



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2024

INDICE

Lettera agli stakeholder	3
Nota metodologica	5
01. Movi	8
1.1 Chi è Movi	8
1.2 Oltre 110 anni di storia	14
02. La sostenibilità per Movi	17
2.1 Il percorso di sostenibilità.....	17
2.2 Gli stakeholder e i canali di coinvolgimento	20
03. La governance di Movi	22
3.1 La Corporate Governance	22
3.2 Etica e Integrità di Business	25
3.3 Delegation of Authority	30
3.4 Compliance & Cybersecurity.....	32
04. La responsabilità economica	37
4.1 Il Valore economico generato, distribuito e trattenuto di Movi	37
05. La responsabilità di prodotto	41
5.1 Ricerca e Sviluppo	41
5.2 Qualità e sicurezza di prodotto e soddisfazione dei clienti	43
5.3 I fornitori di Movi	47
06. La responsabilità sociale.....	53
6.1 Il rapporto con la comunità locale	53
07. La responsabilità verso i dipendenti	60
7.1 Le persone di Movi	61
7.2 Attrazione dei talenti e sviluppo delle risorse	67
7.3 Salute e sicurezza	72
7.4 Welfare e wellbeing	74
08. La responsabilità ambientale.....	78
8.1 Consumi energetici ed emissioni.....	79
8.2 La gestione dei rifiuti.....	83
09. Allegati.....	86
9.1 Perimetro delle tematiche ed impatti	86
9.2 I fattori di conversione ed emissione utilizzati	91
9.3 Indice dei contenuti GRI	92

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Care collaboratrici e cari collaboratori, gentili Stakeholder di Movi,

siamo arrivati alla quinta edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità nel quale abbiamo riepilogato i principali eventi accaduti e gli importanti risultati raggiunti: il 2024 è stato un anno di crescita sia in termini di persone che di fatturato che ci ha portato a trasformazioni per la nostra organizzazione. In un contesto globale sempre più complesso e interconnesso, abbiamo continuato a coniugare innovazione, responsabilità sociale e crescita sostenibile.

Al centro di questo percorso e nell'ambito della Responsabilità Economica si colloca l'avanzamento della tecnologia, dell'informatica e dell'integrazione dell'intelligenza artificiale (AI – *Artificial Intelligence*) nei nostri processi operativi e commerciali — non come semplice strumento tecnologico, ma come leva strategica per migliorare la qualità del lavoro, l'efficienza e la capacità di prendere decisioni consapevoli. Quest'anno vorrei soffermarmi su questo aspetto rilevante anche per il nostro futuro.

Ci siamo affacciati nel 2024 a questa nuova tecnologia costituendo il gruppo Innovation Hub con l'obiettivo di approfondire le tematiche dell'AI, gli attori sul mercato, le possibili aree di interesse e predisporre un piano di sviluppo. Abbiamo poi avviato progetti di formazione e sensibilizzazione interna sull'etica dell'innovazione, promuovendo una cultura che valorizza la competenza ma anche la consapevolezza. Crediamo che l'AI debba essere uno strumento a servizio del bene comune, capace di amplificare le potenzialità umane senza sostituirle. Infatti, siamo convinti che la sfida più grande sarà il dominio dell'AI da parte dell'essere umano al quale si chiedono delle nuove conoscenze e nuove capacità soprattutto nel mantenere la sua centralità e controllo sulla tecnologia.

Nel 2025 abbiamo avviato i primi tre progetti sull'AI, attualmente in corso di sviluppo, e identificato nuove aree di intervento che consentiranno di automatizzare processi ripetitivi, facilitare il nostro lavoro quotidiano e rendere più efficiente la nostra organizzazione.

L'adozione dell'AI renderà possibile un uso più intelligente dei dati, la semplificazione delle attività ripetitive e l'aumento della sicurezza e della precisione in molte aree operative. Tuttavia, siamo pienamente consapevoli che l'innovazione tecnologica porta con sé nuove responsabilità. Come ricorda padre Paolo Benanti, membro del Comitato sull'intelligenza artificiale delle Nazioni Unite, "la tecnologia è parte della nostra umanità, ma non può sostituire l'uomo nel suo essere persona e nel suo agire etico". Per questo motivo abbiamo scelto di affrontare lo sviluppo digitale con un approccio centrato sulla persona, orientando l'uso dell'AI ai nostri valori di crescita, dinamismo rispetto e condivisione.

Non possiamo rimanere indietro o disinteressati da questa nuova straordinaria opportunità, anche se al momento è molto discussa, non regolamentata, dall'impatto potenzialmente dirompente sulle nostre vite. Stiamo vivendo una svolta epocale nella quale dovremo mantenere vive la coscienza critica, la nostra umanità e la capacità di relazionarci nella comunità di lavoro e in quella più allargata del contesto sociale che ci circonda.

L'anno 2024 ha segnato un'altra tappa di successo della nostra storia ultracentenaria, dove diversi nostri indicatori hanno toccato nuovi record: la crescita del fatturato, il risultato economico, l'assunzione di 23 persone, la nostra posizione di mercato ulteriormente rafforzata, l'ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001, e non solo.

Questo Bilancio di Sostenibilità racconta tutti i risultati di un anno di lavoro intenso ma, soprattutto, testimonia il significativo impegno della nostra grande squadra di lavoro e la nostra visione del futuro in cui la tecnologia e l'etica procedono insieme, al servizio delle persone e della società.

Con gratitudine verso chi ha contribuito a questo percorso, vi invitiamo a leggere le pagine che seguono come un segno del nostro impegno per un progresso sostenibile, umano e responsabile.

Il Presidente

Enrico Piero Bassani

NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta le informazioni di Movi S.p.A. e della sua consociata Movirelax Italia S.r.l., entrambe poste sotto il controllo della Holding Lemar S.p.A., e si pone l'obiettivo di rendicontare e comunicare in modo trasparente le *performance* rispetto alle tematiche materiali di sostenibilità economica, ambientale e sociale. Tale Bilancio, redatto con cadenza annuale, descrive i risultati raggiunti dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024.

Nel seguito del documento “Movi” verrà utilizzato per fare riferimento alle *performance* di Movi S.p.A. e Movirelax Italia S.r.l. insieme.

A fronte dell'importante crescita di Movi, si è manifestata l'esigenza di offrire ai propri *stakeholder* – portatori di interessi, una visione chiara e trasparente di tutti gli aspetti su cui Movi può avere un impatto. Con la redazione del Bilancio di Sostenibilità, redatto in forma volontaria e nel quale le tematiche materiali emerse dal confronto con gli *stakeholder* guidano il documento, Movi intende offrire una visione il più possibile completa dei propri impatti, pratiche, attività ed informazioni connesse ai temi di sostenibilità. Per i dettagli in merito all'analisi di materialità condotta da Movi, si rimanda al capitolo “La sostenibilità per Movi” del presente documento.

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai “*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*” definiti dal GRI, secondo l'opzione “*In accordance*”.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni ambientali e sociali comprende le informazioni relative alle Società Lemar S.p.A., Movi S.p.A. e Movirelax Italia S.r.l., mentre il perimetro delle informazioni economico finanziarie è relativo alla sola Società Movi S.p.A.

Eventuali ulteriori variazioni di perimetro relativamente a singoli temi o indicatori sono espressamente esplicitate nel testo.

Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati e delle informazioni nel tempo e valutare l'andamento delle attività di Movi è proposto il confronto con i dati relativi all'esercizio precedente.

L'analisi di materialità, le tematiche materiali e la lista degli impatti sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di Movi in data 20.06.2023. Il Consiglio di Amministrazione di Movi S.p.A. ha preso visione e approvato il presente Bilancio di Sostenibilità durante la riunione del 04.11.2025.

Il Bilancio di Sostenibilità di Movi non è oggetto di verifica da parte di un soggetto terzo indipendente ed è pubblicato sul sito all'indirizzo: <https://www.movigroup.com/>

Per richiedere informazioni in merito al documento ed alle *performance* di Movi, è possibile fare riferimento al seguente indirizzo mail: personale@movigroup.com

• UNO SGUARDO AL 2024 •



OLTRE € 177 MLN
*Il valore economico
generato*

€ 176.084

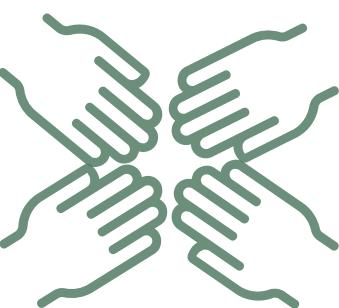
*Le donazioni di Movi
S.p.A. a supporto
della comunità locale*



479 tCO₂
*Le emissioni
(Scope 1 + Scope 2
metodo Location Based)*

185 t

I rifiuti generati



188
I dipendenti

97%

*I dipendenti con
contratto full-time*

01. MOVI

Un viaggio di oltre un secolo, tra innovazioni, cambiamenti e una tradizione di affidabilità e competenza.



01. MOVI

1.1 CHI È MOVI

La storia di Movi inizia nel 1912 con la distribuzione in Italia di prodotti tedeschi in acciaio inossidabile per uso chirurgico. Oggi Movi distribuisce a livello nazionale dispositivi medici di importazione e fabbricati a proprio marchio, dalle apparecchiature elettromedicali, ai prodotti monouso, alle attrezzature per assistenza domiciliare del paziente anziano e disabile.

Nel corso degli oltre 110 anni di esperienza nel settore, Movi ha consolidato il ruolo di primario fornитore di tecnologie medicali all'avanguardia, ottenendo una posizione stabile sul mercato e rafforzando in modo significativo la propria struttura distributiva. Con i suoi 188 dipendenti e il proprio *network* costituito da circa 152 agenti e distributori altamente qualificati, Movi fornisce attrezzature biomediche e ospedaliere a molte delle aziende sanitarie locali italiane, a oltre 600 ospedali pubblici e privati e a più di 1.600 clienti *retail*.

Oltre 162 MI

+25

I marchi distribuiti

Il fatturato

+ 100.000

*Le consegne svolte in un
anno*



Movi rappresenta dunque un anello di congiunzione tra primarie industrie internazionali produttrici di dispositivi medici e utilizzatori finali, promuovendo soluzioni diagnostico-terapeutiche innovative.

Grazie alla sua diversificazione, Movi opera in diversi settori, di seguito rappresentati:



ENDOSCOPIA E DIAGNOSTICA

Movi supporta l'unità di **chirurgia generale**, urologica, ginecologica, ostetricia, spinale, ortopedica, anatomia patologica e **diagnostica**.

Distribuisce **soluzioni di alta qualità** e fornisce **supporto in sala operatoria** per la gestione dello strumentario.

La forza vendita è formata per raggiungere elevati *standard* di conoscenza del prodotto, di anatomia e di casi clinici di rilievo.

ANESTESIA E AREA CRITICA

- **Anestesia loco regionale:** soluzioni per il trattamento del dolore post-operatorio;
- **Ecografia Point of Care:** per applicazioni di anestesia, emergenza e terapia intensiva;
- **Gestione del dolore:** soluzioni terapeutiche per la gestione del dolore cronico;
- **Gestione della temperatura** e ipotermia terapeutica;
- Prevenzione della **Trombosi Venosa Profonda**, con soluzioni non invasive ed efficaci;
- **Terapia respiratoria** e *clearance* polmonare con dispositivi efficaci ed ergonomici.

TERZA ETÀ E DISABILITÀ

Da quasi 50 anni Movi fornisce ad ospedali, case di cura e famiglie in Italia e all'estero i **migliori ausili per garantire comfort e sicurezza alle persone anziane e con disabilità**, facilitando il lavoro di chi se ne prende cura.

La vasta gamma di prodotti comprende sistemi antidecubito, letti per degenza, carrozzine, ausili per la deambulazione, per il bagno e dispositivi medici di base.

SISTEMI INFUSIONALI SOTTOCUTANEI

Sistemi di infusione sottocutanea per la **somministrazione domiciliare e ambulatoriale** di farmaci, quali immunoglobuline, anticorpi monoclonali, antibiotici e antitumorali.

Movi **offre un servizio completo** distribuendo gli strumenti, fornendo opportuna formazione al personale sanitario e materiale per il *training* al paziente e garantendo un servizio di assistenza tramite Numero Verde dedicato.

DIABETOLOGIA

Soluzioni terapeutiche all'avanguardia come il **sistema AHCL (Advanced Hybrid Closed Loop)**: l'ultima frontiera nella gestione del diabete che unisce microinfusore, algoritmo di controllo e monitoraggio in continuo della glicemia.

Movi fornisce **assistenza tecnica continuativa** per tutti i pazienti e il **supporto informativo** tramite *trainer* certificati distribuiti sul territorio e il portale Movi *e-Lab*.

In aggiunta, nel corso del 2025, Movi ha deciso di intraprendere un importante sviluppo strategico, ampliando il proprio raggio d'azione con l'ingresso in un nuovo settore ad alto valore tecnologico e innovativo: la chirurgia robotica. Questa iniziativa rappresenta un significativo passo in avanti nel percorso di crescita e diversificazione dell'Azienda, posizionandola all'avanguardia nel campo delle tecnologie medicali avanzate.

Per queste aree di intervento, Movi S.p.A. opera con diverse Business Unit Commerciali dedicate, tra cui: *Attrezzature Scientifiche* (endoscopia e diagnostica), *Critical Care* (anestesia e area critica), *Biosistemi* (diabetologia e sistemi infusionali sottocutanei) e *Wimed* (terza età e disabilità).



Il team della Business Unit Attrezzature Scientifiche di Movi.

Ogni divisione commerciale dispone di una propria struttura di *marketing* e di una rete di vendita dedicata, supportata dalle funzioni Acquisti, Logistica, Assistenza Tecnica, IT & PT (*Information Technology & Process Transformation*), Qualità e Regolatorio, Gare, Servizi Generali, Direzione Amministrazione e Finanza e Risorse Umane. Oltre all'attività commerciale, rivestono un ruolo cruciale l'assistenza tecnica su tutto il territorio nazionale e la produzione in *outsourcing* di dispositivi medici per l'assistenza domiciliare. Movi S.p.A. garantisce inoltre un servizio di assistenza tecnica capillare e puntuale, distribuendo in esclusiva oltre 25 marchi.

Movi si propone come un punto di contatto tra i medici italiani, alla ricerca di soluzioni innovative e tecnologicamente avanzate, e i principali *leader* mondiali nel settore diagnostico. A tal fine, vengono selezionati i migliori professionisti del settore, con l'obiettivo di dare impulso alla ricerca scientifica e tecnologica in ambito medico, orientando l'intera organizzazione verso la piena soddisfazione e fidelizzazione della clientela.



Da sinistra, l'Amministratore Delegato Dott. Enrico Emilio Bassani, il Dott. Antonio Fossati Consigliere, il Presidente Dott. Enrico Piero Bassani, il Dott. Giuseppe Scribani e il Dott. Alessandro Bolognini, rappresentanti il CdA interno di Movi S.p.A.

La sede di Movi S.p.A. si trova a Milano in via Dione Cassio 15. Nel corso del 2024 è stato avviato un processo che prevede l'integrazione all'interno di Movi S.p.A. delle attività di Movirelax Italia S.r.l., costituita nel 2017 dall'acquisizione di un ramo di Multirelax Italia S.r.l., fondata nel 1999 e *leader* nella produzione di poltrone relax, e della sua divisione Niventa, nata nel 2019 e specializzata nel settore delle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA).

*La **cicogna**, raffigurata nel logo, è
il simbolo della volontà di
diffondere sul mercato italiano le
più innovative tecnologie in
campo medico.*





Your Health, Our Mission.

Ci guida l'obiettivo di essere il saldo anello di congiunzione tra i leader mondiali in campo chirurgico, diagnostico, terapeutico e il sistema salute italiano.



I valori di Movì.

Non abbiamo mai cambiato i nostri valori, perseguiendo l'eccellenza senza mai sacrificare il rispetto delle persone. Sono punti saldi che ci guidano da oltre un secolo e che continuiamo a fare nostri ogni giorno.

RISPETTO



Ci relazioniamo con empatia e gentilezza senza alcuna discriminazione, accogliendo e valorizzando l'unicità di ciascuna persona.

Ci impegniamo a costruire rapporti professionali e umani fondati su fiducia e onestà, operando con dedizione al raggiungimento degli obiettivi comuni.

CONDIVISIONE



Crediamo nello scambio di esperienze, idee e informazioni, generando e sviluppando un ambiente collaborativo in cui il contributo di ogni persona è prezioso.

Valorizziamo il punto di vista altrui, aprendoci all'ascolto attivo e allontanandoci da ogni forma di pregiudizio.

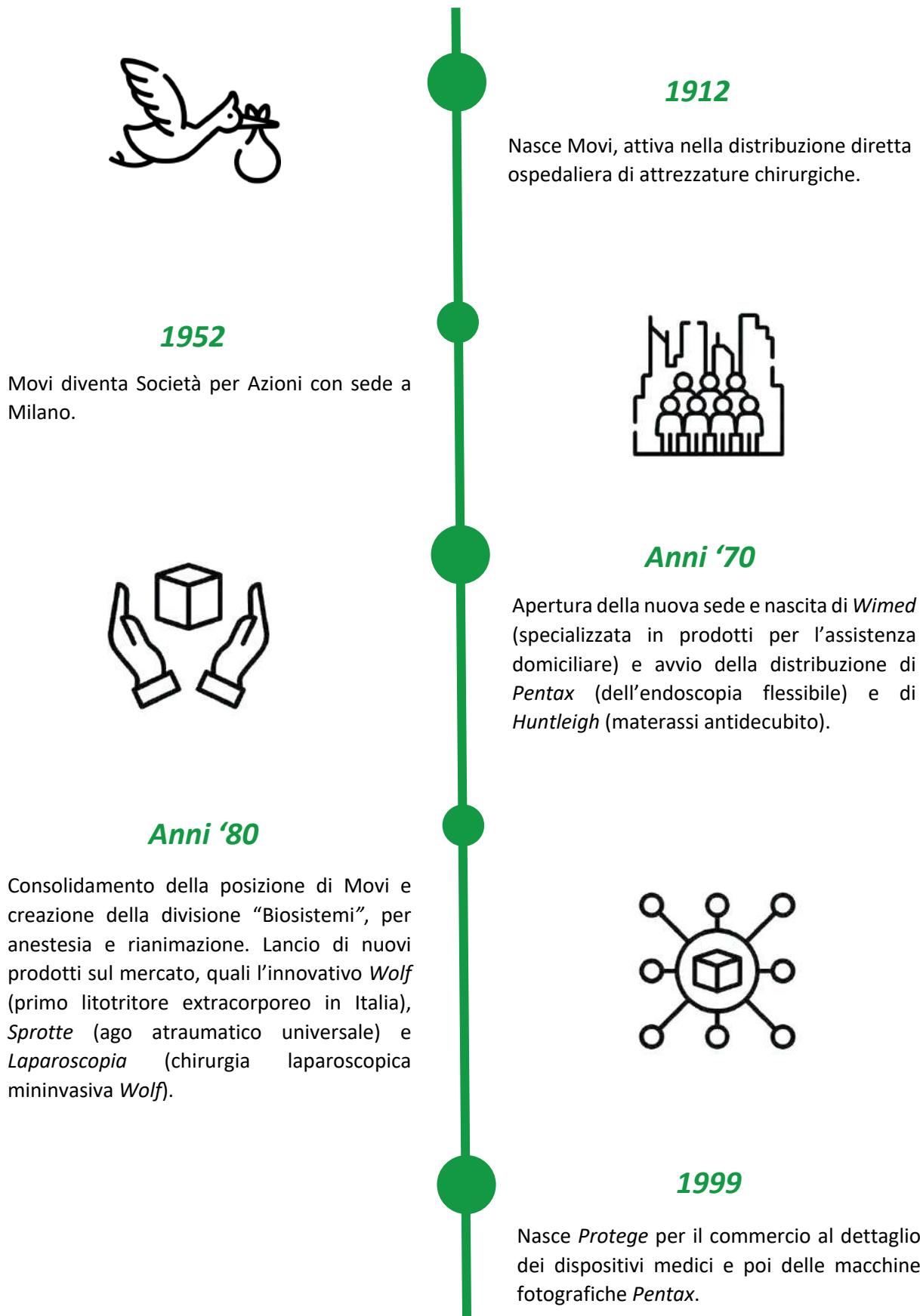
CRESCITA



Perseguiamo il miglioramento continuo, sostenendo e sviluppando competenze e attitudini a beneficio dell'organizzazione.

Affrontiamo con flessibilità e proattività il cambiamento, senza aver timore di metterci in gioco.

1.2 OLTRE 110 ANNI DI STORIA



Primi anni 2000

Anni di profondi cambiamenti che hanno comportato l'ingresso sul mercato di molteplici prodotti distribuiti da Movi, quali le pompe per insulina a marchio *Animas* (Johnson & Johnson).

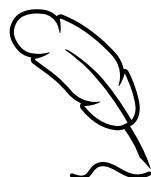


2010-2020

Distribuzione di nuovi prodotti quali: gli elettrobisturi *Bowa*; *Tandem*, pompe per l'insulina; *Hill-Roman Metaneb*, per la terapia delle vie aeree profonde. Potenziamento dell'area Diabetologia con l'introduzione di *IMOVE*, un sistema di monitoraggio glicemico a distanza, e di accessori per diabetici *Wearing Dabbee*. Avvio dell'attività di *export* e inaugurazione di Movirelax Italia. In questi 10 anni, inoltre, Movi ha celebrato due importanti decorrenze, il suo Centenario e i 40 anni di attività della divisione *Wimed*.

2021

Pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità.



2022

Movi festeggia 110 anni di storia.



2023

Avvio dell'iter di certificazione per la certificazione ambientale, ottenuta nel 2024, ai sensi della ISO 14001:2015.



2024

Avvio dell'iter di certificazione per la parità di genere UNI PdR 125:2022, ottenuta nel 2025.

02. LA SOSTENIBILITÀ PER MOVI

Movi considera la sostenibilità un valore essenziale che ispira ogni scelta, per tutelare l'ambiente e costruire un futuro sostenibile.

02. LA SOSTENIBILITÀ PER MOVI

2.1 IL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ

Condurre un *business* in modo sostenibile rappresenta un presupposto essenziale per la costruzione di un futuro più equo e resiliente, a beneficio delle generazioni presenti e di quelle future. Per garantire la sostenibilità del proprio modello economico, Movi è consapevole che le proprie scelte quotidiane devono avere come obiettivo il raggiungimento di un equilibrio tra le esigenze aziendali e i temi sociali e ambientali.

L'impegno di Movi per la sostenibilità si concretizza con la pubblicazione del primo Bilancio di Sostenibilità 2020, un documento che racconta l'impegno, le azioni e gli obiettivi relativi ai temi sociali, ambientali ed economici che l'Azienda ha perseguito, permettendo un'inclusione sempre maggiore dei criteri ESG (*Environmental, Social and Governance*) nelle scelte e nelle politiche societarie.

In tale occasione, Movi ha realizzato una prima analisi di materialità che ha portato alla definizione dei temi maggiormente significativi per la rendicontazione di sostenibilità. In particolare, è stato realizzato un *workshop* rivolto alle diverse funzioni aziendali, durante il quale sono stati approfonditi i temi della sostenibilità e la loro concreta applicazione all'interno della realtà di Movi. Per favorire il coinvolgimento diretto degli *stakeholder* interni è stato, inoltre, predisposto un questionario *online* che ha consentito ai dipendenti di esprimere le proprie opinioni e valutazioni in merito alle tematiche trattate.

Per l'aggiornamento del Bilancio di Sostenibilità 2021, Movi ha deciso di estendere la votazione delle proprie tematiche anche agli *stakeholder* esterni. Il coinvolgimento diretto si è svolto tramite due *workshop online* dedicati alle banche e alle assicurazioni che collaborano con la stessa Movi S.p.A., e sottponendo ai fornitori strategici un questionario di valutazione, inviato per posta elettronica. Questa seconda fase di consultazione ha rafforzato l'analisi di materialità, garantendo una visione più completa e approfondita delle esigenze e delle aspettative dei diversi *stakeholder* coinvolti.

