputazione e credibilità. La brand reputation rappresenta di fatti una leva fondamentale nelle strategie di sviluppo e crescita nei diversi mercati. La comunicazione esterna viene oggi gestita attraverso il sito aziendale e i principali canali social, e in particolare il profilo LinkedIn di DalterFood Group, che ha registrato nell’ultimo anno una crescita in termini di follower e di interazioni con i clienti.

Il Gruppo, inoltre, partecipa in maniera continuativa alle principali fiere di settore, in particolare nel 2024 è stato tra gli espositori di TuttoFood (Milano – IT), PLMA (Amsterdam - NL) e Sial (Parigi - F), avendo così modo di incontrare direttamente clienti attuali e possibili clienti futuri.





06

L'IMPEGNO
PER L'AMBIENTE

L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE

“SIAMO UNA REALTÀ ATTENTA ALLE TEMATICHE DI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY E FORTEMENTE IMPEGNATA SUL FRONTE DELLA SOSTENIBILITÀ. DA SEMPRE MIRIAMO A CREARE VALORE NEL LUNGO PERIODO PER I NOSTRI COLLABORATORI, PER I NOSTRI PARTNER E PER LA NOSTRA SOCIETÀ, NELL'OTTICA DI CONTRIBUIRE AL BENESSERE DELL'INTERA COLLETTIVITÀ E DEL PIANETA.”

DalterFood Group si impegna a contrastare il cambiamento climatico implementando diverse iniziative volte alla mitigazione e all'adattamento dello stesso. Attraverso la promozione di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità ambientale, il Gruppo conferma il proprio impegno nella promozione di un modello di business che integri la sostenibilità in tutti gli aspetti e le attività aziendali.

6.1 UN MODELLO DI BUSINESS CIRCOLARE

DalterFood Group offre una vasta gamma di prodotti caseari sia in termini di tipologia, che in termini di peso e formato. Le principali materie prime utilizzate sono latte e formaggi, acquistati come input per la produzione; mentre per il loro confezionamento vengono utilizzati materiali idonei al contatto alimentare, tra cui film plastici, vaschette e coperchi di plastica, etichette di carta e cartone ondulato.

In virtù delle caratteristiche della propria attività, DalterFood Group non genera scarti alimentari: nello specifico, tutti i residui rimanenti dalle produzioni sono reimpiegati in altri prodotti (per esempio, le scaglie di formaggio non integre e quindi non vendibili come tali al cliente finale sono utilizzate nella produzione di formaggio grattugiato), oppure sono destinati ad uso zootecnico (è il caso della cosiddetta Categoria 3, ovvero sottoprodotti non idonei alla vendita). Il processo di caseificazione, inoltre, genera ogni giorno sottoprodotti con ulteriori possibilità di impiego industriale: ne sono un esempio il siero del latte dal cui concentrato si estraggono proteine per l'industria cosmetica e/o farmaceutica, e la crema di latte destinata alla produzione alimentare di burro, entrambi recuperati al 100%.



Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, tema complesso e non privo di criticità legate alla varietà di materiali da sottoporre a smaltimento, DalterFood Group si impegna nel **RIDURRE** il quantitativo dei **RIFIUTI PRODOTTI** cercando di sviluppare processi di lavorazione sempre più efficienti e ottimizzare le pratiche smaltimento. In particolare, sono presenti tre sistemi di **RACCOLTA DIFFERENZIATA** dei rifiuti:

- compattatori per plastica e cartone,
- big bag per la raccolta di monomateriale PE (politilene trasparente), ovvero una determinata plastica che segue un fine vita specifico,
- indifferenziato generico.

TALI SISTEMI PERMETTONO DI DIFFERENZIARE I RIFIUTI SIA NEI LUOGHI DI PRODUZIONE CHE ALL'INTERNO DEGLI UFFICI, ED AUMENTARE DI CONSEGUENZA LA FRAZIONE DI RIFIUTI DESTINATA AL RECUPERO E AL RIUTILIZZO. NEL 2024 LE PRINCIPALI TIPOLOGIE DI RIFIUTI GENERATI SONO STATE FANGHI DA TRATTAMENTO AFFLUENTI, IMBALLAGGI IN PLASTICA E IN CARTA E CARTONE. NON SONO STATI GENERATI RIFIUTI PERICOLOSI.



Per la distribuzione dei prodotti ai clienti, vengono utilizzati bancali di plastica o legno. Dal 2020 DalterFood Group è entrata nel circuito CHEP, una piattaforma che si occupa di gestire efficientemente tale risorsa. Nello specifico, l'iniziativa ha l'obiettivo di allocare, in base alle esigenze delle aziende presenti nel circuito, bancali già circolanti, riducendo quindi l'utilizzo di materiali necessari per la loro produzione ex novo e le emissioni dovute al loro trasporto dalla società produttrice al cliente utilizzatore del bene. A tale riguardo, appartengono al circuito CHEP il 94% dei pallet di legno e il 6% dei pallet di plastica. A ciò si aggiunge l'utilizzo di bancali EPAL che, sebbene siano pallet in legno di proprietà del Gruppo, le caratteristiche tecniche con cui sono creati tali bancali consente l'interscambiabilità all'interno del circuito europeo e dalla possibilità, di conseguenza, del loro riutilizzo.

Infine, la filiale commerciale tedesca Vip Italia collabora stabilmente con l'associazione Schwäbische Tafel Stuttgart E.V., che si occupa del sostegno a persone e famiglie in difficoltà economiche, donando prodotti vicini alla scadenza, quindi non più commercializzabili, ma ancora perfetti dal punto di vista organolettico. Secondo lo stesso principio, tutti i campioni edibili non utilizzati durante le fiere di settore vengono donati ad organizzazioni locali che si occupano di sostegno ai bisognosi (ex Banco Alimentare in Italia, Croix Rouge in Francia etc.).

6.1.1 PACKAGING INNOVATIVO E SOSTENIBILE

DalterFood Group opera in un contesto in continua evoluzione tanto in termini normativi, quanto tecnologici ed organizzativi. A tal proposito, nel corso degli ultimi anni le attività implementate dalla funzione R&D del Gruppo si sono incentrate nell'adozione di tutte le misure necessarie per ottemperare alle nuove direttive europee in campo.

Tutte le linee di confezionamento sono organizzate secondo le seguenti **FASI PRODUTTIVE**:



All'interno degli stabilimenti, nastri trasportatori ed elevatori sono presenti nelle singole linee produttive per agevolare il flusso delle lavorazioni. Tuttavia, il trasferimento del formaggio tra le diverse fasi (per esempio, dal lavaggio al taglio, dal taglio al confezionamento primario) viene gestito dagli operatori che sovrintendono al corretto funzionamento della linea e delle relative attrezzature, e dove non automatizzata, gli operatori si occupano anche delle attività di inscatolamento finale delle confezioni.

Il Gruppo si impegna a introdurre nuovi modelli di produzione e consumo che siano **SOSTENIBILI** nel medio e lungo termine. La sostenibilità nella scelta di materiali ecosostenibili per il packaging rappresenta per DalterFood Group un percorso di miglioramento continuo. A partire dal 2019 è stato avviato un progetto di transizione dalle confezioni in materiale multistrato a quelle in monomateriale, per **FACILITARE IL RICICLO** lungo le filiere dedicate. Questo cambiamento è stato finora applicato con successo alle linee flessibili per monoporzioni e monodosi, e sono in corso ulteriori sviluppi per estendere la transizione anche alle altre linee produttive. In parallelo, il Gruppo lavora costantemente alla riduzione degli spessori delle plastiche utilizzate e all'ottimizzazione delle configurazioni di confezionamento, con l'obiettivo di diminuire l'impiego di materiali e migliorare l'efficienza complessiva dei processi.

A sostegno di ciò, il Gruppo utilizza materiali d'ingresso riciclati per la produzione: nel 2024 a tale categoria appartengono infatti l'85% del cartone ondulato e il 10% degli imballaggi di plastica, il primo in aumento e il secondo in lieve diminuzione rispetto al 2023 (rispettivamente 83% e 15% di materiali riciclati utilizzati).

All'attività di Ricerca e Sviluppo che sta sviluppando nuovi processi per l'efficientamento e la riciclabilità del packaging, il Gruppo ha affiancato nuove iniziative volte a ridurre l'uso della plastica monouso, sensibilizzando tutti i dipendenti su questo tema (es. distributori d'acqua, borracce, ecc.).

L'impegno di DalterFood Group continuerà a crescere nei prossimi anni attraverso il perseguimento di ambiziosi obiettivi, riassumibili nei seguenti stream:

- ottimizzazione dei cartonaggi e delle pallettizzazioni dei prodotti,
- riduzione della grammatura degli imballaggi primari e secondari,
- utilizzo di plastica riciclabile e riciclata,
- sperimentazione di materiali alternativi alla plastica, che preservino allo stesso modo la qualità del prodotto e consentano di garantire le stesse caratteristiche di shelf-life, aroma e freschezza delle confezioni standard, come ad esempio l'utilizzo della latta di acciaio.



6.2 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI

I principali vettori energetici utilizzati da DalterFood Group sono gas naturale ed energia elettrica per la produzione (illuminazione, gestione e funzionamento degli impianti, delle caldaie e delle linee di produzione) e gasolio e benzina per la flotta auto ad uso aziendale.

Nel 2024 i consumi di energia elettrica (13.583 GJ) sono rimasti pressoché invariati rispetto all'anno precedente (13.697 GJ), mentre i consumi di gas naturale hanno registrato un aumento del 6%. Nel 2024, il 99,5% dell'energia elettrica acquistata dal Gruppo proviene da fonte rinnovabile certificata con Garanzia d'Origine e rappresenta il 34% dei consumi energetici totali di DalterFood Group. Inoltre, a novembre 2023 è stato installato nel Caseificio di Selvapiana e Canossa un impianto fotovoltaico da 112 kWp per l'autoproduzione di energia elettrica, entrato in funzione a partire dal 2024. Un ulteriore impianto fotovoltaico è in corso di installazione nel Caseificio del Cigarello e Canossa.