Per il Bilancio di Sostenibilità 2022, Movi ha proceduto all'aggiornamento della propria analisi di materialità attraverso l'identificazione degli impatti generati dall'organizzazione, positivi e negativi, potenziali ed attuali, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani¹. Tali impatti, al pari delle tematiche materiali, sono state in seguito approvati dal Consiglio di Amministrazione di Movi in data 20.06.2023.

Per quanto riguarda il presente documento, si segnala che, in linea con quanto fatto per il Bilancio di Sostenibilità 2023, Movi ha provveduto ad aggiornare la propria analisi preliminare del contesto organizzativo e l'analisi di *benchmark*. A seguito di queste attività ed in virtù di modifiche non sostanziali del contesto, gli impatti e le tematiche precedentemente identificati ed approvati sono stati confermati anche per il Bilancio di Sostenibilità 2024.

Si riportano di seguito le **14 tematiche** materiali, confermate da Movi per la propria rendicontazione relativa al 2024, con una breve descrizione delle stesse:

¹ Per la lista completa degli impatti, la loro descrizione ed il collegamento con le tematiche materiali si rimanda alla sezione "Perimetro delle tematiche ed impatti", contenuta all'interno degli allegati del presente documento.

AMBITO	TEMATICA MATERIALE	DESCRIZIONE
Governance e compliance	Etica e Integrità di Business	Conduzione etica e trasparente delle attività di <i>business</i> , con particolare riferimento all'adozione di: principi etici, linee guida e <i>standard</i> internazionali nella definizione di codici di condotta e norme di comportamento, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, Codice Etico, principi e codici deontologici. Promozione di una buona <i>Corporate Governance</i> , che si ispiri ai più alti <i>standard</i> in materia di etica, integrità e conformità a leggi e regolamenti. Lotta alla corruzione sia attiva che passiva, tramite l'adozione di buone pratiche, <i>policy</i> , procedure e sistemi di gestione atti a monitorare e gestire eventuali potenziali rischi.
	Compliance	Rispetto delle normative e dei regolamenti vigenti in ambito sociale, economico e ambientale.
	Cyber-Security	Garanzia della protezione di dati e dei sistemi informatici al fine di impedire l'accesso e/o la perdita di informazioni riservate che possano danneggiare direttamente/indirettamente terze parti ed evitare ripercussioni negative sulla reputazione e sull'andamento dell'impresa.
Responsabilità economica	Performance economica e creazione di valore sostenibile	Valutazione ed allocazione efficace ed efficiente delle risorse, al fine di perseguire risultati economico finanziari positivi nel breve periodo e garantire un equilibrio economico nel medio lungo periodo. Sviluppare le capacità di Movi di creare e distribuire valore economico tra le diverse categorie di <i>stakeholder</i> , anche attraverso un processo di internazionalizzazione di Movi e di ricerca di nuovi segmenti di mercato. Sviluppo della crescita di collaborazioni e partnership di <i>business</i> con aziende, Centri di ricerca e Università, al fine di migliorare il processo di crescita e innovazione.
Responsabilità sociale	Gestione responsabile della catena di fornitura e diritti umani	Gestione responsabile dei processi di approvvigionamento lungo tutta la catena di fornitura dell'organizzazione anche attraverso sistemi di valutazione dei fornitori che considerino le <i>performance</i> sociali e ambientali degli stessi. Promozione di comportamenti e pratiche di responsabilità sociale che stimolino i fornitori all'adozione di comportamenti sostenibili. Rispetto e promozione dei diritti umani nelle operazioni di Movi e lungo la catena di fornitura.
	Qualità e sicurezza del prodotto	Attività e procedure volte all'offerta di prodotti, servizi e tecnologie di elevate caratteristiche qualitative attraverso azioni mirate (es. piano di ispezioni e audit interni) a garanzia della qualità e della sicurezza. Attività e procedure volte all'offerta di prodotti, servizi e tecnologie che garantiscono e migliorino la salute dei pazienti e dei consumatori.
	Ricerca e Sviluppo	Attività di Ricerca e Sviluppo finalizzata alla individuazione di nuovi mandati con particolare attenzione a prodotti innovativi. Progettazione di prodotti con un <i>know-how</i> d'avanguardia.
	Soddisfazione dei clienti	Impegno nell'ascolto delle esigenze dei clienti e nella creazione di rapporti di fiducia, anche attraverso un'attività di supporto tecnico e commerciale di qualità.
Responsabilità verso le persone	Salute e sicurezza dei lavoratori	Sviluppo di pratiche e programmi che favoriscano la tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso <i>training</i> specifici in materia. Attività di monitoraggio e prevenzione degli incidenti nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai siti produttivi di Movi.
	Sviluppo delle risorse e attrazione dei talenti	Offerta di programmi di formazione e sviluppo per il rafforzamento delle competenze manageriali e organizzative dei dipendenti e il consolidamento delle competenze professionali specifiche. Capacità di Movi di attrarre e trattenere i migliori talenti.
	Welfare e wellbeing	Politiche e azioni volte a migliorare il benessere dei dipendenti, capaci di creare un ambiente di lavoro confortevole e di promuovere una conciliazione tra vita privata e vita professionale.

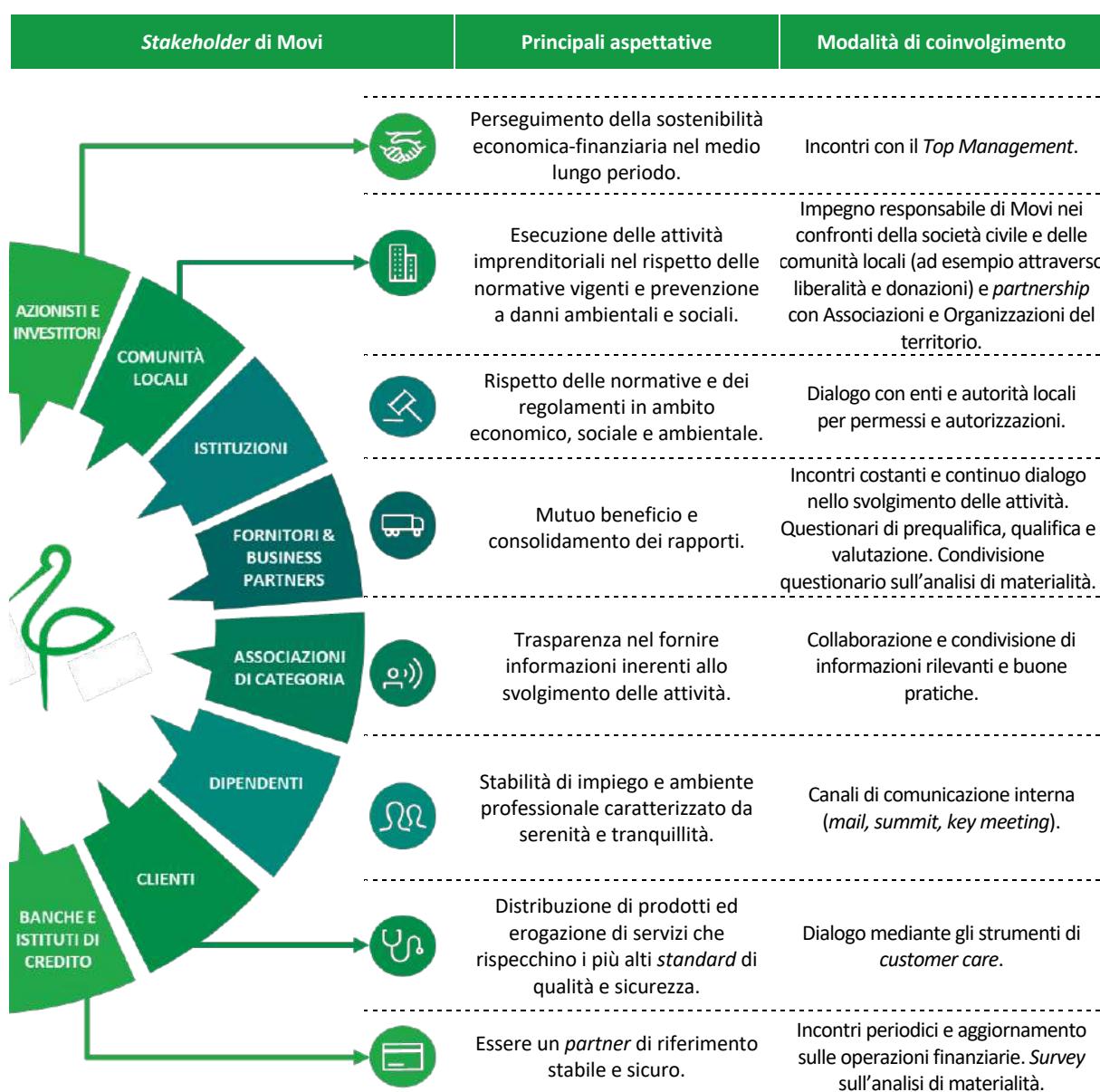
	Diversità e pari opportunità	Sviluppo di pratiche e condizioni di lavoro adeguate, volte ad assicurare l'inclusione e le pari opportunità in ottica di ottimizzazione della gestione delle diversità.
Responsabilità ambientale	Emissioni e consumi energetici	Monitoraggio, prevenzione e riduzione delle emissioni di gas effetto serra (GHG) e di altre emissioni inquinanti al fine di contribuire alla mitigazione degli effetti dei cambiamenti climatici tramite politiche di riduzione e di efficientamento dei consumi e l'ottimizzazione delle attività di <i>business</i> . Gestione dei consumi energetici, attraverso la definizione di strategie di efficientamento energetico, il monitoraggio dei consumi energetici, progressivo aumento dell'utilizzo di fonti rinnovabili.
	Impegno verso l'ambiente	Utilizzo consapevole delle risorse anche finalizzato ad una gestione consapevole dei rifiuti pericolosi e non pericolosi connessi all'attività di <i>business</i> . Promozione di metodi e pratiche quali la differenziazione, il riciclo dei rifiuti e, ove applicabile, il riutilizzo finalizzato alla promozione di attività di economia circolare e recupero degli scarti.

2.2 GLI STAKEHOLDER E I CANALI DI COINVOLGIMENTO

Nel percorso di minimizzazione dei propri impatti negativi e di generazione di impatti positivi, Movi attribuisce grande importanza al dialogo, alla trasparenza e alla collaborazione con tutti i suoi *stakeholder*, ossia coloro che sono o potrebbero essere influenzati dalle attività dell'organizzazione.

Al fine di migliorare la comprensione degli interessi dei propri *stakeholder* e di identificare eventuali azioni migliorative e comportamenti virtuosi, Movi si impegna a consolidare il rapporto di fiducia reciproca e a incentivare il loro coinvolgimento attivo e costruttivo, promuovendo una comunicazione costante e trasparente.

Di seguito sono presentate le principali aspettative e modalità di coinvolgimento degli *stakeholder* di Movi.



03. LA GOVERNANCE DI MOVI

Movi agisce con rispetto, lealtà e responsabilità, promuovendo la condivisione degli obiettivi e l'ascolto.

03. LA GOVERNANCE DI MOVI

3.1 LA CORPORATE GOVERNANCE

Il modello di amministrazione e controllo di Movi S.p.A. è di tipo tradizionale ed è caratterizzato dall'Assemblea degli Azionisti, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, ai quali si affianca la Società di Revisione. Gli organi societari sono nominati dall'Assemblea e rimangono in carica un triennio. Attualmente non sono previsti specifici criteri utilizzati per la nomina e selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione.

L'attuale Consiglio di Amministrazione – di seguito anche CdA, in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2026, è l'organo centrale del sistema di *Corporate Governance* di Movi S.p.A. ed al 31 dicembre 2024 è composto come segue:

Carica	Membro del Consiglio di Amministrazione	Genere	Fascia di età	Caratteristiche
Presidente	Enrico Piero Bassani	Uomo	>50 anni	Esecutivo Non indipendente
Amministratore Delegato	Enrico Emilio Bassani	Uomo	>50 anni	Esecutivo Non indipendente
Consigliere	Antonio Fossati	Uomo	>50 anni	Non esecutivo Indipendente

Composizione del Consiglio di Amministrazione per genere e fasce d'età al 31 dicembre								
Numero	2023				2024			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	-	-	100%	100%	-	-	100%	100%
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	100%	100%	-	-	100%	100%

Ai sensi della normativa vigente, l'amministratore che abbia un interesse, per conto proprio o di terzi, in conflitto con gli interessi della società in una determinata operazione deve darne notizia agli altri amministratori e al collegio precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Non si sono riscontrati casi di conflitti di interesse all'interno del Consiglio di Amministrazione di Movi.

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Movi viene articolata in compenso per la carica, stabilita dall'Assemblea dei Soci, e compenso per l'attività, stabilito dal Consiglio stesso. Attualmente non sono previsti dei criteri di remunerazione specifici collegati al raggiungimento di obiettivi ambientali e sociali.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale, in carica fino all'approvazione del Bilancio 31.12.2024, è composto come di seguito rappresentato:

Carica	Membro del Collegio Sindacale
Presidente	Giovanni Sala
Sindaco effettivo	Antonella Sala
Sindaco effettivo	Federico Sala

Nel mese di aprile 2025, a seguito del termine della durata della carica del precedente Collegio Sindacale, è stata nominata la nuova composizione dello stesso, costituito da un Presidente e due sindaci effettivi.



Movi è stata premiata per il quarto anno consecutivo come "Best Managed Company", riconoscimento che valorizza le imprese eccellenze per strategia, innovazione, cultura aziendale, governance, performance e sostenibilità.

Questo risultato conferma l'impegno di Movi nel perseguire l'eccellenza e promuovere una crescita basata su competenza, innovazione e responsabilità.

Il CdA di Movi S.p.A. nel mese di luglio di ciascun anno procede alla revisione e all'aggiornamento del piano strategico triennale. Tale piano, elaborato a seguito di una *SWOT analysis* che consente di individuare criticità e opportunità, definisce le linee di sviluppo del *business* e individua i progetti strategici riguardanti l'organizzazione, i processi, gli strumenti informatici, gli investimenti e le operazioni di *merger & acquisition*. Il monitoraggio dell'andamento del mercato e dei principali *competitor* è effettuato tramite l'Osservatorio Biomedicale di settore (pubblicazione annuale), l'analisi sui bilanci delle società Cerved Ratios e il Rapporto Annuale Plimsoll.

Nel mese di ottobre vengono definite e formalizzate, in un documento sottoscritto dal Presidente e trasmesso al *Management*, le "Linee Guida" che delineano le aspettative per l'anno successivo. Tali indicazioni rappresentano la base per la predisposizione del *Budget*, condiviso a dicembre e articolato in otto aree: Area Commerciale, Acquisti e Logistica, Risorse Umane, IT, P&L, S/P, Finanziario e Investimenti.

Il *Budget* viene tradotto in obiettivi sia qualitativi che quantitativi, assegnati ai Direttori di Business Unit/Responsabili di funzione e a cascata ai Responsabili di Linea fino alle singole persone nel sistema MBO aziendale. Ogni anno viene effettuata una valutazione delle persone, accompagnata da un *feedback* infrannuale. L'avanzamento dei progetti strategici è monitorato tramite un documento dedicato, denominato *Action Plan*. Per l'implementazione di progetti specifici, sono inoltre istituiti *team* di lavoro trasversali alle diverse Business Unit Commerciali.

Mensilmente si riunisce un Consiglio di Amministrazione interno per l'aggiornamento delle attività, l'analisi dei principali problemi e le relative soluzioni, la definizione e l'attuazione delle strategie e

viene effettuato un *Management Meeting* con i Direttori di Business Unit. In caso di eventi significativi, in corso d'anno viene predisposto un *Revised Budget*. Su base trimestrale, inoltre, vengono effettuate chiusure gestionali comprensive di stime a finire (*Forecast*).

Infine, a dicembre, viene organizzata una riunione con l'intero personale durante la quale vengono illustrati i risultati economico-finanziari dell'anno, l'andamento del *business*, le attività principali realizzate, i nuovi mandati distributivi, eventuali modifiche nella struttura organizzativa, nonché le previsioni economiche triennali per Movi S.p.A. e per ciascuna Business Unit Commerciale. Inoltre, i principali eventi aziendali che incidono sul *business* vengono comunicati anche nel corso dell'anno mediante apposite lettere del Presidente.



Nella foto, quarto da sinistra l'Ing. Guido Beccagutti, Direttore Generale di Confindustria Dispositivi Medici e sesta da sinistra, l'Avv. Laura Ressa, Direttore Affari Legali e Compliance, in visita al Management di Movi S.p.A.

3.2 ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS

In oltre 110 anni di storia, etica ed integrità sono state sempre poste al centro del *business* di Movi.

Risulta quindi fondamentale stabilire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori che definiscono il contesto aziendale. Per questa ragione, Movi S.p.A. ha redatto e adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – di seguito anche Modello 231, che rappresenta un insieme di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi funzionali alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Nella predisposizione del Modello (comprensivo di Parte Generale, Parte Speciale, Regolamento O.d.V. e Sistema Disciplinare), Movi S.p.A. ha tenuto conto delle linee guida fornite da Confindustria Dispositivi Medici, adattandole alle proprie specifiche esigenze e, per talune aree identificate come maggiormente a rischio, ha adottato ulteriori misure di prevenzione, provvedendo nel corso del 2024 ad un approfondito aggiornamento – anche relativamente ai “reati presupposto” – con la collaborazione di un consulente esterno.

Sono destinatari del Modello 231 tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Movi S.p.A.: le disposizioni in esso contenute devono essere rispettate dal personale dirigenziale che opera in nome e per conto della Società e da tutti i dipendenti. Il Modello Organizzativo di Movi S.p.A. copre svariati ambiti di operatività, tra cui le sponsorizzazioni per i congressi, le donazioni, *la Delegation of Authority* e la denuncia di illeciti.

Il meccanismo di esenzione della responsabilità amministrativa della Società prevede inoltre l'istituzione di un Organismo di Vigilanza – di seguito anche O.d.V., il cui responsabile è l'Avv. Massimiliano Meda, con il compito di monitorare l'efficace applicazione e il rispetto del Modello 231, nonché di garantirne l'aggiornamento continuo. L'incarico dell'O.d.V. ha una durata triennale, rinnovabile per un ulteriore periodo di tre anni, previo accordo dell'incaricato/degli incaricati e del Consiglio di Amministrazione.

L'ultima revisione del Modello 231, approvata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 7 novembre 2024, ha previsto – come detto – l'adeguamento dei reati di presupposto in conformità alle nuove normative e l'aggiornamento dell'analisi dei rischi, sia per quanto riguarda la parte generale che per quanto attiene le casistiche specifiche.

Movi S.p.A. si è dotata inoltre di una procedura specifica per il processo di *Whistleblowing*, finalizzata a consentire la segnalazione di circostanze e condotte riguardanti l'attività lavorativa quali, ad esempio, l'irregolarità amministrativa negli adempimenti fiscali e contabili, la violazione della disciplina sulla riservatezza dei dati, la corruzione ed altre condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione. Il segnalante ha la possibilità di rivolgersi, attraverso i canali appositamente predisposti, all'O.d.V., al coordinatore interno per la 231 (*Legal Director*) e al Presidente di Movi S.p.A. Per tale motivo, la segnalazione rappresenta un importante strumento di prevenzione. In aggiunta, a partire dal 2023 e in conformità con la normativa vigente, è presente un portale dedicato al sistema di *Whistleblowing*, al fine di garantire un più elevato livello di protezione di coloro che segnalano eventuali minacce. Tutti i diversi *stakeholder*, sia interni che esterni al contesto aziendale di Movi, possono accedere a tale piattaforma tramite il sito web. Tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, è stato realizzato un programma formativo esteso a tutto il personale, volto a garantire una piena comprensione e un utilizzo consapevole dei contenuti e delle funzionalità offerte dalla piattaforma di *Whistleblowing*, rafforzando così l'impegno aziendale verso la trasparenza e la *compliance*. In

aggiunta, a tutto il personale in entrata in Azienda viene erogato il corso di formazione relativo nel quadro del programma di *onboarding*. Nel corso dell'anno 2024 non sono pervenute segnalazioni.

Negli ultimi anni sono state emesse sei procedure interne di conformità al D.Lgs. 231/2001. Le procedure, in considerazione della stretta collaborazione tra Movi S.p.A. e la Pubblica Amministrazione, hanno come scopo principale quello di prevenire i reati di corruzione e di applicare correttamente le migliori pratiche commerciali. Nel corso degli anni sono emersi pochissimi casi di agenzie e collaboratori che non rientravano nei parametri di condotta dell'attività commerciale adottati da Movi S.p.A.; in tali casi sono state sempre prese tempestive misure interdittive.

Inoltre, per quanto riguarda l'attenzione al Modello 231, anche nel corso del 2024 sono proseguite le attività di sensibilizzazione di tutta l'organizzazione alle regole e discipline del decreto.

Movi S.p.A. ha altresì adottato, a partire dal 2014, il Codice Etico, rappresentante i valori e principi sui cui si basa l'attività aziendale.

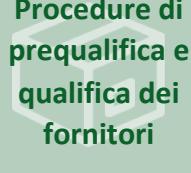
Il Codice Etico si propone di improntare a correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti ed il modo di lavorare di Movi S.p.A. sia nei rapporti interni, sia nei rapporti esterni, con particolare attenzione ai rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i suoi esponenti, ponendo al centro dell'attenzione la *compliance* con le leggi e regolamenti, oltre al rispetto delle procedure aziendali.

Durante il 2024, in continuità con le attività svolte nell'anno precedente, per i referenti commerciali delle Business Unit è stata erogata una formazione di aggiornamento sul Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici e sulle procedure interne ad esso correlate. Nello specifico, tali corsi di formazione hanno coinvolto sia le nuove risorse che si sono unite alla forza commerciale in corso d'anno, sia il personale già presente all'interno dell'organico.

L'adozione del Modello 231 e del Codice Etico, pur non costituendo un obbligo di legge, rappresenta per Movi un elemento decisivo per indirizzare e sensibilizzare i comportamenti e le azioni di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Movi, affinché il loro operare sia sempre orientato al rispetto della legge e dei principi di correttezza e trasparenza.

Anche presso la capogruppo Lemar S.p.A., che da oltre dieci anni sostiene diverse Onlus tramite donazioni, la trasparenza costituisce un requisito fondamentale, soprattutto nel processo di selezione e valutazione che si basa su criteri specifici di rotazione, dimensione, ambiti di intervento e conoscenza dei responsabili. Per tale ragione, nel corso del 2024, Lemar S.p.A. ha adottato il proprio Modello 231 e il Codice Etico, segnando un passo significativo nel rafforzamento della *compliance* aziendale e nell'implementazione di un efficace sistema di controllo interno. Contestualmente, si è provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza esterno all'azienda, con l'obiettivo di garantire un monitoraggio completo delle attività e delle procedure adottate, rafforzando di conseguenza la cultura della legalità all'interno dell'organizzazione.

Di seguito si riportano le principali politiche e procedure adottate da Movi al fine di definire i principi e le regole da seguire e rispettare per assicurare il corretto svolgimento delle attività. Esse testimoniano con concretezza gli impegni presi da Movi nell'ambito dell'etica e della *compliance*.

Politica/Linee Guida	Obiettivi e contenuto	Applicazione	Comunicazione
GOVERNANCE	 <p>Codice Etico</p> <p>Il Codice Etico promuove principi e valori, quali correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale nelle operazioni, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda. Fondamentale risulta essere il rispetto delle leggi e dei regolamenti, oltre che il rispetto delle procedure aziendali.</p>	Tutti coloro che lavorano per e per conto di Movi	Sito Internet Piattaforma interna <i>Mail</i> e altri sistemi di comunicazione esterna
	 <p>Modello 231</p> <p>Il Modello 231 rappresenta un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi, funzionale alla attuazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.</p>	Dipendenti	Sito Internet Piattaforma interna
	 <p>Whistleblowing</p> <p>Il sistema di <i>Whistleblowing</i> è uno strumento di <i>compliance</i> aziendale, tramite il quale i dipendenti oppure terze parti possono segnalare, in modo riservato e protetto, eventuali illeciti riscontrati durante la propria attività.</p>	Dipendenti Clienti Fornitori	Piattaforma esterna
	 <p>Politica della Qualità</p> <p>Movi segue le prescrizioni della regolamentazione sui dispositivi medici a livello europeo e ha adottato un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ), all'interno del quale è presente la Politica della Qualità, dove vengono formalizzati i principi della qualità e le linee guida.</p>	Dipendenti Clienti Fornitori	Piattaforma interna <i>Mail</i> e altri sistemi di comunicazione esterna
	 <p>Processo di Business Development</p> <p>Procedura relativa alla gestione dell'introduzione di un nuovo prodotto, basata sul flusso di processo di selezione del prodotto e sulle responsabilità nelle diverse fasi del progetto.</p>	Dipendenti	Piattaforma interna
	 <p>Demand Planning</p> <p>Questo sistema fa riferimento ad un processo aziendale che permette la pianificazione della domanda di produzione e la pianificazione settimanale dei materiali e delle capacità del magazzino.</p>	Dipendenti Fornitori	Gestionale interno dedicato
PRODOTTO	 <p>Procedure di prequalifica e qualifica dei fornitori</p> <p>Queste procedure permettono a Movi di raccogliere le informazioni necessarie per attivare un rapporto di fornitura, tra cui anche indicazioni in merito al rispetto dei diritti umani e criteri ambientali.</p>	Fornitori	Piattaforma interna <i>Mail</i> e altri sistemi di comunicazione esterna
	 <p>Valutazione dei fornitori</p> <p>Il processo permette di valutare i fornitori di Movi sulla base delle loro <i>performance</i>.</p>	Fornitori	Piattaforma interna <i>Mail</i> e altri sistemi di comunicazione esterna

Politica/Linee Guida	Obiettivi e contenuto	Applicazione	Comunicazione	
DATA PRIVACY	 <p>Policy GDPR</p>	Movi vuole rispettare e tutelare la riservatezza dei dati, motivo per il quale Movi adottate tutte le misure previste dal <i>General Data Protection Regulation</i> .	Dipendenti Clienti Fornitori	Piattaforma interna <i>Mail</i> e altri sistemi di comunicazione esterna
	 <p>Procedura Ricerca & Selezione</p>	Processo che ha l'obiettivo di assumere nuovo personale, tramite l'individuazione dei canali più adeguati, la definizione dei colloqui e l'organizzazione dell'inserimento del dipendente in Azienda.	Dipendenti	Piattaforma interna
	 <p>Procedura relativa alla formazione</p>	Processo aziendale che ha l'obiettivo di individuare eventuali divari formativi al fine di assicurare una crescita del personale continua.	Dipendenti	Piattaforma interna
	 <p>Politica meritocratica</p>	Movi ogni anno valuta gli interventi meritocratici da mettere in atto per valorizzare e sviluppare ulteriormente il proprio personale.	Dipendenti	Piattaforma interna
	 <p>Procedura relativa alla salute e sicurezza e Action Plan</p>	Periodicamente vengono effettuate delle verifiche e viene stilato un <i>Report</i> con l'intento di definire un <i>Action Plan</i> di miglioramento. Movi fissa periodicamente degli obiettivi all'interno dell' <i>Action Plan</i> che vengono controllati, monitorati e verificati.	Dipendenti	Piattaforma interna
	 <p>Politiche di welfare e wellbeing</p>	Movi ha a cuore il benessere dei propri dipendenti, motivo per il quale è stato istituito un <i>Piano di Welfare</i> , grazie alla quale i lavoratori possono usufruire di una varietà di servizi.	Dipendenti	Piattaforma interna
RISORSE UMANE	 <p>Politica per la Parità di Genere</p>	Movi è attenta ai temi della Parità di Genere e di Inclusività nei luoghi di lavoro. Tale attenzione ed impegno risiedono nella volontà di munirsi di presidi volti a garantire il rispetto di tali principi.	Dipendenti	Sito <i>internet</i> Piattaforma interna
	 <p>Social Media Policy</p>	Tale <i>Policy</i> vuole fornire delle linee guida per un uso responsabile dei <i>social media</i> e favorire lo sviluppo di una comunicazione strategica.	Dipendenti	Piattaforma interna
COMUNICAZIONE				

Politica/Linee Guida	Obiettivi e contenuto	Applicazione	Comunicazione
AMBIENTE  Politica ambientale	Tale politica ha l'obiettivo di promuovere lo sviluppo sostenibile e a minimizzare l'impatto delle attività di Movi sull'ambiente.	Tutte le aree di business di Movi S.p.A.	Sito Internet Piattaforma interna Mail Formato cartaceo

3.3 DELEGATION OF AUTHORITY

Nell'ambito della *governance* aziendale, la definizione chiara di ruoli e responsabilità rappresenta un elemento fondamentale per garantire efficienza e controllo. A tal fine, nel 2018 Movi ha elaborato una procedura *ad hoc* riguardante deleghe e procure, che disciplina un'area strategica dell'Azienda e che coinvolge molteplici funzioni e servizi, definendone con chiarezza le rispettive responsabilità. I processi di delega e la loro attivazione sono stati sviluppati progressivamente nel corso degli anni.

In termini generali, il processo di delega prevede il trasferimento formale delle decisioni della Direzione Generale alle diverse Direzioni competenti ottenendo in questo modo diversi vantaggi, tra cui rendere più efficienti e agili le attività, limitando il flusso informativo ai soggetti effettivamente interessati dalle attività demandate, stabilire in modo chiaro i confini di responsabilità nell'interesse societario e dei terzi e migliorare lo sviluppo professionale e la motivazione dei collaboratori.

Si tratta dunque di una scelta strategica per Movi che, con lo sviluppo osservato negli anni in termini di volume d'affari, di persone e di complessità, ha ravvisato la necessità di trasformare le proprie strutture organizzative nell'ottica di conseguire alcuni elementi di gestione importanti, quali:

- una efficiente catena di trasmissione tra linee guida direzionali e decisioni operative;
- il decentramento di alcune funzioni proprie della Direzione Generale;
- la segregazione delle funzioni;
- la responsabilizzazione verso l'Azienda;
- la rappresentanza in nome e per conto di Movi S.p.A. verso terzi;
- il monitoraggio e controllo delle attività delegate.

Il processo di delega deve essere pianificato con attenzione e non può essere improvvisato e casuale, in quanto trattasi di uno strumento di razionalizzazione organizzativa, orientato altresì allo sviluppo professionale e alla motivazione dei collaboratori.

La *Delegation of Authority* – di seguito anche D.o.A., identifica per ciascuna area delle regole operative e dei limiti economici per l'esercizio delle mansioni demandate. Il processo di delega viene riesaminato annualmente dalla Direzione Generale che provvede all'aggiornamento dei limiti di spesa per funzione e tipologia.

Per rendere più efficace e funzionale la D.o.A., nel mese di ottobre 2023 le precedenti funzioni di *Process Development Department* e *IT Department* sono state aggregate in una nuova unità organizzativa, *IT & Process Transformation*, successivamente aggiornata in *Technology & Process Transformation Management*. La sua gestione è affidata ad un *Manager* competente che ha il compito di revisionare i processi aziendali allineandoli ai bisogni delle funzioni e dei singoli utenti e, in base a questi, di allineare il documento di delega alla nuova struttura organizzativa aggiornandolo rispetto alle autorizzazioni concesse e ai limiti di spesa per singole divisioni. Tale unità ha quindi lo scopo di razionalizzare, consolidare e rafforzare il supporto tecnologico e di processo allineandoli ai programmi e alle necessità di sviluppo di Movi.

Al fine di ottimizzare ulteriormente la D.o.A., è stato introdotto un *software* dedicato per mappare tutte le richieste d'acquisto. Tale sistema consentirà di gestire e monitorare meglio i flussi approvativi quali, ad esempio, l'autorizzazione del Responsabile della spesa secondo limiti di importo e l'eventuale autorizzazione del CFO/Presidente per importi superiori al budget predefinito. Inoltre, permetterà di condurre alcune delle fasi successive all'ottenimento dell'autorizzazione tra cui la creazione di Ordini d'Acquisto da inviare al fornitore e il loro upload automatico in SAP Business One. Attualmente

l'accesso è consentito alle funzioni *Information Technology, General Services, Human Resources* e *Communication & Event Department*, ma l'obiettivo è di coinvolgere progressivamente tutte le funzioni aziendali.

I PRINCIPI GENERALI DELLA D.O.A.



- ▶ Tutti i fornitori di beni (ad esclusione dell'acquisto delle merci per le quali è prevista una specifica procedura) e servizi devono essere approvati dalla Direzione Generale. L'elenco dei fornitori, suddivisi tra merci e servizi, nazionali ed esteri è tenuto ed aggiornato presso l'AFC Department.
- ▶ Le società di consulenza (avvocati, consulenti commerciali, informatici, società di selezione del personale ecc.) devono essere preventivamente approvate dalla Direzione Generale.
- ▶ È possibile avvalersi dei fornitori già inclusi nell'elenco aziendale purché nei limiti di spesa previsti.
- ▶ I contratti di agenzia, distribuzione, contratti di assistenza tecnica, lettere di impegno, lettere di riservatezza, sono di diretta competenza della Direzione Generale.
- ▶ Per tutti i nuovi acquisti di beni e servizi funzionali all'attività di impresa è necessaria la richiesta e presentazione di almeno due preventivi.
- ▶ Le funzioni di controllo, sicurezza e vigilanza, laddove richieste (ai sensi del D.lgs. 231/2001 e L. 81/2008) devono essere improntate a principi di indipendenza, professionalità, terzietà ed autonomia nell'esercizio delle attività richieste.

3.4 COMPLIANCE & CYBERSECURITY

La *governance* di Movi si ispira a principi di responsabilità e rigore, ritenendo fondamentale garantire la conformità normativa e la protezione dei dati dell'Organizzazione e degli *stakeholder*. Consapevole dell'importanza di queste tematiche per la propria attività, Movi ha provveduto nel tempo a costituire e rafforzare le proprie strutture legali ed informatiche.

Per quanto riguarda la *compliance* normativa e la tutela giuridica, uno degli elementi fondamentali è la presenza della funzione *Legal*, che, dal 2023, ha il compito di sorvegliare l'operatività aziendale sotto il profilo della legalità e della conformità e di promuovere gli interessi legittimi dell'Azienda.

Durante il periodo di rendicontazione non sono state pagate sanzioni e non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti, così come non è mai stato ricevuto alcun richiamo dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). A sostegno di tale integrità, a seguito delle verifiche sostenute e dei controlli subiti da parte di autorità competenti quali Aziende Sanitarie Locali o Ispettorato del Lavoro, Ministero della Salute, Nuclei Antisofisticazioni e Sanità dell'Arma (NAS) non sono mai emerse criticità. Movi è, altresì, attenta al rispetto e alla segnalazione di episodi di corruzione all'interno dell'Organizzazione. Nel corso del 2024 non si sono verificati casi di corruzione accertati che hanno portato a licenziamento nei confronti di dipendenti o a provvedimenti per cui i contratti con i *partner* commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione. In aggiunta, non si sono verificati episodi di cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro Movi o i suoi dipendenti.

Un ulteriore tema importante e oggetto di monitoraggio da parte di Movi è legato all'*anti-competitive behavior*. Nel corso del periodo di *reporting*, non sono state presentate azioni legali in corso o concluse in materia di comportamento anticoncorrenziale, violazione delle normative antitrust e relative pratiche monopolistiche nelle quali Movi è stata identificata come partecipante.

Ad ulteriore testimonianza dell'interesse di Movi relativamente ai temi di *compliance*, nel corso del 2024 è stato aggiornato il documento generale di valutazione dei rischi per Movi, redatto nella sua prima versione nel corso del 2018. In particolare, con l'ausilio e nomina di un consulente esterno, è stata rivista e completata l'analisi dei rischi a cui Movi si espone, tramite una serie di interviste ai diversi *stakeholder* interni e ai dirigenti, una mappatura dei processi aziendali e un aggiornamento dei reati presupposti.

Tra gli obiettivi di medio termine maggiormente significativi, Movi S.p.A. ha in programma di avviare l'iter per ottenere la certificazione sociale SA8000, *standard* internazionale per la gestione della responsabilità sociale che certifica le aziende per il loro impegno verso il rispetto dei diritti dei lavoratori, la promozione di condizioni di lavoro etiche e la sostenibilità sociale.

Particolare attenzione viene prestata anche ai temi di *Privacy* e *Cybersecurity*, aree nelle quali Movi ha investito molto negli ultimi anni, ottenendo importanti risultati in termini di protezione dei dati e di continuità operativa.

In aggiunta, Movi si avvale anche di un Manuale sulla sicurezza informatica, strumento fondamentale che definisce linee guida precise e condivise, volte a garantire la protezione dei dati aziendali e a prevenire potenziali minacce informatiche.

Una delle principali aree d'intervento in tema di *cybersecurity* riguarda il potenziamento della sicurezza informatica interna. In particolare, Movi ha sottoposto il proprio sistema informativo a due *assessment*, il primo dei quali svolto nel 2019, a seguito dei quali sono state attivate specifiche misure

per aumentare la sicurezza dello stesso. Inoltre, al fine di ridurre il rischio di furto dei dati, è stato implementato un *Firewall* per la protezione da eventuali accessi non autorizzati ai computer aziendali, sono stati attivati all'interno dei PC i sistemi di protezione *BitLocker* e sono stati adottati dei programmi di sicurezza per i *device* di comunicazione, quali telefoni, PC e *tablet* aziendali. Infine, nel 2022, è stato condotto un *vulnerability assessment*, volto ad individuare i *gap* rispetto alle *best practices* di settore. A seguito di quest'ultimo è stato poi implementato, nell'anno successivo, un *Remediation Plan* per l'allineamento.

Le azioni portate avanti tra il 2024 e il 2025 testimoniano l'impegno concreto e costante dell'Azienda nel garantire la protezione dei dati:

- assunzione di un IT *manager* con specifiche competenze in ambito infrastruttura e reti e sicurezza;
- trasferimento del sistema informativo in *outsourcing* presso un centro esterno, mediante l'acquisizione di nuova infrastruttura tecnologica (*colocation o housing*), al fine di migliorare l'efficienza operativa e la sicurezza del sistema;
- sostituzione dei *device* aziendali (*computer, tablet* e cellulari) e adozione della *Multi-Factor Authentication* per gli *account* ed i servizi IT;
- istituzione di corsi di formazione e aggiornamento sulla *cybersecurity awareness* e predisposizione di un Documento informativo sull'infrastruttura informatica aziendale.

In aggiunta, è previsto per il futuro l'avvio delle campagne di sensibilizzazione relative al *Phishing* e *Spamming*, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e rafforzare le difese contro le minacce informatiche.

Compliance e sicurezza al centro di Movi

Particolarmente rilevante per il contesto operativo di Movi in ambito di *Cybersecurity* è la Direttiva (UE) 2022/2555 (detta NIS2), avente l'obiettivo di rafforzare la sicurezza informatica e la resilienza delle reti e dei sistemi informativi negli Stati membri. A tal fine, Movi S.p.A. ha provveduto, in conformità a quanto richiesto, ad avviare il progetto di *compliance* con la normativa, registrandosi ufficialmente presso l'Agenzia Nazionale per la *Cybersecurity*, nominando un "Punto di contatto", ovvero un referente ufficiale che rappresenta l'Azienda nei rapporti con l'Agenzia e commissionando un *assessment* sui *gap* rispetto alle richieste della Direttiva.

Questa evoluzione normativa rappresenta un'opportunità strategica per rafforzare l'impegno di Movi verso l'ottenimento della certificazione ISO 27001. A tal fine, Movi ha affidato a un consulente esterno la conduzione di un *assessment* sui *gap* rispetto allo *standard* ISO 27001, al fine di identificare le azioni necessarie al conseguimento della certificazione e al miglioramento della gestione della sicurezza.

Anche in relazione alla *privacy*, sono stati introdotti nel tempo diversi sistemi e presidi volti a garantire la protezione dei dati. In particolare, Movi S.p.A. ha adottato tutte le misure previste dal *General Data Protection Regulation* (GDPR) per garantire la conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali. Tra le principali iniziative intraprese, si segnala la nomina di un coordinatore interno per la *privacy*, il riesame dei contratti principali con impatto sulla protezione dei dati e l'incarico affidato a uno studio professionale esterno specializzato per il supporto continuo nella gestione delle tematiche specifiche.

In piena coerenza con la normativa vigente, a partire dal 2006 Movi S.p.A. dispone di una politica sulla *privacy*. A ulteriore garanzia, nel 2019 è stata pubblicata una procedura specifica per la gestione dei *data breach*, che definisce modalità e responsabilità in caso di violazioni della sicurezza, e, più recentemente, sono state aggiornate e revisionate le procedure interne, in collaborazione con lo studio Perani & Associati, specializzato in materia e particolarmente esperto nel settore dei dispositivi medici.

Il tema relativo alla *privacy* dei dati dei clienti è stato valutato in modo approfondito a partire dal 2020 ed è stato successivamente sviluppato nell'ambito dell'affidamento delle pompe di insulina ai pazienti e nel rinnovo di un contratto per la distribuzione di una piattaforma informatica per la gestione dei dati glicemici dei pazienti.

In aggiunta, sempre in relazione alla *privacy*, nel corso degli anni sono state realizzate diverse iniziative volte a rafforzare la protezione e la gestione dei dati sensibili, tra cui:

- il lancio di un progetto di adeguamento del proprio ruolo di Responsabile esterno dei dati dei pazienti, sollecitando circa 489 ASL italiane alla nomina. Tale fatto risulta non essere applicato dalla maggior parte delle aziende italiane del *medical device* che gestiscono grandi quantità di dati dei pazienti;
- la revisione della segregazione delle reti fisiche;
- l'*assessment* di rete e delle verifiche con sonde del traffico aziendale;
- l'acquisto di apparati di rete con maggior livelli di monitoraggio attivo.

L'attenzione verso la *privacy* è sostenuta anche attraverso specifiche attività di formazione, rivolte ai dirigenti e ai *manager*, con l'obiettivo di consolidare competenze specialistiche e accrescere la consapevolezza su tematiche di particolare rilevanza e criticità.

Grazie a tutte queste misure implementate dall'Azienda, nel periodo di rendicontazione del presente bilancio non sono pervenute denunce comprovate riguardanti le violazioni della *privacy* dei clienti e fughe, furti o perdite di dati dei clienti.

04. LA RESPONSABILITÀ ECONOMICA

Una realtà solida con un'etica di valore, che alimenta crescita, innovazione e sostegno alla comunità.

HIGHLIGHTS



04. LA RESPONSABILITÀ ECONOMICA

4.1 IL VALORE ECONOMICO GENERATO, DISTRIBUITO E TRATTENUTO DI MOVI

Movi S.p.A. ha chiuso il bilancio al 31 dicembre 2024 con un utile di esercizio pari a € 21.018.440, in aumento del 13% rispetto al 2023. Inoltre, il fatturato realizzato attraverso la vendita e il noleggio dei prodotti è stato, nell'esercizio in esame, di € 162.383.622, con un aumento del 17% rispetto all'anno precedente.

La crescita dei volumi d'affari per l'anno fiscale 2024 conferma la resilienza del *business* al clima di incertezza sui mercati internazionali, profondamente segnato dal conflitto in Ucraina e dalle politiche protezionistiche americane. Tale risultato premia il lavoro delle Business Unit Commerciali di Movi che, anche quest'anno, hanno dato impulso all'attività, aggiudicandosi gare importanti in varie regioni italiane e promuovendo nuovi prodotti e servizi. Oltre alla positiva gestione ordinaria, infatti, è continuata la ricerca di nuovi mandati e di opportunità di acquisizioni per la crescita a medio temine.

Dato l'esito positivo della gestione, anche per il 2025 gli obiettivi annuali sono orientati al sostegno della crescita del fatturato e dell'EBITDA. Movi è consapevole del fatto che tali previsioni sono soggette a fattori di rischio non trascurabili, derivanti dall'eventuale aggravarsi delle sopracitate crisi macroeconomiche globali; tuttavia, prevede che il mantenimento delle leve di controllo dei costi endogeni e la capacità aziendale di intervenire in modo proattivo sulle iniziative di sviluppo rappresenteranno degli elementi a favore del *business*.

Il modello economico adottato da Movi S.p.A. ha lo scopo di garantire una crescita sostenibile e di rafforzare il legame con il territorio, favorendo il benessere collettivo e la stabilità economica nel lungo periodo. In un'ottica di trasparenza e di piena comprensione del valore creato da Movi S.p.A., i risultati a livello di *performance* economica sono stati rielaborati attraverso il prospetto del valore economico generato e distribuito. In particolare, rispetto alla struttura del bilancio civilistico, il valore economico generato e distribuito costituisce un indicatore fondamentale per misurare l'impatto economico e la capacità di creare e redistribuire ricchezza tra i vari portatori di interesse. Tra questi figurano il personale, gli azionisti, i finanziatori, i fornitori, la comunità e la pubblica amministrazione.

	2023	2024
Valore economico generato	€ 147.914.725	€ 177.513.078
Valore economico distribuito	€ 140.913.115	€ 161.678.691
<i>di cui ai Fornitori</i>	€ 106.468.620	€ 130.492.615
<i>di cui al Personale</i>	€ 12.428.017	€ 13.884.862
<i>di cui alla Pubblica Amministrazione</i>	€ 7.726.622	€ 8.807.018
<i>di cui ai Finanziatori</i>	€ 177.896	€ 158.112
<i>di cui agli Azionisti</i>	€ 14.008.000	€ 8.160.000
<i>di cui alla comunità</i>	€ 103.960	€ 176.084
Valore economico trattenuto	€ 7.001.610	€ 15.834.387

Coerentemente con la propria concezione della responsabilità economica, nel corso del 2024, il valore economico generato da Movi S.p.A. è pari a oltre 177 milioni di euro, mentre quello distribuito è pari a oltre 161 milioni di euro.

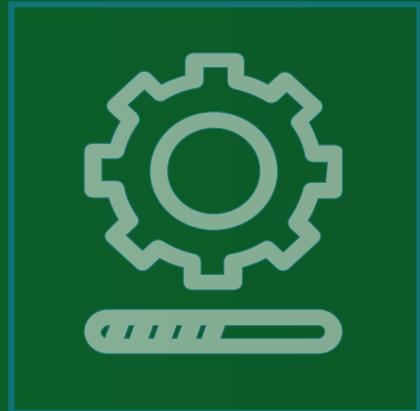
La quota di valore economico destinata alla remunerazione dei fornitori ammonta a € 130.492.615 e include principalmente costi sostenuti per l'acquisto di materie prime, sussidiarie, di consumo e merci, costi per servizi, costi per godimento di beni terzi e altri oneri di gestione. Il valore economico distribuito al personale ammonta, invece, a € 13.884.862. Tale ammontare include i costi sostenuti per salari e stipendi, premi e *bonus*, oneri sociali, accantonamenti per piani pensionistici e altri costi del personale dipendente. Alla Pubblica Amministrazione, nel periodo di riferimento, è stata distribuita una porzione del valore economico pari a € 8.807.018. Ai finanziatori sono stati riconosciuti oneri finanziari per un totale di € 158.112, mentre la quota di remunerazione degli azionisti è stata pari a € 8.160.000. Infine, alla comunità locale sono stati elargiti € 176.084 attraverso erogazioni liberali.

Per concludere, il valore economico trattenuto da Movi S.p.A. è pari a € 15.834.387, costituito dal risultato d'esercizio destinato a riserve e dalle quote conservate per ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni.

05. LA RESPONSABILITA' DI PRODOTTO

Innovazione costante, qualità certificata e attenzione al cliente. I principi fondamentali per garantire sicurezza e benessere ad ogni paziente.