INTENSITA' ENERGETICA PER VETTORI	UNITÀ DI MISURA	2023	2024
VOLUMI DI PRODUZIONE	kg	5.639.445	6.665.168
ENERGIA ELETTRICA	kWh/kg	0,67	0,57
GAS NATURALE	m³/kg	0,11	0,10
GASOLIO	l/kg	0,004	0,003
CONSUMO DI ENERGIA TOTALE	GJ/kg	0,007	0,006

DIAGNOSI ENERGETICA

In linea con quanto avviato l'anno precedente, DalterFood Group ha aggiornato le diagnosi energetiche del Caseificio di Cigarello e Canossa, del Caseificio Colline di Selvapiana e Canossa e Dalter Alimentari S.p.A., con l'obiettivo di individuare nuove opportunità di efficientamento sia energetico che economico e di definire un piano d'azione volto a ridurre ulteriormente gli impatti ambientali.

Per quanto riguarda i caseifici, il consumo deriva principalmente dall'attività dei macchinari, delle caldaie, dalle celle e dal controllo della temperatura del magazzino. Per quanto riguarda la sede di Sant'Ilario invece, l'energia viene utilizzata per il funzionamento dei macchinari, delle celle e degli uffici.

IN CONTINUITÀ CON I PROGETTI AVVIATI A SEGUITO DELLE ANALISI EFFETTUATE NEGLI ANNI PRECEDENTI, È STATA COMPLETATA L'INSTALLAZIONE E LA MESSA IN FUNZIONE DI UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO PRESSO IL CASEIFICIO DI SELVAPIANA. ANALOGAMENTE, È STATA AVVIATA L'INSTALLAZIONE DI PANNELLI SOLARI PRESSO LA SEDE DI SANT'ILARIO D'ENZA E PRESSO IL CASEIFICIO DEL CIGARELLO, CHE ENTRERANNO IN FUNZIONE NEL 2025.

dalla diagnosi energetica svolta presso il Caseificio di Cigarello e Canossa è emersa la necessità di introdurre un sistema di monitoraggio dei consumi, oggi ancora non presente. Questo strumento permetterebbe di tenere sotto controllo in maniera più puntuale le linee a maggiore impatto energetico. Parallelamente, è stata suggerita anche l'istallazione di un sistema web-based di Energy Management, così da migliorare complessivamente l'efficienza e la sostenibilità delle attività del caseificio.

Il Caseificio Colline di Selvapiana e Canossa dispone attualmente di un sistema di monitoraggio, che è stato potenziato con l’entrata in funzione di un sistema dedicato alla rilevazione dei consumi elettrici delle principali linee del Quadro Fornitura Energia. Questo rappresenta un buon punto di partenza per poter sviluppare un sistema di monitoraggio più dettagliato, capace di suddividere con maggiore precisione i consumi energetici e di tenere sotto controllo le utenze più energivore. Con l’installazione dell’impianto fotovoltaico è emersa anche l’opportunità di adottare una piattaforma web-based di Energy Management, utile a rendere ancora più efficiente la gestione e l’ottimizzazione dei consumi energetici.

Dalla diagnosi effettuata per Dalter Alimentari S.p.A è risultato invece che i sistemi di monitoraggio attualmente in uso risultano già ottimali. In aggiunta, sulla base dei risultati emersi dalla valutazione, la Società ha valutato come prioritari alcuni progetti rispetto ad altri, sulla base principalmente degli spazi disponibili, quali ad esempio:

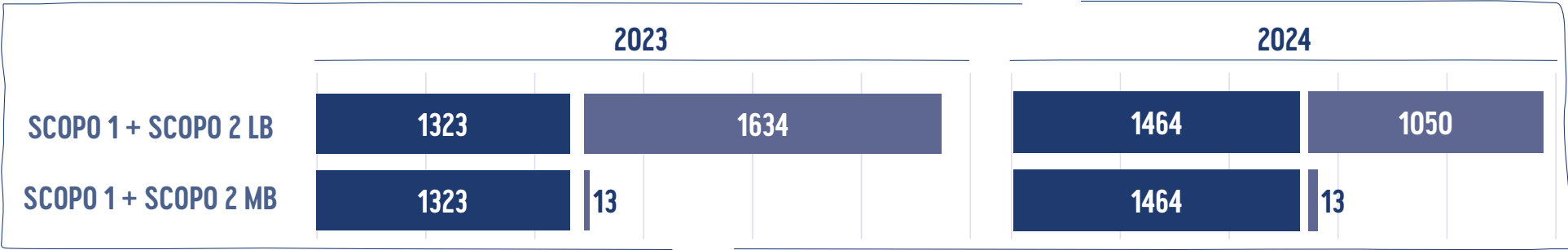
- l’adozione di un sistema di gestione dell’energia **ISO 50001**;
- l’installazione di un **IMPIANTO DI COGENERAZIONE** alimentato a gas naturale;
- l’intallazione di un impianto fotovoltaico.

LE EMISSIONI

DalterFood Group monitora le emissioni di gas ad effetto serra (Scope 1 e Scope 2), consapevole dell’impatto che queste hanno sul clima, nello specifico:

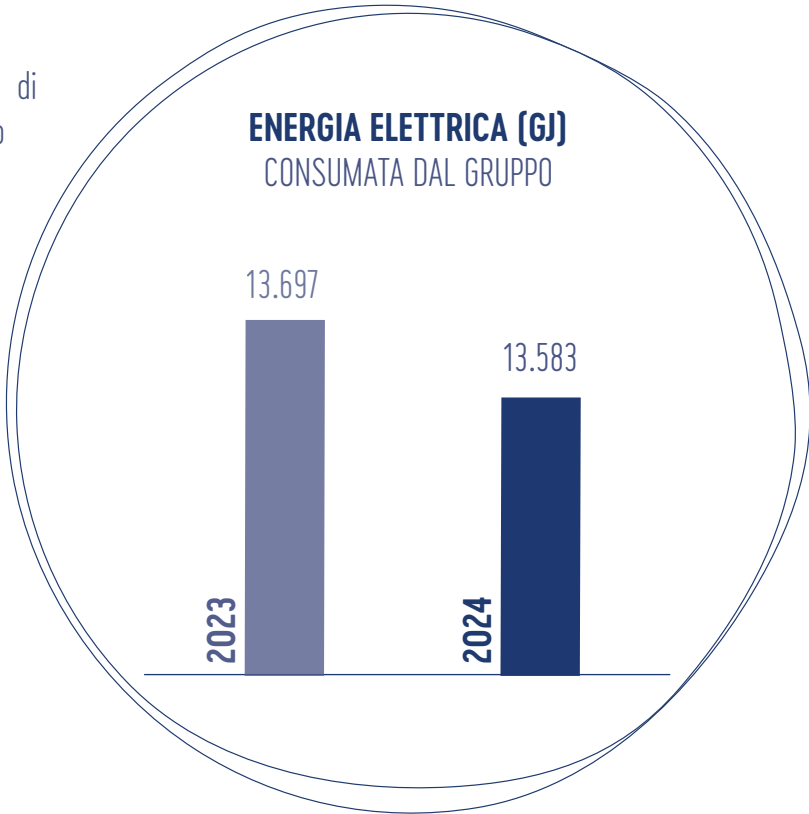
- **SCOPE 1:** include le **EMISSIONI DIRETTE** generate dall’azienda, la cui fonte è di proprietà o controllata dall’azienda, quali combustibili utilizzati per il riscaldamento e per i mezzi operativi necessari per le attività dell’impresa.
- **SCOPE 2:** include le **EMISSIONI INDIRETTE** generate dall’energia acquistata e consumata dall’azienda. Nello specifico, in conformità a quanto richiesto dagli standard di rendicontazione GRI, quest’ultime sono calcolate secondo le metodologie Location-based e Market-based, utilizzando dei fattori di emissione riconosciuti a livello nazionale ed internazionale.

Le emissioni dirette **SCOPE 1**⁷ del Gruppo nel 2024 sono state pari a 1.464 tCO2e, in aumento del 6% circa rispetto al precedente anno (1.381 tCO2e). Invece, le emissioni indirette **SCOPE 2**⁸ sono state pari a 1.050 tCO2 secondo l’approccio Location-based e pari a 12,7 tCO2, calcolate con il metodo Market-based, entrambe in diminuzione rispetto al 2023 (rispettivamente 1.634 tCO2e e 13,10 tCO2e).



⁷ Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione “DEFRA 2024”.

⁸ I GRI Sustainability Reporting Standards prevedono due metodologie di calcolo delle emissioni di Scope 2, il “Location-based method” e il “Market-based method”. Per il Market-based vengono considerate le emissioni di CO2 derivanti dall’energia elettrica acquistata da fornitori esterni tramite un vero e proprio contratto, e può essere calcolata considerando: certificati di Garanzia di Origine dell’energia e contratti diretti con i fornitori, fattori di emissione specifici del fornitore, fattori di emissione relativi al “residual mix”, ovvero all’energia e alle emissioni non monitorate o non reclamate (metodologia utilizzata, con fattore di emissione l’anno 2024: 441,20 gCO2/kWh [Italia] e 724,56 gCO2/kWh [Germania]) - fonte: AIB 2024 - European Residual Mixes]. Il metodo Location-based si basa su fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali (metodologia utilizzata, con fattore di emissione per l’anno 2024: 279,50 gCO2/kWh [Italia] e 42,50 gCO2/kWh [Germania]) - fonte: AIB 2024 - European Supplier Mixes 2023). Le emissioni di Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO2; 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. A seguito di un affinamento della metodologia di calcolo dello Scopo 1, il dato relativo alle emissioni dell’anno 2023 è stato riesposto. Per il dato precedentemente pubblicato si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2023, pubblicato sul sito www.dalterfood.com.