HIGHLIGHTS



Lancio del *Grow-up Accelerator Plan* per supportare progetti innovativi ad alto potenziale



Nascita di un Dipartimento per la comunicazione aziendale e la partecipazione agli eventi



Aumento del 24% della spesa complessiva verso i fornitori



Sviluppo del secondo prototipo della poltrona Levantis

05. LA RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO

5.1 RICERCA E SVILUPPO

Il settore delle tecnologie mediche è caratterizzato da una natura ad alto profilo tecnico e da un'elevata innovatività, di conseguenza le attività di Ricerca e Sviluppo rappresentano per Movi un pilastro fondamentale e sono guidate, oltre che dai requisiti regolamentativi, anche dalle esigenze e dalle richieste della clientela.

Tali attività rappresentano un requisito di primaria importanza per tutte le Business Unit Commerciali attraverso cui Movi S.p.A. opera sul mercato, sia in qualità di distributore (Attrezzi scientifici, *Critical Care*, Biosistemi) che di fabbricante (*Wimed*). In particolare, nel caso di *Wimed*, l'Azienda si attiva nella raccolta dei *feedback* da parte dei clienti, con l'obiettivo di valutare se tali prodotti sono in linea con le loro aspettative ed esigenze. Le conseguenti risposte si traducono in specifiche innovative per i fornitori dei prodotti venduti da Movi.

Il processo di Ricerca e Sviluppo inizia solitamente tramite la ricerca nelle fiere internazionali di settore oppure tramite la valutazione di proposte che arrivano direttamente sul tavolo di Movi da canali quali possono essere consulenti esterni, fondi di investimento nel settore medico, fornitori esistenti, camere di commercio estere o conoscenze del settore maturate negli anni che propongono possibili nuove collaborazioni. A tal fine, Movi si è posta l'obiettivo di aumentare la penetrazione in alcuni mercati tramite la stipula di nuovi contratti di distribuzione o acquisizione di *business* preesistenti.

Movi si impegna costantemente nella ricerca di prodotti con caratteristiche innovative e di *design* per assicurare maggiore *comfort* e sicurezza ai clienti e ai pazienti stessi. La ricerca di nuovi prodotti e mandati è in capo alle singole Business Unit Commerciali. Le nuove proposte vengono sottoposte ad un primo ciclo di valutazione, costituito dalla predisposizione di un documento in *draft*, redatto secondo uno schema prestabilito ed univoco, attraverso il quale il progetto viene dettagliato in modo completo.

Per mitigare i rischi associati ai potenziali effetti negativi derivanti dall'apertura di nuovi *business*, a partire dal 2023 è presente una procedura specifica relativa al processo di valutazione rischio/beneficio e di *business development*. In particolare, è presente un gruppo che coinvolge i membri del Consiglio di Amministrazione, diversi *manager* aziendali e le figure dedicate al *business development*, in grado di operare in modo interfunzionale tra le Business Unit. Questo gruppo analizza, sia qualitativamente che quantitativamente, l'impatto del nuovo *business* dal punto di vista commerciale e della sostenibilità aziendale. L'unità di *business development* valuta attentamente i rischi e le opportunità legati a ciascun progetto potenziale, considerando sia i risultati commerciali attesi sia l'impatto sulla struttura aziendale e sulle risorse umane. Inoltre, la Presidenza ha dato l'incarico al gruppo di *business development* di valutare nuove opportunità e redigere un *business plan*, strumento essenziale per orientare le decisioni e garantire un approccio coordinato e strategico nello sviluppo di nuove iniziative.

In aggiunta, per ridurre ulteriormente i rischi, Movi ha investito considerevolmente nella formazione di figure con competenze specifiche, al fine di migliorare le *performance* manageriali nei progetti di innovazione.

Nel corso del 2024 il gruppo di *business development* ha avuto uno sviluppo strutturale significativo, con l'implementazione del *Grow-up Accelerator Plan* (GAP), pensato per progetti con alto potenziale commerciale e con caratteristiche di innovatività ed audacia. A supporto di questo programma è stato inserito un consulente esterno, con il compito di coordinare i gruppi di lavoro sui progetti innovativi, selezionato per la sua esperienza nel settore delle *startup medicali* e del *Pharma*. I progetti attualmente compresi nel programma prevedono un *business plan* specifico e l'attribuzione di risorse trasversali alle Business Unit Commerciali di Movi, selezionate in base all'attinenza professionale con le caratteristiche del progetto.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, inoltre, è stato ultimato il secondo prototipo della poltrona Levantis per pazienti fragili affetti da Alzheimer. La poltrona, il cui lancio sul mercato è previsto nel 2025, è stata valutata anche dal punto di vista della *user experience* mediante questionari di soddisfazione e adeguatezza somministrati a operatori sanitari del settore dopo una fase di utilizzo del dispositivo medico.



Nonostante non siano presenti dei processi aziendali formalizzati e codificati per i progetti di Ricerca e Sviluppo, le Business Unit Commerciali vengono regolarmente informate sui progressi dei vari progetti in termini di coerenza con gli obiettivi e rispetto delle tempistiche da parte dei diversi operatori specificamente coinvolti.

In base alle esigenze di ciascun progetto, difatti, vengono adottate azioni correttive o di sviluppo, sempre in accordo con la Presidenza e le Business Unit Commerciali. Lo scambio di informazioni con le Business Unit Commerciali è continuo e i progetti sono altresì monitorati dal Consiglio di Amministrazione e da consulenti esterni.

5.2 QUALITÀ E SICUREZZA DI PRODOTTO E SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

La soddisfazione dei pazienti rappresenta un elemento chiave per il *business* di Movi poiché riflette non solo le richieste del mercato, ma anche l'impegno di Movi: distribuire prodotti e servizi di alta qualità, conformi alle normative vigenti e alle esigenze specifiche dei pazienti. Per tale ragione, l'Azienda ritiene fondamentale che i propri prodotti soddisfino elevati *standard* qualitativi e di sicurezza.

La gestione delle esigenze della clientela è disciplinata da procedure specifiche e strutturate su un modello ad albero decisionale che orienta le attività di intervento per la risoluzione di problematiche e anomalie. Per consentire il tracciamento completo delle attività è disponibile anche una procedura formalizzata per la gestione delle chiamate di servizio, che consente di registrare le richieste di intervento nel sistema informativo gestionale e di archiviare le statistiche delle prestazioni del servizio di assistenza e dei prodotti, quali i tempi di risposta e le tipologie di guasti.

Il *feedback* dei pazienti ed utilizzatori è fondamentale anche per quanto concerne la valutazione dei nuovi prodotti e, per tale motivo, sono stati predisposti dei *format* di valutazione dei nuovi prodotti creati ad *hoc* e condivisi di volta in volta con i clienti per valutare le proprie esigenze cliniche. In aggiunta, vengono raccolte e analizzate le informazioni di ritorno per ogni categoria di Dispositivo Medico, con l'obiettivo di attuare delle azioni correttive e di miglioramento in risposta alle richieste dei pazienti.



Il team Customer Service di Wimed, una squadra che rappresenta al meglio l'impegno, la competenza e la dedizione con cui Movi pone il cliente al centro di ogni attività.

Al fine di garantire una gestione sempre più efficace e personalizzata del cliente, Movi ha proseguito con l'implementazione del progetto di *Customer Relationship Management*. In particolare, tale strumento consente di gestire tutte le interazioni dell'organizzazione con i clienti già acquisiti e potenziali, con lo scopo di migliorare le relazioni con i propri *stakeholder*, ottimizzare i processi e migliorare di conseguenza la redditività.

LA CUSTOMER CARE DI MOVI 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Scelta di prodotti che rispondano alle reali necessità cliniche, affidabili e tecnologicamente avanzati ▶ Presenza forte sul territorio e contatto diretto con il cliente dopo l'installazione dei prodotti o l'inizio di una nuova fornitura con un servizio sempre attivo (24/7) per alcune linee di prodotto ▶ Raccolta di eventuali suggerimenti tecnici, lamentele, necessità di maggiore supporto e presenza sul campo ▶ Competenza e professionalità dei collaboratori, formati periodicamente sulle novità del settore e dotati di spiccate abilità tecniche e comunicative ▶ Prontezza di intervento nel caso in cui dovessero sorgere delle necessità di vario genere della clientela ▶ Coinvolgimento del cliente in attività di <i>marketing</i> o formative programmate durante l'anno
--	--

Nel contesto attuale, dominato dalla comunicazione sui *social network* e dalla comunicazione digitale, Movi ha predisposto una procedura ad *hoc*, denominata *Social Media Policy*, aggiornata nel corso del 2024, volta a regolare la propria attività di *posting*, fornendo delle linee guida per un uso attento dei *social media* e favorire lo sviluppo di una comunicazione strategica.

In quest'ottica, e allo scopo di andare oltre il mero rapporto commerciale migliorando la propria presenza sui principali *social network*, Movi ha potenziato una serie di iniziative, quali:

- lo sviluppo del *Digital Marketing*, con la presenza di figure specifiche che ricoprono il ruolo di *Digital Marketing Specialist*, per migliorare l'immagine, la visibilità aziendale, la *Brand Awareness* e la comunicazione tecnica sui *social media*;
- la sponsorizzazione di eventi formativi non solo per la promozione commerciale dei prodotti, ma anche per l'approfondimento tecnico/clinico per gli utenti finali – pazienti o professionisti sanitari a seconda del prodotto.

In aggiunta, nel corso del 2025, Movi ha rafforzato la propria comunicazione esterna istituendo il Dipartimento *Communication & Event*, con il compito di definire linee comuni per tutte le Business Unit Commerciali riguardo alle attività di comunicazione esterna e di partecipazione a eventi e congressi scientifici. Questo Dipartimento ha centralizzato le funzioni precedentemente presenti all'interno di ciascuna Business Unit, permettendo di aumentare l'efficienza delle attività e di uniformare la strategia di comunicazione aziendale.

Un altro elemento fondante dei prodotti e servizi offerti da Movi e di fondamentale importanza per la *retention* e l'attrazione dei clienti è rappresentato dalla qualità. Movi S.p.A. opera in conformità allo *standard* internazionale UNI EN ISO 13485:2021 (“Sistema di Gestione della Qualità Internazionale per i Dispositivi Medici”) ed è certificata secondo tale *standard* dal 1996. L'ente certificatore è *British Standards Institution* (BSI) e lo scopo della certificazione è l'importazione e commercio di dispositivi

medici per endoscopia ed elettrochirurgia, diabetologia, anestesia e rianimazione e ostetricia; importazione, commercio e controllo di fabbricazione di ausili per disabili, letti medici, dispositivi antidecubito, strumentazione per la medicina di base; assistenza tecnica post-vendita sui dispositivi medici commercializzati. Si segnala a tal proposito che, a seguito delle attività di audit svolte nel 2025 dall'ente certificatore, non sono state riscontrate non conformità, a testimonianza dell'impegno di Movi nel garantire elevati *standard* di qualità e sicurezza.

Movi S.p.A. assicura il costante aggiornamento del proprio Sistema di Gestione della Qualità – di seguito anche SGQ, in conformità agli *standard* di certificazione e alle normative vigenti, procedendo altresì alla revisione periodica dei documenti controllati e allo sviluppo di eventuali nuovi strumenti per la gestione delle non conformità e dei reclami.

Le procedure del Sistema riguardano la gestione dei casi di non conformità, i reclami, le azioni correttive e preventive, la gestione delle modifiche sui prodotti/processi, la vigilanza sui dispositivi medici e la sorveglianza post immissione sul mercato. Tali procedure definiscono come Movi S.p.A. debba agire nel caso di non conformità e/o i casi di vigilanza a seconda del ruolo assunto dall'organizzazione stessa. Particolarmente rilevante è poi la procedura relativa alla codifica dei nuovi prodotti, tramite la quale sono definiti i nuovi codici e determinata la documentazione legislativa ad essi associata per l'attivazione sul gestionale. Le attività sottostanti alla procedura riguardano l'Ufficio Q&R, che è chiamato controllare la documentazione necessaria per la vendita del prodotto sul territorio italiano, sia che si tratti di un prodotto distribuito che fabbricato da Movi S.p.A. Inoltre, Movi ha definito anche una procedura specifica per la gestione delle modifiche apportate al sistema qualità e/o alle caratteristiche dei dispositivi medici, determinando che qualunque modifica, sia essa sostanziale o non sostanziale, può essere approvata solo se:

- le caratteristiche di qualità del prodotto restano invariate o migliorano;
- è assicurato il mantenimento dell'efficacia del Sistema Qualità.

In ottica di miglioramento del Sistema Gestione Qualità, nel corso del 2024 Movi S.p.A. ha introdotto ulteriori procedure specifiche relative alla gestione delle traduzioni per i manuali dei Dispositivi Medici, ai collaudi, alla rietichettatura dei prodotti distribuiti e all'assegnazione dei codici UDI (*Unique Device Identification*).

L'obiettivo di queste nuove procedure è l'implementazione di un controllo più rigoroso volto a prevenire i rischi. L'analisi dei rischi, effettuata con cadenza annuale, costituisce il punto di partenza per l'individuazione degli strumenti più efficaci per prevenire, mitigare e gestire i diversi rischi in modo ottimale. Sulla base di tali valutazioni, dunque, le procedure vengono aggiornate o integrate per includere elementi di controllo rafforzati, garantendo così un presidio più efficace dei processi.

IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ

Oltre alle certificazioni, Movi S.p.A. opera in conformità con la regolamentazione europea sui dispositivi medici e ha adottato un **Sistema di Gestione della Qualità (SGQ)**.

Nei box sono presentati i principali documenti del SGQ:



Politica della Qualità

Documento nel quale la Direzione descrive in maniera formale i propri principi della qualità e le proprie linee guida, sulla base delle quali definirà gli obiettivi per la qualità ed i processi necessari a conseguirli.

Manuale della Qualità

Fornisce un quadro d'insieme di come è costituita e come opera l'azienda e serve sia per stabilire dei criteri di riferimento ad uso interno, sia per illustrare il sistema all'esterno (clienti o organismi di certificazione).

Procedure e Istruzioni di lavoro

Tramite le quali si dettaglia come l'attività debba essere svolta al fine di garantire che le persone sappiano cosa fare, come farlo e dispongano dei mezzi adeguati. Le persone sono in tal modo motivate ad agire perché hanno un obiettivo comune.

Report di Sorveglianza post emissione sul mercato

Documento che stabilisce i valori soglia entro cui è accettabile un difetto di prodotto o una numerosità di incidenti. Viene redatto periodicamente per ogni categoria di prodotto a seguito dell'analisi di rischio e rappresenta un ulteriore strumento di sorveglianza e di sicurezza.

Nel 2021 è stato avviato il processo di valutazione dei rischi relativo alla gestione dei processi e dei flussi aziendali. Successivamente, nel corso del 2022, è stata aggiornata la Documentazione Tecnica dei prodotti per i quali Movi S.p.A. assume il ruolo di fabbricante, in conformità al Regolamento 2017/745 sui dispositivi medici. In particolare, sono stati valutati i pericoli legati all'energia, il pericolo biologico e chimico, i pericoli correlati alle prestazioni e ai servizi.

In aggiunta, nel corso del 2024 è stata aggiornata la matrice di rischio all'interno dei seguenti processi per prevenire, mitigare o contenere i rischi e il conseguente impatto negativo:

- qualifica fornitori;
- validazione dei software;
- sorveglianza post immissione in commercio per famiglie di prodotti fabbricati;
- rischio associato alla documentazione tecnica.

Durante il periodo di rendicontazione non vi sono stati casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi.

5.3 I FORNITORI DI MOVI

Considerata la natura del *business* di Movi, i fornitori rappresentano un elemento fondamentale delle attività dell’organizzazione, sia quando opera in qualità di distributore che quando riveste anche il ruolo di fabbricante, come nel caso della Business Unit *Wimed*. La provenienza dei fornitori è prevalentemente europea e statunitense, aree in cui le normative vigenti assicurano la tutela dei diritti umani e prevedono cospicue sanzioni in caso di violazioni. Nonostante tale prevalenza, Movi collabora altresì con fornitori localizzati nell’area del *Far East*, con particolare riferimento a Cina, Taiwan e Vietnam, paesi nei quali risiedono fornitori strategici che fabbricano i prodotti commercializzati.

Allo scopo di monitorare la situazione, dove il rischio in relazione ai diritti umani potrebbe essere piuttosto elevato, l’Amministratore Delegato di Movi S.p.A. ha storicamente assunto l’impegno circa due volte all’anno di recarsi in tali Paesi. Nello specifico, nel corso della seconda metà del 2023, l’Amministratore Delegato ha effettuato due visite presso alcuni fornitori situati in Vietnam e in Cina. Più recentemente, nel mese di dicembre 2024, è stato effettuato un ulteriore sopralluogo in questi Paesi per garantire un continuo monitoraggio dei fornitori.

La supervisione costituisce un’iniziativa di grande importanza, in quanto consente un controllo più efficace della catena di fornitura. Negli ultimi quindici anni, sono stati compiuti significativi progressi riguardo alle condizioni di lavoro della manodopera impiegata e al rispetto dei diritti umani in senso ampio. In particolare, per quanto concerne Taiwan, le condizioni lavorative risultano comparabili a quelle dei lavoratori occidentali, mentre in Cina è stato introdotto un salario minimo che è progressivamente aumentato nel tempo. Per quanto riguarda i siti produttivi, soprattutto quelli di maggiori dimensioni, quasi tutti dispongono di una mensa a servizio dei lavoratori; inoltre, in Cina, dove le distanze da percorrere per raggiungere il luogo di lavoro sono spesso considerevoli, sono presenti dormitori adiacenti alle fabbriche per ospitare i dipendenti. Infine, relativamente ai fornitori situati in Vietnam, la proprietà è di origine taiwanese e i titolari hanno confermato la piena conoscenza delle normative sul rispetto dei diritti umani, adottando localmente le stesse misure vigenti a Taiwan. Le giornate lavorative nei tre paesi asiatici sono analoghe a quelle italiane, con turni di otto ore.

L’impegno assunto dall’Amministratore Delegato di Movi S.p.A. è stato condiviso anche da due dipendenti dell’Azienda: un *Buyer* e un *Product Specialist* appartenente alla Divisione *Wimed*. Nello specifico, l’obiettivo di tali visite è quello di verificare la conformità alla norma UNI EN ISO 13485:2021, con un’attenzione particolare al rispetto dei diritti umani e delle condizioni lavorative, in quanto la certificazione prevede *standard* specifici in questi ambiti. La partecipazione a eventi, congressi e fiere di settore rappresenta un’importante opportunità per incontrare, conoscere e approfondire i rapporti con *partner* sia consolidati che nuovi. In particolare, si è tenuta una visita in Cina in occasione della fiera CMEF (*China International Medical Equipment Fair*) a Shanghai. Contestualmente, si è colta l’occasione per visitare alcuni fornitori già consolidati, al fine di procedere con le necessarie verifiche.

Attualmente, le visite presso i fornitori esteri si svolgono con regolarità. In particolare, nel giugno 2024 e nel mese di marzo 2025, sono state ispezionate una decina di fabbriche, includendo sia fornitori consolidati sia potenziali. Nel corso di tali sopralluoghi, è stata nuovamente riscontrata una crescente attenzione alle condizioni lavorative, con particolare riguardo al rispetto dei diritti dei lavoratori e all’osservanza delle normative che stabiliscono specifici *standard* aziendali.

Il Codice Etico di Movi si rivolge, inoltre, a tutti coloro che lavorano per e con Movi. In occasione di nuovi contratti commerciali con fornitori o nel caso di rinnovi, Movi richiede esplicitamente all’interno degli stessi la presa visione e il rispetto dei principi del proprio Codice Etico.

Per quanto riguarda i rapporti con i fornitori, Movi stipula degli accordi commerciali pluriennali per la rivendita in esclusiva dei prodotti sul territorio e nello specifico caso di *Wimed* fornisce anche le specifiche di prodotto, una volta raccolti i *feedback* dalla clientela.



Simone Pajunk e Martin Hauger vengono premiati in occasione del 60° anniversario della fondazione della Società Pajunk, storico fornitore di Movi per la Business Unit Critical Care.

IL PROCESSO DI QUALIFICA E DI VALUTAZIONE DEI FORNITORI

A partire dal 2023, Movi S.p.A. ha implementato un sistema strutturato per la qualifica e valutazione dei fornitori, formalizzato in una procedura ad *hoc*, volta a definire i criteri e le responsabilità per la selezione, la valutazione dei fornitori e la gestione dell'approvvigionamento dei prodotti di Movi. Tale procedura è stata successivamente revisionata nel corso del 2024 per riflettere le nuove politiche di Movi in materia ambientale e sociale, in linea anche con le due certificazioni di riferimento.

Nello specifico, è presente una **Scheda di prequalifica dei fornitori** all'interno della quale vengono raccolte le seguenti informazioni:

- ❖ Anagrafica del fornitore;
- ❖ Informazioni relative al prodotto/servizio;
- ❖ Presenza di un sistema di qualità e documentazione tecnica.

Una volta individuati i prodotti con le caratteristiche che potrebbero soddisfare le esigenze di Movi S.p.A. grazie alla partecipazione a fiere e congressi, viene chiesto ai possibili fornitori di compilare il modulo di prequalifica con lo scopo di conoscere più approfonditamente la controparte che andrà a relazionarsi con l'Azienda, con conseguente richiesta della documentazione necessaria per garantire la conformità ai requisiti delle normative vigenti.

Superata la fase di prequalifica, viene compilato dal fornitore un **Questionario di valutazione dei fornitori**, allo scopo di qualificare il fornitore. Il modulo contiene informazioni di dettaglio, quali:

- ❖ Informazioni generali e relative all'attività del fornitore;
- ❖ Certificazioni, *Quality Management System*, eventuali non conformità, *Audit*;
- ❖ Informazioni relative al personale, gestione della catena di fornitura, *equipment*, e produzione;
- ❖ *Legal*;
- ❖ Aspetti sociali ed ambientali, tra cui l'assenza di lavoro minorile, l'adozione di una politica relativa all'inclusione, l'adozione del Codice Etico, l'applicazione dell'etichettatura ambientale ed eventuali certificazioni di prodotto.

I fornitori qualificati vengono sottoposti ad un processo di valutazione finalizzato a verificare la qualità di prodotti e servizi, le prestazioni e l'impatto del prodotto sulle caratteristiche dei dispositivi medici, considerando anche il rischio associato. In particolare, la classificazione dei fornitori è il risultato della valutazione svolta dagli Uffici Qualità & Regolatorio e Acquisti.

Per quanto riguarda la valutazione dell'ufficio Q&R, i fornitori vengono valutati sulla base dei dati raccolti durante la fase di qualifica, considerando anche i criteri ambientali e sociali sopra descritti.

In riferimento alla valutazione dell'ufficio Acquisti, invece, questa si basa sui diversi criteri quali capacità tecnica e produttiva, qualità del prodotto e del servizio, presenza di certificazioni di qualità ed eventuali non conformità rilevate nell'arco della valutazione e i tempi di produzione.

Queste due valutazioni confluiscono, insieme ad ulteriori parametri valutativi, all'interno di una **Risk Analysis Matrix** che permette di classificare i vari fornitori sulla base della criticità del rischio (basso, medio, alto). La qualifica e il monitoraggio dei fornitori vengono effettuati regolarmente tramite *audit* periodici.

Nel corso del 2024, il 100% dei nuovi fornitori di Movi S.p.A. è stato valutato secondo criteri ambientali e sociali.

Il contesto macroeconomico degli ultimi anni ha presentato notevoli criticità per le aziende importatrici come Movi, a causa dell'aumento dei costi di produzione nelle fabbriche asiatiche, iniziato nel 2023, e dei conflitti bellici tuttora in corso. Per far fronte a tali fattori di rischio non trascurabili e per ottimizzare la gestione del magazzino di lungo periodo, Movi S.p.A. ha strutturato un proprio *Demand Planning* per la pianificazione degli acquisti. Questo sistema, nello specifico, permette la programmazione e il monitoraggio del valore degli acquisti effettuati da ciascun fornitore e della copertura del magazzino in termini di tempo, volume e valore. In aggiunta, consente di valutare l'ammontare degli ordini aperti e di archiviare le informazioni storiche relative alle tempistiche delle consegne effettuate dai fornitori (*On Time In Full*) rispetto alla data pattuita. L'ottimale operatività del Demand Planning, tuttavia, si avrà solamente nel entro la fine del 2025, in ragione di una presumibile maggiore stabilità del contesto macroeconomico. Tale sistema permetterà a Movi un'avanzata gestione e pianificazione delle entrate e delle uscite dal magazzino.

Nella tabella sottostante è rappresentata la spesa annua verso i fornitori, suddivisi in "ITALIA", "EUROPA" ed "EXTRA UE" sulla base dell'area geografica della sede di acquisto. A tal proposito, si segnala che nel 2024 la ripartizione della spesa annua verso l'area geografica europea è aumentata dal 65,8% all'81,8%, mentre quella relativa ai fornitori locali² è diminuita del 74,6%. Tale variazione è attribuibile alla cessazione, nel mese di giugno 2023, di uno dei maggiori contratti di sub-distribuzione con un fornitore nazionale e al conseguente ingresso da parte del fornitore estero con sede in Europa. In aggiunta, tale variazione è riconducibile anche all'incremento, registrato nel 2024, del valore complessivo degli acquisti effettuati presso il nuovo fornitore europeo.

Acquisti da fornitori

AREA	2023		2024	
	Spesa annua [€]	Percentuale di spesa	Spesa annua [€]	Percentuale di spesa
ITALIA	18.549.363	21,4%	4.709.398	4,4%
EUROPA	57.095.251	65,8%	88.078.490	81,8%
EXTRA UE	11.077.367	12,8%	14.842.817	13,8%
TOTALE	86.721.981	100,0%	107.630.705	100,0%

² Per "locale" si intendono i fornitori con base in Italia e partita IVA italiana.



06. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Un impegno concreto per promuovere sviluppo sociale, formazione e solidarietà.

HIGHLIGHTS



06. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

6.1 IL RAPPORTO CON LA COMUNITÀ LOCALE

Fornire supporto alle comunità locali è elemento fondamentale non solo per promuovere uno sviluppo sostenibile, ma anche per rafforzare il proprio ruolo sociale, generando un impatto positivo che va oltre l'aspetto economico e contribuisce al benessere collettivo e alla coesione sociale.

Movi, operando in diverse aree terapeutiche e cliniche con un focus particolare sul diabete e sulla disabilità, riconosce l'importanza di queste tematiche ed è consapevole degli effetti profondi che hanno sulle persone. Da diverso tempo, infatti, promuove con impegno progetti e iniziative a supporto delle comunità locali, contribuendo sia alla prevenzione e gestione del diabete sia all'assistenza alle persone con disabilità. Attraverso lo sviluppo di programmi mirati, Movì si pone come *partner* attento e presente, non solo dal punto di vista commerciale, ma anche nel supporto concreto ad Associazioni ed attività legate a tali tematiche.

Movi dispone altresì di una procedura specifica per la gestione delle donazioni, finalizzata a garantire che l'intero processo si svolga con la massima trasparenza e che vengano valutati attentamente i progetti ai quali offrire il proprio sostegno.



I progetti realizzati nel 2024 da Movi S.p.A. sono di seguito esplicitati:

Soggetto Beneficiario	Progetto	€ erogati
ASS. AAGD LOMBARDIA	“Aperitivo in blu”: progetto per raccogliere fondi a supporto di famiglie con bambini DMT1	€ 240
DIABETE UNO IN FAMIGLIA APS	Campo scuola pediatrico in Umbria	€ 500
ASTD ONDE GLICEMICHE ODV	Campus “Diabenet”	€ 600
FAND DIABETE REGGIO EMILIA	Campo scuola pediatrico a Reggio Emilia	€ 600
ASSOCIAZIONE DIABETICI VERONA ODV	Progetto “Assaggio di arrampicata - T1 in falesia”	€ 880
ASS.DIABETE E FAMIGLIA	Progetto “Il microinfusore nostro migliore alleato”	€ 899
AGD UMBRIA	Evento “Diabete tipo 1”	€ 1.000
ASSOCIAZIONE DIABETICI VALLE AOSTA	Progetto "Sugar Vertical Pollein-Pila": gara sportiva tra persone diabetiche	€ 1.000
ASS. ASD SOVERATOINCAMMINO FITWALKING	Evento “In giro col diabete”	€ 1.000
ASS. DIABETICI RAVENNATE	Incontro tra diabetologi del HSR e genitori dei ragazzi diabetici	€ 1.000
ASS. AGD SICILIA	Campo scuola diabete: “Insieme ad alta quota: io e il mio pancreas artificiale”	€ 1.000
ASS. DIABETICI HATRIA ODV	Progetto campo scuola per bambini diabetici tipo 1	€ 1.000
ASS. A.T.B.G.D.	Convegno di aggiornamento legato al diabete tipo 1	€ 1.000
ASS. AGD BOLOGNA ODV	4° Forum live delle Associazione Giovani Diabetici	€ 1.500
ASS. ABCDEF APS	Progetto “Campo scuola ABCDEF”	€ 1.500
DIABETE NO LIMITS ODV	Campo scuola diabetologia “Un mondo di Pietra”	€ 1.900
AGD VICENZA	Evento culturale “La buona novella” per pazienti con diabete di tipo 1	€ 2.000
STILI DI VITA DIABETE	Progetto CIMABUE: preparazione e gestione dei pazienti diabetici nell’uso del microinfusore	€ 2.000
AGD LIVORNO APS	Eventi formativi sul conto CHO e attività fisica	€ 2.000
AGD COMO ODV	Campo invernale con scuola sci per ragazzi diabetici	€ 2.000
ASS. AAGD LOMBARDIA	Evento in occasione della Giornata del Diabete	€ 2.000
AGD NOVARA ODV	N. 3 campi scuola – “Campo sanitario educativo” – “sunrise” – “Campo educativo e formativo X tutor”	€ 3.000
AGD DIABETE PIEMONTE	Campi annuali per gestione pazienti diabetici DM1 e le loro famiglie	€ 3.000
NASTRINO INVISIBILE APS	Campo scuola per 40 ragazzi del centro diabetico di Treviso	€ 3.000
ASS.DIABETE E FAMIGLIA	Progetto campo scuola per pazienti diabetici	€ 3.965

AGD PAVIA	Evento “Pomeriggio di svago e istruzione per bambini diabetici”	€ 4.500
ASS. DIABETICI VALLE D'AOSTA	Trekking nella Valle Gesso per pazienti con diabete	€ 5.000
ASS.ISOLA CHE NON C'E'NAPOLI	Progetto “Reggia”	€ 6.000
AGD GENOVA	Progetto VELA: campo scuola regionali per i giovani diabetici	€ 8.000
SOSTEGNO 70	Mini-camp Bardonecchia	€ 8.000
UNIV.POLITECNICA DELLE MARCHE	Studio Multicentrico, analisi e stesura report dati	€ 10.000
ASSOCIAZIONE FAND ODV	SUMMER CAMP FAND	€ 10.000
FONDAZIONE POL. UNIV. GEMELLI	Progetto "Time Tight in Range" – progetto per trattamento insulinico per pazienti con DM1	€ 12.000
ASS. ADPMI	Progetto Stelvio	€ 14.000
AGD PADOVA DB	Campi scuola ed eventi culturali per bambini con il diabete di tipo 1	€ 15.000
FONDAZIONE OSPEDALE PEDIATRICO MEYER	Attività di sostegno e corsi pazienti pediatrici con diabete di tipo 1	€ 15.000
ANIA SARDEGNA	Campo scuola “Un viaggio chiamato diabete”	€ 15.000
ASS. AGD BOLOGNA ODV	Progetto di ricerca per bambini e adolescenti diabetici tipo 1	€ 15.000
	Totale	€ 176.084

Anche per il 2024 il sostegno di Movi S.p.A. alle comunità locali è stato significativo. Come si può intuire dai progetti riportati nella tabella sopra, molteplici donazioni hanno avuto lo scopo di sostenere Associazioni, Fondazioni, Università che svolgono attività legate al mondo del diabete e quindi progetti volti a migliorare la qualità della vita delle persone con diabete di tipo 1.

Si segnalano in particolare i seguenti progetti:

- **“Progetto Stelvio”:** il contributo è stato destinato a sostenere due progetti fondamentali per il miglioramento della qualità dell’assistenza e dell’educazione terapeutica rivolta a pazienti affetti da diabete di tipo 1 e diabete di tipo 2. In particolare, una parte della donazione è stata impiegata per la realizzazione di un *campus* educazionale rivolto a pazienti con diabete di tipo 1 al Passo dello Stelvio, focalizzato su: educazione all’attività fisica e sportiva in sicurezza, alimentazione bilanciata e personalizzata, gestione della glicemia in condizioni particolari, come l’ambiente di alta montagna. Il progetto ha coinvolto 17 pazienti, 2 medici e una dietista dell’ospedale Niguarda, in un contesto formativo e pratico che ha permesso ai partecipanti di acquisire maggiore consapevolezza e autonomia nella gestione della patologia. Un’altra parte della donazione è stata destinata a sostenere l’attività di una dietista dedicata al supporto dei pazienti con diabete di tipo 1 e di tipo 2, seguiti nell’ambito del percorso MAC (Macro Ambulatorio Complesso). L’intervento della dietista ha riguardato in particolare: l’educazione al *carbocounting*, ovvero il calcolo dei carboidrati necessari per una corretta regolazione insulinica, la personalizzazione del piano alimentare in funzione delle esigenze cliniche e terapeutiche dei pazienti e l’integrazione del *counseling* nutrizionale nel percorso clinico multidisciplinare. Grazie a questo supporto, è stato possibile garantire un accompagnamento nutrizionale efficace e continuo, contribuendo in modo significativo al miglioramento dell’aderenza terapeutica e dell’equilibrio metabolico dei pazienti;

- **“Studio multicentrico - Università Politecnica delle Marche”:** il contributo è stato finalizzato alla realizzazione di un progetto nell’ambito della diabetologia pediatrica volto valutare la sicurezza e l’impatto sul controllo del glucosio dei sistemi ibridi avanzati a circuito chiuso, in bambini di età inferiore ai sei anni. L’obiettivo principale del progetto è stimare la percentuale di tempo in cui la glicemia si mantiene entro un intervallo considerato ottimale, assicurando che la quota di tempo trascorsa al di fuori di questo intervallo rimanga entro limiti accettabili per garantire la sicurezza e il benessere dei soggetti coinvolti;
- **“Time Tight in Range”:** il progetto ha riguardato la gestione del trattamento insulinico in pazienti con diabete di tipo 1 con microinfusore e ha avuto la finalità di migliorare il compenso glico-metabolico, al fine di raggiungere un’elevata percentuale di valori glicemici all’interno dell’intervallo fisiologico della glicemia. Il progetto è durato un anno e ha previsto il coinvolgimento di una figura esperta in nutrizione clinica;
- **“Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer”:** la donazione ha avuto lo scopo di supportare il centro nelle attività dedicate al sostegno dei pazienti con diabete e delle loro famiglie, in particolare per finanziare campi scuola e corsi di educazione terapeutica, organizzati anche nei giorni festivi e nelle ore serali, al fine di non interferire con l’organizzazione familiare e gli impegni lavorativi dei genitori;
- **Campo scuola “Un viaggio chiamato diabete”:** il progetto, promosso da ANIAD Sardegna, ha favorito l’autonomia dei bambini nella gestione del diabete, contribuendo al contempo a ridurre ansia e insicurezza nei genitori. Attraverso il campo scuola, i bambini hanno acquisito maggiore sicurezza nelle tecniche di autocontrollo, mentre i genitori hanno ritrovato fiducia nella gestione quotidiana della malattia, ristabilendo così un equilibrio familiare compromesso dall’insorgere della patologia.



Gli studenti del Liceo Scientifico “Piero Bottoni” in visita presso Movi: un’occasione di confronto e crescita dedicata ai temi dell’innovazione e della formazione

Per dimostrare il forte impegno nei confronti della comunità locale, si riportano di seguito le erogazioni liberali che anche la *Holding Lemar S.p.A.* ha effettuato, quale contributo etico a supporto di realtà impegnate nel sostegno dei più svantaggiati. Inoltre, nel corso del 2025, Lemar S.p.A. ha formalizzato una procedura ad *hoc* per la gestione delle donazioni, per assicurare un processo strutturato e trasparente nella destinazione delle donazioni. Di seguito i progetti finanziati da Lemar S.p.A. nel 2024:

Soggetto Beneficiario	Progetto	€ erogati
Amani Onlus	Casa di Anita	€ 20.000
Fondazione Sinderesi	Progetto formativo	€ 1.500
	Totale	€ 21.500

Di seguito la descrizione dei progetti supportati da Lemar:

- **“Casa di Anita”**: con questa donazione Lemar S.p.A. ha contribuito a finanziare la formazione scolastica e il sostegno economico a 42 bambine e ragazze africane della “Casa di Anita”, al fine di favorire il loro percorso di recupero, tutela e preparazione alla vita futura.
- **“Ponti generazionali”**: il progetto ha coinvolto 90 studenti di sei scuole lecchesi nelle RSA Airoldi e Muzzi e Polo Frassoni, dove hanno svolto attività di compagnia, dialogo e intrattenimento con gli ospiti da novembre 2023 a maggio 2024.

07. LA RESPONSABILITA' VERSO I DIPENDENTI

Il successo di Movi si fonda sulla valorizzazione e sul benessere dei dipendenti, motore essenziale della crescita aziendale.

HIGHLIGHTS



07. LA RESPONSABILITÀ VERSO I DIPENDENTI

Le persone rappresentano il principale fattore di successo del *business* di Movi, nonché un *asset* strategico per garantire la continuità aziendale in futuro. Di conseguenza, è fondamentale riconoscere il contributo che ciascun collaboratore apporta al raggiungimento degli obiettivi aziendali e garantire un ambiente di lavoro stimolante in cui il talento di ognuno venga supportato e coltivato appieno. A tal fine, vengono attuate numerose iniziative formative finalizzate a garantire un costante sviluppo delle competenze del personale. Parallelamente, sono promosse politiche di *welfare* e benessere volte a migliorare le condizioni lavorative e a favorire un equilibrato bilanciamento tra vita professionale e sfera privata.

Movi prosegue nel percorso di valorizzazione del proprio capitale umano attraverso iniziative di ascolto e condivisione, finalizzate a promuovere la diffusione della cultura aziendale e dello stile lavorativo, riconoscendo e valorizzando le diversità. Tali attività sono orientate a un obiettivo preciso: incentivare una crescita professionale continua e responsabile in grado di generare ricadute positive sull'ambiente di lavoro.



7.1 LE PERSONE DI MOVI

Movi ritiene che la corretta gestione del personale sia fondamentale per sostenere la continuità del proprio *business* e per garantire un ambiente lavorativo sereno e collaborativo. Pertanto, pone particolare attenzione ai temi delle pari opportunità e della lotta a qualsiasi forma di discriminazione. Questi principi guidano il percorso di responsabilità e collaborazione che l’Azienda ha adottato e persegue nel rapporto con tutti gli *stakeholder*, costruendo legami, relazioni e interconnessioni attraverso l’ascolto, il dialogo e il confronto. La stessa attenzione è caratteristica dei valori e dei comportamenti delle persone che lavorano in Movi e ne è prova l’assenza di fatti o episodi negativi.

Le diversità rappresentano una ricchezza e, non a caso, i *team* eterogenei sono caratterizzati da *performance* più elevate derivanti dallo scambio di punti di vista e opinioni. Consapevole di ciò, Movi ritiene che uno degli aspetti principali della gestione del personale riguardi la DE&I – Diversità, Equità ed Inclusione, un tema che ha assunto sempre maggiore importanza diventando uno dei pilastri di Movi e che oggi si delinea in una serie di impegni specifici: curare e prendersi cura delle pari opportunità, evitando discriminazioni di alcun tipo siano esse legate ad un tema di genere, salute, orientamento, modo di pensare, generazione, cultura, formazione, esperienza, ruolo e reddito. Movi difatti ritiene che ciò che conta sia solamente la professionalità dei propri collaboratori indipendentemente dal genere, dalla nazionalità e dagli orientamenti politici, sessuali e religiosi.

Proprio per questo motivo, nel 2024 Movi ha portato avanti con impegno il progetto di sensibilizzazione avviato a fine 2023 relativo ai temi della DE&I, rivolto a tutta la popolazione aziendale. In particolare, con il supporto di un consulente esterno, è stata progettata una *survey* con lo scopo di individuare i temi particolarmente sentiti come prioritari dai dipendenti e far emergere eventuali criticità. Dato l’interesse dimostrato da ciascuno, comprovato dall’elevato livello di partecipazione all’iniziativa, nel 2024 è stata creata una *task force ad hoc*, costituita dai dipendenti che nel corso della *survey* hanno presentato candidatura volontaria. Il Gruppo di Lavoro si riunisce con cadenza mensile per approfondire i temi della DE&I con lo scopo di favorire una cultura aziendale inclusiva e rispettosa di tutte le diversità, individuando le attività più opportune per trasmettere questi valori in ambito lavorativo.

Il primo risultato ottenuto dalla DE&I *task force* è la rilettura dei valori di Movi – illustrati all’interno del capitolo “Chi è Movi”, ponendo particolare attenzione al fatto che ogni persona all’interno dell’Azienda si senta rispettata, ascoltata e accolta e abbia la possibilità di esprimere al meglio sé stessa e le proprie capacità. Al fine di diffondere questi nuovi valori – rispetto, lealtà, condivisione, ascolto, crescita, dinamismo – è stato sviluppato un nuovo *kit* di benvenuto destinato sia ai nuovi dipendenti sia al personale già in forza, nell’ottica di “*welcome onboard everyday*”. Inoltre, sul sito aziendale è stata introdotta una sezione dedicata, con l’obiettivo di comunicare anche all’esterno tali valori e le loro declinazioni. Un elemento che è stato ulteriormente approfondito è legato all’attenzione da riservare al linguaggio e allo stile di comunicazione da adottare in ogni circostanza nel contesto aziendale, cogliendo sempre di più le aspettative e le sensibilità di ciascuna persona.

Tale progetto ha consentito a Movi di implementare nel mese di dicembre 2024 la Politica per la Parità di Genere e di ottenere, nel mese di maggio 2025, la certificazione per la Parità di Genere secondo la UNI PdR 125:2022.

A tal fine, Movi ha nominato un Comitato Guida, coincidente con l’HR *Department*, che riveste un ruolo strategico nel processo di certificazione per la parità di genere, assicurando l’implementazione

coerente delle politiche aziendali in materia di DE&I, attraverso il monitoraggio dei risultati e la promozione di una cultura organizzativa meritocratica e responsabile.

Il DNA di Movi è ben definito: l'inclusione è parte della crescita, del modello e dei valori che Movi diffonde con e per le persone. Costruire una visione comune significa, quindi, diffondere la cultura aziendale, condividere i valori e lavorare in modo continuativo ed in un'ottica futura al *Purpose* di Movi.

IL PERCORSO DI MOVI PER LA PARITÀ DI GENERE

L'adozione della Politica per la Parità di Genere mira a rafforzare il presidio in sei ambiti chiave:	PRINCIPI GENERALI ED IMPEGNI
<ul style="list-style-type: none"> › Le politiche di selezione ed assunzione; › Le opportunità di crescita delle donne in azienda; › L'equità remunerativa; › La tutela della genitorialità; › La conciliazione dei tempi vita lavoro; › La prevenzione su abusi e molestie. <p>La Politica per la Parità di Genere è un documento rivolto a dipendenti, <i>stakeholder</i> e fornitori e viene revisionata annualmente. È possibile far pervenire eventuali segnalazioni tramite la piattaforma di <i>whistleblowing</i>.</p>	<p>Inclusione e pari opportunità Garantire pari possibilità di crescita professionale per tutte le risorse, valorizzando la diversità e promuovendo la parità di genere.</p> <p>Ricerca, selezione ed assunzioni Basare i processi di selezione esclusivamente sulle competenze: HR e <i>manager</i> sono formati per riconoscere e superare stereotipi e <i>bias</i>, garantendo equità ed oggettività nelle scelte.</p> <p>Retribuzioni, carriera, performance evaluation Applicare criteri equi e trasparenti nella valutazione delle prestazioni, basando gli interventi retributivi sul riconoscimento di responsabilità, sui risultati conseguiti e sulla qualità dell'apporto professionale.</p> <p>Formazione e sviluppo Offrire pari opportunità di formazione e crescita professionale senza alcuna discriminazione di genere.</p> <p>Wellbeing aziendale Favorire il benessere delle persone tramite iniziative di supporto al rientro da assenze prolungate e prevenzione contro le molestie.</p>
All'interno di questo percorso sono state aggiornate le procedure dell' <i>HR Department</i> , esplicitando un'attenzione particolare ai temi della parità di genere. È stato anche revisionato il Regolamento del Personale introducendo importanti novità per quanto riguarda il <i>work-life balance</i> e la tutela della maternità.	

Nella gestione del personale è importante istituire e mantenere attivi i presidi di ascolto e di efficientamento al fine di garantire un ambiente sano e uno sviluppo organizzativo durevole. Per tale ragione, Movi affida la gestione della tematica all'*HR Director*, entrato in Azienda nel corso del 2023, ed in generale dall'*HR Department*, che si occupa di coordinare e presidiare ogni attività con attenzione, prevenendo ed evitando fenomeni di discriminazione e di differenza. Tale attenzione viene costantemente prestata in ogni processo e relazione, sia all'interno della realtà di Movi che verso l'esterno. A tal proposito, anche nel 2024 sono proseguite le analisi organizzative portate avanti dalla Direzione HR, che ha analizzato alcuni reparti per valutarne l'efficienza operativa, dedicando particolare attenzione alle relazioni interne e al clima di lavoro, con l'obiettivo di prevenire e risolvere eventuali situazioni di disagio e/o discriminazione.

In aggiunta, nel mese di dicembre 2024, è stata condotta un'ulteriore *survey*, che ha coinvolto tutti i dipendenti, con l'obiettivo di sondare il clima e la consapevolezza rispetto alla percezione del livello di parità di genere in Movi e il benessere per quanto riguarda il *work-life balance*. Dall'analisi dei risultati è emerso un clima complessivamente positivo, a testimonianza dell'impegno di Movi nel promuovere un ambiente inclusivo e attento al benessere delle proprie risorse.

Sempre con l'obiettivo di migliorare l'operatività aziendale, inoltre, Movi dispone di una funzione specifica di "*Organization and Development Management*" – di seguito anche ODM, avente come obiettivo quello di rivedere i processi aziendali ed analizzare i bisogni delle funzioni e dei singoli utenti per ottimizzare i flussi sia procedurali che informativi. In particolare, tale funzione è chiamata a garantire l'efficienza aziendale attraverso le figure dell'*IT & Process Transformation Manager*, con il compito di individuare le soluzioni tecnologiche più idonee per ottimizzare il sistema IT, e del *Process Development Manager*, responsabile dell'efficientamento di tutti i processi aziendali, dell'adattamento alle esigenze del settore di riferimento e della cooperazione interfunzionale.

A livello numerico, al 31 dicembre 2024, il totale dei dipendenti di Movi risulta essere di 188 persone (183 nel 2023), di cui 87 uomini e 101 donne, registrando un incremento del 3% rispetto all'anno precedente, in linea con la crescita complessiva dell'Azienda.

Dipendenti per tipologia contrattuale e genere

	2023			2024		
Contratto di lavoro	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	3	5	8	2	-	2
Tempo indeterminato	84	91	175	85	101	186
A ore non garantite	-	-	-	-	-	-
Totale	87	96	183	87	101	188

Dipendenti per tipologia di impiego e genere

	2023			2024		
Tipologia di impiego	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<i>Full-time</i>	86	91	177	87	96	183
<i>Part-time</i>	1	5	6	-	5	5
Totale	87	96	183	87	101	188

La struttura del personale si distingue per una prevalenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato (99%), scelta finalizzata ad aumentare la *retention* dei talenti e a garantire sicurezza e stabilità

occupazionale per i propri dipendenti. Inoltre, il 100% dei dipendenti di Movi è coperto da accordi di contrattazione collettiva (CCNL Commercio – Contratto Collettivo Nazionale del Terziario).