LE EMISSIONI DI SCOPE 3

DalterFood è consapevole della necessità di conoscere e monitorare la propria impronta di carbonio, includendo anche le attività a monte e a valle del Gruppo, in modo tale da conoscere gli impatti negativi generati verso l’ambiente e adottare, conseguentemente, i presidi necessari per la loro riduzione. A sostegno di ciò, dal 2022 il DalterFood ha intrapreso un percorso per misurare la totalità delle emissioni provocate dal Gruppo e dalle sue relazioni di business. Le modalità di misurazione, gestione e comunicazione delle emissioni di gas a effetto serra del Gruppo si basano sul GHG Protocol, riconosciuto a livello internazionale e sviluppato dal World Resources Institute (WRI) e dal World Business Council on Sustainable Development (BCSD).

Il totale delle emissioni di Scopo 3 del Gruppo riferite all’anno 2024 è pari a 249.342 tCO2 in diminuzione del 6% rispetto al dato 2023⁹ (264.199 tCO₂):

CATEGORIE	EMISSIONI SCOPE 3 2023 [tCO2]	EMISSIONI SCOPE 3 2024 [tCO2]
1. BENI E SERVIZI ACQUISTATI	184.457	163.216
2. BENI CAPITALI	287	1.179
3. ESTRAZIONE DI CARBURANTE ED ENERGIA	302	314
4. TRASPORTO E DISTRIBUZIONE A MONTE	4.558	5.101
5. SCARTI DI PRODUZIONE E RIFIUTI	717	622
6. VIAGGI DI LAVORO	24	32
7. PENDOLARISMO DEI DIPENDENTI	188	198
8. ACQUISTO DI ASSET IN LEASING	20	20
9. TRASPORTO E DISTRIBUZIONE A VALLE	11.503	12.331
10. LAVORAZIONE DEI PRODOTTI VENDUTI	56.073	61.268
11. UTILIZZO E FRUIZIONE DEL SERVIZIO/PRODOTTO	5.590	4.046
12. FINE-VITA DEI PRODOTTI VENDUTI	35	14
13. CONCESSIONE DI ASSET IN LEASING	58	23
14. FRANCHISES	n/a	n/a
15. INVESTIMENTI	840	979

Il Gruppo DalterFood si è impegnato sottomettendo alla Science Based Targets initiative¹⁰ (SBTi) i propri target di riduzione delle emissioni, tali obiettivi sono stati definiti a partire dal calcolo delle emissioni GHG indirette (Scopo 3) sopra menzionati. La SBTi sostiene infatti il processo di definizione di target di decarbonizzazione basati su modelli climatici come mezzo per favorire l’impegno delle aziende nella transizione verso un’economia a basse emissioni di carbonio.

⁹ Il dato relativo alle emissioni Scope 3 dell’anno 2023 è stato riesposto per affinamento della metodologia di calcolo. Per il dato precedentemente pubblicato si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2023, pubblicato sul sito www.dalterfood.com.
¹⁰ La Science Based Targets Initiative (SBTi) è un'organizzazione non profit che sviluppa standard, strumenti e linee guida che consentono alle aziende e alle istituzioni finanziarie di stabilire obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) su base scientifica in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, ovvero la riduzione del riscaldamento globale e il raggiungimento dell'obiettivo del Net-Zero entro il 2050.

6.3 CONSUMI IDRICI

L'acqua rappresenta una risorsa fondamentale nei processi produttivi di DalterFood, in quanto utilizzata in quantità significative per numerose attività: dalla lavorazione del latte, al lavaggio e alla sanificazione dei caseifici e dello stabilimento, fino alla produzione di energia termica necessaria per alimentare le caldaie impiegate nella cottura.

CON LA CONSAPEVOLEZZA CHE SI TRATTA DI UNA RISORSA PREZIOSA E ILLIMITATA, IL GRUPPO È FORTEMENTE IMPEGNATO NELLA SUA GESTIONE RESPONSABILE, PUNTANDO A MINIMIZZARE GLI SPRECHI ATTRAVERSO L'ADOZIONE DI TECNOLOGIE MIRATE E SINERGIE PRODUTTIVE CHE PERMETTANO DI RIDURRE IL CONSUMO IDRICO PER UNITÀ DI PRODOTTO.

Oltre all'utilizzo civile, la maggior quantità di acqua che viene utilizzata è riconducibile al processo di lavaggio delle forme che comporta la perdita di piccole quantità di proteine e grasso e il conseguente inquinamento delle acque. Per rispondere in maniera efficace a questa criticità, nel 2022 DalterFood Group ha investito in un impianto più performante dotato di un flottatore ad aria disciolta che consente la rimozione chimico-fisica di tali scarti e un miglior depurazione delle acque reflue.





07

LE PERSONE
AL CENTRO

LE PERSONE AL CENTRO

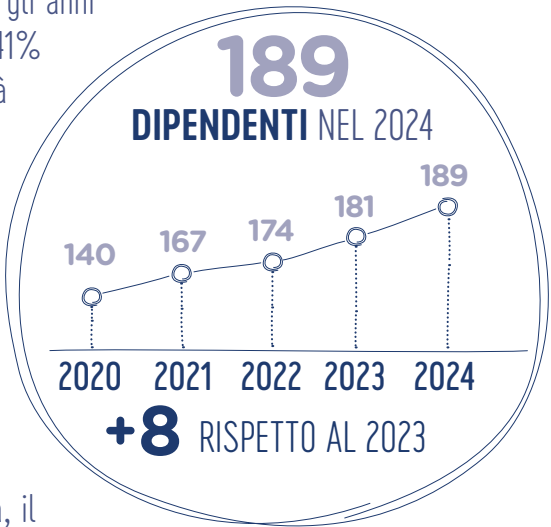
“PER NOI, LA STRATEGIA PRODUTTIVA È FORTEMENTE LEGATA AL TERRITORIO, CHE COMPRENDE SIA LE PERSONE CHE VI RISIEDONO E LAVORANO PER IL GRUPPO, SIA LE RISORSE NATURALI UTILIZZATE PER LA PRODUZIONE DEL PRODOTTO FINALE. IL TERRITORIO, QUINDI, HA UN RUOLO FONDAMENTALE E IMPRESCINDIBILE PER L’AZIENDA.”

DalterFood Group è consapevole che le sue persone rappresentano la chiave fondamentale per il successo. Per tale motivo, il loro valore viene riconosciuto mediante la tutela e la promozione del loro benessere e della loro soddisfazione. Questa riconoscenza viene messa in pratica mettendo a disposizione idonei strumenti di formazione e di aggiornamento professionale, offrendo un sistema premiante legato al raggiungimento di specifici obiettivi personali e a livello di Gruppo e, più in generale, ascoltando le necessità del singolo collaboratore. Per il Gruppo, la cura e il rispetto del valore del capitale umano rappresentano le fondamenta dell’agire quotidiano, con l’obiettivo di fornire un clima di lavoro sereno e motivante.

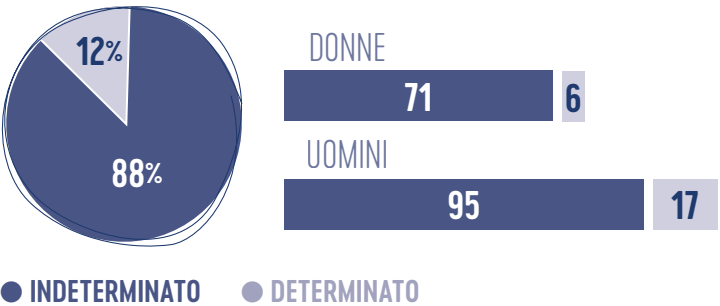
7.1 INCLUSIONE, BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI

Al 31 dicembre 2024, l’organico di DalterFood Group è composto da 189 persone, in costante crescita rispetto gli anni precedenti (+4% rispetto al 2023). Considerando il totale, il 59% dei dipendenti sono uomini e il restante 41% donne. La natura stessa del business vede la prevalente occupazione di figure di genere maschile nelle attività di produzione per via dello sforzo fisico richiesto, mentre le risorse femminili sono invece coinvolte per la maggior parte in mansioni impiegatizie. La composizione anagrafica dell’organico del Gruppo registra una predominanza della fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni (55%), mentre gli under 30 rappresentano il 15% dell’organico e gli over 50 il 30%.

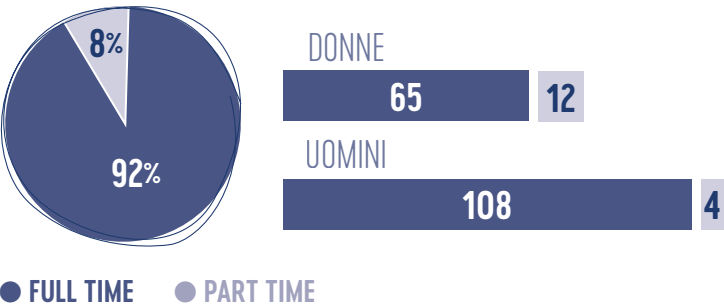
Nel 2024, l’88% dell’organico di DalterFood Group risulta assunto a tempo indeterminato e il restante 12% a tempo determinato, in linea con il precedente anno di rendicontazione. Per quanto riguarda invece le assunzioni a tempo pieno e a tempo part-time, il Gruppo è attento alle esigenze dei propri dipendenti anche per quanto riguarda gli orari lavorativi e il conseguente equilibrio vita-lavoro. Nel 2024, l’8% dei dipendenti lavora part-time, percentuale rimasta pressoché invariata rispetto all’anno precedente. Infine, per le proprie attività, il Gruppo si avvale di un numero ristretto di lavoratori esterni, tra cui stagisti, lavoratori autonomi, interinali e contratti a chiamata per un totale di 15 persone al 31 dicembre 2024.



TIPOLOGIA CONTRATTUALE NEL 2024



% FULL TIME E PART TIME NEL 2024



L'87% personale di tutto il Gruppo è inquadrato nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro "Alimentari"; mentre, per le sedi estere si applicano forme contrattuali in linea con le normative vigenti nei corrispettivi Paesi. A tutti i dipendenti della Capogruppo viene corrisposto, sulla base di accordi annuali, un premio annuo legato alle performance produttive ed economiche: i criteri per il suo ottenimento sono discussi durante meeting dedicati con la Direzione, in occasione dei quali sono illustrati trimestralmente i progressi rispetto al raggiungimento dell'obiettivo. In aggiunta, per alcune specifiche categorie di dipendente è prevista l'erogazione di un premio annuo legato alla performance individuale. Allo stesso modo, a tutti i dipendenti di Colline di Canossa è riconosciuto un premio basato sulla produzione ed espertizzazione del Parmigiano Reggiano.