In aggiunta ai dipendenti di Movi, nel 2024 le attività sono state supportate dall'impiego di 152 lavoratori esterni, che hanno svolto per conto di Movi mansioni di tipo consulenziale a supporto del *business*. Nello specifico, le funzioni più significative sono quelle ricoperte da 146 agenti di vendita, da 4 collaboratori tra *contractors* e lavoratori a partita iva e due lavoratori somministrati.

Lavoratori esterni per tipologia³

Lavoratori esterni	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Somministrati	-	1	1	1	1	2
Agenti	98	29	127	110	36	146
Contractors	6	-	6	3	1	4
Totale	104	30	134	114	38	152

Nel 2024 la distribuzione del personale per genere è equilibrata, con una leggera prevalenza femminile. Le lavoratrici rappresentano infatti il 54% del totale mentre la percentuale di lavoratori, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente, è pari al 46%. Per quanto riguarda le categorie professionali, la maggior parte dei lavoratori di Movi è costituita da impiegati (84%).

Numero totale di dipendenti per inquadramento e per genere

Inquadramento	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4	-	4	6	-	6
Quadri	13	8	21	14	11	25
Impiegati	68	87	155	67	90	157
Operai	2	1	3	-	-	-
Totale	87	96	183	87	101	188

Percentuale di dipendenti per inquadramento e per genere

Inquadramento	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	100%	0%	2%	100%	0%	3%
Quadri	62%	38%	11%	56%	44%	13%
Impiegati	44%	56%	85%	43%	57%	84%
Operai	67%	33%	2%	0%	0%	0%
Totale	48%	52%	100%	46%	54%	100%

Relativamente alla ripartizione per fascia di età, i dati per il 2024 sono in linea con gli andamenti del precedente esercizio. Complessivamente, il 6% dei dipendenti di Movi è *under 30*, il 60% ricade nella fascia di età compresa tra 30 e 50 anni mentre il 35% ha più di 50 anni.

³ I dati riportati all'interno della tabella sono espressi in numero di persone (headcount).

Numero totale di dipendenti per inquadramento e per fascia d'età

Inquadramento	2023				2024			
	<30	30 – 50	>50	Totale	<30	30 – 50	>50	Totale
Dirigenti	-	-	4	4	-	1	5	6
Quadri	-	8	13	21	-	11	14	25
Impiegati	15	100	40	155	11	100	46	157
Operai	-	-	3	3	-	-	-	-
Totale	15	108	60	183	11	112	65	188

Percentuale di dipendenti per inquadramento e per fascia d'età

Inquadramento	2023				2024			
	<30	30 – 50	>50	Totale	<30	30 – 50	>50	Totale
Dirigenti	0%	0%	100%	2%	0%	17%	83%	3%
Quadri	0%	38%	62%	11%	0%	44%	56%	13%
Impiegati	10%	65%	26%	85%	7%	64%	29%	84%
Operai	0%	0%	100%	2%	0%	0%	0%	0%
Totale	8%	59%	33%	100%	6%	60%	35%	100%



POLITICA MERITO CRATICA

Il sistema di *Performance Management*, inteso come l'insieme di processi e strumenti volti a monitorare, valutare e sviluppare le prestazioni individuali e collettive, è oggetto di un costante processo di aggiornamento. A seguito della recente introduzione della procedura specifica denominata “**Linee Guida Performance Management**”, sono stati effettuati interventi volti a garantire un coerente adeguamento degli strumenti a disposizione di *manager* e risorse, con un affinamento degli obiettivi declinati attraverso indicatori comportamentali chiari e concreti.

In particolare, verso la fine del 2024, è stato presentato ai *people manager* il nuovo Modello di Competenze, che identifica tre famiglie professionali: quella dei *people manager* e quelle degli *individual contributor*, rispettivamente di sede e commerciali. Tale modello è stato reso operativo a partire dal 2025 e ha introdotto, nella scheda di valutazione, uno spazio dedicato alla definizione degli obiettivi individuali, favorendo così un confronto costruttivo tra *manager* e collaboratori.

Questo approccio ha facilitato e rafforzato il dialogo e il confronto nelle relazioni tra *manager* e risorse professionali, come confermato dall'unanimità dei *feedback* raccolti presso i *manager* al termine del processo di *Performance Management*.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata al consolidamento della cultura aziendale della gestione del *feedback*, strumento essenziale attraverso il quale il *manager* supporta la risorsa nel correggere, migliorare o mantenere determinati comportamenti, con l'obiettivo di potenziare e sviluppare le competenze individuali.

Un ulteriore risultato derivante dal rafforzamento del processo di *Performance Management* ha riguardato il miglioramento della strutturazione delle proposte annuali di interventi meritocratici, finalizzati a garantire non solo l'equità interna, ma anche la coerenza con le dinamiche del mercato del lavoro. Questo processo consente dunque di valorizzare le risorse in ottica di riconoscimento dell'apporto professionale dato all'Azienda e di migliorare la *retention* delle proprie persone, realizzando eventuali sviluppi di carriera per coloro che vengono individuati come Talenti.

Attualmente vi sono diverse tipologie di intervento:

- Promozione (passaggio di livello) in caso di aumento di responsabilità in termini di gestione di persone o di attività;
- Aumento della RAL (Retribuzione Annua Lorda) in caso di ampliamento della responsabilità, crescita delle competenze o allargamento delle mansioni senza che sia necessario il passaggio di livello; verifica ed allineamento della coerenza con il mercato del lavoro o rispetto all'equità interna; revisione della retribuzione come adeguamento al costo della vita a parità e costanza delle altre variabili;
- *MBO*: leva principale per Amministratore Delegato, dirigenti, quadri e personale commerciale, da riconoscere a fronte di obiettivi misurabili e raggiungibili. Gli obiettivi possono essere sia quantitativi che qualitativi;
- *Bonus una tantum*: a fronte di prestazioni particolarmente performanti o progetti speciali.

Le azioni suggerite dai *manager* devono riflettere in modo congruo la valutazione delle *performance* della risorsa. Le schede di valutazione hanno la funzione di esaminare le competenze e le abilità dei dipendenti, nonché le mansioni specifiche loro attribuite. Per il personale commerciale, è inoltre prevista una sezione dedicata alla misurazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi quantitativi annuali.

7.2 ATTRAZIONE DEI TALENTI E SVILUPPO DELLE RISORSE

L'attrazione dei talenti e lo sviluppo delle risorse rappresentano due aspetti strategici nella gestione del personale di Movi, nell'ottica di riconoscere e coltivare le competenze e offrire un ambiente lavorativo stimolante, dove ogni persona può contribuire attivamente alla crescita. Operando nel settore della distribuzione di tecnologie medicali di elevata qualità e valore aggiunto in Italia, Movi attribuisce fondamentale importanza alla professionalità e al coinvolgimento del proprio personale nella condivisione degli obiettivi aziendali, nel pieno rispetto del Codice Etico e dei valori istituzionali. Per tale ragione, l'Azienda seleziona e valorizza con attenzione le persone che condividono tali principi e che sono in grado di promuovere con efficacia la *mission* aziendale. In aggiunta, offre numerosi percorsi formativi a tutti i dipendenti per favorire lo sviluppo continuo delle competenze e garantire il rispetto delle normative.

Per questi motivi, da diversi anni Movi continua ad investire in un percorso strutturato di *Brand Reputation, Talent Attraction & Retention*, con l'obiettivo di rafforzare la propria identità e attrattività sia verso i professionisti del settore che verso i talenti emergenti. In questa prospettiva i reparti Risorse Umane e *Marketing* collaborano costantemente per potenziare la comunicazione aziendale, utilizzando i canali *social* come strumento strategico di dialogo e coinvolgimento. In particolare, tramite *LinkedIn* vengono condivise non solo le attività e i progetti aziendali, ma anche contenuti che riflettono la cultura d'impresa, i valori etici e le persone che ogni giorno contribuiscono al successo aziendale. Più nello specifico, le piattaforme *social* offrono a Movi un'opportunità unica di:

-  mostrare l'autenticità della vita aziendale attraverso racconti e immagini della quotidianità, eventi interni, momenti di formazione e iniziative di *team building*;
-  valorizzare le competenze e i risultati dei propri collaboratori, dando visibilità alle professionalità e favorendo il senso di appartenenza;
-  rafforzare l'*employer branding*, creando un legame diretto con potenziali candidati e consolidando la reputazione di Movi come luogo di lavoro stimolante e inclusivo;
-  favorire la diffusione della conoscenza sulle innovazioni tecnologiche distribuite dall'Azienda, contribuendo a sensibilizzare il mercato e gli *stakeholder* sull'impatto positivo delle soluzioni medicali proposte.

In tal modo, i canali *social* diventano non solo strumenti di comunicazione esterna, ma anche un mezzo per promuovere con coerenza la missione di Movi.

Al fine di offrire opportunità di sviluppo e crescita alle risorse che si propongono con proattività e volontà di apprendere, nel 2024 è stato introdotto lo strumento del *Job Posting* interno, canale attraverso il quale i dipendenti possono fare *application* o sponsorizzare un curriculum per una posizione aperta. Tale strumento, accolto con interesse e partecipazione dal personale dell'Azienda, permette di offrire opportunità di sviluppo e crescita anche in ambiti diversi alle risorse che si propongono con proattività e disponibilità ad apprendere. In aggiunta, tra gli strumenti volti allo sviluppo delle risorse, sono state avviate modalità di *job rotation* e *short-term assignment*, finalizzate a offrire ai partecipanti percorsi di crescita arricchiti da esperienze di tipo "orizzontale", attraverso l'acquisizione di nuove competenze e la sperimentazione di inserimenti in strutture organizzative affini a quelle di origine, ma appartenenti a differenti Business Unit o Direzioni.

Le nuove risorse vengono selezionate svolgendo personalmente i processi di ricerca o affidandosi alle migliori società specializzate nel *recruiting*. Il processo di *recruiting* è ispirato dai principi di inclusione e professionalità, come sancito dalla procedura Ricerca & Selezione, aggiornata in seguito all'adozione della Politica per la Parità di Genere, all'interno della quale vengono definiti i criteri e le modalità generali di selezione per ogni ruolo aziendale, identificate le attività utili per la formalizzazione del rapporto di lavoro e individuate le responsabilità per la sua corretta applicazione.

L'inserimento del neoassunto viene guidato con l'organizzazione del piano di *onboarding*. In particolare, il Responsabile della nuova risorsa, in collaborazione con il Dipartimento HR, organizza le attività formative necessarie affinché la risorsa svolga con competenza e autonomia le diverse attività che gli vengono affidate. A distanza di tre mesi dalla data di assunzione vengono svolte apposite interviste dalla funzione HR, con lo scopo di comprendere il grado di soddisfazione della risorsa, la coerenza della realtà aziendale con quanto prospettato ed atteso ed il rapporto di relazione con il *team* di riferimento. Infine, ai neoassunti viene proposto un percorso di crescita coerente con il loro *job profile* e con le esigenze aziendali.

Le azioni intraprese hanno permesso di mantenere un basso margine di *turnover*, rafforzando la *Brand Reputation* e accrescendo il riconoscimento di Movi anche attraverso candidature provenienti da aziende di differenti dimensioni e settori, arricchendo così il patrimonio di esperienze e competenze dell'organizzazione. Nel corso del 2024 sono state assunte 23 persone e 18 hanno lasciato Movi, con tasso di crescita complessivo pari al 3%.

Numero totale e percentuale di dipendenti entrati

Dipendenti	2023					2024				
	<30	30 – 50	>50	Totale	%	<30	30 – 50	>50	Totale	%
Uomini	4	7	3	14	16%	2	9	1	12	14%
Donne	1	7	3	11	11%	1	6	4	11	11%
Totale	5	14	6	25	14%	3	15	5	23	12%
%	33%	13%	10%			27%	13%	8%		

Numero totale e percentuale di dipendenti usciti

Dipendenti	2023					2024				
	<30	30 – 50	>50	Totale	%	<30	30 – 50	>50	Totale	%
Uomini	1	-	3	4	5%	2	7	3	12	14%
Donne	1	7	3	11	11%	-	4	2	6	6%
Totale	2	7	6	15	8%	2	11	5	18	10%
%	13%	6%	10%			18%	10%	8%		

Anche la formazione rappresenta per Movi un prerequisito fondamentale per garantire la *Retention* dei talenti e un elemento cruciale per mantenere e implementare la qualità del servizio offerto.

Per tale ragione, Movi dispone di una specifica procedura relativa alla gestione della formazione, volta a presidiare la tematica attraverso un processo in grado di coniugare i bisogni aziendali con le caratteristiche delle risorse. Tale documento è stato aggiornato anch'esso in vista dell'adozione della Politica per la Parità di Genere, integrando l'impegno a garantire una formazione uniforme e paritaria, erogata senza distinzione di genere, in piena conformità ai principi di equità e inclusione.

La procedura in esame definisce gli obiettivi e le modalità organizzative della stessa, stabilendo tutto il percorso che porta all'erogazione dei corsi: dalla definizione del *budget*, alla raccolta dell'esigenza,

alla sua organizzazione e finale archiviazione sul gestionale aziendale. Questo approccio ha lo scopo di garantire un percorso formativo completo e mirato, essenziale per incrementare la fidelizzazione del personale e assicurare l'eccellenza del servizio offerto.

In particolare, Movi definisce annualmente un *budget* destinato alla formazione e predispone un piano che viene periodicamente aggiornato sulla base delle esigenze aziendali e delle opportunità offerte dal mercato. La rilevazione dei bisogni formativi avviene in occasione dei momenti di valutazione delle risorse, nel contesto del cosiddetto *"feedback"*, momento in cui l'*HR Department* si confronta con i *people manager* per raccogliere e sintetizzare le proposte di iniziative formative, in coerenza con gli obiettivi di *business*. Durante la valutazione annuale, ciascun responsabile analizza la *performance* del proprio collaboratore, al fine di verificare la formazione effettuata nell'anno precedente, individuare eventuali *gap* formativi e identificare nuove aree di potenziamento.

In aggiunta, al termine dei corsi è previsto un ultimo ciclo di valutazione, volto a quantificare il livello di apprendimento, testare l'efficacia delle attività e garantire una proposta formativa mirata. A tal proposito, nel corso del 2024 l'*HR Department* ha provveduto ad introdurre la possibilità per i destinatari della formazione di compilare dei questionari di gradimento, al fine di migliorare l'analisi dell'offerta formativa.

Movi considera fondamentale la crescita professionale dei propri dipendenti quale elemento di sviluppo personale e strumento strategico per il raggiungimento dei propri obiettivi. La formazione offerta dunque non punta solo al miglioramento delle conoscenze dei propri dipendenti, ma anche ad affinare le loro *soft skills* e le competenze tecnico professionali. Particolare attenzione viene rivolta ai temi della Diversità, Equità e Inclusione, *compliance*, *privacy*, sicurezza informatica e ovviamente ai temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro come previsto dal D. Lgs 81/2008. In aggiunta, è stato individuato un nuovo ambito di sviluppo formativo, che sarà approfondito negli anni a venire attraverso l'analisi dei temi e degli strumenti relativi all'Intelligenza Artificiale.

<p>LE CINQUE AREE DELLA FORMAZIONE DI MOVI</p> 	<p>► Manageriale: rivolta ai <i>manager</i>/quadri presenti in azienda, legata soprattutto alla gestione delle risorse.</p> <p>► Sicurezza: corrispondente ai corsi di formazione obbligatori ai sensi del D. Lgs 81/2008.</p> <p>► Soft skills: racchiude lo sviluppo di competenze trasversali che completano e affinano il <i>know-how</i> delle risorse su vari ambiti di diversa natura, ad esempio, in ambito di competenze relazionali (comunicazione), gestionali (<i>time management</i> - <i>project management</i>) e realizzative (<i>problem solving</i>, IT).</p>
	<p>► Tecnico Professionale: prevede corsi di approfondimento e formazione sui prodotti distribuiti, sulle procedure del sistema di gestione della qualità, nonché sulle novità legislative in ambito Regolatorio e per quanto concerne il Codice degli Appalti e il regime fiscale. Inoltre, vengono erogati annualmente corsi di formazione relativi all'utilizzo di <i>Office</i>, strumento indispensabile per il lavoro quotidiano.</p> <p>► Lingue: per accrescimento delle competenze linguistiche del personale in un'ottica sempre più internazionale della comunicazione con clienti e fornitori di Movi.</p>

Complessivamente, nel 2024 sono state erogate 5.034 ore di formazione, in aumento di circa il 32% rispetto al precedente anno. Questo *trend* riflette l'impegno di Movi nel potenziare le competenze e lo sviluppo professionale dei dipendenti, attraverso programmi formativi mirati e continui. Le modalità di erogazione dei corsi di formazione hanno previsto un'alternanza tra sessioni in presenza, finalizzate a favorire il dialogo e il confronto tra i partecipanti, e corsi erogati a distanza tramite piattaforme condivise, sempre in modalità sincrona al fine di garantire un'interazione efficace anche *online*, con l'intenzione di avviare una piattaforma *SharePoint* dedicata a tutte le risorse e di introdurre nuove modalità di apprendimento (*learning objects*) più flessibili e personalizzate.

Nel corso dell'anno, Movi ha svolto numerose iniziative e diversi corsi di formazione. In particolare, in occasione dell'aggiornamento del Modello di Competenze aziendale, entrato in vigore nel corso del 2025, sono stati erogati corsi introduttivi per tutte le risorse all'interno dell'organizzazione e corsi specifici per tutti le figure dei *People Manager* per accompagnarne l'introduzione e l'utilizzo nell'ambito del processo di *Performance Aziendale*.

Sempre con riferimento ai dipendenti con mansioni di responsabilità, è stato completato un corso di *project management*, al fine di fornire ai *manager* gli strumenti adatti per affrontare di una crescita del *business* importante, che presume l'acquisizione di più avanzate capacità di gestione dei tanti nuovi progetti che stanno emergendo.

Infine, per tutto il personale, Movi ha previsto delle attività formative finalizzate a illustrare i principi fondamentali della UNI PdR 125:2022, con un approfondimento specifico sul linguaggio inclusivo e sulla consapevolezza dei *bias cognitivi* che possono influenzare i giudizi delle persone.

Ore di formazione erogate ai dipendenti per inquadramento e genere

Inquadramento	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	171	-	171	304	-	304
Quadri	605	318	923	760	688	1.448
Impiegati	1.027	1.685	2.712	1.296	1.987	3.283
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	1.803	2.003	3.806	2.359	2.675	5.034

Ore medie di formazione pro-capite per inquadramento e genere

Inquadramento	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	43	-	43	51	-	51
Quadri	47	40	44	54	63	58
Impiegati	15	19	17	19	22	21
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	21	21	21	27	26	27

Nell'ambito della gestione del personale, Movi riconosce l'importanza di attenzionare anche i momenti di uscita dall'Azienda, attraverso iniziative che mirano a garantire un'esperienza positiva, trasparente e costruttiva, non solo per chi lascia l'Azienda ma anche per il personale che vi rimane e per l'organizzazione nel suo complesso.

In particolare, per coloro che lasciano Movi, è prevista una *exit interview* per meglio comprendere le ragioni alla base della decisione dell'uscita ed eventuali azioni correttive per migliorare sempre di più

le condizioni di lavoro all'interno di Movi. Inoltre, è in fase di implementazione una procedura di *offboarding* finalizzata a gestire in modo efficace e rispettoso il processo di uscita dei dipendenti. Tale procedura assicura il pieno rispetto della decisione individuale, garantendo al contempo la continuità operativa dell'Azienda e la corretta distribuzione del carico di lavoro tra le risorse rimanenti, in coerenza con i principi sanciti dalla Politica per la Parità di Genere.

7.3 SALUTE E SICUREZZA

La salute e la sicurezza sul lavoro costituiscono un pilastro fondamentale su cui si basa l'impegno di Movi nei confronti del proprio capitale umano. Assumersi la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro sicuro non significa soltanto rispettare un obbligo normativo, ma rappresenta l'obbligo morale di garantire il benessere dei collaboratori e l'opportunità di creare un ambiente rispettoso, contribuendo a rafforzare una cultura aziendale positiva.

In materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, Movi ha implementato un sistema di gestione, seppur non ancora certificato, conforme a tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/08, corredata da procedure specifiche e da un organigramma della sicurezza sottoposto a revisione annuale. Per garantire un monitoraggio efficace dei processi legati alla salute e sicurezza, sono stati nominati il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Delegato del Datore di lavoro, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il Medico Competente (MC). Nel corso dell'anno, è stata ulteriormente rafforzata la struttura dedicata alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la nomina di un Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) interno, in affiancamento al professionista esterno già in carica. Con cadenza periodica vengono eseguite verifiche approfondite, al termine delle quali viene redatto un *Report* che costituisce la base per la definizione di un *Action Plan* mirato al miglioramento continuo, con obiettivi specifici costantemente monitorati da Movi.

Tutti i rapporti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro sono esaminati congiuntamente dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e dal Delegato alla sicurezza del Datore di lavoro. L'analisi coinvolge l'intera catena gerarchica, comprendente dirigenti, preposti e lavoratori. A tutto il personale viene altresì garantita la possibilità di segnalare eventuali situazioni di pericolo, sia attraverso la catena gerarchica sia rivolgendosi direttamente all'RLS.

Nel corso degli anni, sono stati definiti il Piano di Emergenza e le relative procedure di sicurezza, con l'obiettivo di prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro. In conformità al D.Lgs. 81/08, Movi S.p.A. ha inoltre redatto il Documento di Valutazione dei Rischi, aggiornato nel corso del 2024, avente il fine di mappare i rischi interni ed esterni per la salute e sicurezza presenti all'interno dell'Azienda. In ambito sanitario è stata altresì predisposta un'informativa specifica rivolta ai dipendenti.

È altresì presente la procedura per la Gestione e analisi degli infortuni, degli incidenti e dei *near misses*, che rappresenta un valido strumento per la raccolta sistematica dei dati e per l'elaborazione di azioni preventive e correttive efficaci. In particolare, in caso di infortunio o incidente sul lavoro, vengono attivate le procedure di primo soccorso da parte di un operatore specificamente formato ("addetto"), che valuta la situazione e interviene tempestivamente. Successivamente, il Responsabile della Squadra d'Emergenza o un suo delegato, unitamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, effettua un sopralluogo immediato sul luogo dell'evento per accertarne le cause, redigendo un rapporto scritto, avvalendosi anche delle testimonianze di chi ha assistito all'accaduto. In seguito, la Direzione del Personale procede alla compilazione del registro degli infortuni. I rapporti così redatti sono infine esaminati dal Servizio di Prevenzione e Protezione (Datore di Lavoro, Responsabile della Squadra d'Emergenza, RSPP, dal Medico Competente Aziendale e RLS).

La sorveglianza sanitaria, invece, viene condotta in sede dal Medico Competente con un percorso diagnostico completo. Quest'ultimo include una serie di valutazioni e controlli specifici, finalizzati a garantire la salute e il benessere dei dipendenti.

Nel 2024 il tema della salute e sicurezza è stato ulteriormente attenzionato da Movi attraverso un importante investimento: la realizzazione di una vasca di pressurizzazione dell'acqua interrata di circa 85 mq. Questa infrastruttura, fondamentale per garantire un adeguato approvvigionamento idrico in caso di emergenza, rappresenta un passo decisivo nel rafforzamento delle misure di prevenzione e protezione antincendio.

L'obiettivo primario, oltre al rispetto della normativa vigente, è rappresentato dalla riduzione dei rischi connessi alle attività lavorative, mediante l'applicazione dei principi di prevenzione e protezione, nonché attraverso un costante impegno nella formazione in materia. A tal proposito, nel corso del 2024 sono state erogate quasi 900 ore di formazione specifica in ambito salute e sicurezza sul lavoro.

Nello stesso anno, si sono registrati due infortuni sul luogo di lavoro, a fronte di un totale di ore lavorate pari a 263.283. Di conseguenza, il tasso di infortunio sul lavoro registrabili è aumentato da 0,67 a 1,52.