Nelle due Società italiane del Gruppo, i trattamenti di fine rapporto e i versamenti per i fondi pensionistici sono regolamentati dal CCNL di appartenenza ed entrambe si affidano al fondo ENFEA. Similmente, in Dalter UK è previsto un fondo pensionistico aziendale per tutti i dipendenti. Nelle Società italiane è anche prevista per tutti i dipendenti l'assicurazione sanitaria di UNISALUTE e, dal 2022, sono stati introdotti i buoni pasto per tutti i dipendenti. Inoltre, per tutti i dipendenti delle sedi italiane sono state attivate convenzioni con strutture del territorio e attraverso piattaforme digitali.

Per quanto riguarda le società estere, VIP Italia ha riconosciuto ai dipendenti privi di auto aziendale buoni benzina; mentre, Dalter UK ha fornito i seguenti benefit:

- programma "Cycle to work", in cui ai dipendenti è stato riconosciuto uno sconto del 42% sull'acquisto di una bicicletta e di accessori di loro scelta,
- smart working di due giorni a settimana per tutti i dipendenti,
- test oculistico annuale gratuito e 25 sterline per il costo degli occhiali, qualora necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa al computer,
- premi fedeltà, quali 1 giorno di ferie aggiuntivo per ogni anno di lavoro fino ad un massimo di 30 giorni riconosciuto ai dipendenti che hanno da 5 a 10 anni di servizio; raggiunti i 10 anni di servizio il dipendente riceve un bonus di 5.000 sterline pagato in busta paga.



Il Gruppo promuove costantemente il rispetto e la tutela della persona nella sua integrità morale, culturale, fisica e professionale e dispone di strumenti e procedure in grado di garantire a tutti i lavoratori il rispetto e la tutela da qualsiasi rischio di condizionamento illecito, di disagio o pregiudizio. Il rispetto dei diritti umani e tutti gli aspetti relativi alle risorse umane sono regolati sulla base del Codice Etico, della legislazione del paese sede della società del Gruppo e della Politica HR del Gruppo DalterFood introdotta nel 2024 come parte di un piano a medio termine per la revisione e la ristrutturazione dei processi HR. Questa rappresenta il riferimento per la migliore gestione e promozione dei dipendenti, predisponendo regole e principi idonei a guidare le fasi di selezione, assunzione, on-boarding, formazione, gestione delle carriere, diversità, equità e inclusione. I principi contenuti al suo interno si applicano a tutte le società del Gruppo.

**VALORI QUALI LA MERITOCRAZIA, LA LEALTÀ, LA DEDIZIONE E LO SPIRITO COLLABORATIVO
ISPIRANO LE RELAZIONI ALL'INTERNO DEL GRUPPO, IL QUALE SI IMPEGNA A FAVORIRNE LA
DIFFUSIONE TRA I LAVORATORI INSIEME ALLA CULTURA DELL'INTEGRAZIONE.**

A supporto di ciò, si conferma che anche nel corso del 2024 non sia stato segnalato alcun episodio di discriminazione. Il miglioramento continuo, il riconoscimento del contributo di ciascuno e il perseguimento dell'eccellenza sono parte integrante del DNA del Gruppo e come tali sono incoraggiati. Per raggiungere tali obiettivi DalterFood Group adotta criteri di selezione rigorosi ed è attenta all'inserimento di valide risorse.

Nel corso del 2024, il Gruppo ha assunto 36 persone, di cui 24 uomini e 12 donne, determinando un tasso di assunzione pari al 19%. Analizzando il totale dei nuovi ingressi si evidenzia come il 36% abbia meno di 30 anni, a dimostrazione della volontà del Gruppo di incentivare l'assunzione di risorse giovani per supportare l'occupazione giovanile, specialmente nella popolazione locale, apportando così valore economico al territorio. Le cessazioni invece, sono diminuite del 15% rispetto all'anno precedente (33 cessati nel 2023), registrando un tasso di turnover in uscita del 15% con un totale di 28 uscite.

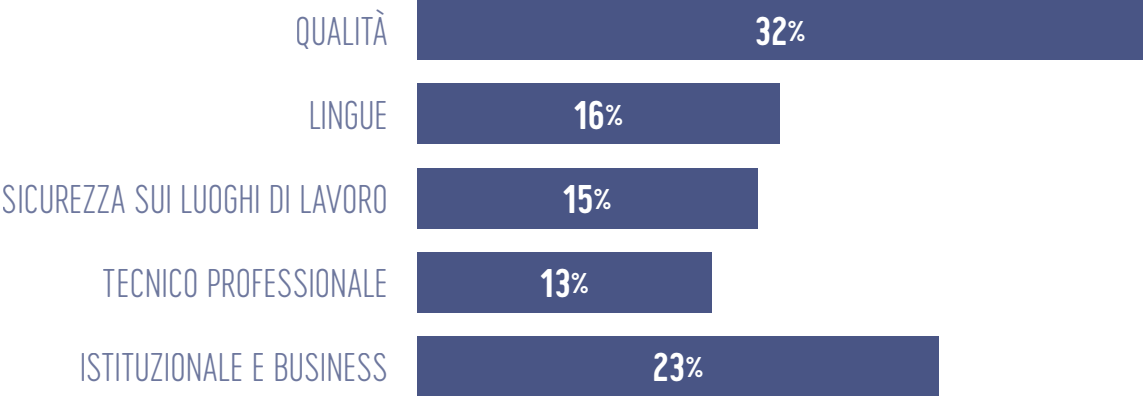
Il processo di selezione del personale si affida a diversi canali in base al profilo della figura ricercata, dalle agenzie interinali alle candidature spontanee ricevute tramite sito aziendale o direttamente consegnate nelle società del Gruppo. Negli anni, la Capogruppo ha avviato convenzioni con le Università del territorio, in particolare con UniPr, per offrire la possibilità agli studenti di svolgere tirocini curriculari in azienda, in alcuni casi risultando anche in assunzioni. Nel 2024, inoltre, Dalter Alimentari ha aperto le porte dell'azienda a percorsi di alternanza scuola-lavoro con le scuole del territorio.

La valutazione dei candidati è condotta sulla base di protocolli definiti, trasparenti e orientati esclusivamente alla ricerca dei profili che meglio rispondono alle esigenze e alle attese dell'azienda, in un'ottica meramente meritocratica, garantendo pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Al momento dell'assunzione, per tutto il personale sia interno che esterno, sono applicate le stesse procedure aziendali: sono forniti il regolamento aziendale, il Codice Etico, la strumentazione di lavoro necessaria per le specifiche mansioni (per esempio, laptop personale e cellulare per gli impiegati e divise e Dispositivi di Protezione Individuale per gli operatori). Il processo di on-boarding prevede altresì un programma di formazione ed affiancamento definito dal Responsabile di Funzione sulla base della posizione che il neoassunto andrà a ricoprire.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE

La valorizzazione delle professionalità e la crescita delle competenze sono un fattore strategico per la competitività sul mercato. Nel 2024 DalterFood Group ha registrato nel proprio sistema di monitoraggio un totale di 5.185 ore di formazione erogata, in crescita del 48% rispetto al 2023 (3.504 ore totali). La formazione si è concentrata su temi istituzionali e di business, di salute e sicurezza, lingue e sviluppo delle competenze di base e tecnico-specialistiche, prime fra tutte le tematiche legate alla qualità e alla sicurezza alimentare. In aggiunta, la Capogruppo ha in essere un piano di sviluppo delle competenze trasversali attraverso la realizzazione di piani di formazione dedicati in base alle competenze necessarie per lo svolgimento della propria mansione. Nel 2024 infatti, sono stati organizzati corsi di formazione ad hoc in base alla valutazione, da parte dei Responsabili di Funzione, delle competenze dei propri collaboratori così da potenziare sia le competenze tecniche (ad esempio, competenze linguistiche, utilizzo di software) che quelle trasversali (ad esempio, su comunicazione efficace e project management).

ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA 2024 (%)



5.185
ORE DI
FORMAZIONE

+48%
RISPETTO AL 2023

BENESSERE DEI LAVORATORI

Per DalterFood Group il benessere dei propri collaboratori è una priorità, per tale ragione si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sereno e garantire, di conseguenza, il **BENESSERE PSICOFISICO E SOCIALE**. Come anticipato, il Gruppo ha reso disponibile per i suoi dipendenti un sistema di assicurazione sanitaria integrativa e la possibilità di lavorare da remoto per 5 giorni al mese per tutti i dipendenti delle sede italiane che ricoprono posizioni compatibili con il lavoro da remoto. Nel 2024, in ottica di sostegno alla genitorialità, i giorni di smart working mensili sono stati estesi a 7 per tutti i genitori di bambini e ragazzi fino ai 10 anni.

È stato inoltre creato un piano di formazione sul tema specifico della leadership e della gestione dei team che ha coinvolto in una prima fase, nel 23/24 i responsabili di funzione e che coinvolgerà poi nel 2025 tutti coloro che sono responsabili di team così da formare tutte le figure sul modello di leadership del Gruppo e sulla sua applicazione nel quotidiano.



IL NOSTRO OBIETTIVO È QUELLO DI CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO SERENO E SODDISFACENTE, IN CUI CIASCUNO POSSA ESPRIMERE AL MEGLIO LE PROPRIE COMPETENZE

Per il Gruppo le richieste dei lavoratori sono una componente importante: per facilitare il dialogo, vengono svolti incontri trimestrali con il Direttore Generale, estesi a tutto il personale e, nel 2024, è stata svolta l'indagine periodica sul clima aziendale con l'obiettivo di identificare eventuali criticità e punti di forza all'interno dell'organizzazione, così da fornire una base dati utile al fine di supportare le decisioni del management. L'analisi, che si è concentrata su quattro macroaree — qualità del lavoro, percezione dell'azienda, team work e leadership —, ha evidenziato una percezione complessivamente positiva del contesto lavorativo, con utili spunti di miglioramento da approfondire. Tra i punti di forza emersi: spirito di appartenenza, apertura al cambiamento, chiarezza dei ruoli e qualità del lavoro; tra gli aspetti da migliorare: comunicazione interna, gestione del carico di lavoro, equità di genere e soddisfazione economica. I risultati contribuiranno a orientare le future azioni per il miglioramento continuo del benessere organizzativo.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

DalterFood Group si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. I dirigenti e i responsabili delle funzioni aziendali hanno il compito di assicurare il rispetto delle pari opportunità anche nella gestione del rapporto lavorativo, garantendo l'assenza di discriminazioni nei luoghi di lavoro, assicurando trattamenti equi basati su criteri di merito e identificando e resolvendo tempestivamente qualsiasi problema al riguardo. In aggiunta, ciascun responsabile di reparto deve garantire che nei processi di assunzione, formazione, retribuzione, promozione, trasferimento e cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo equo a prescindere dal genere di appartenenza e tenendo in considerazione le loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione. Nel 2024, l'analisi della parità retributiva ha evidenziato un rapporto medio tra la retribuzione base delle donne rispetto a quella degli uomini pari a 0,86 per i quadri, 0,93 per gli impiegati e 0,88 per gli operai, confermando l'impegno continuo del Gruppo nella riduzione del gender pay gap all'interno delle principali categorie professionali.



LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE

A riprova della sensibilità del Gruppo, Dalter Alimentari S.p.A. nel 2024 ha ottenuto la **CERTIFICAZIONE UNI PDR 125:2022 SULLA PARITÀ DI GENERE**, munendosi dei presidi necessari in tema risorse umane, diversità e inclusione e promuovendo attività di formazione dedicate a questi temi. Nell'ambito di questo percorso, è stato istituito un Comitato per la Parità di Genere composto da rappresentanti dei diversi reparti aziendali, che ha sviluppato un piano triennale per la tutela della parità all'interno dell'azienda. Sono stati rivisti numerosi documenti e processi HR per adeguarli pienamente ai requisiti della certificazione ed è stata redatta una specifica Politica per la Parità di Genere.

Inoltre, è stato istituito un sistema strutturato di presidio delle diversità che prevede riunioni trimestrali del Comitato e audit interno annuale dedicato al monitoraggio continuo di questi temi. A supporto di questo impegno è stata inoltre avviata una formazione ad hoc sul linguaggio inclusivo, rivolta a tutto il personale e programmata con cadenza semestrale, così da garantire che anche i nuovi assunti possano parteciparvi. L'obiettivo è rafforzare la cultura della non discriminazione e promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e accogliente per tutte le persone.



7.2 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Garantire un ambiente di lavoro sicuro e protetto è una delle priorità fondamentali per DalterFood Group. Per questo motivo, l'azienda adotta un approccio preventivo alla salute e sicurezza, coinvolgendo attivamente tutte le parti interessate e implementando protocolli sanitari specifici per ciascuna mansione. Oltre al supporto di enti di medicina del lavoro, ogni sito produttivo dispone di medici del lavoro incaricati, che seguono e tutelano i dipendenti attraverso un piano sanitario personalizzato. Tale piano definisce le mansioni svolte e stabilisce i relativi accertamenti sanitari obbligatori, con una calendarizzazione precisa.

DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ, OGNI COLLABORATORE È TENUTO A RISPETTARE SCRUPolosAMENTE TUTTE LE MISURE DI SICUREZZA E PREVENZIONE, SEGUENDO LE ISTRUZIONI E LE DIRETTIVE IMPARTITE DAI REFERENTI AZIENDALI INCARICATI. QUESTO COMPORTAMENTO È FONDAMENTALE PER TUTELARE LA PROPRIA INCOLUMITÀ E QUELLA DEGLI ALTRI, EVITANDO POTENZIALI RISCHI.

DalterFood Group promuove attivamente una cultura aziendale orientata alla sicurezza, incentivando la consapevolezza dei rischi, il rispetto della normativa vigente e l'adozione di comportamenti responsabili. A tal fine, il Gruppo effettua aggiornamenti periodici della valutazione dei rischi e, in caso di infortuni, mancati infortuni o segnalazioni di situazioni potenzialmente pericolose, interviene prontamente con la revisione delle procedure esistenti, l'introduzione di nuove misure di protezione se necessarie e, dove opportuno, con nuove sessioni formative per il personale coinvolto, al fine di rafforzare la sensibilizzazione sui rischi legati alle attività operative.

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di sicurezza applicabile, ai fini di cui sopra, la Società invita i propri collaboratori al rispetto dei seguenti principi:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo,
- valutare i rischi che non possono essere evitati,
- ridurre i rischi alla fonte,
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso,
- rendere prioritarie le misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale,
- impartire adeguate istruzioni e formazione ai lavoratori,
- tener conto del grado di evoluzione tecnologica,
- rispettare i principi ergonomici nella concezione degli spazi di lavoro e scelta oculata delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e ridurre l'impatto sulla salute,
- programmare la prevenzione, mirando ad una serie coerente di iniziative che integrino la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dell'ambiente di lavoro.

Nel corso del 2024 si sono verificati 2 casi di malattia professionale tra i lavoratori dipendenti, in linea con lo scorso anno. Per quanto riguarda i lavoratori esterni, non si sono verificati casi. Le malattie professionali sono derivate principalmente dalla movimentazione di carichi pesanti. Per ridurre tali eventi, il Gruppo ha implementato un processo di automazione di alcune fasi per cui era necessaria la movimentazione manuale mediante l'adozione di attrezzature più moderne (es. sollevatore a "capretta", transpallet elettrico, carrello elevatore, ecc.). Nei prossimi anni verranno inserite ulteriori nuove attrezzature per evitare il trasporto di carrelli a spinta e verranno apportate modifiche ai salatoi per ridurre ulteriormente i rischi residui da movimentazione delle forme.

Per quanto riguarda i casi di infortunio, nel 2024 si sono registrati 14 casi, di cui nessuno grave, in diminuzione del 7% rispetto al 2023, mentre sono aumentate del 10% le ore lavorate dai dipendenti determinando un tasso di infortunio pari a 9,1, anche quest'ultimo in diminuzione rispetto allo scorso anno il cui valore era pari a 10,7. La diminuzione registrata è strettamente correlata alla messa in sicurezza e all'automazione, dove possibile, delle fasi di lavoro più "rischiose", il Gruppo ha intensificato le azioni di formazione e sensibilizzazione sui rischi connessi alla produzione e sul corretto utilizzo dei DPI, installando anche un distributore automatico al fine di garantire sempre e a tutti l'accesso ai dispositivi. Infine, nel 2024 è stata condotta, nell'ambito della Certificazione per la Parità di Genere, un'analisi del rischio di Genere che non ha evidenziato particolari criticità o situazioni di rischio.



7.3 IL SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI

Il valore di un'azienda non si esaurisce nei risultati economici o nei volumi di vendita, ma si misura anche attraverso la capacità di generare impatto positivo sulla comunità da cui attinge le risorse principali. Per DalterFood Group, realtà profondamente radicata in un contesto territoriale ben definito, il legame con il territorio rappresenta un elemento essenziale e distintivo della propria identità aziendale. Il concetto di territorio comprende sia le persone che vi vivono e lavorano, contribuendo quotidianamente allo sviluppo del Gruppo, sia le risorse naturali fondamentali per la produzione dei suoi prodotti. Restituire valore a questo ecosistema non è solo un dovere etico, ma una scelta strategica che guida le azioni dell'azienda nel lungo periodo.

Nel corso degli anni, DalterFood ha creato un forte legame con il territorio in cui opera, promuovendo solidarietà e sostegno alla propria comunità, ma anche contribuendo allo sviluppo sociale, economico ed ambientale. Nel 2023 e 2024 DalterFood ha supportato le squadre di minibasket di A.S.D. L.G. Competition Castelnovo né Monti, a riprova della vicinanza alla comunità di cui fanno parte i caseifici del Gruppo. Non sono presenti operazioni del Gruppo con rilevanti impatti negativi sulle comunità locali.

Il Gruppo si impegna anche per i prossimi anni alla realizzazione di progetti dedicati al benessere del territorio, basandosi su tre pilastri:



**GARANTIRE
OPPORTUNITÀ DI IMPIEGO
ALLE COMUNITÀ LOCALI**



**OPERARE NEL
RISPETTO DELL'AMBIENTE
CIRCOSTANTE**



**VALORIZZARE LE PECULIARITÀ
DEI LUOGHI DI ORIGINE
DEI PRODOTTI**

al fine di creare sviluppo per il
territorio promuovendo la filiera
agroalimentare italiana.

Questi valori intrinseci e distintivi hanno portato al consolidamento di rapporti virtuosi con gli stakeholder, creando reti di relazioni di filiera con l'intento di tutelare il contesto sociale che li circonda.