Infortuni sul lavoro di Movi

	2023	2024
Numero di infortuni sul lavoro registrabili ⁴	1	2
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ⁵ (ad esclusione dei decessi)	-	-
Ore lavorate⁶	300.617	263.283
Tassi di infortunio sul lavoro registrabili⁷	0,67	1,52
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	-	-

In ambito formativo, è stato sviluppato un modulo *e-learning* dedicato specificamente allo *smart working*, al fine di garantire una preparazione adeguata anche rispetto alle nuove modalità organizzative del lavoro. Inoltre, a partire dal 2025, Movi ha introdotto una guida introduttiva, corredata da una presentazione dedicata, rivolta ai nuovi assunti, al fine di illustrare in modo chiaro e sintetico il ruolo dell'RSPP e i principi fondamentali che regolano l'ambiente di lavoro, con particolare attenzione alla cultura della sicurezza e alla prevenzione dei rischi.

In aggiunta, il personale è sottoposto a sorveglianza sanitaria in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente. In particolare, per i lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti, è attivo un sistema di monitoraggio della radioprotezione, gestito da un Esperto Qualificato esterno all'organizzazione. A supporto di tale attività, sono stati introdotti specifici dosimetri, con l'obiettivo di garantire un controllo più accurato ed efficace dell'esposizione.

Infine, i dipendenti di Movi possono usufruire delle prestazioni offerte da Fondo Est – Fondo di assistenza sanitaria integrativa – che prevede rimborsi per spese sanitarie, visite specialistiche e indagini diagnostiche a tariffe agevolate. A completamento delle misure di *welfare* aziendale, Movi S.p.A. fornisce un'assicurazione integrativa dedicata al personale viaggiante.

⁴ I principali tipi di infortuni sul lavoro sono cadute/urti.

⁵ Gli infortuni sul lavoro gravi fanno riferimento agli infortuni sul lavoro che risultano in un infortunio tale per cui il lavoratore non può, o non si aspetta, che si riprenda completamente dallo stato di salute pre-infortunio entro 6 mesi.

⁶ Si segnala che il numero totale di ore lavorate nel 2024 da parte dei dipendenti di Movirelax Italia S.r.l. risulta essere oggetto di stima.

⁷ Il tasso di infortuni è stato calcolato come il rapporto tra il numero totale di infortuni e il totale delle ore lavorate, utilizzando un fattore moltiplicativo di 200.000.

7.4 WELFARE E WELLBEING

Movi S.p.A. conferma il proprio impegno costante nel promuovere il benessere dei propri dipendenti, riconoscendo che un ambiente lavorativo sano e inclusivo è fondamentale per la soddisfazione e la produttività delle persone. A tal fine, l'Azienda ha sviluppato e continua a potenziare un Piano di *Welfare* volto a rispondere alle diverse esigenze dei collaboratori. Il Piano è a disposizione di tutti i dipendenti, che vi possono facilmente accedere attraverso una piattaforma *online* comprensiva di numerosi servizi, tra cui istruzione, svago, acquisti e prestazioni sanitarie, ai quali i dipendenti possono accedere utilizzando i propri crediti *welfare*.

Nel 2024 Movi ha confermato ai propri dipendenti l'importo *welfare* che era stato raddoppiato nel precedente anno e ha previsto un ulteriore aumento per il 2025, oltre all'inserimento di uno specifico pacchetto *welfare* dedicato ai genitori con bambini nella fascia 0-3 anni, a testimonianza dell'attenzione crescente verso le esigenze familiari più delicate. Inoltre, l'Azienda ha ampliato quanto previsto dal CCNL in merito ai permessi retribuiti, istituendo la possibilità per tutti i collaboratori di richiedere fino a 50 ore annuali per visite mediche, accertamenti diagnostici, fisioterapie. A partire dal 2025, la richiesta di assenza retribuita potrà essere presentata dal dipendente non solo in qualità di diretto beneficiario delle prestazioni sanitarie, ma anche in veste di *caregiver*, per accompagnare i propri familiari.

Al fine di attenzionare le esigenze personali dei dipendenti, Movi promuove l'utilizzo del *part-time* per facilitare un migliore bilanciamento tra vita familiare e vita lavorativa, ad esempio per i genitori che rientrano da periodi di congedo parentale.

Con lo scopo di presidiare ulteriormente la tematica del benessere lavorativo, Movi S.p.A. ha deciso di confermare l'adozione del c.d. *smart working*, che consente ai propri dipendenti di lavorare da casa fino ad un massimo di tre giorni alla settimana, contribuendo a migliorare la loro *work-life balance*. In aggiunta, nel corso del 2025 Movi ha introdotto una serie di iniziative volte a garantire una maggiore tutela della maternità e a promuovere un miglior equilibrio tra vita professionale e privata, attraverso l'introduzione del *full time in smart working*, come opzione facoltativa per le donne in gravidanza prima del congedo di maternità, e l'ampliamento della flessibilità negli orari di ingresso e uscita.

Inoltre, all'inizio del 2025, con l'aggiornamento della Politica per la Parità di Genere, si è provveduto a sottolineare il diritto alla disconnessione quale principio di *wellbeing*, promuovendo la tutela del riposo dei lavoratori mediante la limitazione di comunicazioni e richieste di lavoro, quali riunioni, telefonate ed *e-mail*, al di fuori dell'orario lavorativo.

Nell'ambito delle politiche di *welfare e wellbeing*, l'Azienda prevede altresì delle iniziative volte alla diffusione dei principi di prevenzione e di cura. A tale proposito nel 2024 ha rinnovato, per il quarto anno consecutivo, l'offerta di somministrazione del vaccino influenzale a titolo gratuito e ha promosso nuove campagne di sensibilizzazione rivolte alla popolazione aziendale sia maschile che femminile. In particolare, Movi ha riproposto una serie dei *webinar* informativi condotti da medici specializzati, con l'obiettivo di promuovere e diffondere la cultura della prevenzione. A sostegno di questa campagna, rivolta in particolare alla prevenzione delle patologie che possono colpire vescica e reni, Movi ha permesso a tutti i dipendenti che hanno aderito volontariamente di svolgere una visita medica specialistica, comprensiva di ecografia, assumendosi integralmente il costo delle prestazioni.

In occasione della Giornata Mondiale del Diabete, anche nel 2024 Movi ha lanciato diverse iniziative, condivise nei canali *social* tramite l'*hashtag* **#bluemovi** al fine di porre l'attenzione sulla patologia, soffermandosi sulle caratteristiche del diabete di tipo 1 e sulle condizioni di vita della persona.



**GIORNATA MONDIALE
DEL DIABETE**
*Le nostre attività di sensibilizzazione
sul Diabete rivolte ai dipendenti*

È stato distribuito a tutto il personale un documento informativo, contenente le linee guida – rivolte alla persona con diabete – per lo svolgimento di una regolare attività fisica.

È stata offerta una colazione sana e completa, per iniziare al meglio la giornata lavorativa e sensibilizzare sulla corretta alimentazione.

La BU Biosistemi si è messa a disposizione per condividere e testimoniare come Movi, attraverso soluzioni innovative, sia al fianco delle Persone con Diabete e dei Professionisti Sanitari. I dipendenti hanno avuto altresì la possibilità di provare i dispositivi per la misurazione della glicemia.

Ad integrazione del Fondo Est, Movi S.p.A. prevede un'offerta di tutela sanitaria complementare e differenziata per categoria professionale, caratterizzata da specifiche forme di supporto e coperture sanitarie integrative. In particolare, per i Quadri, ossia i dipendenti con caratteristiche di responsabilità, Movi si fa carico del pagamento delle quote associative QUAS (assistenza sanitaria integrativa) e il QUADRIFOR (ente di formazione). Per i dipendenti con qualifica di Dirigente, invece, è stata stipulata una polizza sanitaria integrativa aggiuntiva rispetto a quella prevista dal CCNL, che copre le spese mediche non solo del dirigente, ma anche dei suoi familiari. Inoltre, a tutto il personale commerciale e per i dipendenti che prestano attività presso clienti (ad esempio, tecnici *on site*) è offerta una polizza con copertura extra-professionale per invalidità permanente o morte.

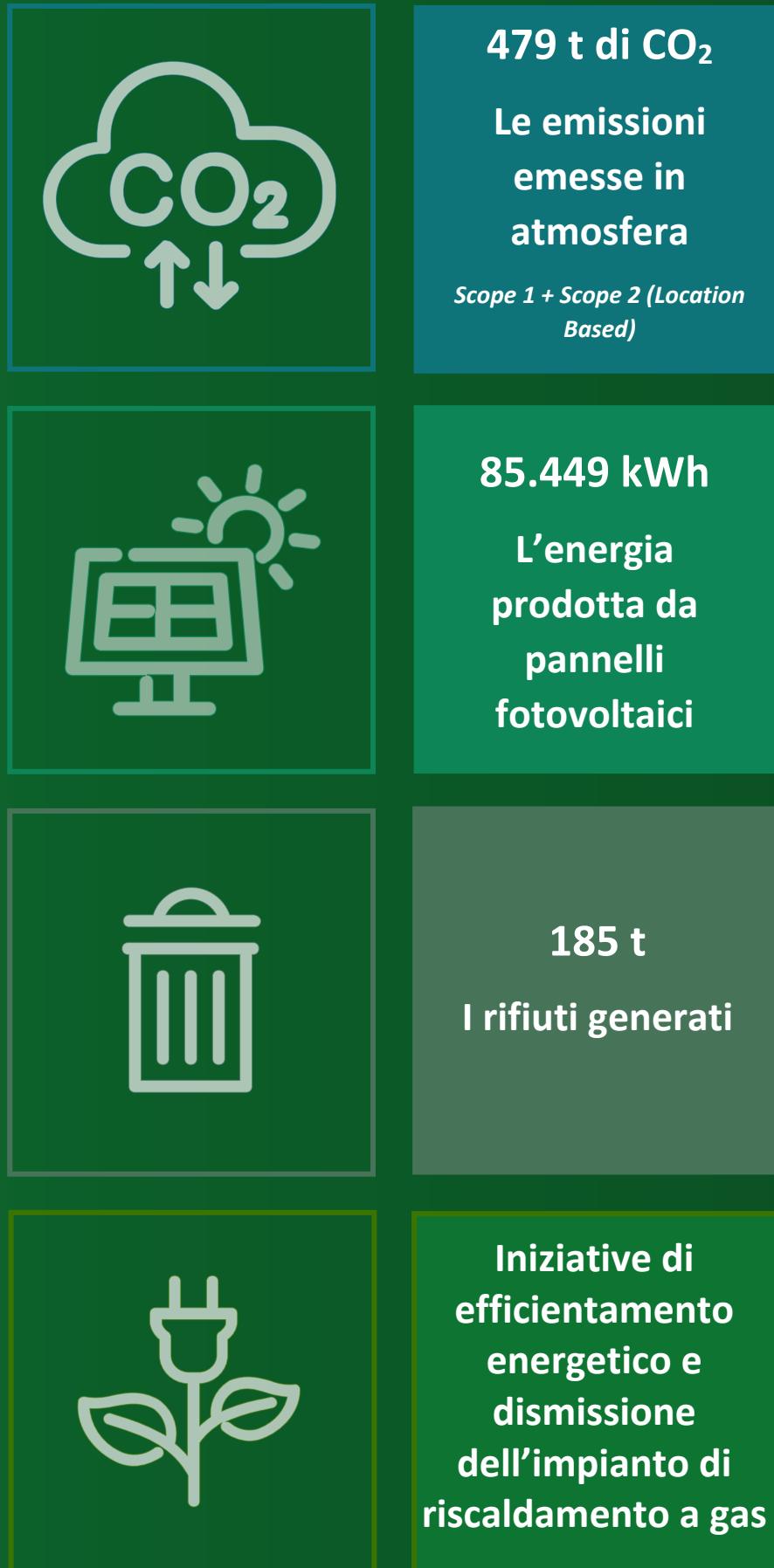
Per tutti i dipendenti, infine, in merito a quanto previsto dalla legge in materia di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, viene applicato un trattamento di miglior favore, poiché Movi S.p.A. concede tale anticipazione anche senza la maturazione dei requisiti minimi, oppure lo concede per ulteriori fini rispetto a quelli normati, permettendo la richiesta di tale concessione anche più di una volta.



08. LA RESPONSABILITA' AMBIENTALE

Un impegno costante verso pratiche sostenibili per tutelare l'ambiente e il futuro.

HIGHLIGHTS



08. LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

In quanto società commerciale, l'impatto ambientale di Movi in tema di consumi energetici ed emissioni è relativamente basso se confrontato con un'azienda manifatturiera; ciò non significa che Movi non consideri rilevante la propria responsabilità ambientale. A tal proposito, infatti, nel mese di novembre 2024, Movi S.p.A. ha certificato il proprio Sistema di Gestione Ambientale secondo lo *standard* internazionale ISO 14001:2015, il quale permette di migliorare le proprie *performance* ambientali e di garantire la conformità alle normative vigenti, riducendo al tempo stesso eventuali rischi ambientali.



In aggiunta, nei primi mesi del 2024 è stata pubblicata la Politica Ambientale di Movi S.p.A., volta a promuovere lo sviluppo sostenibile e a minimizzare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente. Tale Politica rappresenta la volontà della Direzione di dotarsi di uno strumento di indirizzo per la definizione di obiettivi strategici, secondo quanto richiesto dalla norma UNI EN ISO 14001:2015 e in linea con il proprio Codice Etico.

In particolare, l'impegno di Movi si concretizza nella gestione efficiente dei rifiuti, nel risparmio energetico – promuovendo ma limitando al minimo necessario i consumi energetici di fonti rinnovabili e cercando di ridurre l'utilizzo di quelle non rinnovabili – nella minor produzione di inquinamento atmosferico e nella prevenzione di pericoli ambientali.



8.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI

La gestione e la riduzione degli impatti ambientali rappresentano una componente essenziale per la sostenibilità a lungo termine. Quotidianamente Movi si impegna per la salvaguardia dell'ambiente e per il rispetto delle normative, cercando di rispondere alle crescenti aspettative degli *stakeholder* in ambito ESG e contribuendo a un futuro più responsabile e sostenibile.

In riferimento ai consumi energetici, il 2024 si caratterizza per una leggera contrazione dei consumi, pari al 3% rispetto al 2023. In particolare, si registra una diminuzione del consumo di gas naturale per effetto del progressivo abbandono del riscaldamento tramite caldaia, iniziato nell'autunno 2024. La sostituzione dell'impianto con la tecnologia a pompa di calore, che ha interessato i due terzi dell'edificio, ha comportato di conseguenza un aumento dell'energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili. In aggiunta, la riduzione complessiva dei consumi è attribuibile anche alla cessazione del contratto di locazione della consociata Movirelax Italia S.r.l., nel mese di giugno 2024, che ha comportato la successiva confluenza delle attività di quest'ultima all'interno di Movi S.p.A.

Per quanto riguarda l'elettricità, si è registrata una riduzione dell'energia prodotta da fonti rinnovabili, causata dai lavori di ristrutturazione della sede centrale che hanno comportato una temporanea interruzione dell'impianto fotovoltaico. Il parco fotovoltaico, costituito da due impianti per un totale di 1.500 mq, ha prodotto nel 2024 un totale di 85.449 kWh, rispetto ai 125.202 kWh del 2023. Nel corso dell'anno, Movi ha consumato parte dell'energia autoprodotta per un totale di 69.470 kWh, pari all'81%, mentre ha ceduto la rimanente parte in rete tramite il sistema di scambio sul posto.

Relativamente ai combustibili utilizzati per alimentare la flotta auto, si osserva un incremento dei consumi, legato sia legato all'incremento del personale con auto assegnata che all'aumento dei veicoli ibridi alimentati a benzina e *plug-in* nella flotta.

Consumi energetici di Movi, in GJ

Consumi energetici per fonte	Unità di misura	2023		2024	
		Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
Combustibili non rinnovabili	GJ		6.030		5.823
Gas Naturale	smc	51.707	1.773	34.932	1.198
Gasolio per veicoli ad uso promiscuo ⁸	l	96.286	3.466	96.377	3.469
Benzina per veicoli ad uso promiscuo ⁹	l	24.795	791	36.230	1.156
Energia Elettrica consumata	GJ		1.196		1.196
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	kWh	236.296	851	262.809	946
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili venduta/ceduta in rete	kWh	29.184	105	15.979	58
Energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili autoconsumata	kWh	96.018	346	69.470	250

⁸ Il dato relativo ai consumi di gasolio delle autovetture ad uso promiscuo è stato stimato pari al 70% dei consumi totali.

⁹ Il dato relativo ai consumi di benzina delle autovetture ad uso promiscuo è stato stimato pari al 70% dei consumi totali.

Totale consumi energetici	GJ		7.226		7.019
di cui da fonte non rinnovabile	GJ		6.881		6.769
di cui da fonte rinnovabile	GJ		346		250

Movi ha avviato un progetto ambizioso di ristrutturazione dell'intero edificio in programma entro il primo semestre 2026 che prevede l'ammodernamento degli uffici stessi. Questa iniziativa rappresenta un percorso di crescente consapevolezza in merito all'importanza di ridurre le emissioni di gas serra e di adottare pratiche più ecologiche.

Dal punto di vista ambientale, una delle decisioni più significative e strategiche adottate da Movi consiste nell'abbandono progressivo dell'utilizzo del gas naturale per il riscaldamento, che rappresenta un passo cruciale verso la realizzazione di obiettivi di sostenibilità a lungo termine. Tale attività ha preso avvio alla fine del 2024 con il progressivo smantellamento dell'impianto di riscaldamento a gas e prevede il completamento delle attività nel corso del 2025. Sebbene sia previsto che il gas naturale continui a mantenere un certo peso nel breve termine, la strategia adottata da Movi implica una diminuzione costante e progressiva del suo utilizzo negli anni a venire.

Il percorso di trasformazione consiste poi nell'efficientamento energetico, ottenuto tramite la progressiva sostituzione dell'impianto di illuminazione con un sistema intelligente (*switch-off*) finalizzato alla riduzione dei consumi energetici. In particolare, la luminosità degli ambienti viene regolata automaticamente in funzione della luce naturale esterna e saranno introdotti sistemi di spegnimento centralizzato per evitare l'accensione non necessaria delle luci.

Inoltre, all'interno dei magazzini verrà introdotto un sistema di domotica per la gestione delle tapparelle, che si chiuderanno automaticamente in presenza di luce solare e, in aggiunta, verranno applicate delle apposite pellicole sui vetri che, pur consentendo di mantenere le tapparelle aperte, eviteranno il passaggio dei raggi ultravioletti, prevenendo problemi tecnici alle confezioni causati dalla luce esterna.

Oltre a quanto sopra descritto, sempre nel contesto della ristrutturazione degli edifici, nel 2024 Movi ha portato avanti l'esecuzione di ulteriori progetti di seguito elencati:

- variazione degli impianti di condizionamento e termici mediante l'adozione di soluzioni tecnologiche ad elevata efficienza energetica;
- mantenimento del sistema di fotovoltaico e installazione del sistema di accumulo BESS (*Battery Energy Storage System*), ossia una tecnologia in grado di immagazzinare energia elettrica in batterie per utilizzarla successivamente, permettendo una gestione più efficiente delle risorse energetiche;
- realizzazione di una cisterna per la raccolta di acqua piovana che verrà utilizzata per l'irrigazione. La nuova cisterna, che verrà collegata all'impianto di irrigazione nel corso del 2025, ha le caratteristiche per garantire l'irrigazione interna di circa 200 m³ /h. Ciò consentirà di ridurre il consumo della risorsa idrica, rendendo così il suo utilizzo più sostenibile.

Per quanto riguarda il parco auto aziendale di Movi, invece, nel 2024 conta circa 100 autovetture, di cui circa il 40% è composto da auto ibride e *plug-in*, alimentate a benzina.

L'obiettivo di Movi è quello di ridurre ulteriormente l'utilizzo di combustibili sostituendo progressivamente tutta la flotta auto con modelli MHEV (*Mild Hybrid Electric Vehicle*) e PEV (*Plug-in Electric Vehicle*). In particolare, nel corso del 2023 è stato avviato, mediante una società terza, un progetto finalizzato all'analisi delle abitudini e delle esigenze di guida dei drivers, sia in ambito

professionale che personale, con l'obiettivo di individuare i profili maggiormente idonei all'assegnazione di veicoli elettrici, ibridi *plug-in* o completamente ibridi. Tale iniziativa ha fornito un contributo fondamentale per orientare le scelte relative al rinnovo del parco auto. Difatti, alla fine del 2024, è stata definita una *car list* che include una quota rilevante di veicoli a basse emissioni, con ordini confermati per due autovetture elettriche e sei ibride *plug-in*, la cui consegna è programmata per il 2025.

A seguito del progressivo incremento di ordini di vetture con motore elettrico, Movi ha in programma l'installazione di colonnine di ricarica, possibilmente ad alimentazione rapida, che prenderanno energia da un nuovo impianto fotovoltaico che verrà costruito presso la sede societaria di Movi S.p.A. La realizzazione è prevista entro la fine del 2025 e prevede la copertura dei parcheggi aziendali con pannelli solari.



La nuova area parcheggio dotata di pannelli fotovoltaici e cisterna interrata per la raccolta delle acque piovane ad uso irrigazione

In quest'occasione, inoltre, Movi ha avviato l'allestimento di un'area verde attraverso l'inserimento di sei nuovi alberi, derivanti dalla traslazione di tre parcheggi. In particolare, la scelta è ricaduta su sei cipressi toscani la cui forma slanciata e compatta si integra armoniosamente nel contesto. La piantumazione di alberi non solo contribuisce a migliorare l'estetica degli spazi, ma porta con sé una serie di significativi vantaggi ambientali.

Nell'ottica di contribuire positivamente sull'ambiente, inoltre, entro la fine del 2025 verrà installata una pensilina per la ricarica delle *e-bike* e dei monopattini elettrici, anch'essi alimentati con l'elettricità autoprodotta tramite l'impianto fotovoltaico.

Tali progetti sono indirizzati al miglioramento continuo delle prestazioni ambientali di Movi attraverso la ricerca di soluzioni tecnologiche e di sviluppo che possano essere compatibili con l'ambiente e in grado di apportare valore aggiunto nel campo della tutela ambientale. Tutto questo viene accompagnato da una costante attività di sensibilizzazione rivolta ai dipendenti sull'adozione di comportamenti atti alla riduzione dei consumi energetici.

Per quanto riguarda le emissioni di gas ad effetto serra – *greenhouse gases* (GHG) – queste sono associate ai consumi di energia. In particolare, le emissioni *Scope 1* di Movi derivano dal consumo diretto di combustibili – gas naturale per il riscaldamento e gasolio e benzina del parco mezzi mentre le emissioni *Scope 2* – indirette – sono dovute al consumo di energia elettrica acquistata.

Per il metodo di calcolo delle emissioni indirette, sono state utilizzate due diverse metodologie, quella “*Location-based*” e quella “*Market-based*”: l'approccio “*Location-based*” prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica, mentre

l'approccio “*Market-based*” prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica.

Conseguentemente all'andamento dei consumi energetici, si registra una diminuzione delle emissioni di *Scope 1* (emissioni dirette di Movi) e un aumento delle emissioni *Scope 2* (emissioni indirette di Movi). Nel dettaglio, le emissioni di *Scope 1* sono diminuite dell'1%, mentre le emissioni di *Scope 2* sono aumentate dell'8% per le emissioni calcolate con la metodologia *Location-based* e del 22% per le emissioni calcolate con la metodologia *Market-based*.

Emissioni GHG di Movi, in tCO₂¹⁰

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Unità di misura	2023	2024
		Totale	Totale
Gas Naturale	tonCO ₂	104	71
Gasolio per veicoli a uso promiscuo	tonCO ₂	255	255
Benzina per veicoli a uso aziendale	tonCO ₂	58	85
Totale	tonCO₂	416	410

Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Unità di misura	2023	2024
		Totale	Totale
Emissioni (<i>Metodologia Location based</i>)	tonCO ₂	63	69
Emissioni (<i>Metodologia Market based</i>)	tonCO ₂	108	131

Emissioni Totali	Unità di misura	2023	2024
		Totale	Totale
Scope 1 + Scope 2 (<i>Metodologia Location based</i>)	tonCO ₂	480	479
Scope 1 + Scope 2 (<i>Metodologia Market Based</i>)	tonCO ₂	524	541

¹⁰ Le emissioni di *Scope 1* e *Scope 2* sono espresse in tonnellate di CO₂, in quanto la fonte utilizzata non riporta i fattori di emissione degli altri gas diversi dalla CO₂.