ALLEGATI

TABELLA DI CORRELAZIONE TRA IMPATTI, TEMI MATERIALI E GRI STANDARDS

TEMA MATERIALE	IMPATTI - DESCRIZIONE E TIPOLOGIA	GRI STANDARD CORRELATI	COINVOLGIMENTO DEL GRUPPO
CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI	CONSUMI ENERGETICI – Consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente e riduzione degli stock energetici (Negativo / Attuale)	GRI 302: Energia (2016)	Causato e direttamente correlato tramite i suoi rapporti commerciali
	GENERAZIONE DI EMISSIONI GHG SCOPO 1 E 2 – Contributo al climate change mediante emissioni GHG dirette e indirette energetiche (Scope 1 e 2) legate alle attività svolte nelle sedi e siti del Gruppo (Negativo / Attuale)	GRI 305: Emissioni (2016)	
	GENERAZIONE DI EMISSIONI GHG SCOPO 3 – Contributo al climate change mediante emissioni GHG indirette (Scope 3) legate alle attività svolte lungo la catena del valore del Gruppo (Negativo / Attuale)	GRI 305: Emissioni (2016)	
ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DELLE RISORSE NATURALI	PRELIEVO IDRICO – Prelievo di acqua per i propri processi produttivi con ripercussioni sulla disponibilità della risorsa idrica (Negativo / Attuale)	GRI 303: Acqua ed effluenti (2018)	Causato
	ECONOMIA CIRCOLARE – Utilizzo di materiali riciclati per il packaging e re-immissione all'interno del processo produttivo di scarti di lavorazione (Positivo / Attuale)	GRI 301: Materiali (2016)	
	UTILIZZO DI RISORSE – Utilizzo delle risorse naturali con conseguente riduzione della disponibilità delle stesse (Negativo / Attuale)		
QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO	QUALITA' DEI PRODOTTI – Offerta di prodotti conformi ai criteri di qualità e sicurezza allineati alle best practice del settore e attesi dal consumatore (Positivo / Attuale)	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	Causato
	SODDISFAZIONE DEI CLIENTI – Offerta di prodotti e servizi soddisfino le esigenze dei clienti (Positivo / Attuale)	N/A	
	SICUREZZA DEI CONSUMATORI – Episodi di non conformità in ambito di sicurezza di prodotto con ripercussioni sulla salute dei consumatori (Negativo /Potenziale)	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	
	RICERCA E SVILUPPO – Promozione di prodotti innovativi e attenti ai trend e alle esigenze del mercato e implementazione di attività di R&S con impatti positivi sulle aspettative degli stakeholder e sulla competitività del Gruppo (Positivo / Attuale)	N/A	
	TRACCIABILITÀ ED ETICHETTATURA – Diffusione di informazioni imprecise, fuorvianti o ingannevoli relative all’organizzazione o ai suoi prodotti (Negativo /Potenziale)	GRI 417: Marketing ed etichettatura responsabile (2016)	
PERFORMANCE ECONOMICA	CREAZIONE DI VALORE – Generazione di valore economico e distribuzione correlata ai portatori di interesse (dipendenti, fornitori, comunità ecc.) (Positivo / Attuale)	GRI 201: Performance economica (2016)	Causato
GESTIONE DEI RIFIUTI	GENERAZIONE RIFIUTI – Inquinamento dell'ambiente dovuto alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi (Negativo / Attuale)	GRI 306: Rifiuti (2020)	Causato

TEMA MATERIALE	IMPATTI - DESCRIZIONE E TIPOLOGIA	GRI STANDARD CORRELATI	COINVOLGIMENTO DEL GRUPPO
INCLUSIONE, BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI	SODDISFAZIONE E BENESSERE DEI DIPENDENTI – Promozione della soddisfazione e del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di attività di well-being e benefit dedicati (Positivo / Attuale)	GRI 401: Occupazione (2016)	Causato
	GIUSTA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE – Politiche di remunerazione eque che valorizzino le competenze dei lavoratori (Positivo / Attuale)	GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	
	FORMAZIONE - Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, programmi generali e tecnici, anche legate ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata (es. piani di sviluppo di carriera) (Positivo / Attuale)	GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	
	CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO – Supporto allo sviluppo locale attraverso la creazione di posti di lavoro e l'assunzione di personale nei luoghi in cui il Gruppo è fisicamente presente (Positivo / Attuale)	GRI 202: Presenza sul mercato (2016)	
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI – Infortuni e malattie professionali sul luogo di lavoro con conseguenze negative per la salute dei lavoratori diretti o collaboratori esterni ¹¹ (Negativo / Attuale)	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	Causato
	PROMOZIONE DELLA SALUTE – Contributo al miglioramento della salute dei dipendenti mediante l'adozione di iniziative di promozione della salute (Positivo / Attuale)	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	
DIVERSITA' E INCLUSIONE	DIVERSITA' E INCLUSIONE – Creazione di un ambiente di lavoro etico, imparziale e inclusivo delle diversità (Positivo/Attuale)	GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	Causato
	DISCRIMINAZIONE – Incidenti di discriminazione all'interno dell'ambiente di lavoro e nel processo di selezione del personale (Negativo/ Potenziale)	GRI 406: Non discriminazione (2016)	
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	FORNITORI LOCALI – Supporto al territorio locale mediante l'approvvigionamento da fornitori locali (Positivo / Attuale)	GRI 204: Prassi di approvvigionamento (2016)	Causato e direttamente correlato tramite i suoi rapporti commerciali
	IMPATTI AMBIENTALI E SOCIALI DEI FORNITORI – Il Miglioramento delle performance di sostenibilità sulla catena del valore del Gruppo mediante la selezione e la valutazione periodica di fornitori sulla base di criteri ESG (Positivo / Attuale)	GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016) GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)	
SUPPORTO ALLE COMUNITA' LOCALI	SUPPORTO ALLA COMUNITA' LOCALE – Contributi e donazioni per eventi ed iniziative in ambito sociale e culturale (Positivo / Attuale)	GRI 413: Comunità locali (2016)	Causato
ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS	CONDOTTA DI BUSINESS NON ETICA – Comportamento anti competitivo e casi di corruzione con impatti negativi sull'economia e sulla reputazione aziendale (Negativo/ Potenziale)	GRI 205: Anticorruzione (2016) GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)	Causato

¹¹ I dati relativi agli infortuni dei collaboratori esterni includono le sole categorie dei lavoratori somministrati, autonomi e stagisti e non altre tipologie di lavoratori non dipendenti che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto.

INDICATORI DI PERFORMANCE

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

INFORMATIVA GRI STANDARDS 301-1: MATERIALI UTILIZZATI PER PESO O VOLUME					
TIPOLOGIA DI MATERIALE	UNITÀ DI MISURA	2023		2024	
		RINNOVABILE	NON RINNOVABILE	RINNOVABILE	NON RINNOVABILE
TOTALE MATERIALI CORRELATI AL PROCESSO					
Latte	litri	35.771.200	-	36.854.502	-
Formaggi acquistati	kg	17.224.929	-	14.697.477	-
TOTALE MATERIALI PER CONFEZIONAMENTO					
Derivati plastici (es. film, sacchi, coperchi, vassoi e vaschette) ¹²	kg	-	778.397	-	329.618
Etichette	N	15.621.140	-	15.137.150	131.780
Cartoni	kg	-	-	541.159	-
TOTALE ALTRO					
Altre materie prime utilizzate - Cellulosa	kg	33.600	-	28.800	-
Pallet legno (circuito CHEP)	N	12.935	-	27.392	-
Pallet plastica (circuito CHEP)	N	-	789	-	1.675

INFORMATIVA GRI STANDARDS 301-2: MATERIALI UTILIZZATI CHE PROVENGONO DA RICICLO ¹³		
MATERIALE	2023	2024
	% DI MATERIALE RICICLATO	% DI MATERIALE RICICLATO
Cartone ondulato	83%	85%
Imballaggi plastica	15%	10%

INFORMATIVA GRI STANDARDS: 301-3 PRODOTTI RECUPERATI E I RELATIVI MATERIALI DI CONFEZIONAMENTO		
PRODOTTI RECUPERATI E I RELATIVI MATERIALI DI CONFEZIONAMENTO PER CIASCUNA CATEGORIA DI PRODOTTO	2023 %	2024 %
Siero da latte da trasformazione	100%	100%
Panna di affioramento	100%	100%
Croste	2%	2%
Piatti	3%	3%
Fresature	0%	1%
Categoria 3	1%	1%

¹² La tipologia di materiale specificata include anche alcune componenti in cartone. Poiché in parte minoritaria, sono state comunque considerate nella medesima voce.

¹³ Il perimetro di rendicontazione dell'informativa comprende la sola Dalter Alimentari S.p.A.

INFORMATIVA GRI STANDARDS 302-1: ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE			
ENERGIA UTILIZZATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE		2023	2024
Consumo totale di energia [GJ]		39.572	40.368
di cui da fonti non rinnovabili [GJ]		25.941	26.849
di cui da fonti rinnovabili [GJ]		13.632	13.519
di cui energia elettrica [GJ] acquistata		13.698	13.583
di cui da fonti non rinnovabili [GJ]		13.632	13.519
di cui da fonti rinnovabili [GJ]		66	63
di cui combustibile [GJ]		25.875	26.786
gas naturale [GJ]		24.724	26.260
gasolio per riscaldamento [GJ]		23	23
gasolio per flotta auto [GJ] ¹⁴		749	128
benzina per flotta auto [GJ]		380	375

INFORMATIVA GRI STANDARDS 305-1: EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)			
EMISSIONI DIRETTE DI SCOPE 1			
SCOPE 1	UNITÀ DI MISURA	2023	2024
Vettori energetici ad uso riscaldamento/produzione			
Gas Naturale	tCO _{2e}	1.249	1.335
Flotta auto – Uso aziendale			
Gasolio	tCO _{2e}	50	47
Benzina	tCO _{2e}	23	23
Gas refrigeranti			
R-448A	tCO _{2e}	39	39
R-134A	tCO _{2e}	19	19
Totale emissioni Scope 1	tCO _{2e}	1.381	1.464

INFORMATIVA GRI STANDARDS 305-2: EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)			
EMISSIONI TOTALI DIRETTE E INDIRETTE	UNITÀ DI MISURA	2023	2024
Emissioni dirette Scope 1	tCO _{2e}	1.381	1.464
Emissioni indirette Scope 2 – Location-Based	tCO _{2e}	1.634	1.050
Emissioni indirette Scope 2 – Market-Based	tCO _{2e}	13	13

¹⁴ Tutte le auto sono state considerate come “ad uso aziendale”, sia per il 2022 che per il 2023.

FATTORI DI CONVERSIONE			
	2023 GJ	2024 GJ	Fonte
1 kWh	0,0036	0,0036	UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2023, 2024
1 smc di gas naturale per riscaldamento/produzione	0,0403	0,0402	
1 l Diesel - flotta auto 0,0378	0,0378	0,0378	
1 l di benzina - flotta auto	0,0341	0,0341	

FATTORI DI EMISSIONE ¹⁵			
	2023	2024	Fonte
Emissioni indirette – Scope 2 (tCO ₂ /KWh) – Location based - Italia	0,0004	0,0003	AIB, European Supplier Mixes, 2023, 2024
Emissioni indirette – Scope 2 (tCO ₂ /KWh) – Location based - Germania	0,0001	0,00004	AIB, European Supplier Mixes, 2023, 2024
Emissioni indirette – Scope 2 (tCO ₂ /KWh) – Market based - Italia	0,0005	0,0004	AIB, European Residual Mixes, 2023, 2024
Emissioni indirette – Scope 2 (tCO ₂ /KWh) – Market based - Germania	0,0007	0,0007	AIB, European Residual Mixes, 2023, 2024
Gas naturale per riscaldamento/produzione (tCO _{2e} /smc)	0,0020	0,0020	UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting, 2023, 2024
Gasolio per autotrazione (tCO _{2e} /l)	0,0025	0,0025	
Benzina per autotrazione (tCO _{2e} /l)	0,0021	0,0021	

INFORMATIVA GRI STANDARDS 303-3: PRELIEVO IDRICO					
PRELIEVO IDRICO ¹⁶					
Fonte del prelievo	Unità di misura	2023		2024	
		Tutte le aree	Aree a stress idrico	Tutte le aree	Aree a stress idrico
Acqua di parti terze (totale)	Megalitri	51	-	41	-
Acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	51	-	41	-
Altra acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	Megalitri	-	-	-	-

INFORMATIVA GRI STANDARDS 306-3: RIFIUTI PRODOTTI					
RIFIUTI					
Composizione dei rifiuti	Unità di misura	2023		2024	
		Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi
Ferro e Acciaio	TON	-	3,5	-	17,7
Fanghi da trattamento affluenti	TON	-	603,9	-	460,6
Imballaggi di plastica	TON	-	38,3	-	69,0
Imballaggi in carta e cartone	TON	-	39,7	-	40,2
Scarti inutilizzabili	TON	-	467,3	-	486,0
Imballaggi misti	TON	-	23,8	-	-
Totale	TON	-	1.176,5	-	1.073,6

¹⁵ I fattori di emissione riportati da AIB, European Residual Mixes versione 2023 e 2024, sono espressi in tonnellate di CO₂; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO_{2e}), come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

¹⁶ I prelievi idrici 2024 e 2023 di Colline di Canossa S.r.l. sono stati stimati sulla base delle ultime letture reali dei contatori disponibili.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

INFORMATIVA GRI STANDARDS 204-1: PROPORZIONE DI SPESA ¹⁷ VERSO FORNITORI LOCALI		
PROPORZIONE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI		
AREA GEOGRAFICA	% SPESA AL 31 DICEMBRE 2023	% SPESA AL 31 DICEMBRE 2024
Locale - Italia	75%	81%
Non locale - Estero	25%	19%
Totale	100%	100%

INFORMATIVA GRI STANDARDS 2-7: INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI E GLI ALTRI LAVORATORI						
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE (TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO) E GENERE						
TIPOLOGIA CONTRATTUALE	AL 31 DICEMBRE 2023			AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Italia	97	61	158	101	64	165
A tempo indeterminato	76	51	127	85	60	145
A tempo determinato	20	10	30	16	4	20
A ore non garantite	1	-	1	-	-	-
Italia – Full time/Part-Time	97	61	158	101	64	158
di cui full- time	94	52	146	98	54	152
di cui part-time	3	9	12	3	10	13
UK	3	3	6	3	3	6
A tempo indeterminato	3	3	6	3	3	6
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-
UK – Full time/ Part- Time	3	3	6	3	3	6
di cui full- time	3	1	4	3	1	4
di cui part-time	-	2	2	-	2	2
Germania	7	9	16	7	10	17
A tempo indeterminato	6	8	14	6	8	14
A tempo determinato	1	1	2	1	2	3
Germania – Full time/ Part- Time	7	9	16	7	10	17
di cui full- time	7	8	15	7	10	17
di cui part-time	-	1	1	-	-	-

¹⁷ La spesa considerata include servizi e acquisti di prodotti quali formaggi, materiali di consumo, imballaggi primari, ingredienti e attrezzature. Il valore presentato include le voci per le quali è stato possibile raccogliere i dati in euro, sono pertanto escluse le voci di acquisto espresse esclusivamente in kg.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	AL 31 DICEMBRE 2023			AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Lettonia	1	-	1	1	-	1
A tempo indeterminato	1	-	-	1	-	-
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-
Lettonia – Full time/ Part- Time	1	-	1	1	-	1
di cui full- time	-	-	-	-	-	-
di cui part-time	1	-	-	1	-	-
Totale	108	73	181	112	77	189

INFORMATIVA GRI STANDARDS 2-8: LAVORATORI CHE NON SONO DIPENDENTI						
NUMERO DI LAVORATORI ESTERNI (FTE) LE CUI MANSIONI SONO CONTROLLATE DALL’ORGANIZZAZIONE						
RAPPORTO CONTRATTUALE	AL 31 DICEMBRE 2023			AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Stagisti o tirocinanti	-	-	-	-	1	1
Lavoratori autonomi	-	-	-	1	-	1
Interinali	5	5	10	7	7	14
Totale	5	5	10	8	8	16

INFORMATIVA GRI STANDARDS 2-21: RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE		
RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE ¹⁸	2023	2024
Rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione ¹⁹ e la mediana della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) ²⁰	9,68	10,00
Rapporto fra la variazione percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la mediana della variazione percentuale della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) ²¹	-	0,31

¹⁸ La retribuzione annuale include lo stipendio base fisso più gli importi aggiuntivi corrisposti ai dipendenti come, nel caso del Gruppo Dalter, i buoni pasto e i benefit alloggio erogati durante l’anno e i premi variabili previsti per i dipendenti in forza al 31 dicembre. Il totale dei buoni pasto è stato stimato moltiplicando il valore dei buoni per la media dei giorni lavorativi al mese. Per i dipendenti part-time sono stati utilizzati tassi di retribuzione equivalenti a tempo pieno (ETP).

¹⁹ La persona che riceve la massima retribuzione ricopre la carica di Direttore Generale.

²⁰ Il tasso è calcolato come rapporto tra la retribuzione totale annua per l’individuo con retribuzione più alta dell’organizzazione e i valori mediani della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (ad esclusione dell’individuo con la retribuzione più alta).

²¹ Il tasso è calcolato come il rapporto tra la variazione percentuale della retribuzione totale annua per l’individuo con retribuzione più alta dell’organizzazione e il valore mediano della variazione percentuale della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (ad esclusione dell’individuo con retribuzione più alta).

INFORMATIVA GRI STANDARDS 202-2: PROPORZIONE DI SENIOR MANAGER ASSUNTI DALLA COMUNITÀ LOCALE						
MANAGEMENT PROVENIENTE DAI COMUNI E PROVINCE LIMITROFE DELLE SEDI DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO						
NUMERO DI PERSONE	AL 31 DICEMBRE 2023			AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Management ²²	12	5	17	11	5	16
Di cui assunto localmente ²³	12	5	17	11	5	16
Percentuale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

INFORMATIVA GRI STANDARDS 401-1: NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER								
NUMERO DI ASSUNZIONI								
NUMERO DI PERSONE	2023				2024			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
Italia	16	21	3	40	11	15	4	30
Uomini	12	14	2	28	7	12	3	22
Donne	4	7	1	12	4	3	1	8
UK	-	-	-	-	-	-	-	-
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Lettonia	-	-	-	-	-	-	-	-
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Germania	-	2	-	2	2	4	-	6
Uomini	-	1	-	1	1	1	-	2
Donne	-	1	-	1	1	3	-	4
Totale	16	23	3	42	13	19	4	36
Uomini	12	15	2	29	8	13	3	24
Donne	4	8	1	13	5	6	1	12

²² Con management si intendono le categorie professionali di dirigenti e quadri.
²³ Con locale si fa riferimento alle città in cui si trovano le sedi delle società del Gruppo e alle loro province: Parma, Reggio Emilia, Exeter (UK) e Beilstein (DE).

NUMERO DI CESSAZIONI								
NUMERO DI PERSONE	2023				2024			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
Italia	10	14	6	30	7	10	6	23
Uomini	8	10	4	22	6	7	4	17
Donne	2	4	2	8	1	3	2	6
UK	-	-	-	-	-	-	-	-
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Lettonia	-	-	-	-	-	-	-	-
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Germania	1	2	-	3	-	3	2	5
Uomini	-	-	-	-	-	1	1	2
Donne	1	2	-	3	-	2	1	3
Totale	11	16	6	33	7	13	8	28
Uomini	8	10	4	22	6	8	5	19
Donne	3	6	2	11	1	5	3	9

PERCENTUALE DI TURNOVER 2024	PER FASCIA D'ETÀ				PER GENERE		
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Totale	21%	6%	-7%	4%	4%	4%	4%
Assunzioni	45%	18%	7%	19%	21%	16%	19%
Cessazioni	24%	13%	14%	15%	17%	12%	15%

INFORMATIVA GRI STANDARDS 403-9: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO		
INFORTUNI SUL LAVORO – LAVORATORI DIPENDENTI	2023	2024
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) ²⁴	1	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	15	14
di cui lesioni superficiali, ferite aperte e ustioni	6	1
di cui distorsioni, traumi, lussazioni, fratture e stiramenti	9	13
Ore lavorate	280.299	308.628
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ²⁵	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) ²⁶	0,7	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili²⁷	10,7	9,1

INFORTUNI SUL LAVORO – LAVORATORI ESTERNI	2023	2024
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	-	3
di cui lesioni superficiali, ferite aperte e ustioni	-	-
di cui distorsioni, traumi, lussazioni, fratture e stiramenti	-	3
Ore lavorate²⁸	15.696	20.444
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	-	29,3

INFORMATIVA GRI STANDARDS 403-10: MALATTIE PROFESSIONALI		
MALATTIE PROFESSIONALI DIPENDENTI	2023	2024
Numero di casi di decessi derivanti da malattie professionali	-	-
Numero di casi di malattie professionali registrabili	2	2

²⁴ Con infortunio sul lavoro grave si fa riferimento a un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno tale per cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

²⁵ Il tasso di decessi è calcolato come il rapporto tra i decessi dovuti a infortuni sul lavoro avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate, moltiplicato per 200.000.