8.2 LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Così come per i consumi energetici, anche per quanto concerne la produzione di rifiuti, l'impatto di Movi è piuttosto limitato. Ciononostante, Movi è consapevole che una non corretta gestione degli stessi può portare ad impatti significativi sulle risorse ambientali quali aria, acqua e suolo. Di conseguenza l'Azienda ritiene fondamentale che l'operatività aziendale, in termini organizzativi e di comportamento dei singoli, sia condotta secondo un approccio responsabile.

Per quanto riguarda i rifiuti prodotti durante le attività di ufficio, Movi si adopera a sensibilizzare il proprio personale rispetto l'importanza del tema anche nelle piccole abitudini giornaliere che accompagnano la giornata lavorativa in ufficio.

In quest'ottica, è stata implementata una raccolta centralizzata esterna agli uffici: in particolare, sono stati installati, lungo i corridoi e nelle aree comuni, cassonetti per la raccolta differenziata dotati di sezioni ben indicate per ogni tipologia di rifiuto. Questa scelta, oltre a rendere agevole il conferimento, rappresenta un importante passo avanti nel miglioramento della gestione dei rifiuti aziendali, favorendo comportamenti responsabili e sostenibili da parte di tutto il personale.

Per quanto riguarda invece lo smaltimento dei rifiuti speciali, l'utilizzo e la scelta di fornitori affidabili e qualificati permettono a Movi la ragionevole certezza che i propri scarti di produzione, prevalentemente non pericolosi, siano gestiti nella maniera ottimale e nel pieno rispetto dell'ambiente. I rifiuti prodotti sono in gran parte riferibili agli imballi e ai prodotti non più commercializzabili in quanto scaduti.

Al fine di ridurre ulteriormente il proprio impatto sull'ambiente derivante dalla produzione di rifiuti e di incentivare il personale a limitare l'utilizzo di plastica monouso, Movi ha assunto l'impegno di eliminare la fornitura di bottigliette di plastica dai distributori, sostituendole con degli impianti di erogazione di acqua ionizzata situati nelle aree comuni. Tale iniziativa si inserisce nel più ampio progetto di ristrutturazione della sede organizzativa di Movi e sarà estesa progressivamente a tutti i piani dell'edificio, al completamento dei lavori previsti per ciascun piano.

Nel corso del 2024 si è registrato un aumento del 36% nel totale dei rifiuti prodotti rispetto al precedente anno di rendicontazione. Questo incremento è principalmente attribuibile alle attività di smaltimento e distruzione del materiale svolte presso la sede di Movi S.p.A., finalizzate a liberare spazio per il cantiere. In particolare, tali operazioni hanno generato una maggiore quantità di rifiuti biodegradabili, derivanti dalla pulizia del giardino in preparazione dei lavori di cantiere, nonché dalla distruzione di materiali di imballaggio e merci obsolete provenienti dal magazzino, anch'esso oggetto di ristrutturazione. L'aumento dei rifiuti è attribuibile, tra le altre cause, anche alla cessazione dell'attività operativa di Movirelax, avvenuta nel mese di giugno 2024.

I rifiuti prodotti da Movi, in tonnellate

Rifiuti prodotti	UDM	2023			2024		
		Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
CER 08.03.18 - Toner	Ton	-	0,07	0,07	-	0,10	0,10
CER 08.04.10 - Adesivi e sigillanti di scarto	Ton	-	-	-	-	0,04	0,04
CER 15.01.01 – Imballaggi carta e cartone	Ton	-	-	-	-	0,98	0,98
CER 15.01.06 – Imballaggi materiali misti	Ton	-	103,46	103,46	-	126,59	126,59
CER 15.02.03 - Assorbenti, materiali filtranti, stracci	Ton	-	-	-	-	17,48	17,48
CER 16.02.14 - Apparecchiature fuori uso	Ton	-	1,69	1,69	-	2,28	2,28
CER 16.06.01 - Batterie al piombo	Ton	2,51	-	2,51	0,83	-	0,83
CER 16.06.04 - Batterie alcaline	Ton	-	0,05	0,05	-	0,05	0,05
CER 20.02.01 - Rifiuti Biodegradabili	Ton	-	-	-	-	2,78	2,78
CER 20.03.07 - Rifiuti ingombranti	Ton	-	21,38	21,38	-	25,57	25,57
CER 18.01.04 – Rifiuti che non devono essere raccolti	Ton	-	0,31	0,31	-	0,66	0,66
CER 16.02.11 Apparecchiature fuori uso contenenti HCFC e HFC	Ton	0,18	-	0,18	0,39	-	0,39
CER 16.02.13 Apparecchiature fuori uso contenenti componenti pericolosi	Ton	0,69	-	0,69	0,05	-	0,05
CER 17.04.05 - Ferro e acciaio	Ton	-	4,29	4,29	-	4,86	4,86
CER 15.01.03 - Imballaggi in legno	Ton	-	1,18	1,18	-	2,50	2,50
Totale	Ton	3,38	132,43	135,81	1,27	183,89	185,16

09. ALLEGATI

09. ALLEGATI

9.1 PERIMETRO DELLE TEMATICHE ED IMPATTI

Tematica materiale	Aspect GRI	Dove avviene l'impatto	Coinvolgimento di Movi	Impatto e descrizione ¹¹	Tipologia impatto ¹²
<i>Governance e Compliance</i>					
Etica e Integrità di Business	GRI 205: Anticorruzione (2016)	Movi Azionisti & Investitori Istituzioni Dipendenti	Causato da Movi	Impatto: Episodi di corruzione Descrizione: Episodi di corruzione con impatti negativi sulle persone e sui sistemi economici	Negativo Potenziale
	GRI 206: Comportamento anticompetitivo (2016)	Movi Azionisti & Investitori Istituzioni Dipendenti		Impatto: Comportamento anti-competitivo e pratiche monopolistiche Descrizione: Comportamento anti-competitivo e pratiche monopolistiche con impatti negativi sull'economia e sui mercati	Negativo Potenziale
Compliance	GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti (2021)	Movi Azionisti & Investitori Comunità locali Istituzioni Associazione di categoria Dipendenti Clienti	Causato da Movi	Impatto: Non conformità a leggi, normative e <i>standard</i> Descrizione: Non conformità a leggi, normative, <i>standard</i> interni ed esterni applicabili con impatti economici indiretti su dipendenti, clienti e fornitori	Negativo Potenziale
Cybersecurity	GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	Movi Fornitori & Business Partner Clienti	Causato da Movi	Impatto: Violazione della <i>privacy</i> Descrizione: Violazione della <i>privacy</i> e della sicurezza di clienti e	Negativo Potenziale

¹¹ Il coinvolgimento e le azioni messe in atto nel rimediare agli impatti negativi che l'Organizzazione ha causato o a cui ha contribuito sono approfonditi nelle sezioni specifiche del presente Bilancio.

¹² Gli impatti si riferiscono agli effetti che un'organizzazione ha o potrebbe avere a livello economico, ambientale e sociale, inclusi quelli sui diritti umani come conseguenza delle sue attività o dei suoi rapporti di business. Gli impatti possono essere attuali o potenziali, negativi o positivi, di breve o di lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili, e rappresentano il contributo positivo o negativo dell'organizzazione allo sviluppo sostenibile.

Gli impatti identificati all'interno della tabella rappresentano una valutazione effettuata da Movi sulla base della definizione sopra riportata, analizzando quello che può essere il proprio contributo in relazione agli aspetti economici, ambientali e sociali.

				dipendenti con impatti negativi sulle persone	
Responsabilità Economica					
Performance economica e creazione di valore sostenibile	GRI 201: <i>Performance economica</i> (2016)	Movi Azionisti & Investitori Fornitori & <i>Business Partner</i> Dipendenti Istituti di credito	Causato da Movi	Impatto: Generazione e distribuzione di valore economico Descrizione: Impatti economici positivi generati dall'organizzazione attraverso le proprie attività di <i>business</i> per lavoratori, comunità locali e altri <i>stakeholder</i>	Positivo Attuale
Responsabilità Sociale					
Gestione responsabile della catena di fornitura e diritti umani	GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)	Movi Fornitori & <i>Business Partner</i> Clienti	Causato da Movi e correlato a Movi tramite i suoi rapporti commerciali	Impatto: Pratiche di approvvigionamento locale Descrizione: Promozione dell'acquisto da fornitori locali	Positivo Potenziale
	GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)			Impatto: Impatti negativi ambientali lungo la catena di fornitura Descrizione: Impatti negativi collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori, in particolare riguardo agli impatti generati da essi su aspetti ambientali	Negativo Potenziale
	GRI 408: Lavoro minorile (2016)			Impatto: Violazione dei diritti umani Descrizione: Violazione dei diritti umani (ad es. diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio) all'interno del Gruppo e lungo la catena di fornitura	Negativo Potenziale
	GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)			Impatto: Impatti negativi sociali lungo la catena di fornitura Descrizione: Impatti negativi collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori, in particolare riguardo	Negativo Potenziale
	GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)				

				agli impatti generati da essi su aspetti sociali	
Qualità e sicurezza di prodotto	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	Movi Azionisti & Investitori Associazioni di categoria Clienti	Causato da Movi	Impatto: Scarsa qualità dei prodotti con impatti sulla sicurezza dei pazienti Descrizione: Sviluppo di prodotti che non rispettino i criteri di qualità e sicurezza allineati alle best practice del settore	Negativo Potenziale
Ricerca e sviluppo	N/A	Movi Dipendenti Clienti	Causato da Movi	Impatto: Ricerca e sviluppo Descrizione: Promozione di prodotti innovativi e attenti ai trend e alle esigenze del mercato e implementazione di attività di R&S con impatti sulle aspettative degli <i>stakeholder</i> e sulla competitività	Positivo Attuale
Soddisfazione dei clienti	N/A	Movi Azionisti & Investitori Dipendenti Clienti	Causato da Movi	Impatto: Insoddisfazione del paziente e inaffidabilità sul mercato Descrizione: Mancata soddisfazione dei clienti in termini di qualità del prodotto e del servizio fornito	Negativo Potenziale
Responsabilità verso le Persone					
Salute e sicurezza dei lavoratori	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	Movi Dipendenti	Causato da Movi	Impatto: Infortuni sul luogo di lavoro Descrizione: Infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro, con conseguenze negative per la salute dei lavoratori diretti o dei collaboratori esterni	Negativo Attuale
Sviluppo delle risorse e attrazione dei talenti	GRI 401: Occupazione (2016)	Movi Dipendenti	Causato da Movi	Impatto: Formazione e crescita dei lavoratori Descrizione: Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, programmi generali e tecnici, anche legati ad obiettivi di crescita e valutazione	Positivo Attuale

				personalizzata (es. piani di sviluppo carriera)	
	GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			Impatto: Recruiting e attrazione di talenti Descrizione: La crescita e lo sviluppo societario consentono la creazione di nuovi posti di lavoro e assunzioni	Positivo Attuale
Welfare e wellbeing	GRI 401: Occupazione (2016)	Movi Dipendenti	Causato da Movi	Impatto: Riduzione della soddisfazione e del benessere dei dipendenti Descrizione: Riduzione della soddisfazione e del benessere dei dipendenti a causa della mancata adozione di pratiche di <i>welfare aziendale</i> , conciliazione vita lavoro e <i>wellbeing</i>	Negativo Potenziale
Diversità e pari opportunità	GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	Movi Dipendenti	Causato da Movi	Impatto: Discriminazione e pratiche non inclusive sul luogo di lavoro Descrizione: Impatti negativi sulla soddisfazione e motivazione dei dipendenti a causa di discriminazioni (es. legate al genere, età, etnia, ecc.) o altre pratiche non inclusive	Negativo Potenziale
Responsabilità Ambientale					
Emissioni e consumi energetici	GRI 302: Energia (2016)	Movi Comunità locali Fornitori & <i>Business Partner</i>	Causato da Movi	Impatto: Consumi di energia Descrizione: Consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente e riduzione dello stock energetico	Negativo Attuale
	GRI 305: Emissioni (2016)			Impatto: Generazione di emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1 e 2) Descrizione: Contributo al <i>climate change</i> mediante emissioni GHG dirette e indirette energetiche, legate alle attività svolte nelle sedi e siti dell'organizzazione	Negativo Attuale

Impegno verso l'ambiente	GRI 306: Rifiuti (2020)	Movi Comunità locali Fornitori & <i>Business Partner</i>	Causato da Movi	<p>Impatto: Generazione dei rifiuti</p> <p>Descrizione: Impatti ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e al loro inadeguato smaltimento</p>	Negativo Attuale

9.2 I FATTORI DI CONVERSIONE ED EMISSIONE UTILIZZATI

Fattori di conversione consumi energetici ¹³					
	Unità di conversione	2023	Fonte 2023	2024	Fonte 2024
Energia elettrica	GJ/kWh	0,0036	Costante	0,0036	Costante
Gas Naturale	GJ/smc	0,0343	NIR	0,0343	NIR
Gasolio per autotrazione	GJ/ton	42,85	NIR	42,85	NIR
Gasolio per autotrazione (densità)	Kg/l	0,8400	FIRE	0,8400	FIRE
Benzina per autotrazione	GJ/ton	43,13	NIR	43,13	NIR
Benzina per autotrazione (densità)	Kg/l	0,7400	FIRE	0,7400	FIRE

Fattori di emissione dei consumi energetici ¹⁴					
	Unità di conversione	2023	Fonte 2023	2024	Fonte 2024
Energia Elettrica (<i>Market based</i>)	tCO ₂ /kWh	0,000457	AIB – European residual mixes	0,0005	AIB – European residual mixes
Energia Elettrica (<i>Location based</i>)	tCO ₂ /kWh	0,0002679	ISPRA	0,0002611	ISPRA
Gas Naturale	tCO ₂ /1000s mc	2,004	Ministero dell'ambiente	2,019	Ministero dell'ambiente
Gasolio per autotrazione	tCO ₂ /ton	3,150	ISPRA	3,150	ISPRA
Benzina autotrazione	tCO ₂ /ton	3,152	Ministero dell'ambiente	3,152	Ministero dell'ambiente

¹³ NIR: NATIONAL INVENTORY REPORT 2023 e 2024.

FIRE: Linee guida Energy Manager 2018 – versione 2.1

¹⁴ Per benzina e gas naturale: Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra – 2023 e 2024.

Per gasolio: ISPRA - National Inventory Report – 2023 e 2024

Per energia elettrica (Market Based): AIB - European Residual Mixes 2023 e 2024.

Per energia elettrica (Location Based): ISPRA - Fattori di emissione atmosferica di gas a effetto serra nel settore elettrico nazionale e nei principali Paesi Europei 2022 e 2023.

9.3 INDICE DEI CONTENUTI GRI

DICHIARAZIONE D'USO	Movi ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024.
GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

STANDAR D GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE				
			REQUISITI OMESSI	RAGIONE	SPIEGAZIONE		
GRI 2: Informativa Generale 2021							
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione							
2-1	Dettagli sull'organizzazione	Nota metodologica; Pag. 5 Chi è Movi; Pag. 8-13					
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica; Pag. 5					
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica; Pag. 5					
2-4	Restatement delle informazioni	Non si segnalano riesposizioni relative al periodo precedente (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023).					
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica; Pag. 5					
Attività e lavoratori							
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi è Movi; Pag. 8-13 Ricerca e sviluppo; Pag. 41-42 I fornitori di Movi; Pag. 47-50					
2-7	Dipendenti	Le persone di Movi; Pag. 63-64					
2-8	Lavoratori non dipendenti	Le persone di Movi; Pag. 64					
Governance							
2-9	Struttura e composizione della governance	Nota metodologica; Pag. 5 Il percorso di sostenibilità; Pag. 17-19 La Corporate Governance; Pag. 22-					

		24		
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	La Corporate Governance; Pag. 22-24		
2-11	Presidente del massimo organo di governo	La Corporate Governance; Pag. 22-24		
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Nota metodologica; Pag. 5 Il percorso di sostenibilità; Pag. 17-19 La Corporate Governance; Pag. 22-24		
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Nota metodologica; Pag. 5 Il percorso di sostenibilità; Pag. 17-19 La Corporate Governance; Pag. 22-24		
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica; Pag. 5 Il percorso di sostenibilità; Pag. 17-19		
2-15	Conflitti d'interesse	La Corporate Governance; Pag. 22-24		
2-16	Comunicazione delle criticità	Etica e Integrità di Business; Pag. 25-26		
2-17	Competenze collettive del massimo organo di governo	Il percorso di sostenibilità; Pag. 17-19 La Corporate Governance; Pag. 22-24		
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Allo stato attuale, non è stata formalizzata una procedura per la valutazione dei membri del Consiglio di Amministrazione che prenda in considerazione criteri ambientali e sociali.		
2-19	Politiche retributive	La Corporate Governance; Pag. 22-24 Le persone di Movi; Pag. 59		

2-20	Processo di determinazione della retribuzione	La Corporate Governance; Pag. 22-24 Le persone di Movi; Pag. 59			
2-21	Rapporto sulla retribuzione totale annuale		2-21.a 2-21.b 2-21.c	Vincoli di riservatezza	Non è stato possibile rendicontare l'indicatore in questione per motivi di riservatezza delle informazioni da esso richieste.
Strategie, politiche e prassi					
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders; Pag. 3-4			
2-23	Impegno assunti tramite policy	Etica e integrità di Business; Pag. 25-29			
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Etica e integrità di Business; Pag. 25-29			
2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Etica e integrità di Business; Pag. 25-29 Perimetro delle tematiche; Pag. 86-90			
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Etica e integrità di Business; Pag. 25-26			
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Compliance & Cybersecurity; Pag. 32-34			
2-28	Adesione ad associazioni	Confindustria dispositivi medici, Confcommercio			
Coinvolgimento degli stakeholder					
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Il percorso di Sostenibilità; Pag. 17-19 Gli stakeholder e i canali di coinvolgimento; Pag. 20			

2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Le persone di Movi; Pag. 64			
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-1	Processo per determinare i temi materiali	Il percorso di Sostenibilità; Pag. 17-19 Gli stakeholder e i canali di coinvolgimento; Pag. 20			
3-2	Elenco di temi materiali	Il percorso di Sostenibilità; Pag. 17-19 Perimetro delle tematiche; Pag. 86-90			
TOPIC-SPECIFIC STANDARDS					
Tematica materiale: Etica e Integrità di Business					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Etica e integrità di Business; Pag. 25-27 Compliance & Cybersecurity; Pag. 32-34			
GRI 205: Anticorruzione (2016)					
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Compliance & Cybersecurity; Pag. 32			
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale (2016)					
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Compliance & Cybersecurity; Pag. 32			
Tematica materiale: Compliance					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Etica e integrità di Business; Pag. 25-27 Compliance & Cybersecurity; Pag. 32-34			
Tematica materiale: Cyber-Security					
GRI 3: Temi materiali 2021					

3-3	Gestione dei temi materiali	Compliance & Cybersecurity; Pag. 32-34			
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)					
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Compliance & Cybersecurity; Pag. 32-34			
Tematica materiale: Performance economica e creazione di valore sostenibile					
		GRI 3: Temi materiali 2021			
3-3	Gestione dei temi materiali	La responsabilità economica; Pag. 37-38			
GRI 201: Performance economiche (2016)					
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Il Valore economico generato, distribuito e trattenuto di Movi; Pag. 37			
Tematica materiale: Gestione responsabile della catena di fornitura e diritti umani					
		GRI 3: Temi materiali 2021			
3-3	Gestione dei temi materiali	I fornitori di Movi; Pag. 47-50			
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)					
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	I fornitori di Movi; Pag. 50			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)					
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	I fornitori di Movi; Pag 49			
GRI 408: Lavoro minorile (2016)					
408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	I fornitori di Movi; Pag. 47-48			

GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio (2016)					
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	I fornitori di Movi; Pag. 47-48			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)					
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	I fornitori di Movi; Pag. 49			
Tematica materiale: Qualità e sicurezza del prodotto					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Qualità e sicurezza di prodotto e soddisfazione dei clienti; Pag. 43-46			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)					
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Qualità e sicurezza di prodotto e soddisfazione dei clienti; Pag. 45-46			
Tematica materiale: Ricerca e sviluppo					
3-3	Gestione dei temi materiali	Ricerca e Sviluppo; Pag. 41-42			
Tematica materiale: Soddisfazione dei clienti					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Qualità e sicurezza di prodotto e soddisfazione dei clienti; Pag. 43-46			
Tematica materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	Salute e sicurezza; Pag. 72-73			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)					

403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 72-73			
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza; Pag. 72-73			
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 72-73			
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 72-73			
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 72-73			
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza; Pag. 72-73 Welfare e wellbeing; Pag. 74-75			
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza; Pag. 72-73			
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza; Pag. 73	403-9 b.	Informazioni non disponibili/incomplete	Non è stato possibile rendicontare il requirement in quanto l'organizzazione non dispone dei dati relativi agli infortuni e alle ore lavorate di tutti i lavoratori esterni, in gran parte agenti plurimandatari, che svolgono la propria attività di vendita per più aziende

contemporaneamente.

Tematica materiale: Sviluppo delle risorse e attrazione dei talenti

GRI 3: Temi materiali 2021

3-3	Gestione dei temi materiali	Etica e integrità di business; Pag. 28 Attrazione dei talenti e sviluppo delle risorse; Pag. 67-71 Welfare e wellbeing; Pag. 74-75			
-----	-----------------------------	--	--	--	--

GRI 401: Occupazione (2016)

401-1	Nuove assunzioni e turnover	Attrazione dei talenti e sviluppo delle risorse; Pag. 68			
-------	-----------------------------	--	--	--	--

GRI 404: Formazione e istruzione (2016)

404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Attrazione dei talenti e sviluppo delle risorse; Pag. 70			
-------	--	--	--	--	--

Tematica materiale: Welfare e wellbeing

GRI 3: Temi materiali 2021

3-3	Gestione dei temi materiali	Welfare e wellbeing; Pag. 74-75			
-----	-----------------------------	---------------------------------	--	--	--

GRI 401: Occupazione (2016)

401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Welfare e wellbeing; Pag. 74-75			
-------	--	---------------------------------	--	--	--

Tematica materiale: Diversità e pari opportunità

GRI 3: Temi materiali 2021

3-3	Gestione dei temi materiali	La corporate governance; Pag. 22-24 Le persone di Movi; Pag. 61-65			
-----	-----------------------------	---	--	--	--

GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)

405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	La corporate governance; Pag. 22 Le persone di Movi; Pag. 64-65			
-------	--	--	--	--	--

Tematica materiale: Emissioni e consumi energetici

GRI 3: Temi materiali 2021

3-3	Gestione dei temi materiali	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 79-82			
-----	-----------------------------	---	--	--	--

GRI 302: Energia (2016)

302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 79-80 I fattori di conversione ed emissione utilizzati; Pag. 91			
-------	---	--	--	--	--

GRI 308: Emissioni (2016)

305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 82			
-------	------------------------------------	--	--	--	--

		I fattori di conversione ed emissione utilizzati; Pag. 91			
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Consumi energetici ed emissioni; Pag. 82 I fattori di conversione ed emissione utilizzati; Pag. 91			
Tematica meteriale: Impegno verso l'ambiente					
GRI 3: Temi materiali 2021					
3-3	Gestione dei temi materiali	La gestione dei rifiuti; Pag. 83			
GRI 306: Rifiuti (2020)					
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	La gestione dei rifiuti; Pag. 83			
306-2	Gestione di impatti significativi connessi ai rifiuti	La gestione dei rifiuti; Pag.83			
306-3	Rifiuti prodotti	La gestione dei rifiuti; Pag.84			

Movi SpA

Via Dione Cassio, 15

20138 Milano - Italia

Tel. +39 02509051

P.Iva: IT 11575580151

Pec: direzione@pec.movigroup.com

E-mail: info@movigroup.com

www.movigroup.com