²⁶ Il tasso di infortuni gravi è calcolato come il rapporto tra gli infortuni gravi avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate, moltiplicato per 200.000.

²⁷ Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come il rapporto tra gli infortuni sul lavoro registrati avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate, moltiplicato per 200.000.

²⁸ Il dato relativo alle ore lavorate dai lavoratori esterni nella Società Dalter UK Ltd è stato stimato sulla base dei giorni lavorabili nei due anni di riferimento e un numero di ore di lavoro settimanali assimilabili a un part-time al 95%.

INFORMATIVA GRI STANDARDS 404-1: ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE						
ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE						
CATEGORIA PROFESSIONALE	2023			2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	32	-	32	208	-	208
Quadri	415	150	565	359	112	471
Impiegati	1.175	928	2.103	838	1.262	2.100
Operai	565	239	804	1.216	1.190	2.406
Totale	2.187	1.317	3.504	2.621	2.564	5.185

ORE PRO-CAPITE						
CATEGORIA PROFESSIONALE	2023			2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	32	-	32	69	-	69
Quadri	38	30	35	40	22	34
Impiegati	47	26	34	32	33	33
Operai	8	7	8	16	35	22
Totale	20	18	19	23	33	27

INFORMATIVA GRI STANDARDS 405-1: DIVERSITÀ DEGLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI						
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE						
CATEGORIA PROFESSIONALE	AL 31 DICEMBRE 2023			AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	1	-	1	3	-	3
Quadri	11	5	16	9	5	14
Impiegati	25	36	61	26	38	64
Operai	71	32	103	74	34	108
Totale	108	73	181	112	77	189

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ								
CATEGORIA PROFESSIONALE	AL 31 DICEMBRE 2023				AL 31 DICEMBRE 2024			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
Dirigenti	-	-	1	1	-	1	2	3
Quadri	-	6	12	18	-	5	9	14
Impiegati	10	30	18	58	11	37	16	64
Operai	19	58	27	104	18	61	29	108
Totale	29	94	58	181	29	104	56	189

CATEGORIE PROTETTE								
CATEGORIA PROFESSIONALE	AL 31 DICEMBRE 2023			AL 31 DICEMBRE 2024				
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE		
Dirigenti	-	-	-	0	-	-		
Quadri	-	-	-	0	0	0		
Impiegati	1	2	3	1	4	5		
Operai	1	2	3	2	2	4		
Totale	2	4	6	3	6	9		

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ (PERCENTUALE)								
CATEGORIA PROFESSIONALE	AL 31 DICEMBRE 2023				AL 31 DICEMBRE 2024			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
Dirigenti	0%	0%	100%	100%	0%	33%	67%	100%
Quadri	0%	33%	67%	100%	0%	36%	64%	100%
Impiegati	17%	52%	31%	100%	17%	58%	25%	100%
Operai	18%	56%	26%	100%	17%	56%	27%	100%
Totale	16%	52%	32%	100%	15%	55%	30%	100%

PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE								
CATEGORIA PROFESSIONALE	AL 31 DICEMBRE 2023			AL 31 DICEMBRE 2024				
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE		
Dirigenti	100%	0%	100%	100%	0%	100%		
Quadri	69%	31%	100%	64%	36%	100%		
Impiegati	41%	59%	100%	41%	59%	100%		
Operai	69%	31%	100%	69%	31%	100%		
Totale	60%	40%	100%	59%	41%	100%		

PERCENTUALE DI DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER CATEGORIA						
CATEGORIA PROFESSIONALE	AL 31 DICEMBRE 2023			AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	22%	20%	21%
Impiegati	4%	6%	5%	8%	16%	13%
Operai	1%	6%	3%	3%	6%	4%
Totale	2%	5%	3%	5%	12%	8%

INFORMATIVA GRI STANDARDS 405-2: RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI				
RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE ²⁹ E RETRIBUZIONE ³⁰ PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE ³¹				
CATEGORIA PROFESSIONALE	RAPPORTO SALARIO BASE DONNE/UOMINI		RAPPORTO RETRIBUZIONE DONNE/UOMINI	
	AL 31 DICEMBRE 2023	AL 31 DICEMBRE 2024	AL 31 DICEMBRE 2023	AL 31 DICEMBRE 2024
Dirigenti ³²	-	-	-	-
Quadri	0,82	0,86	0,74	0,79
Impiegati	0,97	0,93	0,97	0,92
Operai	0,90	0,88	0,89	0,88

²⁹ Lo stipendio base è l'importo fisso minimo corrisposto a un dipendente per l'esecuzione delle mansioni che gli sono state assegnate.

³⁰ La retribuzione annuale include lo stipendio base fisso più gli importi aggiuntivi corrisposti ai dipendenti come, nel caso del Gruppo Dalter, i buoni pasto e i benefit alloggio erogati durante l'anno e i premi variabili previsti per i dipendenti in forza al 31 dicembre. Il totale dei buoni pasto è stato stimato moltiplicando il valore dei buoni per la media dei giorni lavorativi al mese.

³¹ Per i dipendenti part-time sono stati utilizzati tassi di retribuzione equivalenti a tempo pieno (ETP).

³² Il rapporto non è espresso perché non ci sono, negli anni 2023 e 2024, donne con la qualifica di dirigente.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D’USO	DalterFood Group ha redatto il presente Bilancio di Sostenibilità in conformità ai GRI Standards per il periodo dal 1 gennaio – 31 dicembre 2024				
GRI 1 UTILIZZATO	GRI 1: Foundation 2021				
STANDARD DI SETTORE GRI PERTINENTE	N/A				
GRI STANDARDS	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			INFORMAZIONI OMESSE	MOTIVO	SPIEGAZIONE
INFORMATIVE GENERALI					
GRI 2: Informative Generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	p. 19			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	p. 7			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	p. 8			
	2-4 Revisione delle informazioni	p. 8			
	2-5 Assurance esterna	p. 8			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	p. 7; p. 27; p. 28; p. 31			
	2-7 Dipendenti	p. 54; p. 67-68			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	p. 54; p. 68			
	2-9 Struttura e composizione della governance	p. 19			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	p. 20			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	p. 20			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	p. 19			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	p. 20			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	p. 7			
	2-15 Conflitti d’interesse	p. 20			
	2-16 Comunicazioni delle criticità	p. 24			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	p. 20			
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	p. 20			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	p. 20; p. 55			
	2-20 Procedura di determinazione della remunerazione	p. 20			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	p. 20; p. 68			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	p. 3			
	2-23 Impegno in termini di policy	p. 22, p. 24			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	p. 10; p. 24			

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			INFORMAZIONI OMESSE	MOTIVO	SPIEGAZIONE
INFORMATIVE GENERALI					
GRI 2: Informative Generali 2021	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	p. 24			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	p. 24			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	p. 23			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	p. 37			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	p. 13			
	2-30 Contratti collettivi	p. 55			
TEMI MATERIALI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	p. 12			
	3-2 Elenco di temi materiali	p. 12			
PERFORMANCE ECONOMICA					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 26; p. 62-63			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	p. 26			
ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 22; p. 62-63			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	p. 24			
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	p. 24			
CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p.49; p. 62-63			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	p. 49; p. 65			
	302-3 Intensità energetica	p. 49			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	p. 50; p. 65-66			
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	p. 50; p. 65-66			
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	p. 51			
ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DELLE RISORSE NATURALI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p.45-48; p. 62-63			
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	p. 45; p. 64			
	301-2 Materiali d’ingresso riciclati utilizzati	p. 48; p. 64			
	301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	p. 45; p. 64			
GRI 303: Acqua ed effluenti	303-3 Prelievo idrico	p. 66			

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			INFORMAZIONI OMESSE	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GESTIONE DEI RIFIUTI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 45-46; p. 62-63			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti generati	p. 46; p. 66			
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO					
GRI 3 Temi materiali 2021	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	p. 62-63			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 59			
	403-2 Identificazione e valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	p. 59			
	403-3 Servizi sanitari sul lavoro	p. 59			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	p. 59			
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	p. 57; p. 60			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	p. 59			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	p. 59			
	403-9 Infortuni sul lavoro	p. 60; p. 71			
	403-10 Malattia professionale	p. 60; p. 71			
INCLUSIONE, BENESSERE E CRESCITA DEI DIPENDENTI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 54-48; p. 62-63			
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	p. 69			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover dei dipendenti	p. 56; p. 69-70			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione all’anno per dipendente	p. 57; p. 72			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	p. 58; p. 74			
DIVERSITÀ E INCLUSIONE					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 58; p. 62-63			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	p. 54; p. 58; p. 72-74			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	p. 56			
QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 39-42; p. 62-63			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	p. 41			
	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	p. 42			

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE		
			INFORMAZIONI OMESSE	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-1 Requisiti relativi all’etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	p. 40			
	417-2 Episodi di non conformità concernenti l’etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	p. 40			
	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	p. 40			
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p. 31-34; p. 62-63			
GRI 204: Prassi di approvvigionamento	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	p. 67			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	p. 33			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori selezionati in base a criteri sociali	p. 33			
SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	p.61; p. 62-63			
GRI 413: Comunità locale 2016	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	p. 61			

**RINGRAZIAMO TUTTI I NOSTRI COLLABORATORI CHE HANNO ATTIVAMENTE
PARTECIPATO ALLA REALIZZAZIONE DEL NOSTRO BILANCIO.**

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024
di DalterFood Group

SUPPORTO INTERNO DALTERFOOD GROUP PER LO SVILUPPO EDITORIALE:
Direzione Aziendale e Responsabili di funzione

SUPPORTO METODOLOGICO TECNICO E TESTI:
Deloitte & Touche Spa

PROGETTO GRAFICO ED IMPAGINAZIONE
Blureflex Advertising

FOTOGRAFIE
Archivio DalterFood Group, Freepik



DALTERFOOD GROUP

Via Val d'Enza 134 - Sant'Ilario d'Enza 42049 - RE Italy

www.dalterfood.com

info@dalterfood.com

 DalterFood Group